

# DE ARBEIDSKWALITEIT VAN UITZENDWERK: KNELPUNTEN EN ONGELIJKHEDEN

ANALYSE OP BASIS VAN DE HIVA – KU LEUVEN  
UITZENDENQUÊTE 2019

Maarten Hermans & Karolien Lenaerts



**KU LEUVEN**

**HIVA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING

# **DE ARBEIDSKWALITEIT VAN UITZENDWERK: KNELPUNTEN EN ONGELIJKHEDEN**

Analyse op basis van de HIVA – KU Leuven  
Uitzendenquête 2019

**Maarten Hermans & Karolien Lenaerts**

## Abstract

In dit rapport bespreken we de knelpunten en de uitdagingen met betrekking tot de arbeidskwaliteit van uitzendkrachten, op basis van een omvangrijke en gematchte bevraging in de lente van 2019 bij Belgische uitzendkrachten én niet-uitzendkrachten.

We bestuderen arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Op het vlak van arbeidsvoorwaarden bestuderen we (ongelijkheden in) loonvoorwaarden en de kwantiteit en kwaliteit van opleiding. Wat betreft de arbeidsinhoud kijken we naar taakautonomie en controle over arbeidstijd. Inzake arbeidsomstandigheden ligt de nadruk op (de mate van informatie over) veiligheid en gezondheid op het werk. Voor arbeidsverhoudingen, tot slot, gaat het over de mate van inspraak in de organisatie, naast met de relatie met leidinggevende(n), collega's en de vakbond.

Aan de hand van de enquêteresultaten concluderen we dat uitzendwerk sterk gedreven is door extrinsieke, dwingende motivatiegronden, ze een lagere arbeidskwaliteit kent dan regulier, vast werk, (cumulatieve) processen van arbeidsmarktdualisering versterkt, en dat lokale vakbonds aanwezigheid negatieve effecten van uitzendwerk kan temperen.

*Gepubliceerd door*

KU Leuven

HIVA – ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België

[hiva@kuleuven.be](mailto:hiva@kuleuven.be)

<http://hiva.kuleuven.be>

CREATIVE COMMONS COPYRIGHT 2020 HIVA – KU Leuven

This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). You are free to share and adapt the material under the following terms: You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use. You may not use the material for commercial purposes. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

# Samenvatting

Dit rapport kijkt naar de knelpunten m.b.t. de arbeidskwaliteit van uitzendkrachten in België, op basis van een omvangrijke en gematchte bevraging in 2019 van uitzendkrachten én niet-uitzendkrachten.

Op basis van deze bevraging, stellen we ten eerste vast dat **uitzendwerk sterk gedreven is door extrinsieke, dwingende motivatiegronden**. Slechts een beperkt deel (11%) van de uitzendkrachten benadrukt in de eerste plaats de meer voluntaristische en flexibiliteitsaspecten van uitzendwerk als motivatiegrond. Omgekeerd doet de helft van de uitzendkrachten onvrijwillig uitzendwerk en geeft een uitgesproken meerderheid aan een vast contract te wensen. De mate van onvrijwilligheid is nog meer uitgesproken bij uitzendkrachten in een zwakke socioeconomische en onderhandelingspositie, zoals uitzendkrachten met een hogere werkloosheidsgraad in hun gemeente, of met een preciaire (huishouds)inkomenssituatie. We stellen verder vast dat uitzendkrachten ook voor langere periodes met uitzendcontracten en bij dezelfde opdrachtgever blijven werken. Extrinsieke, meer dwingende motivatiegronden om uitzendwerk te doen, samen met langere periodes in uitzendwerk, verhogen de kans op negatieve effecten van uitzendwerk op het welzijn van de betrokken werknemers.

Een tweede bevinding is dat **uitzendwerk een lagere arbeidskwaliteit kent** dan regulier, vast werk. Voor elk van de vier dimensies van arbeidskwaliteit – voorwaarden, inhoud, omstandigheden en verhoudingen – scoren uitzendkrachten doorgaans slechter dan niet-uitzendkrachten. Omgekeerd zijn er geen aspecten waarop uitzendkrachten uitgesproken beter scoren, en die dus mogelijk de negatieve jobaspecten kunnen compenseren. Niet enkel ligt de arbeidskwaliteit lager ten opzichte van niet-uitzendkrachten, binnen de groep uitzendkrachten hebben uitzendkrachten met een preciaire socioeconomische positie doorgaans een (sterk) lagere arbeidskwaliteit.

Een derde rode draad doorheen het rapport is dat **uitzendwerk (cumulatieve) processen van ongelijkheid en arbeidsmarktdualisering versterkt**. Uitzendwerk splitst arbeid op, maar waar werknemers daarna terecht komen is niet toevallig: diegenen met een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie worden gesorteerd naar minder kwalitatieve (uitzend)posities, van waaruit de kans op een meer kwalitatieve (uitzend)positie ook nog eens kleiner is. Zo hebben uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie (precair huishoudsinkomen) bijvoorbeeld een hogere kans om in posities terecht te komen met minder opleidingsmogelijkheden, een lagere kans om een vervolgoopdracht te krijgen, en een lagere kans op een vast contract bij de opdrachtgever. Zo lopen werknemers die al in een zwakkere positie zitten juist de mogelijkheden mis om deze positie te versterken.

Een vierde en laatste algemene bevinding is dat een **vakbonds aanwezigheid op de plaats waar de uitzendkracht werkt deels compenseert voor de negatieve effecten** van uitzendwerk. We zien dat collectieve arbeidsverhoudingen en werknemersinspraak nodig en effectief zijn om de individueel zwakkere positie van uitzendkrachten te versterken, bijvoorbeeld door uitzendkrachten te informeren over hun individuele en collectieve rechten. Zo verlaagt vakbonds aanwezigheid bijvoorbeeld de kans dat overuren onbetaald zijn, de kans om met dagcontracten te werken, de kans op discriminatie door de opdrachtgever, enz. en verhoogt het de opleidingskansen.

Dit alles suggereert dat het sociale dialoog-klimaat en de georganiseerde werknemersmacht op organisatieniveau een rem vormen op het door de werkgever benutten van uitzendwerkaspecten die sterk nadelig zijn voor werknemers. We zien dan ook dat vakbonds aanwezigheid een positief effect heeft op de mate waarin uitzendkrachten stellen dat hun uitzendwerk hun arbeidsmarktpositie bevordert. Het is onduidelijk in welke mate dit is toe te schrijven is aan directe lokale interventies van vakbonden rond de (toekomstige) tewerkstellingskansen van uitzendkrachten. Mogelijk ervaren uitzendkrachten eveneens de meer algemene effecten van een actieve vakbonds aanwezigheid op arbeidskwaliteit, en maken deze betere voorwaarden hun meer optimistisch over hoe hun uitzendjob bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie.

## Summary

This report deals with the bottlenecks w.r.t; the quality of work of temporary agency workers in Belgium, based on a comprehensive and matched survey of both agency and non-agency workers in 2019.

On the basis of these survey-results, we first conclude that **agency work is strongly driven by extrinsic motivational grounds**. Only a limited proportion (11%) of agency workers emphasise the more voluntary and flexible aspects of temporary work as a motivational grounds. Conversely, half of the temporary agency workers do agency work involuntarily and a clear majority indicate that they would like a permanent contract. The degree of involuntariness is even more pronounced in the case of agency workers in a weak socio-economic and bargaining position, such as agency workers with a higher unemployment rate in their municipality, or with a precarious (household) income situation. We also note that agency workers continue to work for longer periods with temporary employment contracts and at the same client. Extrinsic, more compelling grounds for motivation to do temporary work, together with longer periods in temporary work, increase the chance of negative workrelated effects on the welfare of the workers involved.

A second finding is that **agency work has a lower quality of work** than regular, permanent work. For each of the four dimensions of quality or work – conditions, content, circumstances and relationships – agency workers tend to score worse than non-agency workers. Conversely, there are no aspects on which agency workers score markedly better, and which could compensate for the negative job aspects. Not only is the quality of work lower than that of non-agency workers, within the group of agency workers, those with a precarious socio-economic position generally have a (significantly) lower quality of work.

A third common thread throughout the report is that **agency work reinforces (cumulative) processes of inequality and labour market dualisation**. Agency work divides up labour, but where workers subsequently end up is not a coincidence: those with a weaker socio-economic and bargaining position are sorted into less qualitative (temporary) positions, from which the chance of a more qualitative (temporary) position is also smaller. For example, agency workers with a weaker socio-economic position (precarious household income) have a higher chance of ending up in positions with fewer training opportunities, a lower chance of getting a follow-up assignment, and a lower chance of getting a permanent contract with the client. In this way workers that are already in a weaker position miss out on opportunities to strengthen this position.

A fourth and final general finding is that **a trade union presence at the place where the agency worker works can partly compensates for the negative effects of agency work**. We see that collective labour relations and employee participation are necessary and effective to strengthen the individually weaker position of agency workers, for example by informing agency workers about their individual and collective rights. For example, trade union presence reduces the chance of overtime being unpaid, the chance of working with daily contracts, the chance of discrimination by the client, etc., and it increases training opportunities.

All this suggests that the social dialogue climate and organised workers' power at organisational level are a barrier to the use by the employer of aspects of temporary work that are severely detrimental to workers. We thus see that trade union presence has a positive effect on the extent to which agency workers argue that their current agency work strengthens their labour market position. It is unclear to what extent this can be attributed to direct local interventions by trade unions concerning the (future) employment opportunities of agency workers. Agency workers may also experience the more general effects of an active trade union presence on job quality, and these better conditions make them more optimistic about how their temporary job contributes to their labour market position.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>Summary</b>	<b>5</b>
<b>Lijst figuren</b>	<b>9</b>
<b>Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>1   Waarom werkt men als uitzendkracht?</b>	<b>13</b>
1.1 Zelfgerapporteerde motivatiegronden voor uitzendwerk	13
1.2 Vier motivatieclusters voor uitzendwerk	15
1.3 De helft van de uitzendkrachten doet onvrijwillig uitzendwerk	17
1.4 Socioeconomische positie uitzendkracht bepaalt onvrijwillig uitzendwerk	19
1.5 Uitzendkantoren als HR in onderaanneming	21
1.6 Conclusies en discussie	22
<b>2   Uitzendwerk: startblok of eindstation?</b>	<b>24</b>
2.1 Instroom vanuit een zwakkere arbeidsmarktpositie	24
2.2 De helft van de uitzendkrachten doet langer dan een jaar uitzendwerk	25
2.3 Langdurig uitzendwerk bij dezelfde klant komt frequent voor	26
2.4 Vakbonds aanwezigheid vermindert het voorkomen van dagcontracten	29
2.5 Een meerderheid van de uitzendkrachten hoopt op een vast contract	30
2.6 Duur in uitzendwerk en vraag voor een vast contract	31
2.7 Conclusies en discussie	33
<b>3   Knelpunten arbeidsvoorwaarden: inkomensprecariteit en vorming</b>	<b>35</b>
3.1 Uitzendkrachten hebben een lager en meer precair inkomen	35
3.1.1 Objectieve inkomensverdeling	35
3.1.2 Subjectieve inkomensverdeling	38
3.1.3 Leeftijds- en precariteitseffecten	39
3.2 Opleiding: een cumulatief nadeel, zeker voor preciaire uitzendkrachten	40
3.2.1 Opleidingskwantiteit: opleidingsdagen de afgelopen 12 maanden	41
3.2.2 Opleidingsnood: (mis)match vaardigheden en takenpakket	41
3.2.3 Opleidingskwaliteit: startcursus of groeiperspectief?	41
3.2.4 Vakbond als tegenwicht voor lagere opleidingskansen	42
3.3 Conclusies en discussie	45
<b>4   Knelpunten arbeidsinhoud: taakautonomie en controle over (arbeids)tijd</b>	<b>47</b>
4.1 De taakautonomie van uitzendkrachten ligt lager	47
4.2 Autonomie over tijd	50
4.2.1 Een derde krijgt contracten en uurroosterwijzigingen zeer laat door	50
4.2.2 Uitzendkrachten: duidelijk en even positief over work-life balance	50
4.2.3 Uitzendkrachten werken minder op niet-standaard momenten	51
4.2.4 Arbeidstijd en (onbetaalde) overuren	52
4.3 Conclusies en discussie	54
<b>5   Knelpunten arbeidsomstandigheden: veiligheid en gezondheid op het werk</b>	<b>57</b>
5.1 Blootstelling aan risicofactoren	57
5.2 Veiligheid bij (start) uitzendwerk: blijvend aandachtspunt	58
5.3 Geen effect van vakbondseffect op veiligheid(sinstructies)?	60



5.4	Conclusies en discussie	60
<b>6</b>	<b>Knelpunten arbeidsverhoudingen: inspraak en relaties op het werk</b>	<b>61</b>
6.1	Minder directe werknemersinspraak in de organisatie	61
6.2	Zwakkere positie in persoonlijk werkrelaties door contractonzekerheid	64
6.3	Een vijfde van de uitzendkrachten wordt ongelijk behandeld	65
6.4	Uitzendkrachten vinden niet altijd de weg naar de syndicale delegatie	67
6.5	Conclusies en discussie	68
<b>7</b>	<b>Wat denken uitzendkrachten en werknemers over uitzendwerk?</b>	<b>70</b>
7.1	Vooraf de socioeconomisch positie bepaalt houding tegenover uitzendwerk	70
7.2	Meerderheid van uitzendkrachten is tevreden over uitzendjob in haar geheel	72
7.3	Waarom zien uitzendkrachten uitzendwerk als nadelig voor werknemers?	73
7.4	Verbeterd uitzendwerk de arbeidsmarktpositie?	75
7.5	Houding niet-uitzendkrachten tegenover uitzendwerk (op hun werkplek)	77
7.6	Werknemers met een zwakkere onderhandelingspositie willen vakbondsinitiatief	79
7.7	Conclusies en discussie	80
<b>8</b>	<b>Samenvatting en discussie</b>	<b>83</b>
8.1	Uitzendwerk is sterk gedreven door extrinsieke, dwingende motivatiegronden	83
8.2	Uitzendwerk kent een lagere arbeidskwaliteit	84
8.3	Uitzendwerk versterkt processen van arbeidsmarktdualisering	85
8.4	Vakbonds aanwezigheid compenseert deels negatieve effecten van uitzendwerk	86
<b>9</b>	<b>Bijlagen en methodologische duiding</b>	<b>89</b>
9.1	Surveyopzet en populatie-afbakening	89
9.2	Response en weging	90
9.3	Schatting continue inkomensverdeling	90
	<b>Referenties</b>	<b>92</b>

# Lijst figuren

Figuur 1.1	Antwoordverdeling voor de stellingen m.b.t. motivaties om uitzendwerk te doen	15
Figuur 1.2	Antwoordverdeling van stelling dat uitzendwerk nadelig is voor werknemers, naar motivatiecluster	16
Figuur 1.3	Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van kans op onvrijwillig uitzendwerk	20
Figuur 1.4	Voorstelling verklaringskracht voor onvrijwillig uitzendwerk van socioeconomische factoren	21
Figuur 2.1	Achtergrondkenmerken van uitzendkrachten naar duur dat ze reeds uitzendwerk doen	25
Figuur 2.2	Attitudes van uitzendkrachten naar duur dat ze reeds uitzendwerk doen	26
Figuur 2.3	Voorkomen van uitzendcontracttypes voor de huidige uitzendopdracht	27
Figuur 2.4	Voorkomen van uitzendcontracttypes overheen de volledige uitzendwerkcarrière	28
Figuur 2.5	Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van kans dat uitzendwerk momenteel met dagcontracten werkt	29
Figuur 2.6	Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van vraag uitzendkracht voor een vast contract	32
Figuur 2.7	Visuele weergave van de geschatte kans dat een uitzendkracht een vast contract wil	33
Figuur 3.1	Ongewogen huishoudsinkomensverdeling naar contracttype	36
Figuur 3.2	Verdeling van huishoudsinkomen naar contracttype	37
Figuur 3.3	Evolutie van het mediaan huishoudinkomen naar contracttype overheen leeftijd	37
Figuur 3.4	Subjectieve ervaring van inkomensprecariteit naar contracttype	38
Figuur 3.5	Subjectieve ervaring van inkomensprecariteit naar contracttype en leeftijd	39
Figuur 3.6	Kans op onvrijwillig uitzendwerk naar leeftijd, precair inkomen, en werkloosheidsgraad	40
Figuur 3.7	Visualisatie van logistisch regressiemodel voor de kans dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten opleiding hebben gevolgd	43
Figuur 3.8	Visuele voorstelling van de kans dat werknemers en uitzendkrachten opleiding hebben gekregen	44
Figuur 4.1	Taakautonomie van uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten	48
Figuur 4.2	Aandeel van uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten dat werkt onder nauw toezicht	49
Figuur 4.3	Kruisverdeling van contractuele en reëel gepresteerde arbeidstijd voor uitzendkrachten	53
Figuur 4.4	Visualisatie van logistisch regressiemodel voor de kans dat overuren voor uitzendkrachten niet-gecompenseerd zijn	54
Figuur 6.1	Directe inspraak in de organisatie voor uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten	62
Figuur 6.2	Visuele voorstelling van regressiemodel van de beoordeling van de mate van inspraak op werk door uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten	63
Figuur 6.3	Beoordeling van relatie met leidinggevende(n) door uitzend- en niet-uitzendkrachten	64

Figuur 7.1	Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van kans dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten uitzendwerk algemeen nadelig vinden	71
Figuur 7.2	Tevredenheid uitzendkrachten met hun jobaspecten, naar socioeconomische positie	73
Figuur 7.3	Tevredenheid uitzendkrachten met hun jobaspecten, naar beoordeling uitzendwerk als nadelig voor werknemers	74
Figuur 7.4	Visuele voorstelling van regressiemodel van de kans dat uitzendkrachten tevreden zijn over de mate waarin hun uitzendwerk hun arbeidsmarktpositie versterkt	76
Figuur 7.5	Visuele voorstelling van regressiemodel van de kans dat niet-uitzendkrachten negatief staan tegenover uitzendwerk in het algemeen	78
Figuur 7.6	Visuele voorstelling van regressiemodel van de kans dat niet-uitzendkrachten willen dat de vakbond initiatief neemt om uitzendwerk te verminderen	80

# Inleiding

Met 684.031 uitzendkrachten actief in België in 2018, waarvan 260.693 jobstudenten en 55.770 50-plussers (Federgon, 2018), vormt uitzendwerk een sterk gegroeide en omvangrijk segment op onze arbeidsmarkt. Ondanks deze groei en omvang – die overigens zich niet alleen in België voordoet – blijven de gevolgen en impact van (langdurig) uitzendwerk voor werknemers een gecontesteerd punt in de onderzoekliteratuur (zie ook de discussie in Declerck, De Cuyper, & De Witte, 2005).

Met deze discussies in de onderzoeksliteratuur in het achterhoofd, zoomen we in dit rapport dan ook in op een aantal knelpunten en uitdagingen met betrekking tot de arbeidskwaliteit van uitzendwerk. Dit rapport is een vervolg op de uitgebreide descriptieve HIVA-KU Leuven studie naar uitzendwerk uit 2014 (Szekér et al., 2014).

Waar de studie in 2014 zich baseerde op een bevraging van uitzendkrachten, steunen we voor deze editie op een omvangrijke gematchte bevraging van uitzendkrachten én niet-uitzendkrachten. Daartoe werden enquêtes afgenomen bij ACV leden in het voorjaar van 2019, zowel bij uitzendkrachten die een eindejaarspremie hebben ontvangen voor meer dan 65 dagen uitzendwerk in 2018, als bij een steekproef van beroepsactieve loontrekkenden. Deze aanpak laat ons toe, waar mogelijk, uitzendkrachten te vergelijken met niet-uitzendkrachten.

In het rapport bestuderen we de arbeidskwaliteit van uitzendwerk aan de hand van vier dimensies:

- **Arbeidsvoorwaarden:** bv. lonen, jobzekerheid, leermogelijkheden, perspectieven, enz.
- **Arbeidsinhoud,** bv. taakautonomie, de werkdruk, monotone taken, veiligheid, enz.
- **Arbeidsomstandigheden:** bv. fysiek moeilijke omstandigheden, psychisch moeilijke omstandigheden door negatief contact met klanten, enz.
- **Arbeidsverhoudingen:** bv. relaties tussen collega's, relatie met directe leidinggevendenden, inspraak, steun van de vakbond, enz.

Alvorens deze dimensies van arbeidskwaliteit te bespreken, gaan we in de eerste twee hoofdstukken in op twee kernpunten in het debat rond uitzendwerk: waarom voeren werknemers uitzendwerk uit (Hoofdstuk 1), en wat betekent het als ze langdurig uitzendwerk doen (Hoofdstuk 2)? Knelpunten met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bespreken we in Hoofdstuk 3, waar we (ongelijkheden in) de loonvoorwaarden en opleiding analyseren. Hoofdstuk 4 bestudeert de knelpunten met betrekking tot arbeidsinhoud, waarbij we ons richten op twee dimensies van autonomie en controle over werk: de autonomie die de uitzendkracht heeft over de aanpak zijn of haar dagelijkse werk, en de autonomie of controle over arbeidstijd waarin men dit werk dient uit te voeren. De arbeidsomstandigheden komen aan bod in Hoofdstuk 5, waarbij de nadruk ligt op (de mate van informatie over) veiligheid en gezondheid op het werk. Hoofdstuk 6 behandelt de arbeidsverhoudingen, met name de mate van inspraak in de organisatie en de relatie met leidinggevende(n), collega's en vakbond. Hoofdstuk 7 gaat in op de verschillende houdingen ten aanzien van en aspecten van (on)tevredenheid met uitzendwerk, zowel bij uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten. Hoofdstuk 8, ten slotte, vat de vier algemene bevindingen samen die doorheen het rapport zichtbaar worden: uitzendwerk (i) is sterk gedreven door extrinsieke, dwingende motivatiegronden, (ii) kent een lagere arbeidskwaliteit, en (iii) versterkt

de (cumulatieve) processen van arbeidsmarktdualisering, alsook (iv) dat lokale vakbonds aanwezigheid negatieve effecten van uitzendwerk kan temperen.

Het onderzoeksteam bedankt Eva Van Laere, Piet Van De Bergh, Herman Fonck, Kelly Huegaerts, Christophe Vanroelen en Nele De Cuyper voor hun suggesties en opmerkingen op de vragenlijst, en alle respondenten die aan het onderzoek hebben meegewerkt. De analyse, interpretatie, en mogelijke fouten zijn voor de rekening van de auteurs.

# 1 | Waarom werkt men als uitzendkracht?

Indien de overige werkaspecten hetzelfde zijn en werknemers kunnen kiezen tussen een tijdelijk contract (inclusief uitzendwerk) en een vast contract, dan kiezen zij voor een vast contract (Auspurg & Gundert, 2016). De individuele redenen waarom werknemers uitzendwerk uitvoeren zijn dan ook een complexe mix van meer voluntaristische, intrinsieke motivatiegronden en meer dwingende, externe motivatiegronden (Chambel & Sobral, 2019). Deze mix wordt beïnvloed door verschillende aspecten op verschillende niveaus: persoonlijke voorkeuren en sociodemografische kenmerken, de individuele arbeidsmarktpositie en onderhandelingspositie, de machtsrelatie tegenover de werkgever, een context van werkloosheid, enz.

Voorgaand onderzoek rond uitzendwerk in België kadert de redenen voor uitzendwerk vaak binnen een overwegend individueel-psychologisch perspectief, op basis van zelfgerapporteerde intrinsieke en extrinsieke motivatiegronden. Tegelijkertijd stelt de onderzoekliteratuur dat werknemers, hoewel ze vaste contracten verkiezen, bereid zijn om tijdelijke contracten (zoals uitzendwerk) te aanvaarden naarmate hun onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt zwakker is (Auspurg & Gundert, 2016). Dit betekent dat structurele factoren die deze onderhandelingspositie beïnvloeden mee bepalen of een werknemer (blijvend) via een uitzendcontract werkt. Deze factoren kunnen spelen op individueel niveau (bijvoorbeeld een preciaire inkomenssituatie), organisatieniveau (bv. bedrijven die sollicitanten doorverwijzen naar een (in-house) uitzendkantoor) en samenlevingsniveau (bv. het regulerend kader of de werkloosheidsgraad).

In dit hoofdstuk besteden we eerst aandacht aan de individueel-psychologische, zelfgerapporteerde motivatiegronden, waarbij we zowel scherpe indicatoren van onvrijwillige werkloosheid bespreken, als een genuanceerde motivatiegrond-typologie voor uitzendwerk. We bekijken verder de mate waarin de organisatiestrategie werknemers stuurt richting uitzendwerk. Tenslotte gaan we in op de invloed van structurele factoren zoals een preciaire inkomenssituatie en de werkloosheidsgraad, op de kans dat iemand uitzendwerk uitvoert.

Inzicht in de motivatiegronden en redenen voor uitzendwerk zijn belangrijk voor een goed begrip van dit fenomeen, maar ook om de impact ervan op (het welzijn van) de werknemer goed te kunnen duiden. De onderzoeksliteratuur biedt namelijk geen eenduidig antwoord op de vraag wat de impact is van uitzendwerk op het welzijn van de betrokken werknemer. Wat wel duidelijk is, is dat de motivatiegrond om uitzendwerk te doen mee bepaalt wat de impact ervan is op het welzijn van de werknemer (Chambel & Sobral, 2019; De Cuyper et al., 2008). Wanneer het gaat om meer vrijwillige, intrinsieke motivaties – bijvoorbeeld uitzendwerk past beter bij persoonlijke nood aan afwisseling of biedt de gevraagde flexibiliteit – dan heeft dat een positieve impact op het welzijn van uitzendkrachten (Lopes & Chambel, 2014).

## 1.1 Zelfgerapporteerde motivatiegronden voor uitzendwerk

We hernemen de in het HIVA-KU Leuven uitzendonderzoek van 2014 geteste motivatiebatterij voor uitzendwerk (Szekér et al., 2014). In deze vragenbatterij geven respondenten voor 17 meer

voluntaristische en meer dwingende motivatiegronden aan in welke mate dit voor hun een reden is om uitzendwerk te doen (“Ik werk als uitzendkracht omdat ...”).

Het antwoordpatroon voor de hele groep uitzendkrachten is weergegeven in Figuur 1.1. De meest voorkomende motivatiegronden, waarbij meer dan de helft van de uitzendkrachten aangeeft akkoord te zijn, zijn de stellingen “... het beter is dan helemaal geen werk hebben” (76% eerder of helemaal akkoord), “... ik zo een vast contract hoop te krijgen” (71%), “... ik zo kans maak op een vast contract” (61%), “... ik zo kan tonen dat ik een vast contract verdien” (60%), “... ik zo ervaring kan opdoen” (53%), “... ik geen vast werk vind” (51%), “... ik zo nieuwe kennis en vaardigheden leer” (50%). De minst gerapporteerde motivatiegronden zijn “... mijn familiale situatie geen ruimte laat voor vast werk” (6%), en “... ik financieel geen behoefte heb aan een vaste job” (7%).

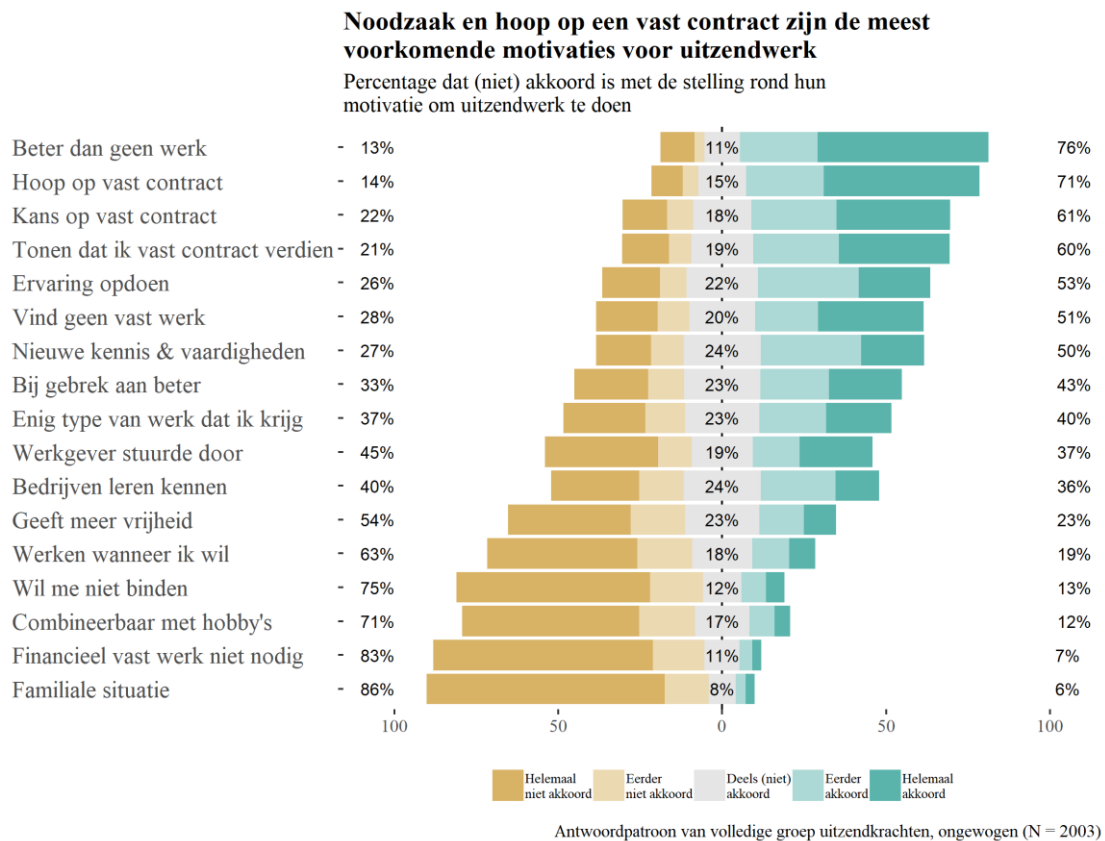
Zoals verwacht vanuit de literatuur zien we dus dat meer dwingende, extrinsieke motivatiegronden voor uitzendwerk (bv. “vind geen vast werk”) veel vaker voorkomen dan meer vrijwillige, intrinsieke motivatiegronden (bv. “geeft me meer vrijheid”). Dit heeft op zich reeds belangrijke implicaties voor de impact van (langere termijn) uitzendwerk op het welzijn van uitzendkrachten.

Deze verschillende motivatiegronden kunnen echter op heel uiteenlopende manieren samenhangen voor individuele uitzendkrachten. Doorgaans hangen ze ‘consequent’ samen, bijvoorbeeld “... ik me niet wil binden voor lange tijd” komt meer voor met “... ik zo verschillende soorten bedrijven/organisaties leer kennen”, dan met “... het beter is dan helemaal geen werk hebben”. Op basis van dit antwoordpatroon op de batterij motivatievragen, clusteren<sup>1</sup> (of, met andere woorden, groepen) we uitzendkrachten in (een typologie van) motivatieclusters.

---

<sup>1</sup> Clustering met *latent class analysis*, vier-cluster model geselecteerd op basis van laagste BIC-waarde.

**Figuur 1.1 Antwoordverdeling voor de stellingen m.b.t. motivaties om uitzendwerk te doen**



## 1.2 Vier motivatieclusters voor uitzendwerk

Uit de clustering van de 17 motivatiegronden voor uitzendwerk komen net zoals in het onderzoek van 2014 vier motivatieclusters naar boven:

1. **Motivatiecluster “gebrek” (29%):** In deze cluster vinden we relatief hogere scores terug (met sterk akkoord) op items zoals “beter uitzendwerk dan geen werk”, “vind geen vast werk”, “bij gebrek aan beter”, enz. Met items zoals “wil me niet binden”, “financieel heb ik vast werk niet nodig”, “ik kan zo werken wanneer ik wil”, zijn deze respondenten het uitgesproken niet eens. Met andere woorden, deze cluster omvat voornamelijk uitzendkrachten die vooral extrinsieke, dwingende motivatiegronden benadrukken.
2. **Motivatiecluster “middel” (24%):** Hier bevinden zich respondenten die uitzendwerk vooral als een middel beschouwen voor het verkrijgen van een vast contract. Ze zijn vooral zeer sterk akkoord met stellingen zoals “hoop op vast contract”, “tonen dat ik vast contract verdien”, “kans op vast contract”, enz. Omgekeerd hebben deze respondenten relatief lage scores op ‘vrijblijvende’ motivatiestellingen zoals “ik wil met niet binden”.
3. **Motivatiecluster “flexvoordeel” (11%):** Respondenten in deze cluster hebben in vergelijking met de andere groepen gemiddeld hogere scores op items zoals “geeft meer vrijheid”, “ik kan werken wanneer ik wil”, “ik wil me niet binden”, enz. Omgekeerd hebben ze uitgesproken lage scores op items zoals “hoop op een vast contract”. Ze benadrukken dus bij uitstek de intrinsieke, voluntaristische motivatiegronden voor uitzendwerk.



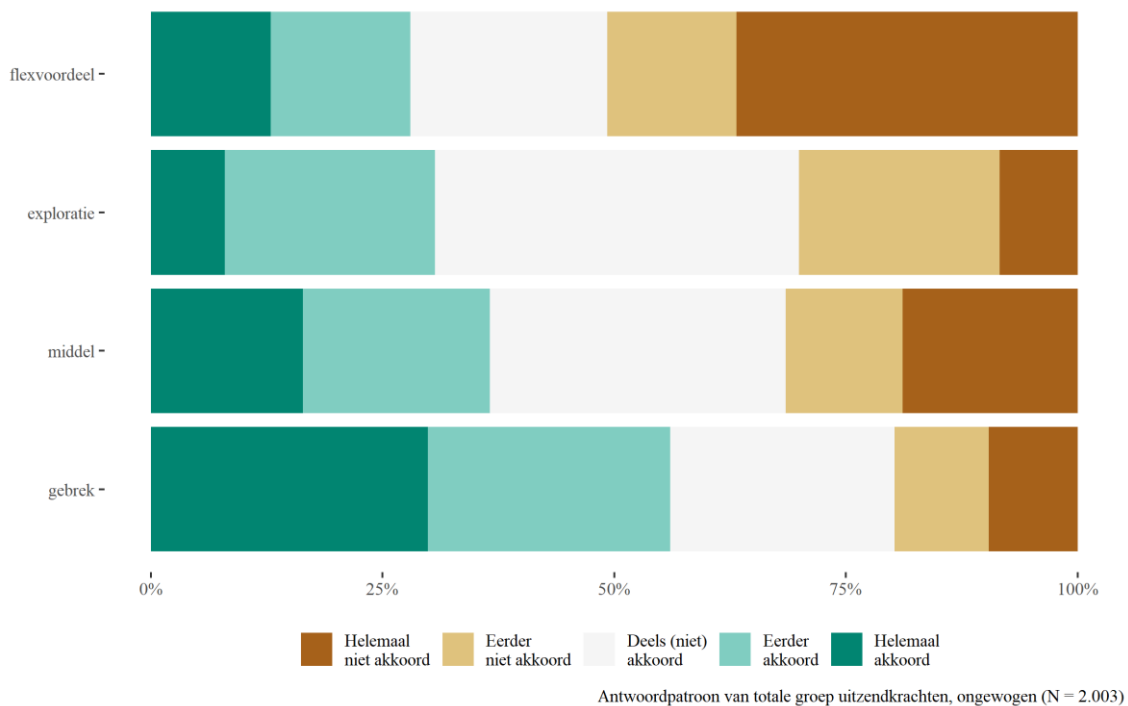
4. **Motivatiecluster “exploratie” (35%):** In deze (rest)cluster komen vooral respondenten voor die op de meeste motivatie-items een weinig uitgesproken mening hebben, dus eerder of deels (niet) akkoord. De items die in deze clusters meer prominent zijn, zijn o.a. “ervaring opdoen”, “kennis en nieuwe vaardigheden verwerven”, “bedrijven leren kennen”, en dergelijke.

De toewijzing aan één van de vier motivatieclusters betekent niet dat de motivatie-items die sterker spelen in andere clusters niet relevant zouden zijn. Bijvoorbeeld de stelling “beter dan geen werk” is een stelling waar zo goed als alle uitzendwerknemers meer akkoord zouden kunnen zijn, of ze nu uit gebrek of omwille van de flexvoordelen uitzendwerk doen.

**Figuur 1.2**      **Antwoordverdeling van stelling dat uitzendwerk nadelig is voor werknemers, naar motivatiecluster**

**De beoordeling van uitzendwerk als nadelig, hangt plausibel samen met de gevonden motivatieclusters**

Mate dat uitzendkrachten (niet) akkoord zijn met de stelling dat alles samengenomen uitzendwerk nadelig is voor werknemers, naar motivatie-cluster



Gezien een dergelijke indeling altijd een vereenvoudiging is van de complexe motivatiepatronen van de betrokken werknemers, kijken we naar het antwoordpatroon op andere vragen om te evalueren of deze statistische indeling van respondenten in motivatieclusters inhoudelijk plausibel is (‘face validity’<sup>2</sup> / ‘construct validity’<sup>3</sup>). Hiervoor geven we het antwoordpatroon weer voor de stelling “Alles samen genomen is met een uitzendcontract werken toch eerder nadelig voor de betrokken werknemer” in de vier verschillende clusters (zie Figuur 1.2).

Onder de respondenten in de motivatiecluster “flexvoordeel” vinden we kleinste groep die het eens is met de stelling dat uitzendwerk alles samengenomen toch eerder nadelig is voor de betrokkene ( $\pm 26\%$ ) en de grootste groep die hier helemaal niet mee akkoord is ( $\pm 30\%$ ). Het omgekeerde zien

<sup>2</sup> De mate waarin een test intuïtief gezien meet wat hij zou moeten meten.

<sup>3</sup> De mate waarin onderzoeksresultaten werkelijk een indicatie zijn voor het begrip waarover men een uitspraak wil doen.

we bij de groep die “gebrek (aan beter)” als motivatie aangeeft:  $\pm 53\%$  gaat akkoord dat uitzendwerk nadelig is. De groepen “middel” en “exploratie” bevinden zich tussen deze twee uitersten in hun algemeen oordeel over uitzendwerk, met onder de groep exploratie ook de grootste groep die noch akkoord, noch niet akkoord is. Dit antwoordpatroon hangt logisch samen met de statistisch afgebakende en inhoudelijk omschreven motivatieclusters, wat het verdere gebruik van deze indeling voor analyses en duiding ondersteunt.

De verdeling van de uitzendkrachten over de vier motivatieclusters levert drie grote groepen en één kleinere groep op. De grootste groep (35%) bevindt zich in de motivatiecluster “exploratie”, gevolgd door “gebrek” (29%) en “middel” (24%). Een uitgesproken kleinere groep zijn de uitzendkrachten in de motivatiecluster “flexvoordeel”, wat opnieuw in lijn ligt met de verwachtingen rond intrinsieke en extrinsieke motivatiegronden voor uitzendwerk uit de onderzoeksliteratuur.

We stellen een aantal belangrijke verschillen vast wat betreft de sociodemografische achtergrond van de respondenten in de vier motivatieclusters. Zo vinden we dat bij de jongste groep uitzendkrachten (jonger dan 30 jaar) de motivatiegrond “gebrek” significant meer voorkomt, en zowel “exploratie” als “flexvoordeel” minder. Dit plaatst vraagtekens bij de opvatting dat uitzendwerk juist voor jonge werknemers een geprefereerde route is om bij het begin van hun carrière hun vrijheid te behouden en verschillende opties te verkennen. De motivatiegrond van “flexvoordeel” komt meer dan verwacht voor in de middengroep van 30-49 jaar oud, samen met de motivatiegrond “middel (voor vast werk)”. Het groter aandeel van “flexvoordeel” lijkt te wijzen op de mogelijkheid dat uitzendarbeid voor deze groep uitzendkrachten op dat moment in hun levensloop voordelen biedt, bijvoorbeeld combinatie werk-privé. Tenslotte is de cluster “exploratie” significant groter onder 50-plussers, wat er mogelijk op wijst dat werknemers die op latere op latere beroepsleeftijd uitzendwerk doen meer strategisch gebruik maken van uitzendcontracten om opties te verkennen.

Wat opleiding betreft, zien we dat tertiair geschoolden (o.a. personen met een universitair diploma) significant meer vertegenwoordigd zijn in de motivatiecluster “flexvoordeel” en minder in de cluster “middel” (en omgekeerd voor de niet-tertiair geschoolden). Dit ligt in lijn van de verwachtingen rond de onderhandelingspositie van uitzendkrachten. Uitzendkrachten met een sterkere onderhandelingspositie slagen er waarschijnlijk beter in op bepaalde punten in hun carrière de flexibiliteitsvoordelen van uitzendwerk te benutten.

Naar duur van uitzendwerk komt motivatiecluster “middel” significant meer voor bij uitzendkrachten die minder dan één jaar als uitzendkracht gewerkt hebben en de cluster “gebrek” beduidend minder. Dit motivatieprofiel verschuift al snel: bij diegenen die één tot twee jaar uitzendwerk doen, vinden we vooral de cluster “exploratie” en “gebrek”, terwijl “flexvoordeel” en “middel” beduidend minder voorkomen. Het lijkt plausibel dat na een jaar uitzendwerk diegenen die het als een “middel voor vast werk” zien, ofwel hier in slagen (en dus niet meer in onze bestudeerde uitzendpopulatie voorkomen), ofwel qua motivatiegrond opschuiven naar “gebrek (aan beter)”.

### **1.3 De helft van de uitzendkrachten doet onvrijwillig uitzendwerk**

Het is moeilijk om een exacte grens te trekken of het aanvaarden van een tijdelijk uitzendcontract nu bepaald is door dwingende extrinsieke, dan wel voluntaristische intrinsieke motivaties (zie ook discussie in Declerck et al., 2005). Zoals eerder aangegeven werd, is de verwachting vanuit de onderzoeksliteratuur echter dat zeker voor uitzendkrachten extrinsieke motivaties sterk zullen spelen. Ook bovenstaande bevindingen over het relatief klein aandeel uitzendkrachten in de “flexvoordeel”-

cluster ten opzichte van de “gebrek” en “middel”-cluster, wijzen op een hoge mate van extrinsieke motivatie, onvrijwilligheid, en mogelijk structureel dwingende druk.

Om dit na te gaan, construeren we op basis van de beschikbare enquêtegegevens een zeer eenvoudige maat van “onvrijwillige werkloosheid”. We categoriseren respondenten als “onvrijwillig werkloos” wanneer ze (helemaal) akkoord zijn met zowel de stelling “Ik werk als uitzendkracht omdat ik geen vast werk vind” én met de stelling “Ik hoop dat ik een vast contract krijg na afloop van mijn huidige uitzendopdracht, bij deze organisatie of ergens anders”.

Het is een eenvoudige binaire maat maar ze lijkt voldoende construct validity en face validity te hebben wanneer we kijken naar de samenhang met andere survey-items en achtergrondkenmerken. Zo beantwoorden respondenten ook de stelling “Ik heb er vertrouwen in dat ik snel ander werk kan vinden, als ik dat zou willen”. Kijken we naar de groep die volgens de binaire mate vrijwillig uitzendwerk doet, dan is het (gewogen) resultaat 50/50: de helft is positief over zijn of haar kansen op ander werk, de andere helft negatief of weet het niet. Onder de groep die onvrijwillig uitzendwerk doet, zien we echter dat slechts 26% optimistisch is over de mogelijkheid om snel ander werk te kunnen vinden, 74% is dat niet.

Gemeten naar deze binaire maat van onvrijwillig uitzendwerk, geeft 49% van de uitzendkrachten aan onvrijwillig uitzendwerk te doen. Dit ligt eerder aan de lage kant in vergelijking met de bevindingen uit de internationale literatuur, waar de schattingen gaan van 53,5% tot 90% (Declerck et al., 2005). De grote variatie wijst op waarschijnlijke landverschillen, vraagverschillen en steekproefverschillen. Zo concludeert bijvoorbeeld Belgisch onderzoek (De Witte et al., 2001) dat een meerderheid van de uitzendkrachten onvrijwillig uitzendwerk: in hun onderzoek geeft 59% van de uitzendkrachten aan uitzendwerk te doen bij gebrek aan beter, wanneer ze de vraag krijgen “Is het doen van uitzendarbeid een bewuste keuze, of doet u het bij gebrek aan beter?”.

Het in dit onderzoek gevonden lager percentage onvrijwillig uitzendwerk is dus mogelijk het gevolg van een meer strikte operationalisering, waarbij respondenten met beide stellingen akkoord moeten zijn. We gebruiken deze binaire indicator in het rapport voornamelijk om andere dimensies van uitzendwerk te contextualiseren. Voor de betrouwbaarheid van de conclusies is een meer strikte operationalisering geen nadeel.

Kijken we naar de kenmerken van de uitzendkrachten die in dit onderzoek aangeven onvrijwillig uitzendwerk te doen, dan zien we geen verschil naar leeftijd maar wel naar precair (huishoud)inkomen (zie sectie 3.1.2) en duur in uitzendwerk. Zo doen diegenen met een precaire inkomenssituatie, en diegenen die reeds één tot twee jaar uitzendwerk doen, significant méér onvrijwillig uitzendwerk. Diegenen die korter dan één jaar of langer dan vijf jaar uitzendwerk doen, doen juist significant minder onvrijwillig uitzendwerk.

We stellen verder vast dat deze achtergrondkenmerken samen de kans op onvrijwillig uitzendwerk beïnvloeden. Terwijl bijvoorbeeld leeftijd op zichzelf geen effect maakt, is dit wel het geval als we de leeftijd bekijken in combinatie met een precaire inkomenssituatie. Leeftijd en precaire inkomenssituatie versterken elkaar namelijk: zeker bij de uitzendkrachten in een precaire inkomenssituatie is vanaf 30 jaar en ouder de mate van onvrijwillig uitzendwerk sterk uitgesproken. Dit lijkt plausibel gegeven de toenemende (gezins)uitgaven overheen de levensloop. Om de meer complexe interacties tussen verschillende (socioeconomische) achtergrondkenmerken uiteen te leggen, schatten we een logistisch regressiemodel van de kans op onvrijwillige uitzendarbeid.

## 1.4 Socioeconomische positie uitzendkracht bepaalt onvrijwillig uitzendwerk

De internationale onderzoeksliteratuur stelt dat de kans dat iemand onvrijwillig in een uitzendstatuut werkt afhankelijk is van socioeconomische factoren die zijn of haar onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt versterken of verzwakken (o.a. Auspurg & Gundert, 2016). Als iemand bijvoorbeeld korter geschoold is of een ondergeschikte sociale klasse-positie heeft, is de kans groter dat hij of zij werkt met een tijdelijk contract.

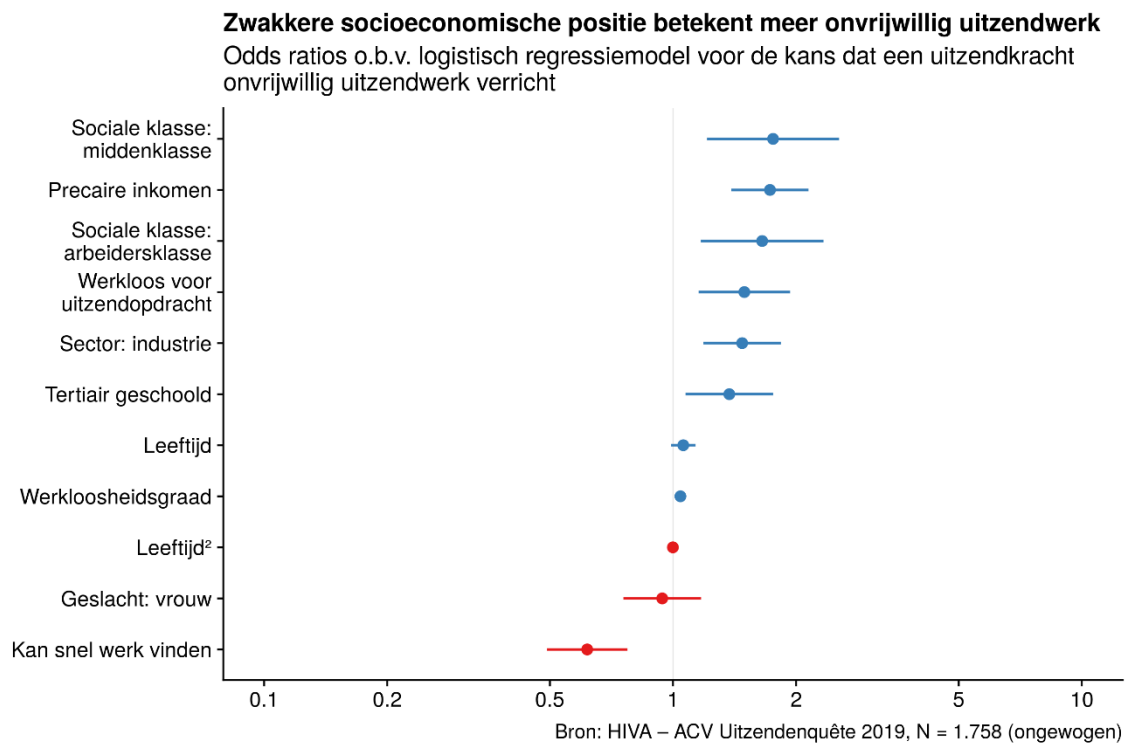
In de enquête hebben we een aantal items ter beschikking die we kunnen gebruiken als indicator voor de individuele socioeconomische positie van de uitzendkracht en niet-uitzendkracht. Zo gebruiken we doorheen dit rapport de subjectieve ervaring van een preciaire inkomenssituatie als indicator voor een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie (we bespreken de inkomenssituatie van uitzendkrachten in sectie 3.1).

Het argument om deze indicator te gebruiken is dat hogere subjectieve inkomensprecariteit niet enkel een reflectie is van het huidige lagere objectieve inkomen van de uitzendkracht, maar tevens de meer algemene socioeconomische context weerspiegelt waarin de werknemer keuzes maakt met betrekking tot (blijvend) werken met uitzendcontracten. Om te controleren of deze indicator werkt, nemen we ter controle (niet gerapporteerd) bij het schatten van modellen de tevredenheid van uitzendkrachten over hun loon op (besproken in sectie 7.3), samen met de indicator van een preciaire inkomenssituatie. Het effect van preciaire inkomenssituatie blijft meestal significant, en is tegengesteld aan dat van de tevredenheid over het loon. Dit suggereert dat de precariteit-indicator de meer algemene socioeconomische context van de uitzendkracht vat en niet louter een reflectie is van het huidig loon.

Schatten we een logistisch regressiemodel (visueel weergegeven in Figuur 1.3), dan zien we inderdaad dat individuele socioeconomische kenmerken zoals een preciaire inkomenssituatie, ondergeschikte sociale klasse-positie<sup>4</sup> (referentiegroep “salarial”/management) en met uitzendwerk beginnen vanuit werkloosheid, de kans op onvrijwillige uitzendarbeid significant verhogen (zoals verwacht vanuit de literatuur). Ook de sector waar uitzendkrachten werken, heeft een impact: uitzendwerk in de industrie is significant meer onvrijwillig dan in andere sectoren. Onder controle van andere socioeconomische kenmerken en context, blijkt enigszins onverwacht ook opleidingsniveau – tertiair geschoold of niet, dus een sterkere socioeconomische positie – de kans op onvrijwillig uitzendwerk te verhogen. De factor die juist sterk en significant de kans op onvrijwillig uitzendwerk vermindert, is het gevoel dat je snel een andere job kan vinden indien nodig. Leeftijd en geslacht hebben geen significante impact.

<sup>4</sup> We coderen a.d.h.v. het ESEC-klassenschema en correspondentiematrix (Rose & Harrison, 2010) de trichotome sociale klassepositie van een uitzendkracht of niet-uitzendkracht, op basis van zijn of haar gerrapporteerde beroepspositie (ISCO88) in de huidige uitzendopdracht of werk.

**Figuur 1.3 Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van kans op onvrijwillig uitzendwerk**



Bijzonder opvallend is het significant, robuust en substantieel<sup>5</sup> effect van de werkloosheidsgraad in de gemeente waar de uitzendkracht woont.<sup>6</sup> Dit wordt besproken in de onderzoeksliteratuur, maar er werd, onder andere voor Duitsland, nog geen volledig sluitend bewijs gevonden. In België vinden we dus wél dat hoe hoger de werkloosheidsgraad op gemeenteniveau ligt, hoe hoger de kans dat een werknemer onvrijwillig aan de slag is als uitzendkracht (zelfs na controle voor individuele socioeconomische kenmerken). Dit is een bijkomende, sterke en belangrijke indicatie dat extrinsieke, niet-vrijwillige redenen sterk spelen als motivatiegrond om (blijvend) uitzendwerk te doen.

Figuur 1.4 illustreert hoe de verschillende significant positieve socioeconomische factoren de kans beïnvloeden dat men onvrijwillig uitzendwerk uitvoert. In een situatie waar een werknemer de sterkste socioeconomische positie en onderhandelingspositie heeft, is de voorspelde kans 14% dat hij of zij onvrijwillig uitzendwerk uitvoert. Het gaat om een hypothetische uitzendkracht met een dominante sociale klasse-positie (“salarieel”/management), werkend buiten de industrie, zonder een precare inkomenssituatie, en wonend in een gemeente zonder werkloosheid. Het omgekeerde scenario toont hoe de kans op onvrijwillig uitzendwerk 63% bedraagt als de uitzendkracht een zwakke socioeconomische positie en onderhandelingspositie heeft. In dit hypothetisch geval gaat het om een uitzendkracht met een ondergeschikte sociale klassepositie (“intermediate employee”/middenklasse), werkend in de industrie, met een precare inkomenssituatie, en wonend in een gemeente met een werkloosheidsgraad van 20% (de hoogst gerapporteerde werkloosheid in januari 2019).

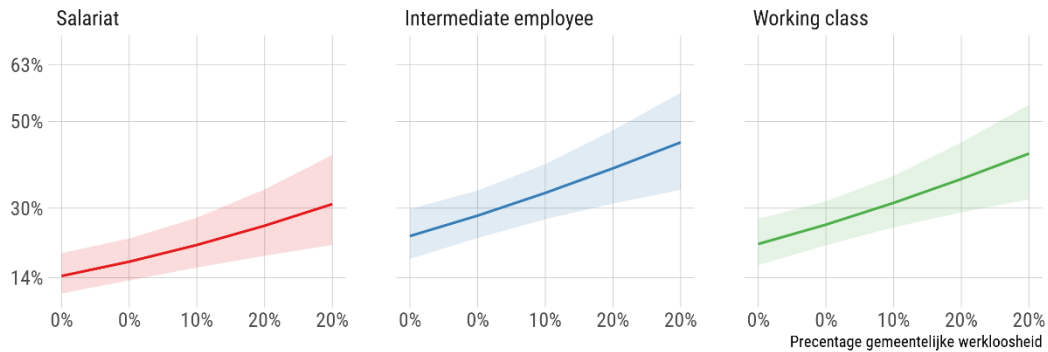
<sup>5</sup> Werkloosheidsgraad in het logistische regressiemodel is op schaal 0-100, terwijl de meeste andere parameters dummy-variabelen zijn. Hierdoor valt de effectgrote van de werkloosheidsgraad minder op op de coëfficiënten-plot. Haar effectgrote is allezins wel zichtbaar in de visualisatie van de voorspelde kans op onvrijwillig uitzendwerk.

<sup>6</sup> Gemeentelijke werkloosheidsgraad in januari 2019. Bron: RVA online applicatie “Interactieve Statistieken” (zie <https://www.rva.be/nl/interactieve-statistieken>). Geraadpleegd op 2019-08-02.

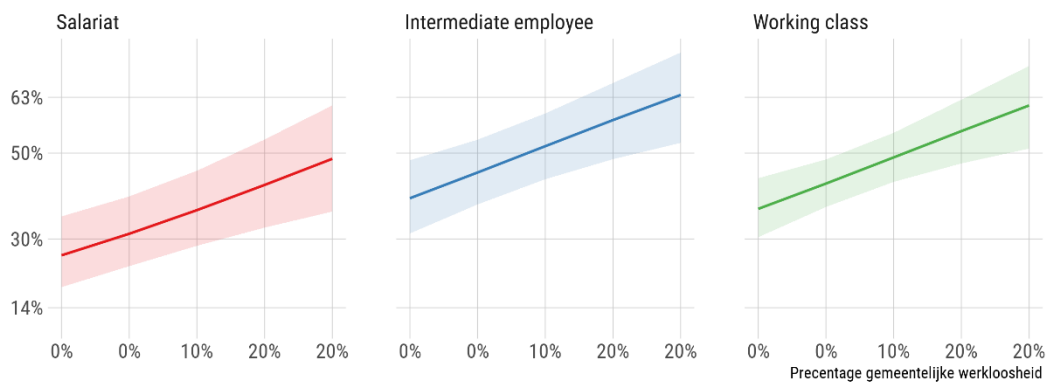
**Figuur 1.4** Voorstelling verklaringskracht voor onvrijwillig uitzendwerk van socioeconomische factoren

### De kans op onvrijwillig uitzendwerk gaat van 14% tot 63%, afhankelijk van de socioeconomische context en positie van de uitzendkracht

Scenario A: tertiair opgeleid, niet-industriële tewerkstelling, geen precair inkomen



Scenario B: niet-tertiair opgeleid, industriële tewerkstelling, precair inkomen



Voorspelde kans op basis van logistisch regressiemodel, Bron: HIVA – KU Leuven Uitzendenquête 2019, N = 1.758 (ongewogen)

## 1.5 Uitzendkantoren als HR in onderaanneming

Een nieuw item in de motivatiebatterij ten opzichte van de bevraging in 2014 peilt naar de mate waarin de werkgever bij de rechtstreekse sollicitatie de werknemer naar een uitzendkantoor en –contract heeft gestuurd (“Ik werk als uitzendkracht omdat ... toen ik solliciteerde, de werkgever mij doorverwees naar het (in-house) uitzendkantoor”).

Voor deze stelling geeft 34% van de uitzendkrachten aan dat dit meespeelde in de beslissing om uitzendwerk te doen (eerder of helemaal akkoord). Dit betekent dat ook op organisatieniveau voor een aanzienlijk deel van de uitzendkrachten de reden om uitzendwerk te doen in grote mate extrinsiek en onvrijwillig is. Gezien het grote aandeel van uitzendkrachten dat aangeeft met uitzendwerk te zijn gestart vanuit een situatie van werkloosheid, is het aannemelijk dat er aanzienlijke machtsongelijkheid speelt op moment dat bij sollicitatie de werkgever de sollicitant doorstuurt naar een uitzendkantoor.

Dit zien we ook terug bij de beoordeling en socioeconomische positie van de uitzendkrachten die aangeven via de sollicitatie naar een (in-house) uitzendkantoor te zijn doorverwezen. Deze groep heeft significant meer een preciaire inkomenssituatie en beoordeelt significant meer uitzendwerk als al-bij-al nadelig voor werknemers. Het doorverwijzen naar een uitzendkantoor komt significant meer voor in de dienstensector. Het aandeel uitzendkrachten dat én is doorverwezen én onvrijwillig uitzendwerk verricht, is eveneens significant groter in de dienstensector.

Alles samengenomen wijst dit er op dat uitzendcontracten op dit punt de arbeidsmarktsegmentatie in de hand werken. Bij aanwerving op “reguliere” contracten komen werknemers in een organisatie binnen, op verschillende posities (bv. bediende of manager). Ze bevinden zich echter contractueel en qua HR-processen nog steeds binnen de organisatie. Wanneer men daarentegen nieuwe sollicitanten van meet-af-aan via een uitzendkantoor stuurt, bevinden zij zich in de meest preciaire “flexibele schil” van een organisatie, in een driehoeksrelatie met opdrachtgever en uitzendkantoor en met een zwakkere link met het regulier HR- en personeelsvertegenwoordigingsproces. Vanuit deze positie is het extra moeilijk om dezelfde arbeidsvoorwaarden te realiseren (Martinez, 2005). In dit soort posities vinden we doorgaans de werknemers met een zwakke socioeconomische positie, die daarbovenop de cumulerende nadelen van preciaire contracten ondervinden (bv. beperkte opleidingskansen). Het is een duidelijk voorbeeld van het omgekeerde van “uitzendwerk als opstap”, waar we in het volgende hoofdstuk op ingaan.

## 1.6 Conclusies en discussie

De onderzoeksliteratuur biedt geen eenduidig algemeen antwoord op de vraag wat de impact is van uitzendwerk op het welzijn van werknemer. Wat wel duidelijk is, is dat de redenen om uitzendwerk te doen mee bepalen wat de impact ervan is op het welzijn van de betrokken werknemer (Chambel & Sobral, 2019; De Cuyper et al., 2008).

Kijken we naar de zelfgerapporteerde motivaties om uitzendwerk te doen, dan vinden we net zoals in het uitzendonderzoek van 2014 (Szekér et al., 2014) vier motivatieclusters: motivatiecluster “*gebrek (aan beter)*” (29% van de uitzendkrachten), motivatiecluster “*middel (om vast werk te vinden)*” (24%), motivatiecluster “*flexvoordeel*” (11%) en een (rest)motivatiecluster “*exploratie*” (35%). Hierbij valt vooreerst de zeer kleine groep op die uitzendwerk primair doet omwille van argumenten als vrijheid en flexibiliteit, wat aansluit bij de literatuur die vooral extrinsieke, meer dwingende motivatiegronden voor uitzendwerk verwacht.

Tegelijkertijd zien we een complexe mix van motivaties voor uitzendwerk, met twee groepen van een gelijkaardige grootte die meer dwingende redenen benadrukken (noodzaak, hoop op vast contract). De mate dat dit een knelpunt is, of impact heeft op het welzijn van de uitzendkrachten, is afhankelijk van de context en verder verloop van het uitzendwerk. Wanneer een uitzendkracht die bijvoorbeeld “middel (om vast werk te vinden)” als motivatiegrond benadrukt, voor een lagere tijd uitzendwerk blijft uitvoeren (zie volgend hoofdstuk), dan verwachten we vanuit de onderzoeksliteratuur dat dit zal wegen op zijn of haar welzijn.

Deze motivatie-typologie is meer gedetailleerd, maar overlapt voor een groot deel met de typologieën beschreven in voorgaand onderzoek. In de Belgische context vindt onderzoek bijvoorbeeld drie types van uitzendkrachten naar motivatie: 37% doet uitzendwerk “bij gebrek aan beter”, 45% kent een mix van “gebrek aan beter” en “de eigen mogelijkheden exploreren”, en een derde groep (18%) benadrukt “exploratie van de eigen mogelijkheden” (De Witte et al., 2001; Declerck et al., 2005). Een recente studie uit de internationale onderzoeksliteratuur identificeert drie onderliggende motivatiedimensies

voor uitzendwerk: de “stepping stone” motivation”, de “stuck or involuntary motivation”, en de “desired flexibility motivation” (Underthun & Aasland, 2018).

Doorheen de gevonden motivatieclusters loopt een gradiënt van (on)vrijwilligheid. Wanneer we (met een conservatieve indicator) dit in kaart brengen, stellen we vast dat de helft van de uitzendkrachten onvrijwillig uitzendwerk uitvoert. Een zwakkere socioeconomische positie en onderhandelingspositie versterkt duidelijk de kans dat men onvrijwillig uitzendwerk doet. Zo werken werknemers met een ondergeschikte sociale klasse-positie, een hogere werkloosheidsgraad in hun gemeente en een precare (huishouds)inkomenssituatie, vaker onvrijwillig als uitzendkracht.

Ook op organisatieniveau zien we de invloed van structurele factoren die uitzendwerk meer dwingend maken. Zo geeft 34% van de uitzendkrachten aan dat ze uitzendwerk doen mede omdat bij hun rechtstreekse sollicitatie bij de werkgever, ze naar het (in-house) uitzendkantoor zijn verwezen. Het gaat hier in het bijzonder om werknemers met een zwakkere socioeconomische positie, wat samen met het gegeven dat een groot aandeel (zie sectie 2.1) start vanuit een situatie van werkloosheid, wijst op een proces van cumulatieve ongelijkheid. Uitzendwerk filtert op die manier namelijk werknemers met een zwakkere socioeconomische positie richting onzekere en minder kwalitatieve posities in de “flexibele schil” van een organisatie waar ze een zwakkere onderhandelingspositie hebben, wat het vervolgens moeilijker maakt om hun socioeconomische positie te versterken, enz.

Algemeen wordt dus het belang van structurele factoren bevestigd voor een goed begrip van de motivaties of redenen waarom werknemers via een uitzendcontract (blijven) werken. De individueel-psychologische, zelfgerapporteerde motivatiegronden zijn belangrijk voor het goed begrip van de effecten van (langdurig) uitzendwerk op het welzijn van de uitzendkracht. Maar de invloed van structurele factoren op het individueel-, organisatie- en samenlevingsniveau impliceert dat (de knelpunten van) uitzendarbeid ook dienen geëvalueerd te worden los van het individuele niveau. Niet enkel de individuele tevredenheid of de individuele arbeidskwaliteit van een uitzendkracht is relevant, maar ook hoe uitzendwerk een sociale opsplitsing van arbeid bewerkstelligt en zo cumulatieve processen ongelijkheid en arbeidsmarktdualisering versterkt (zie ook Martinez, 2005).



## 2 | Uitzendwerk: startblok of eindstation?

Recent onderzoek toont aan dat een langere tijd uitzendwerk doen samenhangt met minder vrijwillige motivatiegronden voor uitzendwerk, en een lager welzijn op het werk alsook daarbuiten (Chambel & Sobral, 2019). Deze effecten zijn al zichtbaar wanneer men uitzendkrachten vergelijkt die uitzendwerk deden voor minder dan zes maanden tot twee jaar. Het is daarom belangrijk om na te gaan hoe lang werknemers met een uitzendcontract blijven werken, welke kenmerken samenhangen met de duur in uitzendwerk, en of de kansen om de transitie te maken naar een vast contract gelijk verdeeld zijn.

In dit rapport analyseren we cross-sectioneel een groep van uitzendkrachten, dus we kunnen ons niet uitspreken over de algemene kans op overstap naar een vast contract. De retroactieve bevraging over de periode dat deze uitzendkrachten reeds uitzendwerk doen, de periode dat ze hun huidige opdracht uitvoeren en hun verwachtingen naar de toekomst, laten ons wel toe een algemeen beeld te schetsen.

### 2.1 Instroom vanuit een zwakkere arbeidsmarktpositie

In het vorige hoofdstuk hebben we reeds vastgesteld dat de werkloosheidscontext in de gemeente waar de uitzendkracht woont een impact heeft op de beslissing om uitzendwerk te blijven doen. Het verbaast dan ook niet dat 69% van de uitzendkrachten als werkzoekende aan uitzendwerk is begonnen en slechts 23% als werkende en 5% als student.

Dit is een positief punt vanuit de argumentatie dat uitzendwerk een “opstap” is van werkloosheid naar reguliere tewerkstelling, en zo dus de nadelen van een potentieel langere periode van werkloosheid vermindert. Tegelijkertijd betekent het ook dat de groep van uitzendkrachten bij uitstek vertrekt vanuit een zwakkere arbeidsmarktpositie. Dit heeft gevolgen voor hun ervaring van uitzendwerk, de impact van uitzendwerk op hun welbevinden, hun houding ten opzichte van uitzendwerk en de onderhandelingspositie bij de start en doorheen het uitzendwerk.

Dit zien we bijvoorbeeld als we kijken naar de kenmerken van uitzendkrachten naar instroomsituatie. Ten opzichte van de rest zijn uitzendkrachten die vanuit een situatie van werkloosheid zijn begonnen significant minder tertiair geschoold, doen ze meer onvrijwillig uitzendwerk (Figuur 1.3), beschouwen ze hun uitzendopdracht meer als hun hoofdberoep en beoordelen ze uitzendwerk meer als nadelig voor werknemers. Een huidige precaire inkomenssituatie blijkt echter niet samen te hangen met de instroomsituatie bij start uitzendwerk.

De zeer grote meerderheid van de uitzendkrachten (88%) beschouwt hun uitzendopdracht als hun hoofdberoep. De minderheid (12%) die aangeeft dat uitzendwerk niet hun hoofdberoep is, stroomt zoals aangegeven significant meer in vanuit een situatie van tewerkstelling, kent een minder precaire inkomenssituatie, is meer tertiair geschoold, valt meer in de leeftijdscategorie 30-49 jaar, voert minder onvrijwillig uitzendarbeit uit, bevindt zich meer in de motivatiecluster “flexvoordeel” en beschouwt uitzendarbeit minder als nadelig. Het lijkt duidelijk en plausibel dat deze minderheid met uitzendwerk in bijberoep een verschillende groep vormt qua kenmerken en oriëntatie tegenover uitzendwerk. Zij hopen dan ook minder op een vast contract na afloop van hun huidige uitzendopdracht.

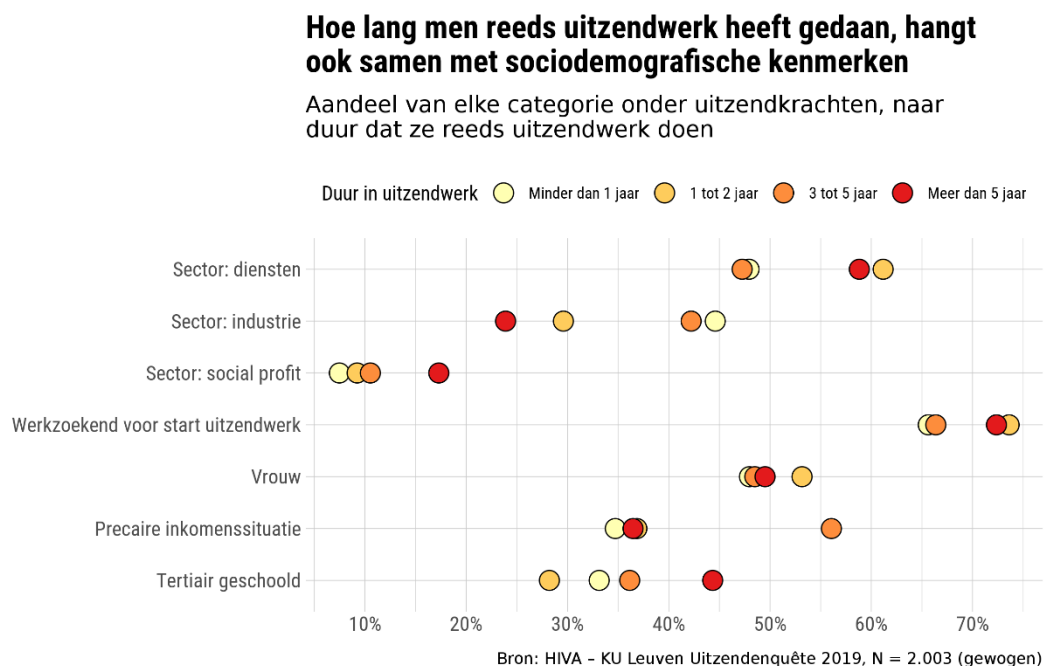
## 2.2 De helft van de uitzendkrachten doet langer dan een jaar uitzendwerk

Kijken we naar de duur dat respondenten aangeven reeds uitzendwerk te doen, dan zien we dat 50% van de uitzendkrachten minder dan een jaar uitzendwerk doet, 22% één tot twee jaar, 12% drie tot vijf jaar en 15% vijf jaar of meer.

In het licht van de hierboven geciteerde negatieve effecten van langdurig uitzendwerk die zich reeds voordoen bij minder dan twee jaar uitzendwerk, verdient de bevinding dat de helft van de respondenten langdurig (meer dan een jaar) tot zeer langdurig (drie jaar of meer) uitzendwerk verricht bijzondere aandacht. Tegelijkertijd dient men ook rekening te houden met het steekproefkader van deze enquête, dat door haar opzet enkel uitzendkrachten bevat die niet-occasioneel uitzendwerk verrichten, i.e. minstens 65 dagen uitzendwerk in de referentieperiode van een jaar (zie toelichting in bijlage, sectie 9.1). Dit betekent dat in deze descriptieve cijfers niet de volledige verdeling qua duur in uitzendwerk wordt beschouwd.

Afhankelijk van de duur dat men al uitzendwerk verricht, verschillen de kenmerken (Figuur 2.1) en attitudes (Figuur 2.2) van de uitzendkrachten. Het aandeel van uitzendkrachten verschilt naargelang sector, en vooral binnen de industrie komen relatief minder uitzendkrachten die langdurig uitzendwerk doen voor. Uitzendkrachten die al drie jaar of meer aan uitzendwerk doen, zijn vaker tertiair geschoold. Een preciaire inkomenssituatie is vooral relevant voor zij die drie tot vijf jaar uitzendwerk doen.

**Figuur 2.1** Achtergrondkenmerken van uitzendkrachten naar duur dat ze reeds uitzendwerk doen

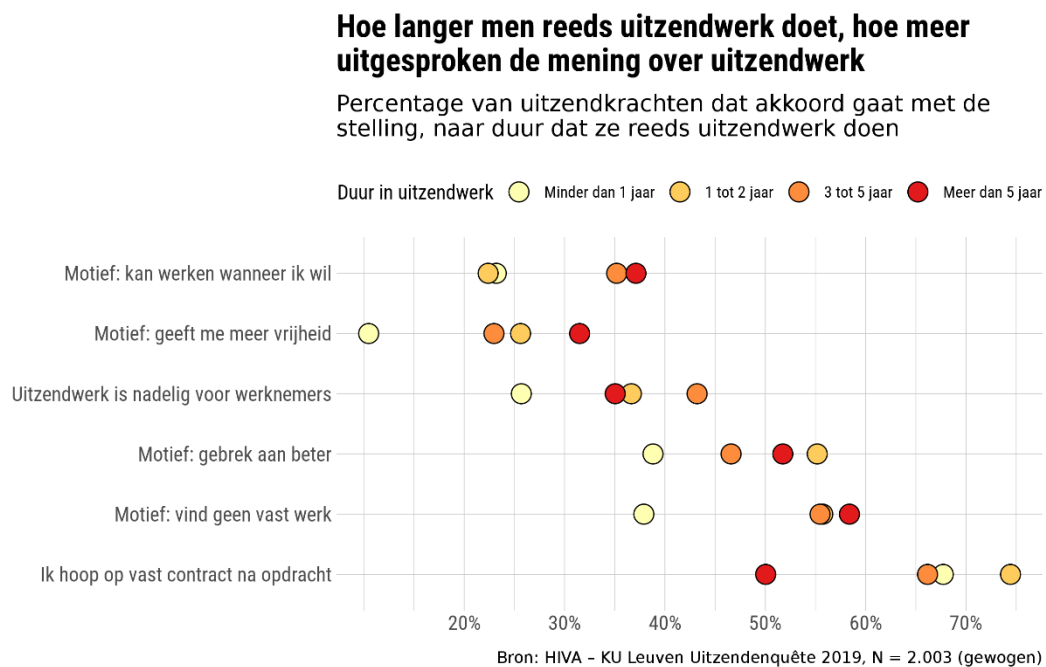


Vergelijken we naar duur in uitzendwerk de antwoorden op uitzendmotivatie-items en stellingen, dan zien we dat doorgaans de meningen meer uitgesproken worden hoe langer men als uitzendkracht werkt (Figuur 2.2). Zo komen de motivaties die de voordelen met betrekking tot vrijheid benadrukken (“kan werken wanneer ik wil”, “geeft me meer vrijheid”) meer voor bij uitzendkrachten die langer

uitzendwerk doen. Deze uitzendkrachten hopen ook minder op een vast contract na afloop van hun huidige uitzendopdracht dan zij die minder lang als uitzendkracht werken. Tegelijkertijd stijgt echter ook het aandeel respondenten dat uitzendwerk nadelig vindt, net zoals het aandeel van diegenen die extrinsieke, dwingende motivaties aangeven zoals “gebreken aan beter” en vooral “vind geen vast werk” (van 38% bij minder dan één jaar uitzendwerk, naar 57% bij meer dan vijf jaar).

Deze toenemende ‘polarisatie’ in attitudes rond uitzendwerk hoe langer men uitzendwerk verricht wijst er – samen met de bevindingen over toenemende precariteit – op dat er waarschijnlijk verschillende profielen zijn van uitzendkrachten die langdurig uitzendwerk doen. Ook is het duidelijk dat dit reeds snel begint te spelen: we zien meestal al duidelijk verschillen tussen de groep met minder dan één jaar uitzendwerk, en die met één tot twee jaar. Gezien de helft van de uitzendkrachten (zeer) langdurig uitzendwerk doet, is dit relevant om in het achterhoofd te houden. We gaan in sectie 2.6 dieper in op deze polarisatie, wanneer we ingaan op de vraag voor een vast contract.

**Figuur 2.2 Attitudes van uitzendkrachten naar duur dat ze reeds uitzendwerk doen**



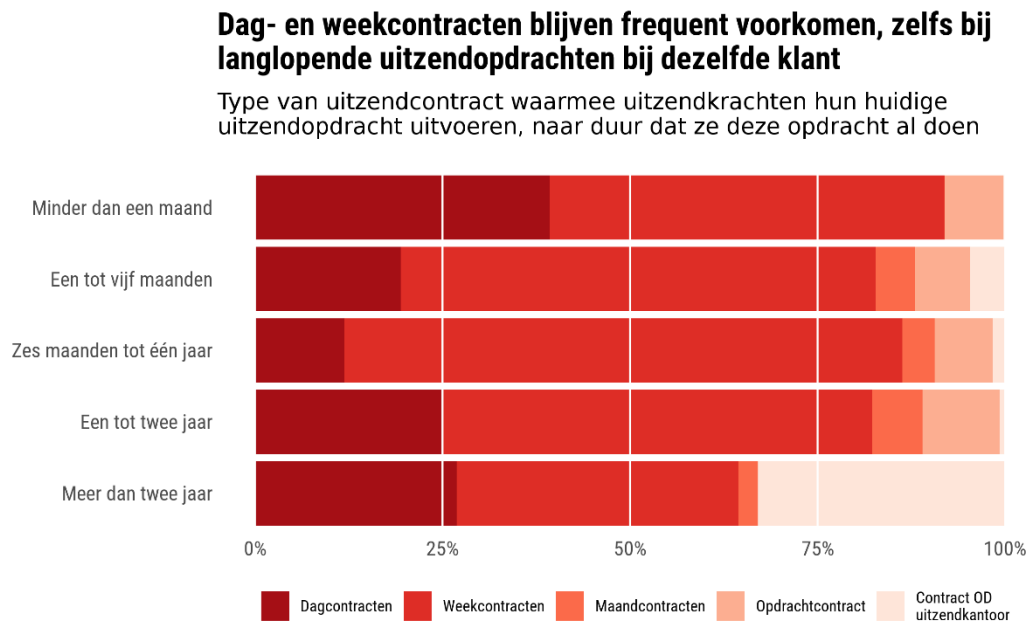
### 2.3 Langdurig uitzendwerk bij dezelfde klant komt frequent voor

In de enquête vragen we hoeveel keer verschillende duurtijden van uitzendcontracten voorkomen, zowel als het gaat over de huidige uitzendopdracht, als overheen de hele periode dat de uitzendkracht heeft gewerkt met uitzendcontracten.

Eerst bekijken we hoe lang uitzendkrachten al voor dezelfde klant werken. Dit verschilt aanzienlijk tussen uitzendkrachten. 20% van de uitzendkrachten werkt momenteel minder dan een maand bij de klant, 33% een maand tot zes maanden, 29% zes maanden tot een jaar, 10% één tot twee jaar, en 8% twee jaar of meer. Met andere woorden, ongeveer de helft (47%) van de uitzendkrachten is een half

jaar of meer aan het werken bij dezelfde klant. Voor deze laatste groep is het mogelijk dat de uitzendkracht, de klant en het uitzendkantoor ervoor kiezen om te werken met uitzendcontracten van langere duur bijvoorbeeld omwille van administratieve eenvoud. Dit blijkt echter niet uit de verdeling van contracttype naar duur dat men uitzendwerk verricht bij de huidige klant (Figuur 2.3). Het gebruik van dag- en weekcontracten blijft hoog en relatief stabiel rond 80%, of het nu om uitzendkrachten gaan die minder dan een maand werken bij dezelfde klant, of één tot twee jaar.

**Figuur 2.3** Voorkomen van uitzendcontracttypes voor de huidige uitzendopdracht



Bron: HIVA - ACV Uitzendenquête 2019, N = 2.003 (gewogen)

Het gebruik van dagcontracten is het hoogst bij uitzendkrachten die minder dan een maand bij dezelfde klant werken (39%) en daalt tot 12% in de categorie zes maanden tot één jaar, om daarna opnieuw te stijgen tot ±25% bij uitzendkrachten die een jaar of meer bij dezelfde klant werken. Zelfs wanneer er de nood en mogelijkheid is bij de klant om een uitzendkracht voor langere termijn tewerk te stellen, blijft men opteren voor zeer korte contracten.

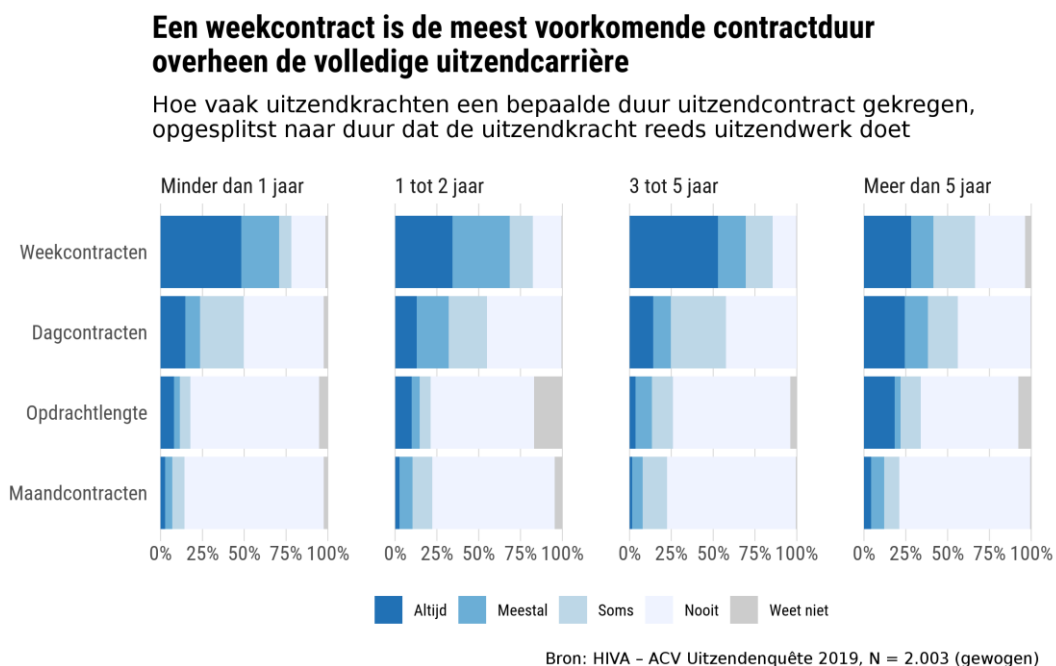
Het kan in vraag gesteld worden of deze herhaalde korte uitzendcontracten bij dezelfde klant de volledige voorkeur genieten van de uitzendkrachten zelf. We zien bijvoorbeeld dat het gebruik van kortere contracten voor de huidige uitzendopdracht samenhangt met een precaire inkomenssituatie: 49% van de uitzendkrachten die met dagcontracten werkt rapporteert een precair inkomen, ten opzichte van 34% op weekcontracten en slechts 15% op maandcontracten. Dit wijst erop dat het vooral die uitzendkrachten zijn met een zwakke socioeconomische en onderhandelingspositie die in uitzendwerk terechtkomen met herhaalde zeer korte uitzendcontracten, een punt waar we dieper op ingaan in de volgende sectie.

Hoe langer de contractduur, hoe meer de uitzendkrachten zelf vragende partij zijn voor een vast contract. Van de uitzendkrachten die momenteel met een dagcontract werken, is 59% vragende partij voor een vast contract na afloop van de huidige opdracht. Dit percentage stijgt naar 70% bij zij die werken met een weekcontract en 74% bij zij die werken met een maandcontract. We vinden een

gelijkaardige trend we als we kijken naar het aantal gepresteerde uren per week (zie sectie 4.2.4). Hoe meer uitzendwerk lijkt op ‘regulier’, voltijds, vast werk, hoe meer het verwachtingen creëert naar – of uitzendkrachten aantrekt die hopen op – een vast contract.

Naast het voorkomen van contracten van verschillende duur voor het huidige uitzendwerk, geven respondenten aan hoe vaak ze via uitzendcontracten van verschillende duur hebben gewerkt sinds ze met uitzendwerk zijn begonnen. Figuur 2.4 toont aan dat weekcontracten de meest voorkomende formule is, of het nu gaat om uitzendkrachten die in het totaal minder dan een jaar uitzendwerk doen, of al meer dan vijf jaar. Ook overheen de hele “uitzendcarrière” vormen dagcontracten echter een niet-verwaarloosbaar deel van de contracten.

**Figuur 2.4** Voorkomen van uitzendcontracttypes overheen de volledige uitzendwerkcarrière



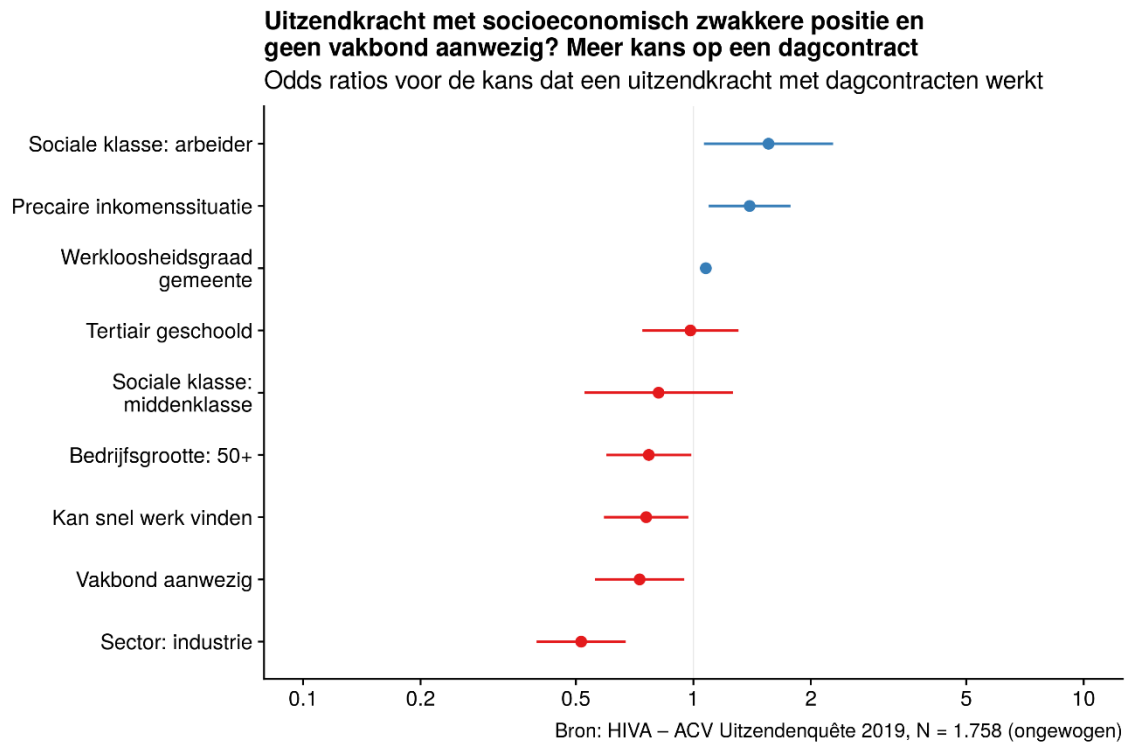
Net zoals bij het werk bij de huidige klant, hangt het voorkomen van dagcontracten doorheen de “uitzendcarrière” samen met een hogere huidige precaire inkomenssituatie. Van diegenen die vaak of meestal gewerkt hebben met dagcontracten, geeft 44% aan in een precaire inkomenssituatie te leven tegenover 36% bij de overige contracten. Het is zowel mogelijk dat uitzendkrachten in een precaire inkomenssituatie in het verleden meer dagcontracten hebben aanvaard, als dat het aanvaarden van meer onzekere dagcontracten in het verleden de huidige precaire inkomenssituatie in de hand heeft gewerkt. Dit resultaat bevestigt wederom de link tussen een zwakke socioeconomische positie en het werken met uitzendcontracten van korte duur.

Het voorkomen van korte of langere uitzendcontracten overheen de hele “uitzendcarrière” hangt niet duidelijk samen met de vraag van uitzendkrachten naar een vast contract, noch met de beoordeling van uitzendwerk als nadelig. Mogelijk beïnvloedt de huidige (contractuele) situatie dit soort attitudes meer dan de (vroegere) ervaring overheen de uitzendcarrière.

## 2.4 Vakbonds aanwezigheid vermindert het voorkomen van dagcontracten

In de vorige sectie hebben we de aanwijzingen overlopen dat een zwakkere socioeconomische positie van de uitzendkracht samenhangt met de kans dat hij of zij werkt met kortlopende uitzendcontracten zoals dagcontracten. Dit wordt bevestigd wanneer we een meer uitgebreid logistisch regressiemodel – weergegeven in Figuur 2.5 – schatten van de kans dat een uitzendkracht met dagcontracten werkt.

**Figuur 2.5** Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van kans dat uitzendwerk momenteel met dagcontracten werkt



Een zwakkere socioeconomische positie in de vorm van een ondergeschikte sociale klasse-positie verhoogt duidelijk de kans op dagcontracten, samen met een precaire inkomenssituatie en een context van hogere werkloosheid in de gemeente van de uitzendkracht. Omgekeerd verlaagt het gevoel dat men snel een andere job kan vinden de kans op dagcontracten. Dit ligt in lijn met de hypothese dat werken met zeer korte contracten niet de voorkeur wegdraagt van uitzendkrachten, maar dat zij bij gebrek aan andere opties hiermee akkoord gaan. Ook hier heeft opleiding geen significant effect, na controle voor socioeconomische indicatoren zoals precariteit.

Hoewel voorgaand onderzoek suggereert dat onvrijwillig uitzendwerk verrichten positief samenhangt met de kans dat men met dagcontracten werkt, blijkt dit in deze studie geen significant effect te hebben na controle voor de andere factoren. Dit wijst er mogelijk op dat de socioeconomische druk om een uitzendcontract te aanvaarden, en de socioeconomische druk om akkoord te gaan met zeer korte uitzendcontracten, op verschillende manieren werkzaam zijn.

Wat effecten op organisatieniveau betreft tenslotte, blijkt dat de sector een rol speelt (minder gebruik van dagcontracten in de industrie) en dat in grotere bedrijven dagcontracten minder voorkomen (niet significant).

Opvallend is hier ook het effect van vakbonds aanwezigheid binnen een organisatie. We meten vakbonds aanwezigheid door een binaire indicator op basis van de enquêtevraag of er délégués van een of meerdere vakbonden actief zijn in het bedrijf of organisatie waar de respondent werkt of de uitzendopdracht uitvoert. Antwoordt men hier positief op, dan wordt dit geregistreerd als een vakbond aanwezig (ongeacht het aantal vertegenwoordigers en welke vakbond), antwoordt men ontkennend of weet men het niet, dan beschouwen we dit als dat er geen vakbond aanwezig is. Het kan dus dat er wel délégués of een syndicale delegatie actief is, terwijl de respondent dit niet weet (en we kunnen hier ook kijken naar de geregistreeerde bedrijfsomvang). Maar als dit het geval is, is het ook minder waarschijnlijk dat er een effect van uit gaat (bv. inactieve délégués), dus dit past bij de manier waarop we de indicator gebruiken. Op vakbonds aanwezigheid gaan we later inhoudelijk nog verder in.

Het effect van deze indicator is significant en negatief, met andere woorden de aanwezigheid van een (voor de respondent zichtbare) vakbondsvertegenwoordiging op lokaal niveau, verlaagt beduidend de kans dat men werkt met dagcontracten. Dit is een aanwijzing dat het sociale dialoog-klimaat en de georganiseerde werknemersmacht op organisatieniveau een rem vormt op het door de werkgever benutten van uitzendwerkaspecten die nadelig zijn voor werknemers.

Samenvattend hebben we duidelijke aanwijzingen dat het (langdurig) gebruik van kortlopende contracten geen vrije keuze is van de uitzendkracht. Vooral uitzendkrachten die zich in een zwakke socioeconomische en onderhandelingspositie bevinden, werken gedurende langere periodes met korte contracten. Wanneer individuele werknemers omwille van een zwakkere positie slechtere contractvoorwaarden dienen te aanvaarden, kan collectieve werknemersmacht die machtongelijkheid corrigeren. We zien dat dit hier deels het geval is: wanneer er een vakbond aanwezig is op de plaats waar de uitzendkracht werkt, is het minder waarschijnlijk dat hij of zij met dagcontracten werkt.

Dit effect van vakbonds aanwezigheid zien we eveneens als het gaat om andere voor de werknemer negatieve aspecten met betrekking tot arbeidskwaliteit, zoals geen opleiding krijgen (sectie 3.2.4), en het presteren van onbetaalde overuren (sectie 4.2.4).

## **2.5 Een meerderheid van de uitzendkrachten hoopt op een vast contract**

De uitzendkrachten beoordelen ook de stelling “Ik hoop dat ik een vast contract krijg na afloop van mijn huidige uitzendopdracht, bij deze organisatie of ergens anders”. Gemiddeld is 66% van de uitzendkrachten eerder of helemaal akkoord met deze stelling, met name is vragende partij voor een vast contract. Dat de meerderheid van uitzendkrachten een vast contract wenst, sluit aan bij de reeds geciteerde resultaten over de voorkeur van werknemers voor vaste, meer zekere contractvormen, en de cijfers gerapporteerd in voorgaand onderzoek (zie bv. Declerck et al., 2005; Ghesquière, 2014).

Deze vraag naar een vast contract is gemiddeld meer uitgesproken bij jonge uitzendkrachten: 71% van de uitzendkrachten jonger dan 30 jaar hoopt op een vast contract, tegenover 64% bij zowel de 30 tot 49-jarigen als 50-plussers (zie ook Vendramin, 2018). Ze is ook meer uitgesproken bij uitzendkrachten die geen diploma tertiair onderwijs hebben: 71% tegenover 59%. Een precare inkomenssituatie op zich geeft geen significant verschil wat betreft vraag naar een vast contract. In de volgende sectie wordt bekeken hoe verschillende (socioeconomische) kenmerken samen de vraag naar een vast contract beïnvloeden.

Van de uitzendkrachten geeft 42% aan dat er door de opdrachtgever een vast contract beloofd is bij afloop van hun huidige uitzendopdracht. De rest is daarover onzeker, of geeft aan dat dit niet het

geval is. Opvallend is dat dit samenhangt met de mate van inkomensprecariteit: waar 45% van de niet-precaire uitzendkrachten optimistisch is over een vast contract, is dit slechts het geval voor 37% van diegenen met een precaire positie.

Eenzelfde patroon zien we voor de vraag of uitzendkrachten verwachten te moeten vertrekken bij de klant na afloop van de huidige opdracht. Gemiddeld denkt 59% dat ze niet moeten vertrekken na afloop, de rest is vooral onzeker. Bij de niet-precaire uitzendkrachten verwacht 65% dat hij of zij niet zal moeten vertrekken, ten opzichte van 48% van de precaire uitzendkrachten.

Deze verschillen naar precaire inkomenssituatie in toekomstperspectieven en –verwachtingen, wijzen erop dat de kansen ongelijk zijn om uitzendwerk als “opstap” te gebruiken naar meer kwalitatieve (uitzend)posities en/of vast werk. In het eerste hoofdstuk hebben we geduid hoe een zwakke socioeconomische positie – inclusief precaire inkomenssituatie – de kans verhoogt dat een iemand onvrijwillig uitzendwerk verricht. Het is aannemelijk dat vanuit een zwakkere positie, uitzendkrachten vaker terechtkomen in opdrachten met minder perspectieven op stabiele tewerkstelling en een vast contract bij de klant.

Op die manier functioneert uitzendwerk als een kanaal dat de arbeidsmarktdualisering en ongelijkheid op de arbeidsmarkt versterkt. Voor een deel van de werknemers in een doorgaans socioeconomische sterkere positie betekent uitzendwerk een opstap naar meer secuur werk. Voor een andere, doorgaans socioeconomisch zwakkere groep, versterkt het een neerwaartse spiraal waardoor ze (langer) in een uitzendstatuut en meer precaire situatie blijven.

## **2.6 Duur in uitzendwerk en vraag voor een vast contract**

Zoals reeds hierboven geïllustreerd geeft de helft van de uitzendkrachten aan onvrijwillig uitzendwerk te doen. Diegenen die reeds één tot twee jaar uitzendwerk doen, doen dit significant meer onvrijwillig, terwijl diegenen die langer dan vijf jaar uitzendwerk juist significant minder. Daarnaast zien we dat de beoordeling van uitzendwerk als nadelig toeneemt naarmate men langer uitzendwerk doet.

We vinden, met andere woorden, strijdige effecten van langer uitzendwerk doen. Als uitzendkrachten langer uitzendwerk blijven doen, is dat omdat ze na al die tijd duidelijk de voordelen zien, of omdat ze erin vast zitten? Net zoals in sectie 2.2 over ‘gepolariseerde’ attitudes, zien we hier waarschijnlijk het effect van verschillende profielen van uitzendkrachten die langdurig uitzendwerk doen.

Zij die al langer uitzendwerk doen, hebben andere kenmerken, opvattingen en ervaringen dan zij die minder lang uitzendwerk doen. Zo is het logisch dat ze doorgaans ouder zijn, maar deze personen geven bijvoorbeeld ook significant meer aan dat uitzendwerk nadelig is voor werknemers (26% bij minder dan één jaar, tegenover 35% bij meer dan vijf jaar). Deze kenmerken en attitudes beïnvloeden ook de houding ten opzichte van uitzendwerk, los van hoe lang men uitzendwerk doet.

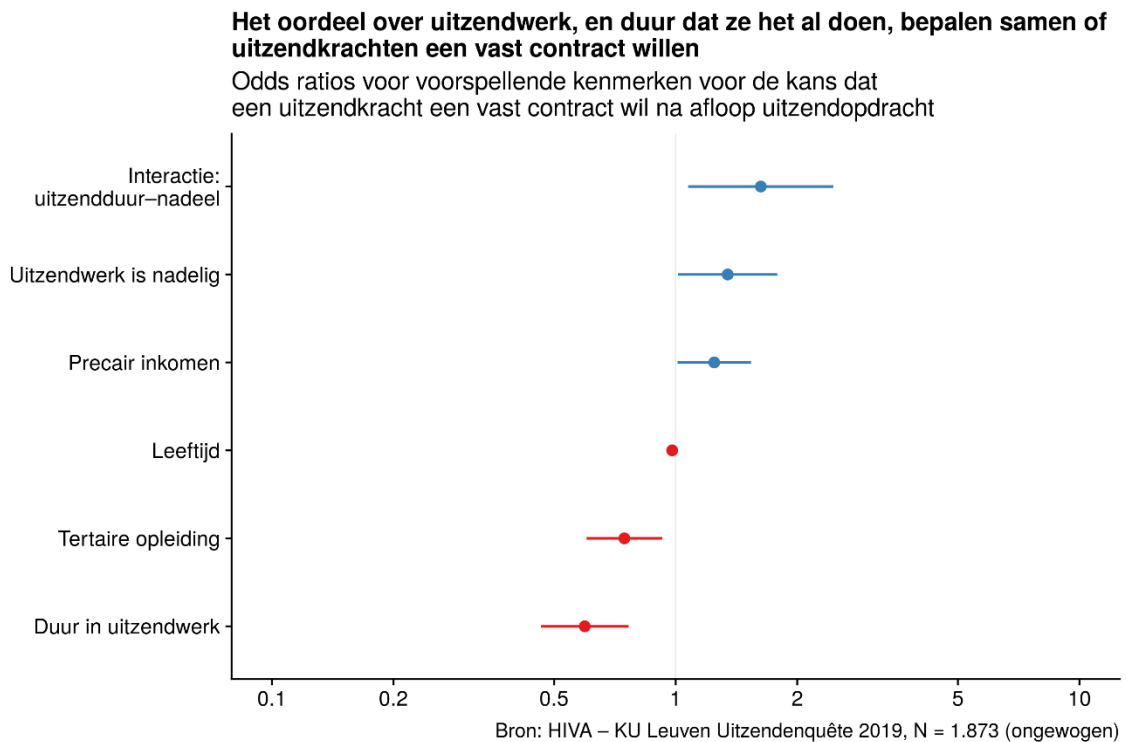
We illustreren het belang van de verschillen in de uitzendprofielen aan de hand van de vraag naar een vast contract. Omdat socioeconomische kenmerken ook verschillen naar duur in uitzendwerk, nemen we dit mee in een logistisch regressiemodel met als voornaamste voorspellers voor de vraag naar een vast contract de duur in uitzendwerk, de beoordeling van uitzendwerk als nadelig, precaire inkomenssituatie, opleidingsniveau, en leeftijd.

In de visuele weergave van dit model in Figuur 2.6 zien we dat zowel een precaire inkomenssituatie als de beoordeling van uitzendwerk als nadelig, de kans significant verhogen dat men vragende partij



is voor een vast contract. Omgekeerd daalt de vraag naar een vast contract significant met leeftijd, als men tertiair geschoold is en als men langer uitzendwerk doet. Op eerste zicht gaat langer uitzendwerk doen dus samen met minder vraag naar een vast contract – een indicatie dat dit eerder een vrijwillige keuze is van de uitzendkracht.

**Figuur 2.6** Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van vraag uitzendkracht voor een vast contract



In het model zie we echter ook een sterk en significant interactie-effect tussen de duur in uitzendwerk en de beoordeling van uitzendwerk als nadelig. Dit betekent dat de negatieve relatie tussen duur van uitzendwerk en vraag voor een vast contract (hoe langer uitzendwerk, hoe minder vraag), afhankelijk is van de algemene houding van de respondent tegenover uitzendwerk. Houden we rekening met dit interactie-effect, dan zien we dat de negatieve relatie tussen duur van uitzendwerk en vraag naar een vast contract enkel speelt als men uitzendwerk niet nadelig vindt voor werknemers (Figuur 2.7). Bij hen die uitzendwerk nadelig vinden voor de betrokken werknemer, is de vraag naar een vast contract hoog en constant, ongeacht hoe lang men al met uitzendcontracten werkt. Jongere uitzendkrachten willen vaker een vast contract dan oudere uitzendkrachten, ook als ze uitzendwerk niet beschouwen als nadelig voor de betrokken werknemers.

Naar duur van uitzendwerk, zien we twee profielen van uitzendkrachten, met verschillende oriëntaties en onderliggende socioeconomische kenmerken. De eerste groep (62%) beschouwt uitzendwerk in het algemeen als niet nadelig voor werknemers, de tweede groep (38%) wél.

In de eerste groep ligt de vraag voor een vast contract lager, en daalt ze hoe langer men uitzendwerk doet.<sup>7</sup> Hier kan men veronderstellen dat intrinsieke, meer vrijwillige motivaties sterker spelen voor

<sup>7</sup> Beperking van het onderzoek: om zeker te zijn van zulke longitudinale effecten van duur in uitzendwerk, zouden we dezelfde uitzendkrachten moeten bevragen overheen de duur in uitzendwerk, naast het vergelijken van uitzendkrachten met verschillende duur in uitzendwerk (cross-sectioneel). De vastgestelde resultaten op de cross-sectionele gegevens van de uitzendenquêtes lijken op zich echter voldoende plausibel.

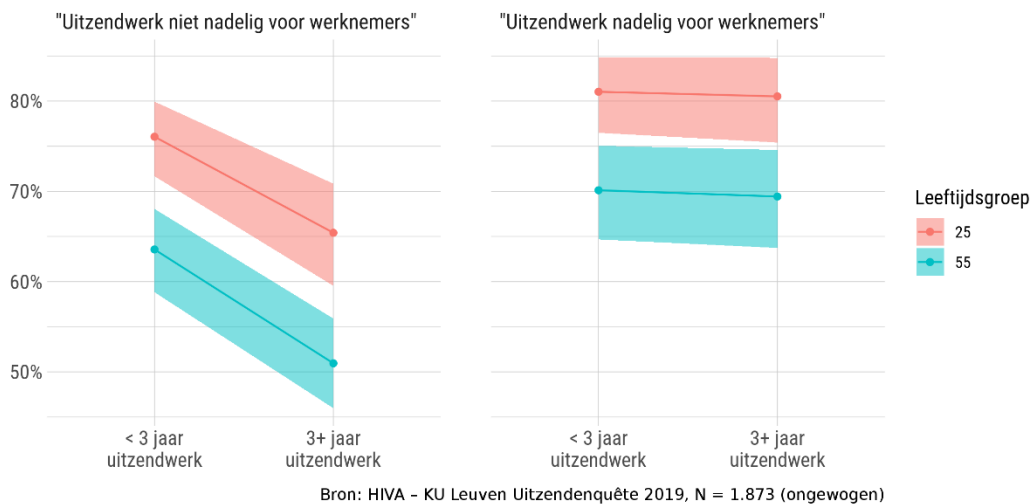
het blijvend uitvoeren van uitzendwerk. Bemerkt wel dat ook in deze groep de vraag naar een vast contract al-bij-al hoog is: van de jonge werknemers die minder dan drie jaar uitzendwerk doen, wil 76% graag een vast contract na afloop, en in het meest “vrijwillige” scenario (oudere uitzendkracht met meer dan drie jaar uitzendwerk), wil nog steeds een nipte meerderheid van 52% een vast contract.

In de tweede groep is en blijft de vraag voor een vast contract hoog, ongeacht duur in uitzendwerk:  $\pm 81\%$  voor jongen en  $\pm 70\%$  voor ouderen uitzendkrachten. Hier is het aannemelijk dat vooral extrinsieke, onvrijwillige motivatiegronden spelen om (blijvend) uitzendwerk te doen.

**Figuur 2.7** Visuele weergave van de geschatte kans dat een uitzendkracht een vast contract wil

### Ook als ze al lang uitzendwerk doen, wil de grote meerderheid van uitzendkrachten die uitzendwerk nadelig vinden een vast contract

Voorspelde kans op basis van logistisch model dat de uitzendkracht een vast contract wil, naar duur in uitzendwerk, leeftijdsgroep, en algemene beoordeling uitzendwerk



## 2.7 Conclusies en discussie

Recent onderzoek toont aan dat een langere tijd uitzendwerk doen samenhangt met minder vrijwillige motivatiegronden voor uitzendwerk, lager welzijn op het werk, en lager welzijn buiten het werk (Chambel & Sobral, 2019). Deze effecten zijn reeds zichtbaar wanneer men uitzendkrachten vergelijkt die uitzendwerk deden voor minder dan zes maanden tot twee jaar.

De bevinding in dit hoofdstuk dat de helft van de respondenten langdurig (meer dan een jaar) tot zeer langdurig (drie jaar of meer) uitzendwerk verricht, verdient dan ook bijzondere aandacht. Tegelijkertijd dient men ook rekening te houden met het steekproefkader van deze enquête, dat door haar opzet enkel uitzendkrachten bevat die niet-occasioneel uitzendwerk verrichten, i.e. minstens 65 dagen uitzendwerk in de referentieperiode van een jaar (zie toelichting in bijlage, sectie 9.1). Dit betekent dat in deze descriptieve cijfers niet de volledige verdeling qua duur in uitzendwerk wordt beschouwd.

Ondanks dat ongeveer de helft (47%) van de uitzendkrachten een half jaar of meer aan het werken is bij dezelfde opdrachtgever, ligt het gebruik van korte dag- en weekcontracten hoog ( $\pm 80\%$ ). Van

de uitzendkrachten die werken met dagcontracten rapporteert 49% een precair inkomen, tegenover 34% op weekcontracten, en slechts 15% op maandcontracten.

Dit is een aanwijzing dat het (langdurig) gebruik van kortlopende uitzendcontracten niet de voorkeur draagt van de uitzendkracht. Vooral uitzendkrachten met een zwakke onderhandelingspositie, werken (gedurende langere periodes) met korte contracten. Wanneer individuele werknemers omwille van een zwakkere positie slechtere contractvoorwaarden dienen te aanvaarden, kan collectieve werknemersmacht die machtongelijkheid corrigeren. We zien dat dit hier deels het geval is: wanneer er een vakbond aanwezig is op de plaats waar de uitzendkracht werkt, is het minder waarschijnlijk dat hij of zij met dagcontracten werkt.

Een meerderheid van de uitzendkrachten (66%) is dan ook vragende partij voor een vast contract na afloop van de huidige uitzendopdracht. Deze vraag is extra uitgesproken bij jonge uitzendkrachten: 71% van de uitzendkrachten jonger dan 30 jaar hoopt op een vast contract. Ook als werknemers positief staan ten opzichte van uitzendwerk als formule en al lange tijd uitzendwerk blijven doen, is het nog steeds de meerderheid die hoopt op een vast contract. Dit sluit aan bij de onderzoeksliteratuur die aangeeft dat een vast contract doorgaans de voorkeur van werknemers is.

Een aanzienlijke groep (42%) van de uitzendkrachten is door de opdrachtgever een vast contract beloofd bij afloop van de uitzendopdracht. Opvallend is dat dit samenhangt met de mate van inkomensprecariteit: waar 45% van de niet-precaire uitzendkrachten optimistisch is over een vast contract, is dit slechts het geval voor 37% van diegenen met een precaire inkomenssituatie. Zo functioneert uitzendwerk ook hier mogelijk als een kanaal dat de dualisering en ongelijkheid op de arbeidsmarkt versterkt. De kans dat uitzendwerk een opstap is naar een vast contract is groter voor uitzendkrachten met een sterkere socioeconomische positie.

De vastgestelde ongelijkheid in de toekomstverwachtingen na afloop van de huidige uitzendopdracht – zowel om te kunnen blijven werken bij de klant, als om er een vast contract te krijgen – is een belangrijk element in de evaluatie van uitzendarbeid als een mechanisme dat arbeidsmarktongelijkheid versterkt. Hier spelen cumulatieve processen van precarisering en arbeidsmarktdualisering. Wanneer uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie terechtkomen in uitzendposities met minder stabiliteit en perspectief op interne doorgroei, versterkt dat hun precaire positie, wat opnieuw de kans op minder aantrekkelijke uitzendcontracten verhoogt, enz.

Deze bevinding sluit aan bij de conclusies uit de onderzoeksliteratuur, waarin men bijvoorbeeld voor uitzendwerk in Duitsland een tweedeling aantreft (Hopp et al., 2016). Voor de groep van de sterker gepositioneerde uitzendkrachten betekent een initiële uitzendopdracht een kans om vaardigheden te tonen aan de werkgever en zo de stap te maken naar een vast contract. Voor hen met een zwakkere positie betekent vervolguitzendwerk voornamelijk dat ze in een traject terechtkomen vanwaar ze moeilijk de stap kunnen zetten naar een vast contact.

## 3 | Knelpunten arbeidsvoorwaarden: inkomensprecariteit en vorming

De onderzoeksliteratuur (Chambel & Sobral, 2019) leert ons dat dat in vergelijking met werknemers met een vast contract, uitzendkrachten gemiddeld een minder aantrekkelijke jobinhoud, een lagere verloning, minder jobzekerheid, alsook minder promotie- en opleidingskansen hebben. Hoofdstuk 3 toetst deze vaststellingen aan twee centrale arbeidsvoorwaarden: verloning en opleiding.

Naast verloning en opleiding, zijn er doorheen het rapport nog een aantal aspecten die formeel eerder onder arbeidsvoorwaarden vallen. Bijvoorbeeld de kans op een vast contract komt aan bod in o.a. sectie 2.5, en de contractuele arbeidstijd en –schema’s bespreken we in de context van autonomie en controle over arbeidstijd hebben (sectie 4.2).

### 3.1 Uitzendkrachten hebben een lager en meer precair inkomen

De enquête peilt bij uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten naar zowel het objectief als subjectief huishoudinkomen, aan de hand van vragen overgenomen uit de European Social Survey (ESS). Voor de bevraging van het objectieve inkomen selecteren respondenten de categorie waarin hun totaal netto maandelijks gezinsinkomen valt. Voor de subjectieve inkomensbeoordeling kiest de respondent de omschrijving die het beste overeenkomt bij het huidige gezinsinkomen op een schaal gaande van “Comfortabel leven met het huidige inkomen” tot “Heel erg moeilijk rondkomen met het huidige inkomen”. Gaat het om een alleenstaande, dan betreft het dus enkel het inkomen van de respondent.

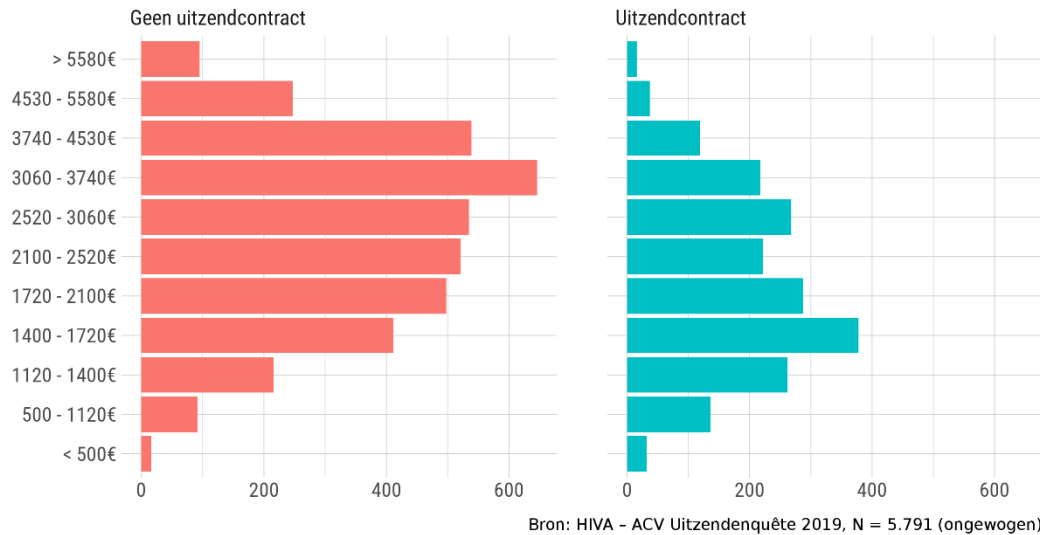
#### 3.1.1 Objectieve inkomensverdeling

Figuur 3.1 geeft de ruwe antwoordverdeling weer voor de objectieve inkomensvraag. De figuur toont aan dat de inkomensverdeling schever verdeeld is naar nul voor uitzendkrachten; het gerapporteerde inkomen ligt dus lager. We schatten op basis van deze verdeling met elf categorieën na weging een continue inkomensverdeling, weergegeven in Figuur 3.2. De inkomensverdelingen voor zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten tonen een bimodaal patroon, waarbij beide modi voor uitzendkrachten lager liggen en vooral de piek onder de €2.000 uitgesproken is.

**Figuur 3.1** Ongewogen huishoudsinkomensverdeling naar contracttype

### Het (huishoud)inkomen van uitzendkrachten ligt beduidend lager

Verdeling van het ongewogen aantal respondenten naar gerapporteerd netto maandelijks (huishoud)inkomen en contracttype



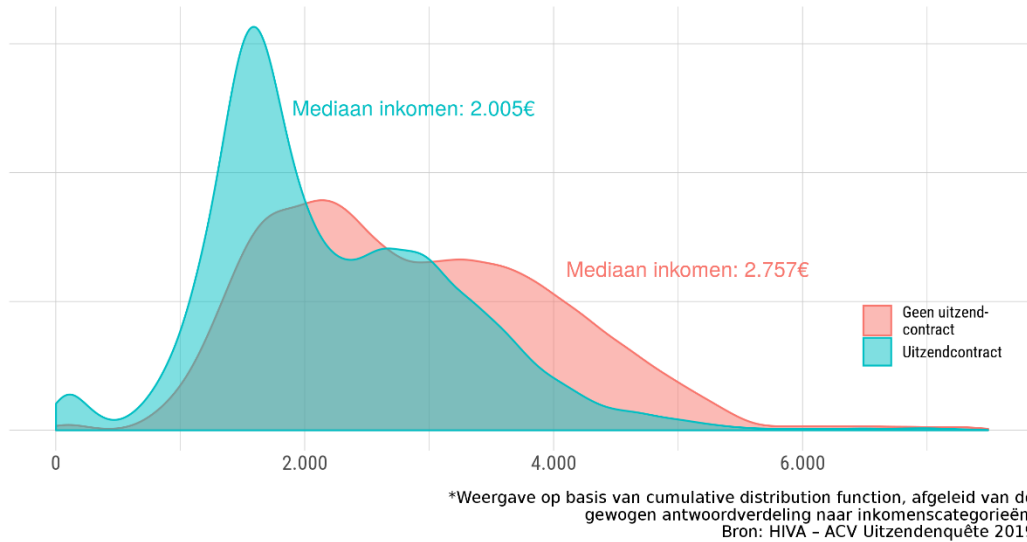
Dit wordt weerspiegeld in het substantieel lagere geschatte mediaaninkomen voor een uitzendkracht (€2.005) t.o.v. een niet-uitzendkracht (€2.757). Dit verschil tussen uitzend- en niet-uitzendkrachten is sterk afhankelijk van de leeftijd van de werknemer (Figuur 3.3). Terwijl bij jonge werknemers (<30 jaar) er nauwelijks een verschil is, loopt dit snel en sterk op na een leeftijd van dertig jaar. Vooral de groep van 50-plussers toont een aanzienlijke inkomensongelijkheid tussen uitzend- en niet-uitzendkrachten ( $\pm$ €1.000). Terwijl het (huishouds)inkomen van niet-uitzendkrachten gemiddeld stijgt met de leeftijd, blijft dit relatief constant voor uitzendkrachten, en daalt het zelfs wat meer uitgesproken op latere beroepsleeftijd. Dit inkomensverloop overheen de (beroeps)leeftijd, in combinatie met veranderende uitgavenpatronen overheen de levensloop (gezin, lening, enz.) is de waarschijnlijke reden voor de meer uitgesproken inkomensprecariteit onder uitzendkrachten tussen de  $\pm$ 30 tot 50 jaar (cf. infra).

Dit illustreert tevens waarom de subjectieve inkomenservaring relevant is voor het analyseren van de ervaring met, en houding tegenover, uitzendwerk. Het is waarschijnlijk dat uitzendkrachten de verloningsvoorwaarden van hun uitzendwerk als voldoende ervaren aan het begin van hun loopbaan, maar dat dit perspectief verandert wanneer ze merken dat het steeds minder voldoet aan hun stijgend (gezins)uitgavenpatroon.

Figuur 3.2 Verdeling van huishoudsinkomen naar contracttype

### Het (huishoud)inkomen van uitzendkrachten ligt beduidend lager

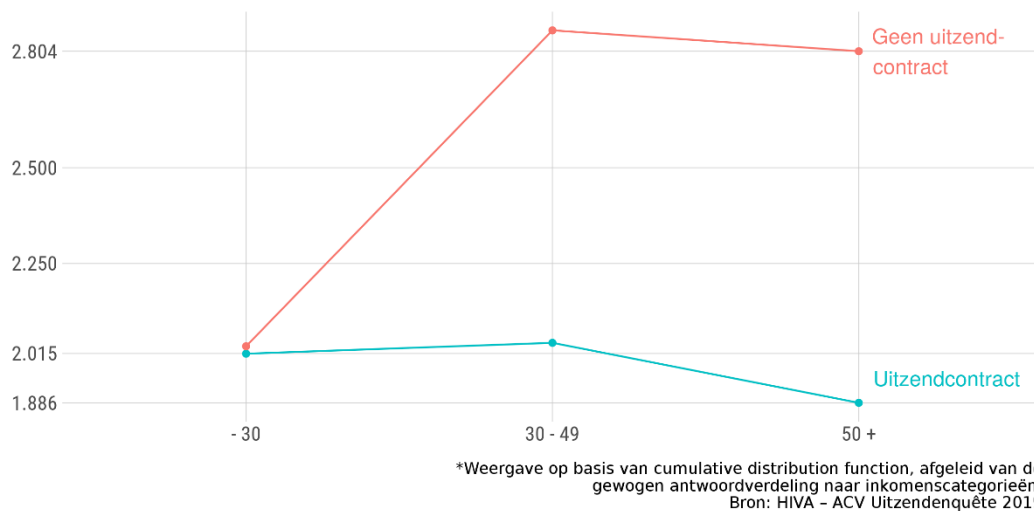
Verdeling gerapporteert netto maandelijks (huishoud)inkomen naar contracttype, op basis van interpolatie\* antwoordcategorieën



Figuur 3.3 Evolutie van het mediaan huishoudinkomen naar contracttype overheen leeftijd

### Het inkomensverschil tussen uitzend- en niet-uitzendkrachten loopt aanzienlijk op met leeftijd

Mediaan gerapporteert netto maandelijks (huishoud)inkomen naar contracttype en leeftijdscategorie, op basis van interpolatie\* antwoordcategorieën

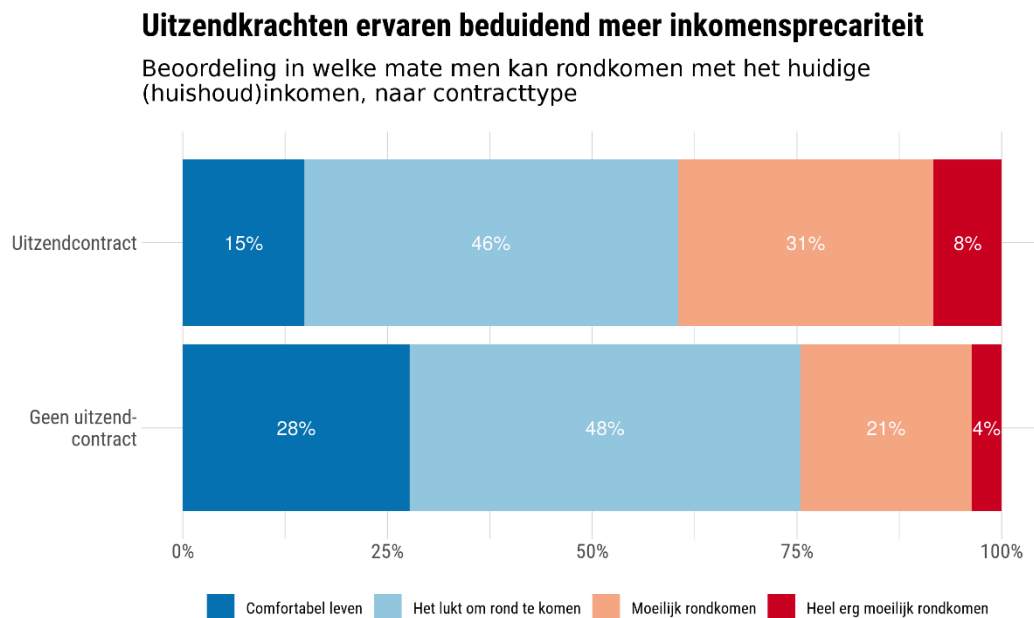


### 3.1.2 Subjectieve inkomensverdeling

Objectieve inkomensverschillen tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten zijn mogelijk deels te verklaren door “objectieve” kenmerken zoals het opleidingsniveau of de sector. De subjectieve inkomensbeoordeling van respondenten heeft het voordeel dat het een meer rechtstreekse vergelijking toelaat, waarbij het ijkpunt hetzelfde is voor uitzend- en niet-uitzendkrachten.

Uitzendkrachten geven beduidend meer aan dat hun huidige inkomenssituatie precair is (Figuur 3.4). Terwijl gemiddeld 25% van de niet-uitzendkrachten aangeeft (heel) moeilijk rond te kunnen komen met het huidige huishoudinkomen, is dit het geval voor 39% van de uitzendkrachten. Omgekeerd geeft 28% van de niet-uitzendkrachten aan comfortabel te kunnen rondkomen, t.o.v. 15% van de uitzendkrachten.

**Figuur 3.4** Subjectieve ervaring van inkomensprecariteit naar contracttype



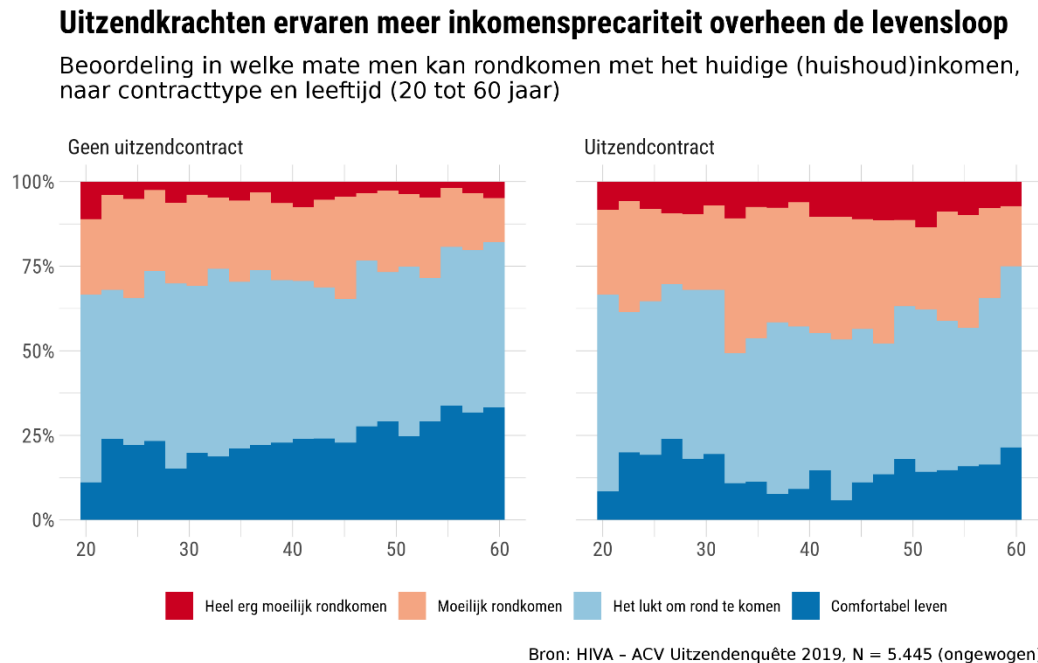
Bron: HIVA - ACV Uitzendenquête 2019, N = 5.787 (gewogen)

Uitzendkrachten geven niet alleen beduidend meer aan dan niet-uitzendkrachten dat ze een precaire inkomenssituatie ervaren, ze kennen ook een ander leeftijdsprofiel van precariteit (Figuur 3.5). Zo ligt bij uitzendkrachten het aandeel met de meest precaire ervaring (“heel erg moeilijk rondkomen”) hoger in alle leeftijdsgroepen en loopt het op naar op arbeidsleeftijd (tot ±55 jaar), terwijl dit bij niet-uitzendkrachten deze leeftijdsgroep beperkter is en afneemt overheen de beroepsleeftijd. Omgekeerd zien we dat bij niet-uitzendkrachten het aandeel dat comfortabel rondkomt relatief gestadig groeit tot ±25% op latere beroepsleeftijd. Deze gestage groei zien we niet bij uitzendkrachten, die eveneens een uitgesproken dip hebben voor deze categorie tussen de 30 en 50 jaar.

Deze dip in “comfortabel rondkomen” is de keerzijde van het opvallend groter aandeel uitzendkrachten dat kort na de leeftijd van 30 jaar aangeeft moeilijk te kunnen rondkomen. Pas rond 50 jaar lijkt dit afwijkend patroon terug grotendeels weg te vallen. Zulk een patroon zien we niet bij de niet-uitzendkrachten. Zoals aangegeven bij de bespreking van de objectieve inkomensevolutie is

dit waarschijnlijk een gevolg van de vlakke inkomensevolutie voor uitzendkrachten, in combinatie met toenemende uitgavennoden in de periode van ±30 tot 50 jaar (gezin, huis, lening). Samen zorgt dit ervoor dat uitzendkrachten in die leeftijdsgroep een meer precare inkomenssituatie rapporteren.

**Figuur 3.5 Subjectieve ervaring van inkomensprecariteit naar contracttype en leeftijd**



Dit leeftijds patroon in het gerapporteerde objectieve loon en de subjectieve ervaring van inkomensprecariteit, wijst erop dat uitzendwerk of niet-uitzendwerk qua verloningsvoorwaarden voor jonge, startende werknemers maar een beperkt verschil uitmaakt. Dit verandert echter relatief snel –ongeveer na de leeftijd van 30 jaar – waardoor uitzendkrachten in een meer ongunstige inkomenspositie terechtkomen in vergelijking met niet-uitzendkrachten. Dit heeft niet enkel gevolgen voor het welzijn van de werknemer, maar betekent ook dat hij of zij bij verdere carrièrestappen in een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie staat. Dit verhoogt de kans op het blijvend werken in uitzendcontracten (met minder perspectief).

### 3.1.3 Leeftijds- en precariteitseffecten

In de ervaring met, impact van, en houding tegenover uitzendwerk vinden we leeftijdseffecten en effecten van socioeconomische positie (zoals precare inkomenssituatie). We vinden weinig interactie-effecten. In tegendeel, de effecten van leeftijd en socioeconomische positie op zich zijn opvallend robuust, zelfs als we ze vergelijken tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten.

Dit betekent dat er enige terughoudendheid geboden is bij het interpreteren van voor- en nadelen van uitzendwerk in termen van louter leeftijd. Zeker gezien het effect van socioeconomische factoren op zich vaak groter is dan dat van leeftijd.



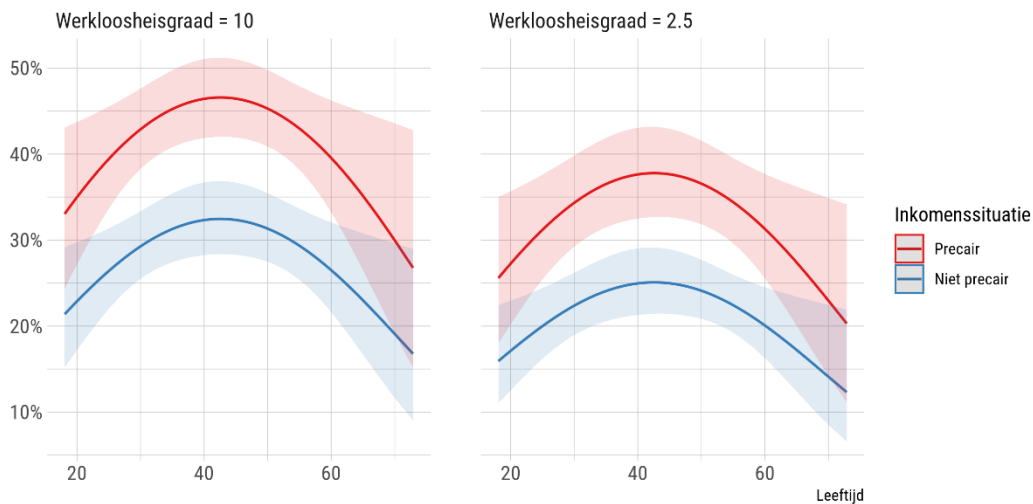
Figuur 3.6 geeft de voorspelde kans weer dat uitzendkrachten onvrijwillig uitzendwerk doen, op basis van een logistisch regressiemodel met als significante factoren leeftijd, precare inkomenssituatie, en gemeentelijke werkloosheidsgraad. We zien dat de kans op onvrijwillige uitzendarbeid piekt rond de 40 jaar, en daarna afneemt. Los van het leeftijdseffect heeft men ook vooral meer kans als men een precare inkomenssituatie heeft, en is deze hoger indien er een hogere werkloosheidsgraad is.

Dit illustreert hoe de effecten van socioeconomische en onderhandelingspositie spelen voor de uitzendkrachten, ongeacht leeftijd. Leeftijds- en socioeconomische effecten “stapelen wel op”, waardoor we de hoogste percentages onvrijwillig uitzendwerk vinden bij ±42-jarigen met een precare inkomenssituatie in een gemeente met hoge werkloosheid.

**Figuur 3.6** Kans op onvrijwillig uitzendwerk naar leeftijd, precair inkomen, en werkloosheidsgraad

### Onvrijwillig uitzendwerk piekt rond 40 jaar

Voorspelde kans dat een uitzendkracht onvrijwillig uitzendwerk doet, naar leeftijd, precare inkomenssituatie en werkloosheidsgraad (%)



Bron: HIVA - ACV Uitzendenquête 2019, N = 1.881 (ongewogen)

## 3.2 Opleiding: een cumulatief nadeel, zeker voor precare uitzendkrachten

We vragen zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten hoeveel dagen ze de voorbije 12 maanden hebben besteed aan opleiding versterkt of betaald door de werkgever. We zien dat er een zeer groot verschil bestaat tussen beide groepen: 60% van de uitzendkrachten geeft aan géén opleiding te hebben gekregen, ten opzichte van 32% van de niet-uitzendkrachten. Deze bevinding is in lijn met wat we weten uit voorgaand onderzoek, dat in verschillende nationale contexten vindt hoe uitzendkrachten in vergelijking met vast werknemers minder toegang tot vorming hebben (Mitlacher, 2008).

### 3.2.1 Opleidingskwantiteit: opleidingsdagen de afgelopen 12 maanden

Nemen we opnieuw een precare inkomenssituatie als proxy voor een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie, dan zien we dat zowel bij uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten dit samenhangt met beperktere opleidingskansen. 43% van de niet-uitzendkrachten in een precare situatie geeft aan geen opleiding te hebben gevolgd, tegenover 29% zonder een precare situatie. Bij uitzendkrachten ligt dit aandeel in beide categorieën nog hoger, op respectievelijk 68% en 55%.

Dat dit aandeel extra oploopt bij uitzendkrachten in een precare situatie, wijst erop dat een zwakkere positie bij hen acuut is, waardoor ze mogelijks uitzendcontracten dienen te aanvaarden met mindere groeikansen en (opleidings)voorwaarden. De associatie tussen precare inkomenssituatie wordt natuurlijk ook deels verklaard in omgekeerde richting, i.e. slechtere uitzendcontractvoorwaarden betekenen een lager inkomen.

Het aandeel van werknemers dat aangeeft geen opleiding te hebben gevolgd, is opvallend stabiel overheen de leeftijdscategorieën bij zowel uitzendkrachten ( $\pm 66\%$ ) als niet-uitzendkrachten ( $\pm 32\%$ ). Dit betekent dat op zich de nadelen qua opleiding van uitzendwerk niet meer uitgesproken zijn voor een bepaalde leeftijdsgroep. Anderzijds vormen minder opleidingskansen aan het begin van de beroeps carrière een cumulatief groter nadeel dan op latere (beroeps)leeftijd. Uit cijfers voor 2018 van het vormingsfonds voor uitzendkrachten blijkt dat zij 1.827 opleidingen hebben georganiseerd, goed voor 6.447 cursisten en 161.076 opleidingsuren.

### 3.2.2 Opleidingsnood: (mis)match vaardigheden en takenpakket

Dit nadeel voor jonge uitzendkrachten zien we eveneens wanneer we vragen naar de mate dat hun vaardigheden en takenpakket op elkaar aansluiten. Algemeen geven uitzendkrachten iets minder (52%) aan dan niet-uitzendkrachten (57%) dat hun huidige vaardigheden goed aansluiten bij hun taken, ten voordele van de categorie “Ik heb de vaardigheden om een meer eisend takenpakket aan te kunnen” (32% t.o.v. 27%). Met andere woorden, er is een lichte indicatie van gemiddeld meer onderbenutting van de vaardigheden van uitzendkrachten. Echter, dit is vooral het geval bij de groep ouder dan 30 jaar. Bij de jongere uitzendkrachten is de categorie “Ik heb verdere opleiding nodig om mijn taken goed te doen” juist groter dan bij dezelfde groep niet-uitzendkrachten (21% t.o.v. 15%). Het betekent dat jonge uitzendkrachten onvoldoende opleiding krijgen in verhouding tot het type van werk dat ze uitvoeren. In combinatie met de bevinding hierboven van een algemeen lagere kans op opleiding als uitzendkracht, houdt dit in dat jongeren die als uitzendkracht werken een verhoogde kans hebben om een achterstand op te lopen qua opleiding t.o.v. jonge niet-uitzendkrachten.

### 3.2.3 Opleidingskwaliteit: startcursus of groeiperspectief?

Wanneer uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten een of meerdere dagen opleiding hebben gehad, zijn ze even positief over de mate dat het geholpen heeft hun manier van werken te verbeteren (60% akkoord). Over de impact van de gevolgde opleiding naar de toekomst toe, zijn uitzendkrachten gemiddeld aanzienlijk meer positief dan niet-uitzendkrachten. Zo geeft 42% aan dat naar hun gevoel het hun jobzekerheid heeft verbeterd (t.o.v. 29% van de niet-uitzendkrachten), en heeft 44% het gevoel dat het zijn of haar vooruitzichten op toekomstige tewerkstelling heeft verbeterd (t.o.v. 25%). Deze zelfinschatting benadrukt het belang van opleiding(skansen) voor het verder carrièreverloop van uitzendkrachten.

De gemiddeld hogere tevredenheid bij uitzendkrachten verhult echter aanzienlijke verschillen naar socioeconomische positie. Opgesplitst naar precaire (huishouds)inkomenssituatie, zien we dat de hogere tevredenheid bijna uitsluitend speelt voor niet-precaire werknemers en uitzendkrachten. Zo is 54% van de niet-precaire uitzendkrachten van oordeel dat de opleiding de werkzekerheid heeft verhoogd, ten opzichte van 26% van de niet-precaire niet-uitzendkrachten. Voor toekomstige tewerkstellingskansen gaat het om 55% t.o.v. 25%. Onder precaire uitzendkrachten en werknemers zien we echter nauwelijks verschil: 28% t.o.v. 26% wat betreft jobzekerheid, en 29% t.o.v. 22%.

De verschillende beoordelingen van de gevolgde opleiding zijn een sterke indicatie dat uitzendposities kwalitatief verschillen naar opleidings- en doorgroeikansen. Bovendien suggereert dit dat werknemers met een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie meer kans hebben om een uitzendpositie te moeten aanvaarden met minder perspectief.

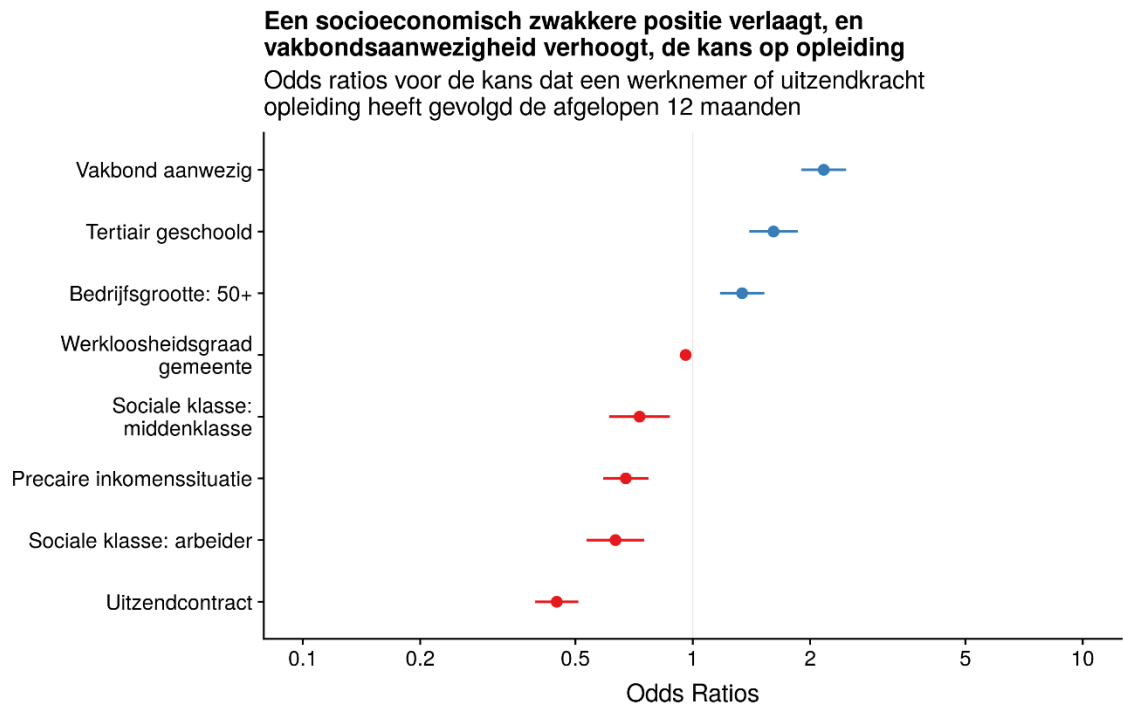
Dit zien we eveneens terugkomen in de inhoudelijke omschrijving van de gevolgde opleiding. De uitzendkrachten die aangeven opleiding gekregen te hebben, zijn bevraagd over de kwalitatieve dimensie van de opleiding. Ging het bijvoorbeeld om een “startcursus”, opfrissing, voorbereiding voor toekomstige jobs of functies, enz. We vinden inderdaad kwalitatieve verschillen in het type van opleiding dat uitzendkrachten krijgen. Bijvoorbeeld 52% van de uitzendkrachten omschrijft de opleiding eerder als een startcursus om op gang te geraken in de uitzendjob, en 42% een als opleiding die vooral diende als voorbereiding voor jobs of functies die hij of zij in de toekomst zou kunnen bekleden (niet-exclusieve categorieën).

Wat bijzonder relevant is, is de vaststelling van cumulatieve nadelen voor sommige uitzendkrachten. Terwijl 47% van de uitzendkrachten met een niet-precaire inkomenssituatie hun opleiding beoordelen als voorbereidend op toekomstige functies of jobs, is dit slechts het geval voor 31% van de precaire uitzendkrachten.

### **3.2.4 Vakbond als tegenwicht voor lagere opleidingskansen**

Met de focus en bevoegdheden binnen het sociale dialoog-proces van vakbonden in België, is het plausibel dat een (actieve) vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau een positief effect heeft op het voorzien van opleiding voor werknemers. Om dit na te gaan, kijken we naar het effect van de binaire indicator voor vakbonds aanwezigheid (zie sectie 2.4 voor constructie van de indicator).

**Figuur 3.7 Visualisatie van logistisch regressiemodel voor de kans dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten opleiding hebben gevolgd**



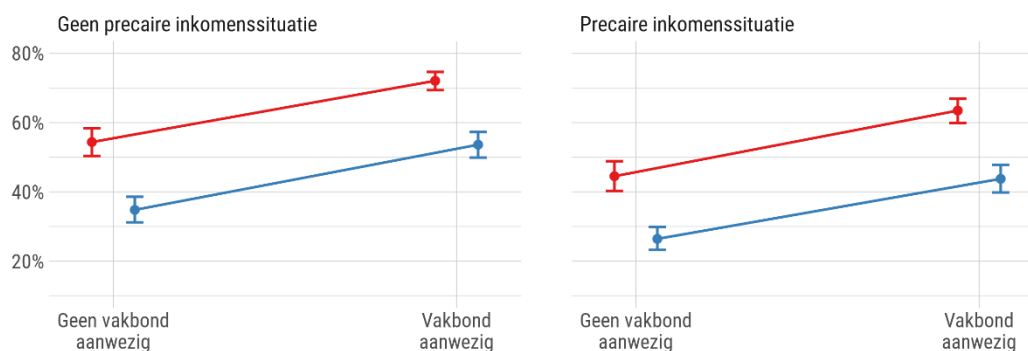
Vervolgens bestuderen we relatie tussen deze indicator en de kans dat een respondent aangeeft geen opleiding te hebben gevolgd in het voorbije jaar. We schatten een logistisch regressiemodel waarin we ook bedrijfskenmerken en socioeconomische indicatoren opnemen. De visuele voorstelling van het model is weergegeven in Figuur 3.7; de voorspelde kansen in Figuur 3.8.

We zien dat de kans op opleiding lager ligt wanneer een uitzendkracht of niet-uitzendkracht een zwakkere socioeconomische positie kent, een context van werkloosheid in de gemeente, en een niet-tertiaire scholing. Het sterkst negatieve effect zien we voor de factor uitzendwerk t.o.v. niet-uitzendwerk: een weerspiegeling van de hierboven beschreven substantieel lagere kans op opleiding voor uitzendkrachten t.o.v. niet-uitzendkrachten.

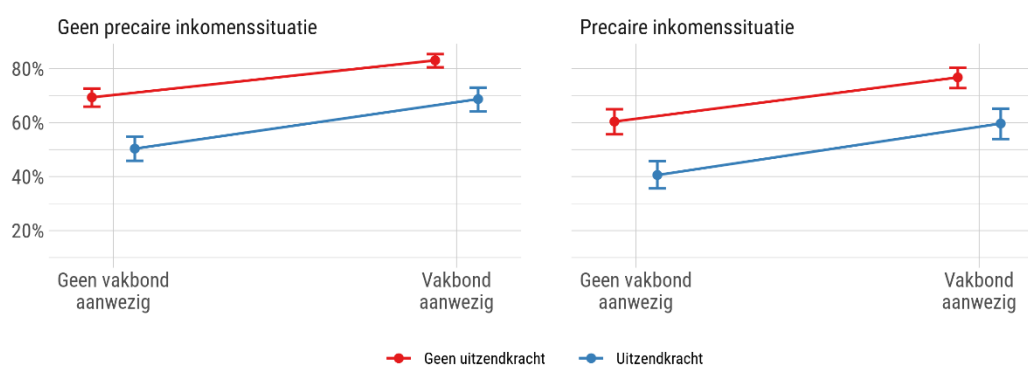
**Figuur 3.8** Visuele voorstelling van de kans dat werknemers en uitzendkrachten opleiding hebben gekregen

### Een vakbond aanwezig verhoogt de kans dat uitzendkrachten en werknemers opleiding krijgen

Scenario A: arbeidsklasse, niet-tertiair opgeleid, >50 werknemers, 5% werkloosheid



Scenario B: salariaat, tertiair opgeleid, <50 werknemers, 5% werkloosheid



Voorspelde kans op basis van logistisch regressiemodel, Bron: HIVA - KU Leuven Uitzendenquête 2019, N = 5.199 (ongewogen)

Op organisatieniveau zien we dat in grote bedrijven de kans op opleiding groter is, wat plausibel lijkt gezien deze meer middelen en tijd kunnen vrijmaken voor opleiding. Het sterkste en opvallendste positieve effect op organisatieniveau is echter dat van vakbonds aanwezigheid. Een zwakkere socioeconomische positie verhoogt voor zowel niet-uitzendkrachten als uitzendkrachten de kans om geen opleiding te krijgen. Werkt men echter in een organisatie met een vakbonds aanwezigheid, dan helpt deze collectieve werknemersmacht de individueel zwakkere positie compenseren, en stijgt de kans op opleiding.

Dit effect speelt ook wanneer we het model enkel schatten voor de uitzendgroep. We zien géén interactie-effect tussen contracttype en vakbonds aanwezigheid. Het is dus niet dat vakbonden extra effectief zijn voor het versterken van de kans op opleiding voor uitzendkrachten of juist niet-uitzendkrachten. Het is op basis van deze surveydata niet te bepalen via welk direct of indirect mechanisme vakbonden dit effect hebben, maar de bevinding dat dit het alleszins speelt voor beide contracttypes, is een interessant gegeven voor syndicale strategie.

### 3.3 Conclusies en discussie

Een terugkerende bevinding in de onderzoeksliteratuur is dat uitzendkrachten, in vergelijking met andere werknemers, gemiddeld lagere arbeidsvoorwaarden kennen, o.a. wat betreft opleiding en loon. Dit wordt bevestigd voor de groep uitzendkrachten geanalyseerd in dit rapport.

Het geschat mediaaninkomen van €2.005 voor uitzendkrachten ligt beduidend lager dan dat voor niet-uitzendkrachten (€2.757). Terwijl in de jongste groep het verschil met niet-uitzendkrachten zeer beperkt is, loopt dit snel op met de leeftijd: het loon van uitzendkrachten stijgt nauwelijks.

In dit rapport controleren we bij deze geaggregeerde loonverschillen niet voor compositieverschillen qua achtergrondkenmerken zoals opleiding in beide groepen, terwijl dit de loonverschillen mogelijk mee verklaart. Recent onderzoek in Nederland wijst er echter op dat vooral uitzendkrachten en werknemers met korte tijdelijke contracten te maken hebben met een groot loonverschil ná correctie voor dit soort kenmerken (respectievelijk 13 en 15 procent). Bij deze groepen wordt dus een kleiner deel van het loonverschil verklaard door achtergrondkenmerken. Bij uitzendkrachten hebben zowel het onderwijsniveau als de leeftijd veel minder invloed op het uurloon dan bij andere soorten flexibele werknemers (Smits & de Vries, 2019).

Wat de subjectieve inkomenssituatie betreft, geeft 39% van de uitzendkrachten aan (heel erg) moeilijk rond te kunnen komen met het huidige huishoudinkomen, terwijl het bij de niet-uitzendkrachten gaat om 25%. Niet alleen ervaren uitzendkrachten meer een precare inkomenssituatie, ze kennen ook een ander leeftijdsprofiel van precariteit, met een opvallend groter aandeel onder uitzendkrachten dat kort na hun 30<sup>e</sup> aangeeft moeilijk te kunnen rondkomen. Hier speelt waarschijnlijk de vlakke inkomensevolutie voor uitzendkrachten, in combinatie met toenemende uitgavennoten in de periode van ±30 tot 50 jaar (gezin, huis, lening, enz.).

Deze verhoogde kans op een precare inkomenssituatie blijkt, samen met de werkloosheidsgraad op gemeenteniveau en de leeftijd, de kans beduidend te verhogen dat men onvrijwillig uitzendwerk doet – een kans die piekt rond de 40 jaar. We zien doorheen dit rapport hoe deze precare inkomenssituatie een voorspeller is van knelpunten in uitzendwerk op zeer verschillende dimensies.

In lijn met de onderzoeksliteratuur (Mitlacher, 2008) vinden we dat het verrichten van uitzendwerk een aanzienlijk en cumulatief opleidingsnadeel inhoudt. Een duidelijke meerderheid (60%) van de uitzendkrachten geeft aan geen opleiding te hebben gekregen van de werkgever in de afgelopen 12 maanden, dubbel zoveel als bij niet-uitzendkrachten (32%). Uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie hebben de laagste kans op opleiding. Wanneer uitzendkrachten wél opleiding krijgen, zijn ze gemiddeld positiever dan niet-uitzendkrachten over de impact hiervan op hun jobzekerheid en toekomstperspectieven, maar deze hogere tevredenheid speelt bijna uitsluitend voor niet-precare uitzendkrachten.

We zien hier dus cumulatieve nadelen van uitzendwerk wat betreft opleiding, en het versterken van arbeidsmarktdualisering. Uitzendkrachten met een zwakke socioeconomische positie krijgen minder toegang tot opleiding, en indien ze opleiding krijgen, lijkt deze minder voorbereidend voor latere functies of jobs, en beoordelen ze deze als minder positief voor hun werkzekerheid en toekomstige tewerkstelling. Een effect dat dit deels compenseert, is vakbonds aanwezigheid: werkt men in een organisatiecontext met een (zichtbare) vakbond, dan helpt deze collectieve werknemersmacht de individueel zwakkere positie compenseren, en stijgt de kans op opleiding.



## 4 | Knelpunten arbeidsinhoud: taakautonomie en controle over (arbeids)tijd

De mate waarin een werknemer autonomie of controle heeft over zijn of haar werk, is een cruciale dimensie van arbeidskwaliteit. Een hogere taakautonomie versterkt de jobtevredenheid en het welbevinden van werknemers (Gallie, 2013). Wanneer werknemers meer autonomie hebben, laat dat hun toe om beter om te gaan met zwaardere jobeisen zoals hoge werkdruk en verwachtingen. Is er een mismatch tussen deze twee dimensies, bv. een lage autonomie en hoge werkdruk, dan verhoogt dat de kans op negatieve uitkomsten qua welzijn.

In dit hoofdstuk bestuderen we twee types autonomie: taakautonomie en controle over arbeidstijd. Beide vormen van autonomie kan men als intrinsiek waardevol beoordelen, maar zijn vooral belangrijk in het licht van de omgang met zware werkvereisten, respectievelijk spanningen tussen werk en privé-tijd. Een derde vorm van autonomie/controle bespreken we in Hoofdstuk 6, wanneer we kijken naar controle van werknemers die het taakniveau overstijgt en op het organisatieniveau ligt.

Vanuit de onderzoeksliteratuur verwachten we dat uitzendkrachten minder taakautonomie hebben. De controle over arbeidstijd – inclusief o.a. de totale arbeidstijd en de mate waarin men op voorhand weten wanneer men moet werken – is echter cruciaal voor work-life balance, en de literatuur wijst er op dat dit lager ligt voor uitzendkrachten met een zwakkere onderhandelingspositie (Underhill, 2005).

### 4.1 De taakautonomie van uitzendkrachten ligt lager

Uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten beoordelen op een gestandaardiseerde schaal van 1 tot 10 in welke mate de werkgever toelaat dat hij of zij beslist over de organisatie van hun eigen dagelijks werk. Kijken we naar de gemiddelden op deze schaal (Figuur 4.1), dan zien we dat taakautonomie systematisch lager ligt voor uitzendkrachten.



**Figuur 4.1 Taakautonomie van uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten**

### Uitzendkrachten kennen een lagere taakautonomie

Zelfbeoordeling taakautonomie (1-10), naar sociale klasse, contracttype en preciaire inkomenssituatie



Taakautonomie hangt natuurlijk sterk samen met de klasse-positie van een werknemer, die afgeleid is van zijn of haar beroepspositie. Uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten in de arbeidersklasse rapporteren aanzienlijk minder taakautonomie ( $\pm 4,5/10$ ) dan diegenen met een klasse-positie in het “salarieel”/management ( $\pm 6,5/10$ ), maar in beide groepen is taakautonomie steeds lager voor niet-uitzendkrachten. Ook zien we een verschil naar socioeconomische positie van werknemers. Diegenen in een preciaire inkomenspositie bevinden zich vaker in uitzend- of niet-uitzendposities met een lagere taakautonomie.

Deze effecten spelen vooral sterk samen voor diegenen in de sociale klasse van “intermediate employee”/bedienden. In de situatie dat ze vanuit een preciaire inkomenssituatie als uitzendkracht werken, ligt hun taakautonomie zeer laag ( $\pm 4,4/10$ ), terwijl dit zeer hoog ligt wanneer ze als niet-uitzendkracht werken vanuit een niet-preciaire positie ( $\pm 7/10$ ).

Dit wijst er mogelijk op dat specifiek uitzendwerk qua arbeidsinhoud extra negatief is voor diegenen die werken in bediendenfuncties “in het midden van het organigram”. Door het type van werk dat werkgevers geschikt vinden voor uitzendwerk, komen mogelijk diegenen met een arbeidersklasse-achtergrond op gelijkaardige functies qua autonomie terecht, of het nu gaat om uitzendwerk of niet. In geval van bediendenfuncties echter, is het waarschijnlijk dat als uitzendkracht in de meer tijdelijke “flexibele schil” van een organisatie er aanzienlijk minder mogelijkheid is om dezelfde mate van individuele autonomie uit te oefenen als iemand met een gelijkaardige bediendenfunctie in de kern van de organisatie.

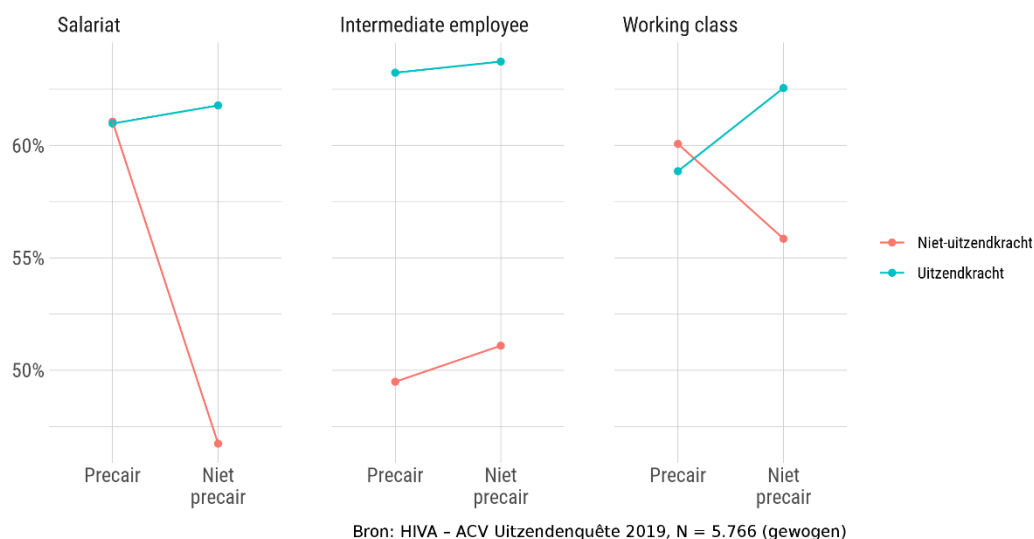
Dit uitgesproken effect voor “intermediate employees/bedienden” zien we ook als we kijken naar een tweede aspect van taakautonomie: hoe sterk het dagelijkse werk van uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten van nabij wordt opgevolgd (Figuur 4.2). Uitzendkrachten geven in het geval van een arbeidersachtergrond en een “salarieel”-achtergrond duidelijk meer aan dat dit het geval is, indien ze

vanuit een precare inkomenspositie werken. Is dit niet het geval, dan zien we geen verschil tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten.

**Figuur 4.2 Aandeel van uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten dat werkt onder nauw toezicht**

### Uitzendkrachten werken meer onder nauw toezicht

Percentage dat aangeeft onder nauw toezicht te werken, naar sociale klasse, contracttype en precare inkomenssituatie



Werknemers met een “intermediate”/bedienden-klasse-achtergrond vertonen een ander patroon. In geval van uitzendwerk ligt de mate van nauw toezicht op hun dagelijks werk veel hoger dan bij niet-uitzendwerk, en dit is het geval ongeacht of ze een precare inkomenssituatie kennen. Het is opnieuw een aanwijzing dat uitzendwerk op zich zeker voor specifiek bediendenfuncties een ander, minder taakautonoom type van arbeidsinhoud kent.

Wat een lagere taakautonomie concreet betekent voor het welzijn van de betrokken werknemers is moeilijk om op basis van deze bevraging in kaart te brengen. Algemeen betekent het alleszins dat uitzendkrachten minder mogelijkheden hebben om op een gezonde manier om te gaan met hogere werkdruk, werkeisen en uitdagingen. Een lagere taakautonomie leidt niet noodzakelijk tot slechtere uitkomsten qua welzijn: misschien hebben uitzendkrachten ook een gemiddeld lagere (verwachtingen rond) werkdruk en uitdagingen?

We kunnen veronderstellen dat wanneer uitzendkrachten meer hopen op een functie gelijkaardig aan ‘regulier werk’ (cf. het hoog percentage dat een vast contract wil) en het uitzendwerk begint te lijken op ‘regulier’ werk qua werkeisen (zie langere periode van uitzendwerk bij dezelfde klant in sectie 2.6, en arbeidsuren per week sectie 4.2.4), de nadelen van de lagere taakautonomie meer acuut worden.

## 4.2 Autonomie over tijd

### 4.2.1 Een derde krijgt contracten en uurroosterwijzigingen zeer laat door

Een aanzienlijke deel van uitzendkrachten (36%) kreeg het contract voor de huidige uitzendopdracht zeer laat aan: 27% de dag zelf waarop de opdracht startte en 9% na de eerste werkdag van de opdracht. Dit percentage blijft opvallend stabiel over de duur dat men uitzendwerk doet:  $\pm 63\%$  van zowel zij die minder dan één jaar uitzendwerk doen als van zij die dat al één tot vijf jaar doen krijgt het contract voor de start van de opdracht. Enkel bij uitzendkrachten die al meer dan vijf jaar uitzendwerk doen, stijgt dat tot 71%. Van de uitzendwerkers die minder dan een maand al aan uitzendwerk doen, kreeg 40% het contract op de eerste werkdag of daarna. Bij zij die al 6 maanden tot één jaar uitzendwerk doen bij dezelfde klant, krijgt nog steeds 28% het contract pas op de eerste werkdag of daarna. Bij de uitzendkrachten die die al één tot twee jaar voor dezelfde klant werken, krijgt 43% het contract pas op de eerste werkdag van de uitzendopdracht of daarna. Met andere woorden, een groot deel van de uitzendkrachten die al voor een langere tijd (achtereenvolgende) uitzendopdrachten doet bij dezelfde klant krijgt het contract voor die opdrachten pas op de eerste werkdag of daarna. Dit legt de controle en flexibiliteit bij de opdrachtgever, maar de onzekerheid en een gebrek aan autonomie over werktijd liggen bij de uitzendkracht. Er is echter geen verband tussen het tijdstip waarop uitzendkrachten hun contract kregen en hun socioeconomische positie, hun houdingen t.o.v. uitzendwerk of hun eventuele vraag naar een vast contract. Dit lijkt een dimensie van onzekerheid die niet als dusdanig speelt voor de algemene beoordeling van uitzendwerk door de uitzendkracht.

36% van de uitzendkrachten geeft aan wijzigingen aan het uurrooster slechts de dag zelf (15%) of één dag op voorhand (21%) door te krijgen. De omvang van deze groep blijft relatief stabiel, of het nu gaat om werknemers met minder dan een jaar uitzendwerkervaring danwel één tot twee jaar ervaring ( $\pm 40\%$ ). Ook blijft dit percentage rond 40% schommelen, zelfs als men bijvoorbeeld al een jaar als uitzendkracht werkt bij dezelfde opdrachtgever.

Hier geldt dezelfde bedenking, namelijk dat dit sterk de onzekerheid en last van planningswerk verschuift van de werkgever naar de uitzendkracht. In tegenstelling tot het moment van doorgeven van het contract, zien we voor het doorgeven van werkschemaveranderingen wél een associatie met o.a. een precaire inkomenssituatie en onvrijwillig uitzendwerk. Terwijl bij niet-precaire en vrijwillige uitzendkrachten het aandeel dat veranderingen aan het uurrooster een dag of minder op voorhand aankrijgt rond de 33% ligt, ligt dit rond de 42% voor precaire en niet-vrijwillige uitzendkrachten. Werkschemaveranderingen blijken dus een dimensie van tijdsautonomie die duidelijk geassocieerd is met een zwakke socioeconomische en onderhandelingspositie.

### 4.2.2 Uitzendkrachten: duidelijk en even positief over work-life balance

Wanneer uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten hun work-life balance beoordelen, dan zien we daar gemiddeld geen verschil tussen:  $\pm 78\%$  is positief over de combineerbaarheid van hun werk- en privéleven. Tegen de verwachting in, zien we bij de uitzendkrachten geen samenhang tussen de motivatiecluster voor uitzendwerk (cf. Hoofdstuk 1) waar toe ze behoren, en de beoordeling van hun work-life balance. Ongeacht of uitzendkrachten als motivatie bijvoorbeeld de voordelen van flexibiliteit van uitzendwerk benadrukken (cluster “flexvoordeel”), danwel het gebrek aan een vast contract (cluster “gebrek”), hun oordeel over work-life balance is gelijkaardig. Dit plaatst vraagtekens bij de redenering dat er een algemene link zou zijn tussen uitzendwerk op zich en work-life balance,

zowel in de positieve (“flexibel uitzendwerk maakt een betere combinatie mogelijk”) als in de negatieve zin (“onzeker uitzendwerk maakt het moeilijk om werk en privé te combineren”).

Als we dieper ingaan op de beoordeling van work-life balance, zien we wél een verschil wat betreft (1) socioeconomische en onderhandelingspositie, en (2) het moment van verwittiging van veranderingen in het uurrooster.

De beoordeling van de work-life balance is doorgaans lager bij uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie – preciaire inkomenssituatie, onvrijwillig uitzendwerk, inschatting dat men snel ander werk kan vinden, enz. ( $\pm 70\%$  t.o.v.  $80\%$  positief). Dit geldt in dezelfde mate voor uitzendkrachten als voor niet-uitzendkrachten. Dit vormt dus een bijkomende dimensie waarin een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie betekent dat werknemers een tewerkstelling met slechtere voorwaarden dienen te aanvaarden, hier wat de combineerbaarheid met hun privéleven betreft. Dit is een algemeen effect dat zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten parten speelt.

Specifiek voor uitzendkrachten zien we een significante en logische samenhang tussen het moment van verwittiging van wijziging in uurrooster en de beoordeling van de work-life balance. Van de uitzendkrachten die dezelfde dag uurroosterwijzigingen doorkrijgen, is  $34\%$  negatief over hun work-life balance. Dit daalt naar  $20\%$  wanneer men wijzigingen één dag op voorhand doorkrijgt, naar  $15\%$  bij wijzigingen enkele dagen op voorhand, en tenslotte naar  $12\%$  bij de uitzendkrachten met een vast uurrooster. Opvallend is dat het aandeel van de uitzendkrachten dat ontevreden is over hun work-life balance ongeveer even groot is ( $31\%$ ) bij de uitzendkrachten die een aantal weken op voorhand uurroosterwijzigingen doorkregen, als diegenen die dat de dag zelf doorkrijgen. Met andere woorden, uurroosters die lang op voorhand vastliggen betekenen voor uitzendkrachten niet automatisch een betere work-life balance.

Tenslotte zien we dat deze twee factoren – socioeconomische en onderhandelingspositie, en het meldingsmoment van verandering in uurrooster – samen spelen in de beïnvloeding van de work-life balance van uitzendkrachten. Zo zijn uitzendkrachten die uurroosterwijzigingen dezelfde dag doorkrijgen aanzienlijk meer negatief over hun work-life balance ( $54\%$ ) wanneer ze onvrijwillig uitzendwerk doen, dan wanneer dit niet het geval is ( $22\%$ ). Dit illustreert wederom hoe uitzendwerk een mechanisme van arbeidsmarktdualisering kan zijn. Werknemers die door een zwakkere arbeidsmarktpositie noodgedwongen uitzendcontracten aanvaarden, komen terecht in posities met slechtere voorwaarden, met name autonomie over tijd. Dit kan opnieuw cumulatieve ongelijkheden creëren: een mindere work-life balance kan een negatieve impact hebben op hun functioneren op werk, wat hun kansen op doorgroeien of een vast contract negatief beïnvloedt, enz.

### 4.2.3 Uitzendkrachten werken minder op niet-standaard momenten

Zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten rapporteren het gemiddeld aantal keer per maand dat ze op bepaalde ‘niet-reguliere’ momenten werken: ’s nachts, op een zaterdag, op een zondag, op een feestdag, en velen moeten stand-by staan zonder verloning (arbeidscontract zonder urengarantie). We zien dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten een behoorlijk vergelijkbare verdeling hebben wat betreft ‘reguliere’ *nine-to-five* werkmomenten, en dat men uitzendkrachten beduidend minder inzet op die momenten die hiervan afwijken. Het enige afwijkende patroon is zaterdagwerk: dit komt in het algemeen minder voor bij uitzendkrachten ( $67\%$  nooit) dan bij niet-uitzendkrachten ( $44\%$  nooit), maar dubbel zoveel van uitzendkrachten geeft aan zaterdagwerk één keer per maand tot één keer per week te doen ( $30\%$  t.o.v.  $15\%$ ).

Dit plaatst vraagtekens bij de opvatting dat werkgevers uitzendwerk gebruiken om tijdsmomenten in te vullen waarop de inzet van niet-uitzendkrachten moeilijker is. Samengenomen met de bevindingen (cf. supra) dat een aanzienlijk deel van de uitzendkrachten ook langere termijn bij dezelfde klant werkt, en veel van hen volle werkweken presteren (cf. infra), lijkt dit erop te wijzen dat uitzendwerk vaak eerder dient voor numerieke flexibiteit in functie van het werkvolume dan in functie van de personeelsbezetting overheen de tijd. Merk op: dit is het gemiddeld patroon voor uitzendkrachten, het is mogelijk dat een meer gedetailleerde vervolganalyse bijvoorbeeld verschillen toont naar (sub)sector.

We zullen verder zien dat de momenten waarop men als uitzendkracht moet werken, geen belangrijke factor voorspeller is voor de mate waarin uitzendkrachten uitzendwerk nadelig vinden. Dit is een indicator dat dat een mindere acuut knelpunt is.

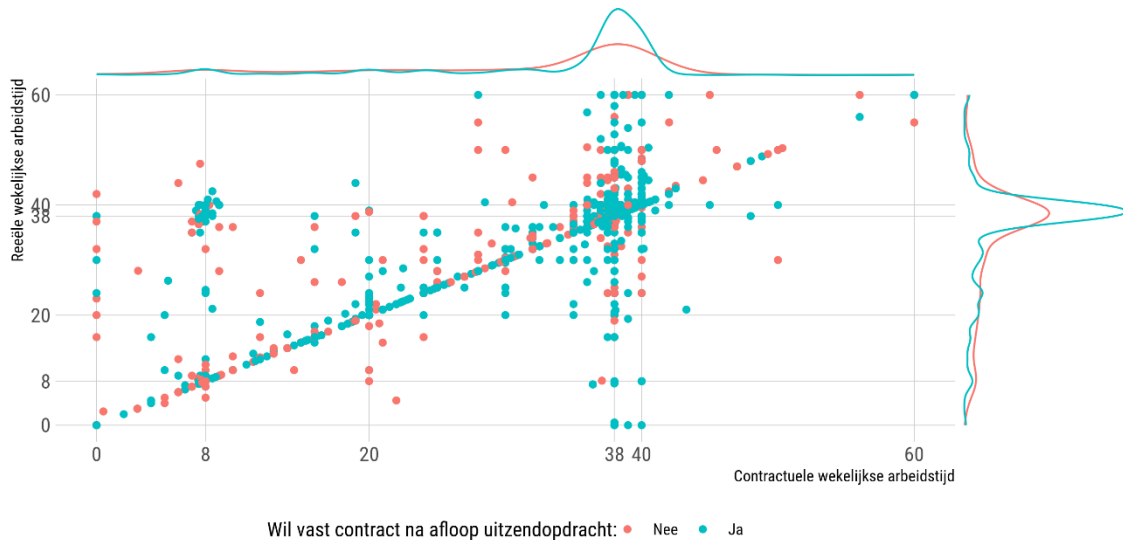
#### 4.2.4 Arbeidstijd en (onbetaalde) overuren

Uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten geven in de bevraging aan hoeveel uur ze gemiddeld per week contractueel werken, en hoeveel uur in de realiteit. Dit laat ons toe zowel de gepresteerde als de overuren in kaart te brengen, evenals deze te relateren aan achtergrondkenmerken.

Kijken we naar de verdeling van contractueel en reëel gepresteerde uren bij uitzendkrachten, dan valt vooral op dat het aantal uren duidelijk samenhangt met de vraag voor een vast contract (Figuur 4.3). Vooral uitzendkrachten die een volle, ‘reguliere’ werkweek van 38 à 40 uur presteren, willen liefst een vast contract. Het lijkt plausibel dat hoe meer een uitzendcontract qua voorwaarden zoals duur, aantal uren per week, inhoud, etc. lijkt op een ‘regulier’ contract, hoe meer het werknemers aantrekt (of bij hen de verwachting creëert) die hopen op een vast contract. We weten uit de onderzoeksliteratuur (Petilliot, 2018) dat zeker in een situatie van niet-ingeloste verwachtingen uitzendwerk een negatief effect heeft op het welzijn van uitzendkrachten, wat de bezorgdheid verhoogt over het aanzienlijk aandeel van uitzendkrachten dat gemiddeld tussen de 38 en 40 uur per week uitzendwerk verricht.

**Figuur 4.3**      **Kruisverdeling van contractuele en reëel gepresteerde arbeidstijd voor uitzendkrachten**  
**Vooral uitzendkrachten die 38 à 40u werken per week hopen op een**  
**regulier, vast contract**

Kruisverdeling van contractuele en reëel gepresteerde gemiddelde uren per week, met densityplots naar vraag voor vast contract



Bron: HIVA - ACV Uitzendenquête 2019, N = 2.003 (ongewogen)

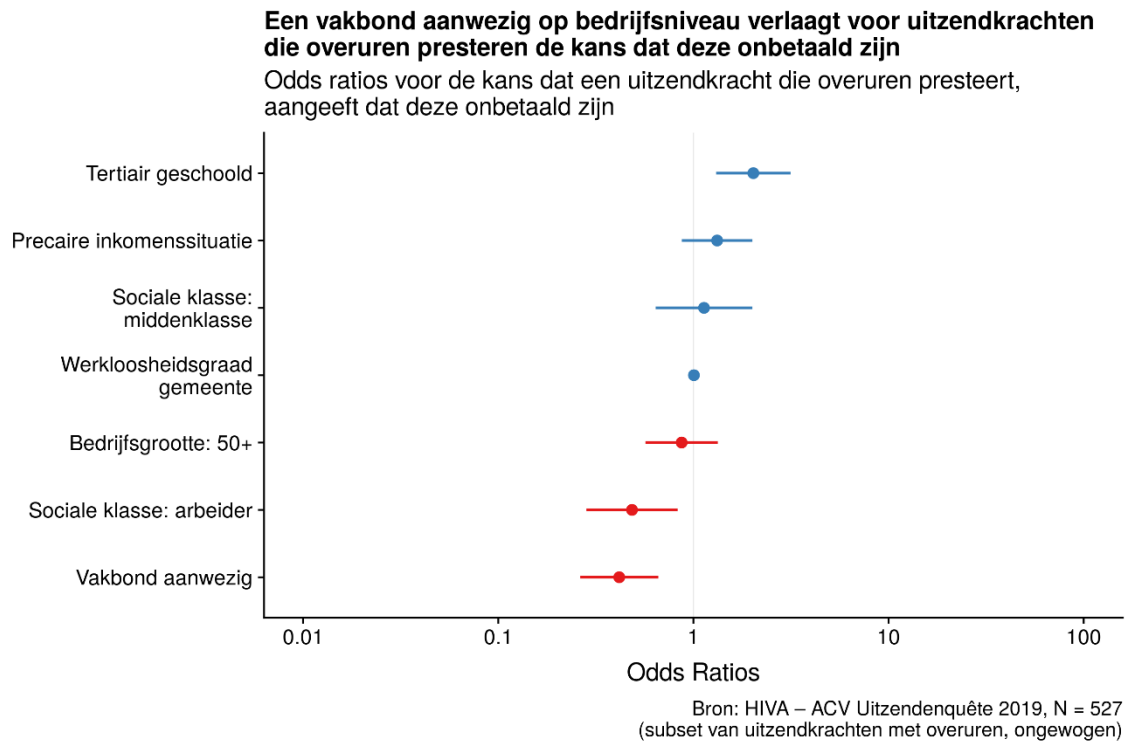
We zien zowel mismatches tussen contractuele en reële arbeidstijd in de richting van overuren (29% van de uitzendkrachten, boven de diagonaal) als ondergepresteerde uren (9% van de uitzendkrachten, onder de diagonaal). Deze percentages liggen bij niet-uitzendkrachten op respectievelijk 52% en 6%. Dus gemiddeld gezien presteren uitzendkrachten minder overuren, ook als het gaat om bijvoorbeeld onvrijwillig uitzendwerk of een preciaire inkomenssituatie.

In Figuur 4.3 valt ten slotte ook linksboven de cluster van uitzendkrachten op die aangeven contractueel ongeveer acht uur per week te werken, maar in realiteit een volle werkweek presteren. Het is onduidelijk of dit effectief een dusdanig grote mismatch in arbeidstijd is, danwel een verkeerd begrip van de vraagstelling (verwarren contractlengte en arbeidstijd per week).

De uitzendkrachten die overuren presteren geven in de bevraging eveneens aan hoe de werkgever deze uren compenseert. Een derde van hen (32%) geeft aan dat er geen compensatie is. Een kwart (23%) geeft aan dat men het omzet in betaalde compensatie-uren, terwijl 39% een uitbetaling krijgt van de overuren (26% zonder toeslag, 13% met toeslag). Tenslotte kan 6% kiezen tussen betaling of betaalde compensatie-uren. Of en hoe overuren gecompenseerd worden, is niet bevraged voor niet-uitzendkrachten, dus deze dimensie kunnen we niet vergelijken.

Voor het voorspellen van de kans dat het gaat om onbetaalde overuren, hernemen we het logistisch regressiemodel – visueel weergegeven op Figuur 4.4 – dat we hierboven gebruiken om de kans op opleiding te schatten. In tegenstelling tot de theoretische verwachtingen, vinden we geen eenduidig verband tussen de kans op het presteren van onbetaalde overuren bij uitzendkrachten, en de meeste indicatoren van een zwakkere socioeconomische positie of vraag voor een vast contract. Significante voorspellers voor de kans dat wanneer uitzendkrachten overuren presteren, deze onbetaald zijn, zijn opleidingsniveau (tertiair geschoolden kennen een hogere kans op onbetaalde overuren) en sociale klasse (diegenen met een arbeidsklasse-achtergrond kennen een lagere kans op onbetaalde overuren).

**Figuur 4.4 Visualisatie van logistisch regressiemodel voor de kans dat overuren voor uitzendkrachten niet-gecompenseerd zijn**



Naast opleiding en sociale klasse, blijkt de aanwezigheid van een vakbond op organisatieniveau een significant negatieve impact te hebben op de kans dat overuren onbetaald zijn. Met andere woorden, controlerend voor o.a. bedrijfsgrote lijkt vakbonds aanwezigheid onbetaalde overuren tegen te gaan. Net zoals bij het vakbondseffect op de kans op opleiding (sectie 3.2.4) en het voorkomen van dagcontracten (sectie 2.4), is dit een indicatie dat de arbeidsverhoudingen en georganiseerde werknemersmacht op organisatieniveau een verschil maken voor de arbeidsvoorwaarden en -inhoud van uitzendkrachten.

### 4.3 Conclusies en discussie

Autonomie of controle over je taken en de tijd waarin je deze moet uitvoeren, is een centrale dimensie in de arbeidservaring en kwaliteit van werknemers. We vinden in dit hoofdstuk dat de taakautonomie van uitzendkrachten systematisch lager ligt. Dit is zeker het geval voor uitzendkrachten met een middenklassepositie, die een aanzienlijk lagere taakautonomie en meer nauwe controle over hun werk rapporteren, dan niet-uitzendkrachten in gelijkaardige posities.

Los van de intrinsieke waarde van taakautonomie, is het nog een open vraag of deze lagere taakautonomie een negatieve impact heeft op de arbeidskwaliteit en het welzijn van de uitzendkracht. Het surveyopzet laat niet toe om sluitend taakautonomie, jobeisen, en welzijn te linken en tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten te vergelijken. Het kan bijvoorbeeld dat jobeisen en werkdruk lager liggen voor uitzendkrachten, waardoor de lagere mate van autonomie ook minder negatieve effecten heeft op het welzijn. Kijken we naar onderzoek bij tijdelijke werknemers, dan zien we ook dat de effecten van (een mismatch tussen) autonomie en jobeisen, niet noodzakelijk hetzelfde zijn voor uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten. Bij vaste werknemers leidt een mismatch namelijk

tot slechtere uitkomsten qua arbeidskwaliteit, terwijl dit bij tijdelijke werknemers meer afhankelijk was o.a. hun verwachtingen (De Cuyper & De Witte, 2006).

We hebben in dit rapport een aantal keer vastgesteld dat een groot deel van de uitzendkrachten hoopt op een vast contract, en dat dit extra uitgesproken is wanneer uitzendwerk sterk lijkt op ‘regulier’ werk, bijvoorbeeld wat betreft een langere periode van uitzendwerk bij dezelfde klant (cf. sectie 2.6), of het aantal arbeidsuren per week (cf. sectie 4.2.4). Het is aannemelijk dat in zulke situaties de mechanismen die voor vaste werknemers autonomie, controle en welzijn linken ook – en misschien zelfs scherper – spelen voor tijdelijke uitzendkrachten.

Wat de (effecten van de) mate van controle over tijd betreft, zien we dat een derde van de uitzendkrachten hun contract zeer laat doorkrijgt, maar dat dit slechts een beperkt meetbare negatieve impact heeft. Dit is anders voor de even grote groep van uitzendkrachten die hun uurroosterwijzigingen zeer laat doorkrijgen: hier zien we wél een negatieve impact om hun work-life balance, zeker als ze een precare inkomenssituatie hebben.

Deze laatste bevinding ligt in lijn met de onderzoeksliteratuur, waarin gesteld wordt dat de mate van controle over arbeidstijd bij uitzendkrachten samenhangt met hun onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt. Uitzendkrachten in een meer sterke onderhandelingspositie – hogere scholing, grote vraag op de arbeidsmarkt en een beperkt aanbod (bv. in de verpleging) – ervaren meer tijdsautonomie en een betere work-life balance (Underhill, 2005). De uitzendkrachten met een sterkere onderhandelingspositie, zijn dan ook positiever over de voordelen en flexibiliteit van uitzendwerk.

De work-life balance is op zich voor een grote meerderheid ( $\pm 78\%$ ) van de uitzendkrachten positief, eenzelfde percentage als onder niet-uitzendkrachten. Opvallend genoeg hangt deze beoordeling niet samen met de motivatiegrond om uitzendwerk te doen, wat vraagtekens zet bij zeer algemene claims over uitzend genre “flexibel uitzendwerk maakt een betere combinatie mogelijk”, of “onzeker uitzendwerk maakt het moeilijk om werk en privé te combineren”.

Een substantieel deel van de uitzendkrachten werkt tussen de 38u en 40u, en dit is ook de groep die de sterkste vraag heeft voor een regulier, vast contract. Gezien de negatieve effecten van uitzendwerk extra spelen bij uitzendkrachten die hopen op vast werk, is de omvang van deze groep en de duur dat ze uitzendwerk doen een aandachtspunt.

Een derde van de uitzendkrachten presteert overuren, en een derde daarvan geeft aan dat deze arbeidstijd niet gecompenseerd is. De kans dat overuren onbetaald zijn, hangt niet eenduidig samen met socioeconomische positie, maar opvallend genoeg verminderd vakbonds aanwezigheid de kans dat overuren onbetaald zijn voor uitzendkrachten.

We hadden dit positief effect van vakbonds aanwezigheid verwacht vanuit de onderzoeksliteratuur naar werknemersautonomie over arbeidstijd, die er op wijst hoe voor werknemers de controle over hun tijd het sterkst is in landen met adequate wetgeving en sterke, collectieve arbeidsmarktinstellingen zoals vakbonden (Underhill, 2005). Wanneer dit minder het geval is en uitzendkrachten dienen terug te vallen op hun eigen (zwakkere) individuele onderhandelingspositie, dan ziet men vooral dat de opdrachtgever controle kan uitoefenen in de richting van waar het competitief voordeel van het gebruik van uitzendwerk ligt: inschakelen van arbeidskracht ‘on short notice’ (ibid.).





## 5 | Knelpunten arbeidsomstandigheden: veiligheid en gezondheid op het werk

De onderzoeksliteratuur geeft aan dat uitzendkrachten meer werken in schadelijke omgevingen wat betreft veiligheid en gezondheid op het werk, een verhoogd risico lopen op arbeidsongevallen en een hogere kans hebben op zware ongevallen (Belkacem & Montchamont, 2012; Underhill & Quinlan, 2011). Dit wordt veroorzaakt door de dwingende economische logica onderliggend aan het systeem van uitzendwerk (Håkansson & Isidorsson, 2016; Strauss-Raats, 2019) en niet-adequate regulering (Underhill & Quinlan, 2011). Uitzendkrachten zijn vaak jonger en hebben minder werkervaring, wat eveneens het risico op ongevallen verhoogt.

Het negatief effect van economische druk – bv. te weinig tijd beschikbaar voor adequate opleiding of onthaal van nieuwe uitzendkrachten – is gelijkaardig aan dat bij andere types van meer precair werk. Uitzendkrachten worden echter geconfronteerd met bijkomende verzwarende factoren. Zo worden ze meer geconfronteerd met “disorganisation risks” in de organisatie waar ze terecht komen, zijn ze minder vertrouwd met de plaats van tewerkstelling en hebben ze meer complexe communicatielijnen (Underhill & Quinlan, 2011).

Dit hoofdstuk gaat in op de beoordeling van deze risico's en de mate men daar over geïnformeerd is. We hebben geen gegevens over het effectief voorkomen van bv. arbeidsongevallen bij de bevroegde respondenten, maar kunnen de inschattingen en beoordelingen relateren aan functiekenmerken (bv. blootstelling risico's), organisatiekenmerken (bv. aanwezigheid vakbond) en de kenmerken van de uitzendkrachten (bv. precare positie, korte contracten). Cijfers van Preventie & Interim, verzameld door een bevraging van uitzendbureaus, tonen dat er in 2018 9.878 arbeidsongevallen plaatsvonden bij uitzendkrachten (8.673 ongevallen bij handarbeid en 1.205 bij hoofdarbeid). Ongeveer 2 op 1.000 jobstudenten die uitzendwerk doen zijn betrokken in een arbeidsongeval.

### 5.1 Blootstelling aan risicofactoren

In de enquête geven uitzendkrachten aan of ze tijdens hun huidige uitzendwerk één van de volgende functies uitoefenen:

- Een **veiligheidsfunctie (22% van de uitzendkrachten)**, bijvoorbeeld het besturen van voertuigen, machines, enz., die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden.
- Een functie met **verhoogde waakzaamheid (11%)**, bijvoorbeeld toezicht of controle op installaties die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden.
- Een functie met **een welbepaald risico (37%)**, bijvoorbeeld werken met een fysiek (geluid, trillingen, ...), biologisch, chemisch, of psychosociaal risico.

Zeker de derde groep, functies met een welbepaald risico, komt in aanzienlijke mate voor bij uitzendkrachten. Deze risicofuncties komen meer voor in de mate dat de contractduur korter is (bv. 43% van zij die werken met een dagcontract), en bij uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie (43% bij een precare inkomenspositie, t.o.v. 34%). Het wijst erop dat de

slechtere arbeidsomstandigheden qua risico's op het werk meer uitgesproken zijn bij de meer onzekere en minder aantrekkelijke uitzendfuncties, i.e. diegenen waar uitzendkrachten met een zwakkere onderhandelingspositie in terechtkomen.

Zoals we in sectie 5.2 zullen zien, krijgt een derde van de uitzendkrachten (die dat van toepassing vonden), bij de start van de uitzendopdracht geen toelichting over veiligheids- en gezondheidsrisico's. We zien enigszins contra-intuïtief slechts een beperkt verband tussen het type van functie en kans dat uitzendkrachten deze toelichtingen hebben gekregen. Als men een veiligheidsfunctie doet, ligt de kans dat de uitzendkracht geen uitleg heeft gekregen lager (26% t.o.v. 32%), evenals in geval van een functie met verhoogde waakzaamheid in beperkte mate 28% t.o.v. 32%. Bij functies met een bepaald risico zien we echter geen verschil: in beide gevallen geeft een derde (32% t.o.v. 33%) aan geen uitleg te hebben gekregen.

Dit wijst erop dat het voorzien van de nodige veiligheids- en gezondheidsinformatie bij de start van de uitzendopdracht maar voor een deel gedreven wordt door de objectieve kenmerken en risico's van de functie. In geval van een meer formele aanduiding dat de functie betrekking heeft op risico's zoals een veiligheidsfunctie, zien we nog een beperkte samenhang, maar in geval van moeilijker aanwijsbare risico's verdwijnt deze relatie.

Wat verklaart dan wél het al-dan-niet voorzien van veiligheids- en gezondheidsinformatie, parallel of in de plaats van de objectieve risico's verbonden aan de functie? Gaat het om uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie (precaire inkomenssituatie), en dagcontracten, dan krijgen ze minder de nodige informatie rond veiligheid en gezondheid op het werk (zie volgende sectie 5.2).

Samenvattend heeft een substantieel deel (37%) van de uitzendkrachten een functie met veiligheids- en gezondheidsrisico's, wat nog meer uitgesproken is bij uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie (43%). Tegelijkertijd geeft ook een derde van de uitzendkrachten aan bij de start van de uitzendjob geen uitleg te hebben gekregen over de veiligheids- en gezondheidsrisico's verbonden aan hun functie. Contra-intuïtief hangen deze twee zaken niét samen: een risicofunctie uitoefenen betekent niet dat je meer kans hebt om uitleg te krijgen over deze risico's. Wel wordt de kans op uitleg beïnvloed door de socioeconomische positie van de uitzendkracht: een aanwijzing dat uitleg verschaffen over veiligheids- en gezondheidsrisico's meer gedreven wordt door de "kwaliteit" van de uitzendfunctie (waar werknemers met een zwakke positie minder in uitkomen), dan door de objectieve risico- en veiligheidskenmerken van de uitzendfunctie.

Dit betekent ook hier dat uitzendwerk een verdere arbeidsmarktdualisering in de hand werkt door het creëren van cumulatieve ongelijkheden. Werknemers met een zwakke socioeconomische positie hebben een grotere kans om blijvend (onvrijwillig) uitzendwerk te doen (cf. Hoofdstuk 1), ze hebben ook een grotere kans om uitzendwerk te doen in een risicofunctie qua gezondheid en veiligheid, en ze hebben minder kans dat ze bij de start van hun uitzendopdracht uitleg hebben gekregen over de gezondheids- en veiligheidsrisico's verbonden met hun functie.

## **5.2 Veiligheid bij (start) uitzendwerk: blijvend aandachtspunt**

Met bovenstaande knelpunten mogen we echter niet over het hoofd zien dat twee derde van de uitzendkrachten over het algemeen positief is als het gaat over veiligheid en gezondheid. Het percentage dat bijvoorbeeld vindt dat hij of zij algemeen gezien voldoende op de hoogte is van de gezondheids- en veiligheidsrisico's verbonden met hun huidige (uitzend)job, ligt dan ook op  $\pm 62\%$ . Dit verschilt nauwelijks tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten, wat erop wijst dat voor een

grote groep de mate van informatie over dit thema goed is aangepast aan de risico's van hun job. Ook hier zien we echter dat dit lager ligt voor uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie (52% t.o.v. 63% bij een niet-precaire inkomenssituatie).

De voornaamste knelpunten wat betreft informatie verstrekken rond veiligheid en gezondheid, situeren zich dan ook bij een derde van de uitzendkrachten en vooral bij de start van uitzendopdracht. De respondenten geven voor verschillende verwachte en/of wettelijke stappen aan of ze al-dan-niet zijn gebeurd bij de start van de uitzendopdracht, waarbij ze ook 'weet niet' en 'niet van toepassing' konden antwoorden. We kijken naar het percentage dat antwoordt dat een stap niet genomen is in een situatie waar dat volgens hun mogelijk van toepassing was.

De grootste lacunes bij de start zien we bij veiligheid en gezondheid. Op de vraag "Heeft u voldoende informatie gekregen over wat te doen bij een arbeidsongeval of onvoorziene omstandigheid (bv. EHBO, brand, noodprocedures)?" antwoordt 45% van de uitzendkrachten nee. Een derde (32%) heeft geen uitleg gekregen over de veiligheids- en gezondheidsrisico's, en 22% heeft onvoldoende informatie gekregen om risico's te voorkomen.

Wat persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) betreft, geeft 11% van zij die aangeven dat er PBM nodig zijn bij de opdracht (35%), er ontvangen te hebben. 12% vindt dat deze beschermingsmiddelen onvoldoende bescherming geven; volgens 14% zijn deze beschermingsmiddelen niet even kwalitatief als die van niet-uitzendkrachten, en 8% is niet tevreden over de hygiënische staat. Tenslotte geeft 25% aan dat er geen controle is op het gebruik van PBM.

We zien dat het type van uitzendcontract een verschil maakt in de mate dat uitzendkrachten uitleg krijgen over veiligheid en gezondheid op het werk. Zo geeft 53% van de uitzendkrachten die met dagcontracten werken aan dat ze onvoldoende informatie hebben gekregen over wat te doen bij een ongeval of onvoorziene omstandigheid, tegenover 42% bij uitzendkrachten met langere contracten. 26% geeft aan geen uitleg gekregen te hebben over de veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Houden we rekening met het gegeven of het om een risicofunctie gaat of niet, dan blijkt het verschil naar contractduur kleiner te worden, maar niet te verdwijnen. Met andere woorden, uitzendkrachten met zeer korte contracten krijgen minder de nodige instructies. Wanneer ze een risicofunctie uitoefenen, krijgen ze vaker de nodige uitleg bij de start, maar hebben nog steeds een informatie-nadeel – en potentieel meer onveilige situatie – dan een uitzendkracht op langere contracten.

Ook de socioeconomische positie van uitzendkrachten heeft een impact. Terwijl bijvoorbeeld 39% van de uitzendkrachten zonder een precaire inkomenssituatie aangeeft onvoldoende informatie te hebben gekregen over wat te doen bij een arbeidsongeval of onvoorziene omstandigheid, is dit 53% bij diegenen met een precaire situatie. In geval van PBM verdubbeld een precaire inkomenssituatie de kans dat een uitzendkracht die het nodig heeft, er geen gekregen heeft (16% t.o.v. 7%).

Dit verschil naar socioeconomische positie speelt in het bijzonder in de situatie waarin het níet gaat om een veiligheidsfunctie (46% onder precaire uitzendkrachten t.o.v. 26% bij niet precaire), niet om een functie met verhoogde waakzaamheid (42% t.o.v. 26%), of niet om een risicofunctie (47% t.o.v. 23%). Maar het verschild speelt ook nog – beperkter weliswaar – bij veiligheidsfuncties (27% onder precaire uitzendkrachten t.o.v. 25% bij niet precaire), een functie met verhoogde waakzaamheid (38% t.o.v. 24%), of een risicofunctie (36% t.o.v. 30%).

Deze verschillen naar contracttype en socioeconomische positie wijzen er opnieuw op dat de mate van aandacht voor veiligheid bij de inzet van uitzendkrachten niet volledig bepaald wordt door het

type van (onveilig) werk dat de uitzendkracht. Hier speelt waarschijnlijk ook economische druk: in het ‘onderste segment’ van de uitzendjobs, met korte contractduur en werknemers met een zwakke socioeconomische positie die dit type van uitzendwerk dienen te aanvaarden, is voldoende tijd nemen voor veiligheids(toelichting) een kostfactor waar de opdrachtgever op beknipt (Håkansson & Isidorsson, 2016).

### **5.3 Geen effect van vakbondseffect op veiligheid(sinstructies)?**

Gezien de nadruk vanuit de vakbonden op de thematiek veiligheid-uitzendwerk en hun rol in onder andere het Comité voor Preventie en Veiligheid op het Werk (CPBW), verwachten we een effect van vakbonds aanwezigheid op de aandacht voor veiligheid. Dit blijkt echter zeer beperkt te zijn.

Het enige item waar we een verschil zien bij vakbonds aanwezigheid, is bij de vraag of uitzendkrachten voldoende informatie hebben gekregen over wat te doen bij een arbeidsongeval of onvoorziene omstandigheid. Hier antwoordt 49% van de uitzendkrachten positief wanneer er geen vakbond aanwezig is, en 59% indien er een vakbond aanwezig is. Bij andere items waar uitzendkrachten een inschatting moet maken over veiligheid, aangeven welke stappen rond veiligheid genomen zijn bij de start van het uitzendwerk, of hoe PBM worden gebruikt, zien we geen duidelijk effect.

Wanneer we kijken naar de mate waarin zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten aangeven al-dan-niet goed geïnformeerd te zijn over de veiligheids- en gezondheidsrisico's, zien we geen verschil naar vakbonds aanwezigheid. Het verschil naar precare inkomenssituatie, wordt ook niet gecorrigeerd door de aanwezigheid van een vakbond.

### **5.4 Conclusies en discussie**

Uit de onderzoekliteratuur leren de we dat uitzendkrachten een verhoogd risico hebben op problemen met veiligheid en gezondheid op het werk. Dit maakt de beoordeling van de mate waarin informatie hierover verschaft wordt, extra belangrijk.

We zien dat gemiddeld genomen een meerderheid van  $\pm 60\%$  van zowel de uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten van oordeel is dat hij of zij goed op de hoogte is van gezondheidsrisico's en veiligheidsrisico's op hun job. Dit wijst erop dat voor een grote groep de mate van informatie over dit thema goed is aangepast aan de risico's van hun job.

De knelpunten situeren zich voornamelijk bij een gemiddeld een derde van de uitzendkrachten, en vooral bij de start van de uitzendopdracht. Paradoxaal genoeg is er slechts een beperkte samenhang tussen het risicoprofiel van de functie van de uitzendkracht, en de kans dat hij of zij daar bij de start de nodige informatie over krijgt. Wel zien we dat de negatieve invloed van een zwakkere socioeconomische positie en het werken met dagcontracten. Dit betekent vermoedelijk dat een tekort aan veiligheidsinformatie gedreven door de economische logica van uitzendcontracten. In bijzonder de associatie met dagcontracten is verontrustend, en versterkt het problematisch karakter van deze uitzendcontractvorm.

Opvallend genoeg is er geen associatie tussen betere veiligheidsinstructies voor uitzendkrachten en vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau. Mogelijk speelt de vakbondsvertegenwoordiging hier een te beperkte of weinig zichtbare (controleerende) rol.

## 6 | Knelpunten arbeidsverhoudingen: inspraak en relaties op het werk

Uitzendkrachten bevinden zich in de “flexibele schil” van de organisatie, naast andere meer onzekere vormen van werk zoals deeltijds of tijdelijk werk. Deze positie ver van de stabiele kern betekent – samen met hun driehoeksverhouding met opdrachtgever en uitzendkantoor – dat hij of zij een individueel zwakkere positie heeft binnen het geheel van arbeidsverhoudingen (Martinez, 2005). Zo’n individueel zwakkere positie qua arbeidsverhoudingen wordt gekenmerkt door een meer afhankelijke positie in de hiërarchische relaties op het werk en minder mogelijkheden tot individuele inspraak. In dit hoofdstuk bespreken we de mate waarin uitzendkrachten vinden dat ze inspraak hebben in hun organisatie, evenals hun relatie met hun directe leidinggevende(n) en collega’s.

Wanneer de individuele “employee voice” lager ligt, is de werknemer meer afhankelijk van collectieve arbeidsverhoudingen en de daarop geschraagde vormen van collectieve werknemersinspraak. In vergelijking met andere EU-landen is uitzendwerk in België relatief sterk geïnstitutionaliseerd, met o.a. sectorale paritaire beroepsorganisaties, en zijn vakbonden relatief automatisch aanwezig in organisaties met minstens 50 (CPBW) of 100 (Ondernemingsraad) werknemers. We sluiten dit hoofdstuk af met een korte bespreking van de link tussen uitzendkracht en vakbond op lokaal niveau.

### 6.1 Minder directe werknemersinspraak in de organisatie

In sectie 4.1 bespreken we de vraag in welke mate de werkgever autonomie / controle toelaat op het taakniveau. Met een gelijkaardig survey-item peilen we eveneens naar de mate dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten controle ervaren op “hoger” niveau, i.e. op het organisatieniveau. In Figuur 6.1 geven we de gemiddelden weer voor de beoordeling (1-10) van de vraag “In hoeverre staat het management u toe om op uw werkplek invloed uit te oefenen op beleidsbeslissingen m.b.t. de activiteiten van de organisatie?”.

**Figuur 6.1 Directe inspraak in de organisatie voor uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten**

### Uitzendkrachten hebben minder inspraak in hun organisatie

Beoordeling mate van inspraak in de organisatie (1-10), naar sociale klasse, contracttype en preciaire inkomenssituatie



Zoals verwacht is de mate van inspraak – i.e. de controle over aspecten in de werkplek die het eigen taakniveau overstijgen – duidelijk afhankelijk van de sociale klasse-achtergrond en de onderliggende beroepspositie. De inspraak ligt het hoogste voor het “salarieel”/management, het laagste voor werknemers met een arbeidersklasse-achtergrond, en met “intermediate employees”/bedienden er tussenin. Ook zien we in elke sociale klasse-groep een verschil naar socioeconomische positie en onderhandelingspositie: werknemers met een meer preciaire inkomenssituatie bevinden zich op posities in organisaties met minder inspraakmogelijkheden.

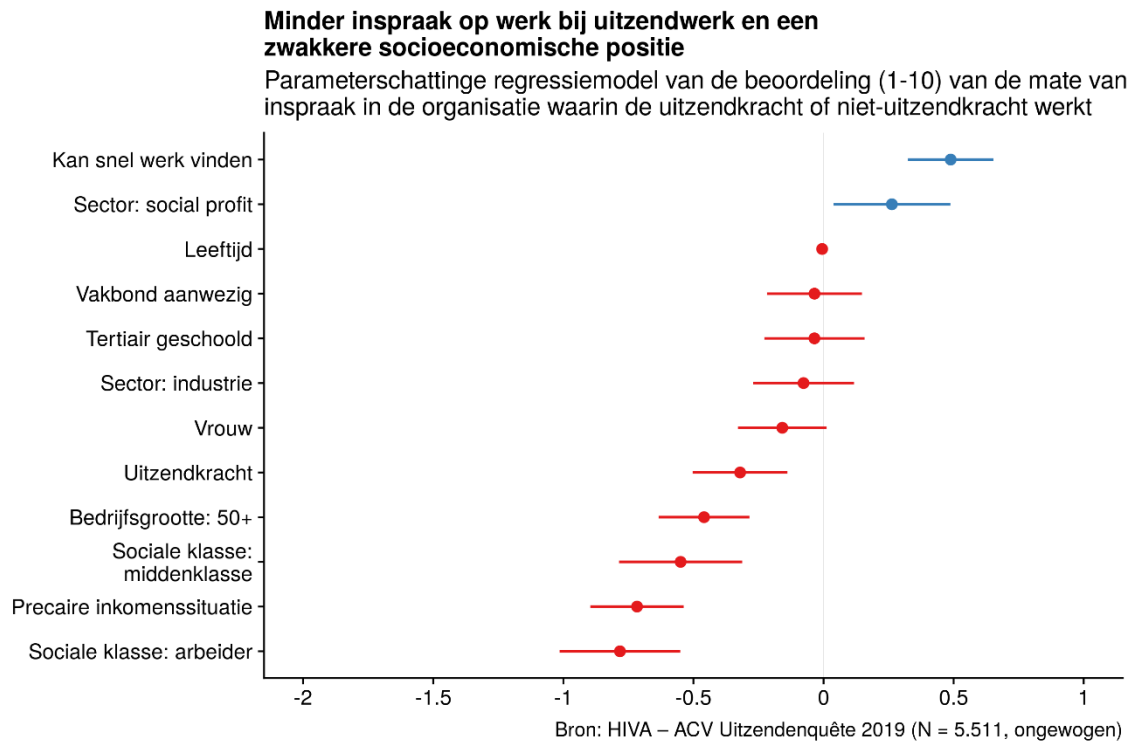
Tenslotte ligt de mate van inspraak lager voor uitzendkrachten in elke combinatie van sociale klasse en socioeconomische positie. In het geval van het “salarieel” maakt uitzendstatuut vrij weinig verschil, en in geval van diegenen met een middenklasse-achtergrond juist zeer sterk. Zeker indien men met een middenklasse-achtergrond vanuit een preciaire inkomenssituatie uitzendwerk doet, zien we een aanzienlijk verschil in inspraak op organisatieniveau.

Dit patroon is gelijkaardig aan wat we beschreven hebben in sectie 4.1 voor taakautonomie. Uitzendwerk lijkt beide vormen van werknemerscontrole over arbeid te verminderen – controle over de taken die de werknemer uitvoert en controle over de beslissingen in de organisatie waarin hij of zij deze uitvoert. Dit is vooral uitgesproken als het gaat om preciaire middenklasseposities en de geassocieerde bediende/professional-beroepsposities. Het is aannemelijk dat wanneer men dit soort posities doorheen het gebruik van uitzendcontracten verschuift naar de meer onzekere “flexibele schil” van de organisatie, het contrast qua controle extra groot is met gelijkaardige functies in de stabiele “kern” van de organisatie.

De lagere mate van directe, individuele inspraak voor uitzendkrachten betekent dat ze meer aangewezen zijn op collectieve vormen van werknemersinspraak zoals vakbonden, voor verbeteringen aan bv. hun lagere arbeidsvoorwaarden. Dit zien we ook als we rechtstreeks peilen naar de mate dat ze zelf knelpunten rond arbeidsvoorwaarden durven signaleren (volgende sectie). We

zullen echter zien (sectie 6.4) dat de link tussen uitzendkracht en vakbond zeer dun is op het niveau van de organisatie waar de uitzendkracht werkt. Ook vinden we geen effect van vakbonds aanwezigheid op de mate van ervaren inspraak op organisatieniveau (zie hieronder).

**Figuur 6.2** Visuele voorstelling van regressiemodel van de beoordeling van de mate van inspraak op werk door uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten



In Figuur 6.2 vatten we de determinanten samen van een hogere of lagere mate van inspraak in de organisatie waar hij of zij werkt. Geslacht en leeftijd blijken geen significant verschil te maken, en wederom ook opleiding niet (terwijl we een positief effect verwachten omwille van een sterkere socioeconomische positie). Bedrijfsgrootte en sector maken wel een verschil: in grotere bedrijven ligt de inspraak lager; in de sociale profitsector ligt de werknemersinspraak hoger dan in de dienstensector, terwijl tussen dienstensector en industrie geen verschil zit.

Uitgezonderd opleiding, liggen alle andere effecten van socioeconomische en onderhandelingspositie in de lijn van de verwachtingen. Wanneer iemand vertrouwen heeft dat hij/zij snel een ander werk kan vinden, is hij of zij ook meer positief over de mate van inspraak. Omgekeerd gaat een meer precaire inkomenssituatie en een ondergeschikte sociale klassepositie duidelijk samen met een lagere mate van inspraak. Het wijst erop dat werknemers met een zwakkere socioeconomische positie terecht komen in functies en organisaties met minder inspraak, of omwille van hun zwakkere positie minder inspraakmogelijkheden kunnen of durven benutten.

Dit effect geldt zeker voor uitzendkrachten, gezien deze een gemiddeld zwakkere socioeconomische positie kennen. Maar we zien in Figuur 6.2 dat met een uitzendcontract werken ook op zich een negatief effect heeft op het niveau van inspraak, onder controle van al de andere factoren in het model. Hier spelen mogelijk ook nog mechanismen waardoor een uitzendkracht minder dan een gelijkaardige niet-uitzendkracht bij inspraakprocessen voor werknemers betrokken is.

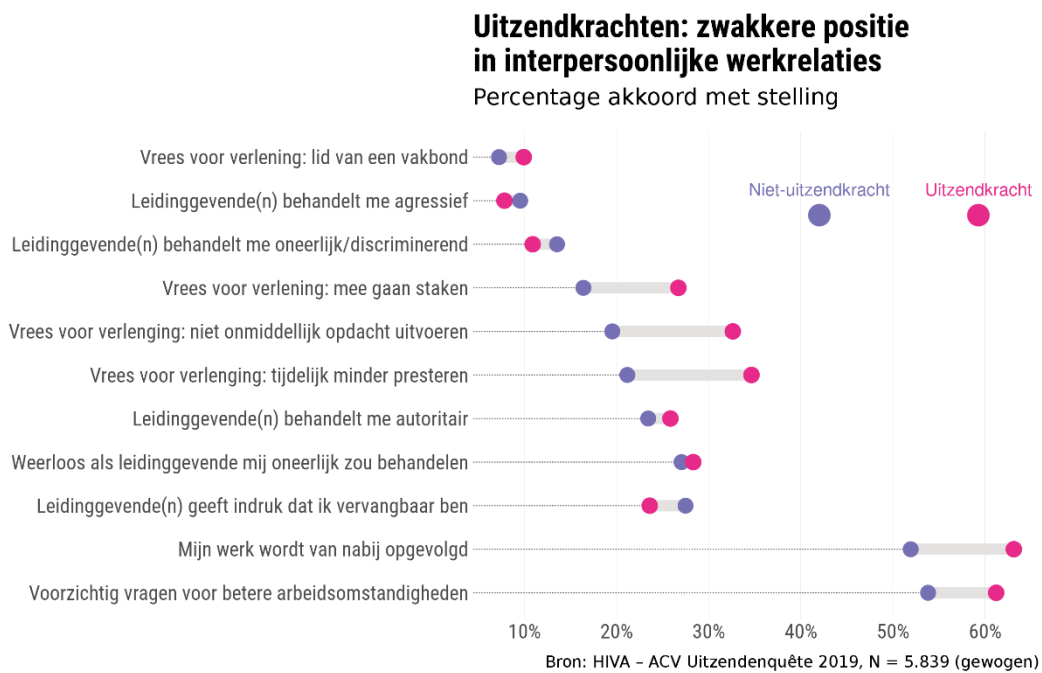


## 6.2 Zwakkere positie in persoonlijk werkrelaties door contractonzekerheid

We zien in Figuur 6.3 dat voor de meeste stellingen over hun relatie met directe leidinggevende(n) uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten in dezelfde mate akkoord gaan. Zo ligt voor beide groepen de ervaring van een discriminerende behandeling vrij laag rond de  $\pm 12\%$ . Er zijn vijf items waar beide groepen duidelijk van elkaar verschillen en de uitzendkrachten telkens een meer negatieve verhouding rapporteren.

De eerste drie gaan over vrees voor niet-contractverlenging (bij werknemers met vast contract verwoord als “vrees voor ontslag”): wanneer men mee zou gaan mee staken, wanneer men niet onmiddellijk zou doen wat hem of haar is opgedragen, en wanneer men tijdelijk wat minder zou presteren. Het vierde item gaat over de mate waarin het werk van nabij wordt opgevolgd (zie sectie 4.1), en het vijfde over terughoudendheid bij het aankaarten van arbeidsomstandigheden indien nodig.

**Figuur 6.3** Beoordeling van relatie met leidinggevende(n) door uitzend- en niet-uitzendkrachten



Dat voor werknemers die met herhaalde, meestal zeer korte dag- of weekcontracten werken de vrees voor jobverlies extra speelt bij hiërarchische relaties op het werk, is op zich geen verbazende conclusie. Zeker als het gaat over tijdelijk minder presteren, lijkt dit een logisch gevolg van de dynamiek van uitzendwerk. Een uitzendkracht komt binnen met een tijdelijke aanwerving voor een werkpiek, en indien hij of “niet kan volgen”, verlengt men het contract waarschijnlijk niet.

We gaan echter best niet te licht over deze ‘logische’ bevindingen. In sectie 2.3 beschrijven we hoe het hier namelijk voor een groot deel gaat om uitzendkrachten die langere periodes bij dezelfde klant werken. Op dat moment wordt het minder een dynamiek waarin de prestatiedruk tijdens een tijdelijk contract hoger ligt, en meer een mechanisme waarmee de werkgever (impliciet) continue hogere prestaties van een werknemer kan afdwingen. Ook heeft het aanzienlijke implicaties voor de

dagelijkse interacties van uitzendkrachten op het werk. De hogere vrees voor niet-verlening “wanneer ik niet onmiddellijk zou doen wat mij wordt opgedragen”, houdt bijvoorbeeld ook het risico in dat uitzendkrachten toch onveilige of onwettelijke taken uitvoeren.

Het verschil tussen uitzend- en niet-uitzendkrachten op de items “Ik zou me zorgen moeten maken over de verlening van mijn contract indien ik mee zou gaan staken” en “Indien ik het nodig zou vinden om betere arbeidsomstandigheden te vragen, zou ik dit toch voorzichtig aanbrengen” is ook zorgwekkend. Hier gaat het namelijk alleszins niet om mogelijk ‘objectiveerbare’ redenen voor niet-verlenging van een contract zoals minder presteren, maar om het uitoefenen van individuele en (juridisch beschermende) collectieve werknemersinspraak. We zien doorheen het rapport dat verschillende arbeidsaspecten meer negatief zijn voor uitzendkrachten. Dat deze groep zich minder vrij voelt om “employee voice”-mechanismen te gebruiken om dit aan te kaarten, is zorgwekkend.

Zoomen we extra in op deze terughoudendheid om voor betere arbeidsomstandigheden te vragen indien nodig, dan valt alleszins op dat dit zowel bij uitzendkrachten (61%) als niet-uitzendkrachten (54%) relatief hoog ligt. Kijken we naar indicatoren van een zwakkere socioeconomische positie en onderhandelingspositie, zoals een precaire inkomenssituatie of onvrijwillig uitzendwerk presteren, dan zien we dat voor beide groepen deze terughoudendheid doorgaans licht (6-8%) groter is bij een socioeconomisch zwakkere positie. Dit effect is echter beperkt en niet eenduidig: er is bijvoorbeeld geen verhoging bij diegenen met weinig perspectief op een andere job.

Ook blijkt de aanwezigheid van een vakbond op organisatieniveau geen verschil te maken in de mate dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten terughoudend zijn in het aankaarten van arbeidsomstandigheden. Dit wijst er mogelijk op dat een aanwezige vakbondsdéléгатie geen effect heeft op dit soort interpersoonlijke relaties. Met andere woorden, dat de positieve vakbondseffecten die we vinden vooral op organisatieniveau spelen, en op die manier de arbeidssituatie van werknemers beïnvloedt. Deze verhouding tussen directe werknemersinspraak en indirecte/representatieve werknemersinspraak bij het aankaarten van negatieve werkomstandigheden vereist echter een meer gedetailleerde vervolganalyse.

In Figuur 6.3 zien we tenslotte dat vakbondslidmaatschap als mogelijke bron van vrees voor niet-verlening slechts voor zeer weinigen voorkomt, en dat dit niet verschilt voor uitzend- en niet-uitzendkrachten. In de enquête gaat het natuurlijk wel om respondenten die allen reeds vakbondslid zijn, dus dit survey-item is – samen met de vraag rond staken – een voorbeeld van waar de populatieafbakening mogelijk een neerwaartse vertekening geeft.

### **6.3 Een vijfde van de uitzendkrachten wordt ongelijk behandeld**

De interpersoonlijke relaties met collega’s en opdrachtgever zijn een aspect van arbeidsverhoudingen voor de uitzendkracht. Niet alleen is dit deel van de algemene arbeidskwaliteit, het beïnvloedt eveneens collectieve processen van bijvoorbeeld werknemersmacht, vertegenwoordiging, en sociale dialoog. Indien bijvoorbeeld uitzendkrachten zich meer afgezonderd of zelfs negatief behandeld voelen door hun collega-werknemers, maakt dit collectieve processen van belangenbehartiging door vakbonden moeilijker.

We peilen naar de relatie tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten op hun huidige werkplek via de stelling “Collega’s behandelen mij als minderwaardig omwille van mijn uitzendcontract”. Algemeen is slechts een beperkt percentage (12%) van de uitzendkrachten het met deze stelling eens. Opvallend is echter dat dit sterk verschilt naar de socioeconomische en onderhandelingspositie van

de uitzendkracht. Is deze zwak, dan ligt het aandeel dat door collega's ongelijk behandeld wordt dubbel zo hoog (van  $\pm 9$  naar  $\pm 19\%$  akkoord).

Dit wijst erop dat minder collegiale relaties een deel zijn van minder kwalitatieve uitzendopdrachten die werknemers met een zwakkere socioeconomische positie gedwongen zijn (blijvend) te aanvaarden. Of ook mogelijk: dat spanningen met niet-uitzendkrachten meer voorkomen bij het type van uitzendwerk waar werknemers met een zwakkere socioeconomische positie in terechtkomen. Alleszins weerspiegelt dit zich ook in de sterke relatie met de beoordeling van uitzendwerk als algemeen nadelig voor werknemers: onder diegene die het als niet nadelig omschrijven rapporteert slechts 5% een minderwaardige behandeling door collega's, ten opzichte van 26% bij diegenen die uitzendwerk als nadelig bestempelen.

Eenzelfde patroon zien we wanneer we uitzendkrachten de stelling voorleggen "De werkgever behandelt mij als uitzendkracht evenwaardig als vaste werknemers". Hier is een vijfde (19%) niet mee akkoord. Dit loopt opnieuw sterk uiteen tussen diegenen met (28%) en zonder (14%) een precare inkomenspositie, en diegenen die vrijwillig (16%) danwel onvrijwillig (26%) uitzendwerk doen. Het is opnieuw een goede voorspeller voor de beoordeling van uitzendwerk als nadelig: onder diegenen die het hiermee akkoord zijn, rapporteert 32% een ongelijke behandeling, tegenover 13% bij diegenen die niet-akkoord zijn.

Hoewel gemiddeld telkens een minderheid van 12 à 19% een ongelijke behandeling ervaart, betekent de samenhang met een socioeconomisch zwakkere positie dat dit een acuut probleem is voor 19 à 32% van de uitzendkrachten die waarschijnlijk er juist het minst verhaal tegen hebben. Ook de vaststelling dat een vijfde van de uitzendkrachten een ongelijke behandeling door de opdrachtgever rapporteert, is zeker in het licht van de wettelijke bepalingen rond gelijke behandeling problematisch.

In algemene termen toont deze samenhang tussen een zwakkere socioeconomische positie en (zelfs) een "zachte" niet-economische dimensie van arbeidskwaliteit zoals een ongelijke behandeling door collega's, het belang van de benadering waarin het verrichtingen van uitzendwerk steeds in het licht van een socioeconomische context te zien (cf. Hoofdstuk 1).

De ervaring van discriminatie door collega's (zonder uitzendcontract) ligt in lijn met de bevindingen uit (kwalitatief) onderzoek in de Belgische context, dat illustreert hoe uitzendkrachten een 'outsider status' ervaren, en hoe deze status samenhangt met een zwakkere machtsbasis op het werk (Bosmans et al., 2015).

Tenslotte zien we strijdige effecten als het gaat om vakbonds aanwezigheid. In geval van ongelijke behandeling door de werkgever, zien we dat lokale vakbonds aanwezigheid de kans significant verlaagt dat een uitzendkracht een ongelijke behandeling door de werkgever signaleert. De grootteorde van het vakbondseffect is gelijkaardig aan het negatieve effect van precare inkomenssituatie.

Kijken we naar ongelijke behandeling door collega's, dan zien we eveneens een robuust effect van vakbonds aanwezigheid met qua effect een gelijkaardige grootteorde als precare inkomenssituatie. Echter, het is een positief effect van vakbonds aanwezigheid, i.e. in organisaties waar uitzendkrachten een vakbonds aanwezigheid rapporteren, geven ze ook significant méér aan dat collega's hun ongelijk behandelen. Het is niet duidelijk wat de reden is voor dit onverwacht effect. Mogelijk hangt het gegeven dat de uitzendkracht de lokale vakbonds délégués kent (meting van vakbonds aanwezigheid) samen met factoren die ook een ongelijke behandeling door collega's meer waarschijnlijk maakt.

## 6.4 Uitzendkrachten vinden niet altijd de weg naar de syndicale delegatie

We zien hierboven dat uitzendkrachten een individueel lagere werknemersinspraak kennen. Dit zowel als het gaat om inspraak in het reilen en zeilen van de organisatie waarin ze werken, als de mate waarin ze vrij durven spreken in de directe interacties met hun leidinggevende(n).

Dat werknemers die zich in meer onzekere posities in de organisatie bevinden een lagere mate van directe inspraak kennen, is een gekende en evidente bevinding. Recent drukte bijvoorbeeld de Nederlandse Sociaal-Economische Raad nog haar bezorgdheid uit over de mate van inspraak dat “flexwerkers” (inclusief uitzendkrachten) kennen (SER, 2019). Het vrij uitoefenen van individuele “employee voice” in de immer ongelijke arbeidsrelatie gaat moeilijker wanneer je meer moet vrezen voor je contractverlening. Dit betekent wel dat de collectieve, indirecte vormen van werknemersinspraak belangrijker worden, i.e. syndicale vertegenwoordiging.

Dat het in deze enquêtepopulatie gaat om uitzendkrachten die zich allen reeds gesyndiceerd hebben, betekent dat het syndicaal mechanisme op zich reeds werkt. Werknemers met uitzendcontracten sluiten zich aan, wat betekent dat ze een voordeel zien in een syndicale vertegenwoordiging, en dat op sectorniveau en hoger vakbonden kunnen onderhandelen in de naam van bij hun gesyndiceerde uitzendkrachten.

Echter, gesyndiceerd zijn en vertegenwoordigd zijn op sectorniveau, betekent niet noodzakelijk dat syndicale vertegenwoordiging op het organisatieniveau waarin de werknemer werkt ook in orde is. Zeker in een sociaal dialoog-systeem als het Belgische, met grotere nadruk op sector en nationaal niveau, kan het dat daar de link tussen werknemer en vakbond zwakker is.

Kijken we naar de indicator van vakbonds aanwezigheid, dan lijkt dit alleszins te spelen voor uitzendkrachten. Terwijl 31% van de niet-uitzendkrachten aangeeft niet zeker te zijn of er een vakbond actief is op hun lokale werkplek, ligt dit met 69% meer dan dubbel zo hoog voor uitzendkrachten. Dit verschil blijft ook bestaan wanneer we opsplitsen naar bedrijfsgrootte en sector. Van de uitzendkrachten rapporteert 0% expliciet dat er géén vakbond aanwezig is, terwijl 5% van de niet-uitzendkrachten dat aangeeft. Dus in de grote groep uitzendkrachten die het niet weet, zal waarschijnlijk ook een deel zijn waar geen vakbond aanwezig is, maar waarvan uitzendkrachten zich minder zeker voelen om dit te concluderen. Een andere mogelijke verklaring is dat uitzendkrachten vaker naar een dienstencentrum gaan indien ze vragen hebben, net omdat ze vaak slechts kortstondig of bij verschillende bedrijven tegelijk aan de slag zijn.

Dit is ergens logisch, gezien werknemers met tijdelijke contracten, een kortere anciënniteit en minder binding, minder vertrouwd zijn met de werking van personeelsbeleid en de vertegenwoordiging in de organisatie waar ze werken. In het licht van de bevinding dat hun individuele werknemers-inspraak lager ligt, zou de vertrouwdheid van uitzendkrachten met de lokale syndicale vertegenwoordiging juist best zo sterk mogelijk zijn.

Een sterkere lokale link kan waarschijnlijk de in dit rapport beschreven positieve effecten van vakbonds aanwezigheid op de jobaspecten van uitzendkrachten versterken. Het is ook mogelijk dat deze vakbondseffecten spelen, relatief los van enige band tussen uitzendkracht en vakbondswerking op lokaal niveau. Met name als de effecten te wijten zijn aan een algemeen effect van vakbonds aanwezigheid op jobaspecten van werknemers, inclusief uitzendkrachten. De beschikbare data – we hebben geen gematchte dataset naar plaats van tewerkstelling – laten ons niet toe om dit te testen.

Met de recente beslissing om bij de sociale verkiezingen van mei 2020 stemrecht voor uitzendkrachten mogelijk te maken op de plaats waar ze werken, wordt deze link op lokaal niveau mogelijk versterkt, of wordt minstens de zichtbaarheid van de aanwezige vakbonden verhoogd voor uitzendkrachten.

## 6.5 Conclusies en discussie

De verwachting vanuit de onderzoeksliteratuur dat uitzendkrachten een individueel zwakkere positie hebben qua arbeidsverhoudingen, wordt bevestigd. Net zoals de lagere controle / autonomie op taakniveau beschreven in sectie 4.1, zien we dat uitzendkrachten minder controle hebben op het organisatieniveau. Uitzendwerk lijkt beide vormen van werknemerscontrole over arbeid te verminderen: controle over de taken die de werknemer uitvoert en controle over de beslissingen in de organisatie waarin hij of zij deze uitvoert. Dit is vooral uitgesproken als het gaat om precare middenklasseposities en de geassocieerde bediende/professional-beroepsposities.

Het kan dat werknemers met een zwakkere socioeconomische positie terecht komen in functies en organisaties met minder inspraak, of dat ze omwille van hun zwakkere positie minder inspraakmogelijkheden kunnen of durven benutten. Dit effect geldt dus zeker voor uitzendkrachten, gezien deze een gemiddeld zwakkere socioeconomische positie kennen, maar zelfs onder controle van socioeconomische positie hebben uitzendkrachten nog steeds minder inspraak. Hier spelen nog bijkomende mechanismes specifiek voor uitzendkrachten, waardoor ze minder bij inspraakprocessen betrokken zijn.

Wat de relatie met de directe leidinggevende(n) betreft, zijn de beoordelingen voor de meeste aspecten relatief gelijklopend tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten. Uitzondering zijn aspecten waar vrees voor niet-contractverlening speelt (bijvoorbeeld bij niet onmiddellijk een taak uitvoeren, of mee gaan staken), de mate waarin het dagelijks werk nauwgezet wordt opgevolgd, en de terughoudendheid bij het aankaarten van mogelijke problemen met hun arbeidsvoorwaarden.

Deze terughoudendheid om individueel mogelijke problemen met hun arbeidsomstandigheden aan te kaarten, is relatief hoog voor niet-uitzendkrachten (54%), en nog hoger voor uitzendkrachten (61%). Dit verschil is een treffende illustratie van de zwakkere individuele positie binnen het geheel van arbeidsverhoudingen. Deze terughoudendheid is (wat) groter bij werknemers en uitzendkrachten met een zwakke socioeconomische positie.

Een individueel zwakkere positie qua inspraak kan gecompenseerd worden via collectief sterkere arbeidsverhoudingen, i.e. syndicale werknemersvertegenwoordiging en sociale dialoog. Echter, tegen de verwachtingen in vinden we geen effect van vakbonds aanwezigheid op de terughoudendheid om arbeidsomstandigheden aan te kaarten. Dit wijst er mogelijk op dat een actieve vertegenwoordiging wel een effect heeft op arbeidsomstandigheden (cf. overige effecten in dit rapport), maar geen versterkende invloed op processen van directe werknemersinspraak.

Slechts een beperkt percentage (12%) van de uitzendkrachten geeft aan gediscrimineerd te worden door collega's. Opvallend is dat dit sterk verschilt naar de socioeconomische positie van de uitzendkracht. Dit wijst erop dat minder collegiale relaties een deel zijn van de minder kwalitatieve uitzendopdrachten die werknemers met een zwakkere socioeconomische positie gedwongen zijn te aanvaarden. Of ook mogelijk: dat spanningen tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten meer voorkomen bij het type van uitzendwerk waar werknemers met een zwakkere socioeconomische positie in terecht komen. We gaan hier in het volgend hoofdstuk kort op in, wanneer we de houding

van niet-uitzendkrachten tegenover uitzendwerk (op hun werkplek) bespreken. Alleszins hangt de ervaring van discriminatie door collega's sterk samen met de algemene beoordeling van uitzendwerk als nadelig.

Een iets grotere groep uitzendkrachten (19%) geeft aan dat de werkgever hen ongelijk behandelt, in vergelijking met niet-uitzendkrachten. Dit loopt opnieuw sterk uiteen tussen diegenen met (28%) en zonder (14%) een precaire inkomenspositie, en is ook een sterke voorspeller voor de algemene beoordeling van uitzendwerk als nadelig. In het licht van de non-discriminatiewetgeving rond uitzendwerk, zijn deze percentages een duidelijk knelpunt.

In lijn met de verwachtingen over het belang van collectieve vormen van werknemersinspraak voor diegenen die individueel zwakker staan, zien we dat lokale vakbonds aanwezigheid de kans op een ongelijke behandeling door de werkgever beduidend verlaagd. Vakbonds aanwezigheid heeft ook een beduidend positieve associatie met gerapporteerde discriminatie door collega's. Het is op basis van de huidige analyses niet duidelijk wat de reden is voor dit onverwacht effect.

De zwakkere link tussen uitzendkracht en vakbondsvertegenwoordiging op de plaats van tewerkstelling is een aandachtspunt. Een meerderheid van de uitzendkrachten – en meer dan dubbel zoveel als bij niet-uitzendkrachten – geeft aan niet te weten of er een vakbondsvertegenwoordiging actief is op de plek waar ze werken. Deze zichtbaarheid wordt mogelijk al verhoogd door de recente wijziging van de wetgeving voor de sociale verkiezingen van mei 2020, waardoor uitzendkrachten kunnen stemmen op de plaats van tewerkstelling.

Algemeen zien we dus dat een zwakkere socioeconomische positie een voorspeller is voor zelfs “zachte” niet-economische aspecten van arbeidskwaliteit zoals de interpersoonlijke relatie met leidinggevende, collega's, en werkgever. Het benadrukt opnieuw het belang om (de verschillende arbeidskwaliteit-dimensies van) uitzendwerk te analyseren binnen een meer structureel, socioeconomisch kader (zie ook sectie 1.6).

Arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden hangen dan ook samen. Doordat bijvoorbeeld uitzendkrachten met een precaire inkomensituatie meer kans hebben om in een risicofunctie terecht te komen (zie sectie 5.1), én meer schrik hebben om niet onmiddellijk te doen wat hun gevraagd wordt, krijg je dysfunctionele en risicovolle situaties. Uitzendkrachten zonder precaire inkomenssituatie die een risicofunctie uitoefenen geven in 21% van de gevallen aan te vrezen voor niet-verlening als ze niet onmiddellijk uitvoeren wat hun wordt opgedragen. Bij uitzendkrachten met een precaire inkomenssituatie loopt dit verder op naar 36%. Op die manier concentreert uitzendwerk wederom de nadelen van de arbeidsrelatie bij werknemers die het zwakst staan.

## 7 | Wat denken uitzendkrachten en werknemers over uitzendwerk?

Doorheen het rapport zijn reeds verschillende beoordelingsitems uit de enquête besproken. In dit laatste hoofdstuk gaan we dieper in op een aantal algemene beoordelings- en inschattingen rond uitzendwerk. Het gaat hier zowel om de houding tegenover uitzendwerk in het algemeen, als de individuele tevredenheid met specifieke jobaspecten van uitzendwerk, en de relatie tussen beiden. We besteden extra aandacht aan de tevredenheid van uitzendkrachten met de mate dat hun uitzendwerk hun arbeidsmarktpositie al-dan-niet versterkt.

In dit hoofdstuk bestuderen we verder de houding van niet-uitzendkrachten tegenover uitzendwerk – in het algemeen en wat betreft uitzendwerk op hun werkplek. Doorheen dit rapport argumenteren we namelijk dat voor een goed begrip van uitzendwerk we best niet enkel kijken naar de houdingen van, en gevolgen voor, (individuele) uitzendkrachten, maar ook naar hoe uitzendwerk meer algemeen een sociale opsplitsing van arbeid betekent, op basis waarvan men de achteruitstelling van diegenen die deze arbeid verrichten kan begrijpen (Martinez, 2005).

Dat uitzendwerk een gezamenlijk impact heeft op uitzendkrachten én niet-uitzendkrachten, is namelijk een terugkerende bevinding uit de onderzoeksliteratuur. Vergelijkend onderzoek in Spanje en België toont bijvoorbeeld hoe een hoger aandeel van tijdelijke werknemers op een werkplek het gevoel van jobonzekerheid verhoogt voor de vaste werknemers (De Cuyper, Sora, de Witte, Caballer, & Peiró, 2009). In de Britse context wordt de aanwezigheid van uitzendkrachten geassocieerd met lagere lonen voor de vaste werknemers (t.o.v. werknemers in dezelfde beroepspositie), een lagere jobtevredenheid en een hogere jobonzekerheid (Bryson, 2013). Zweeds onderzoek tenslotte illustreert hoe de inzet van uitzendkrachten een negatieve impact kan hebben op werknemers bij de opdrachtgever, specifiek wat betreft vaardigheden en een minder kwalitatieve arbeidsorganisatie (Håkansson & Isidorsson, 2012).

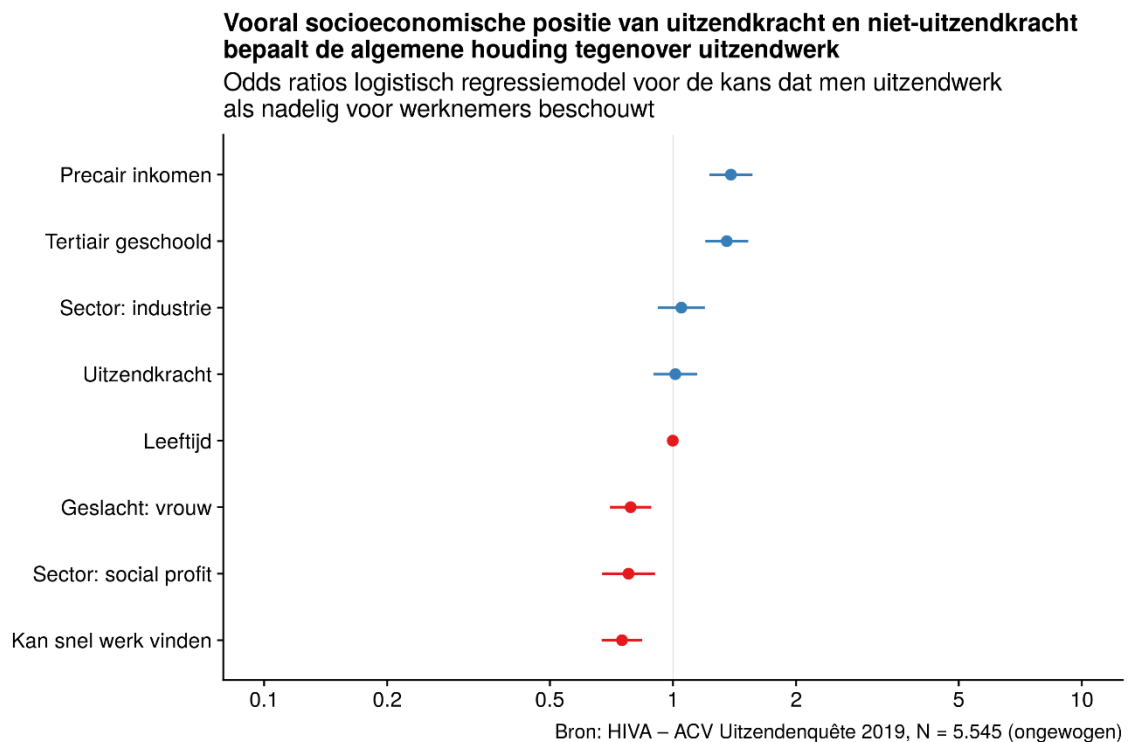
### 7.1 Vooral de socioeconomisch positie bepaalt houding tegenover uitzendwerk

Van de uitzendkrachten is 32% het eens met de stelling “Alles samengenomen is met een uitzendcontract werken toch eerder nadelig voor de betrokken werknemer”, 36% is noch akkoord, noch niet akkoord, en 22% is het niet eens. Voor de niet-uitzendkrachten liggen deze percentages op respectievelijk 36%, 41%, en 23%. Dit betekent ten eerste dat de algemene houding tegenover uitzendwerk sterk gespreid is, en ten tweede dat ze relatief gelijkaardig is ongeacht of de werknemer als uitzendkracht werkt of niet.

De bevinding dat de algemene houding tegenover uitzendwerk relatief los staat van concrete negatieve of positieve ervaringen met uitzendwerk, is een belangrijk punt voor politieke en (beleids)discussies rond de wenselijkheid en regulering van uitzendwerk. Het betekent dat zelfs indien men concrete negatieve dimensies en gevolgen van uitzendwerk zou kunnen wegwerken, er nog de vraag vanuit werknemerszijde kan zijn om maatregelen te nemen rond uitzendwerk.

We vatten de factoren die de kans beïnvloeden dat men uitzendwerk algemeen als nadelig beschouwd samen in Figuur 7.2. Terwijl het al-dan-niet uitvoeren van uitzendwerk geen significant verschil maakt, zijn de meest invloedrijke, significante factoren de indicatoren van de socioeconomische positie en de geassocieerde onderhandelingspositie van de werknemer. Met name een preciaire inkomenssituatie, opleidingsniveau, en de inschatting dat men snel ander werk kan vinden.

**Figuur 7.1** Visuele voorstelling logistisch regressiemodel van kans dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten uitzendwerk algemeen nadelig vinden



Opvallend is hier het significant positief effect van tertiaire scholing: onder controle van preciaire inkomenspositie beoordelen langer geschoolden – zowel onder uitzend- als niet-uitzendkrachten – uitzendwerk als eerder nadelig. Dit impliceert tegengestelde effecten van opleiding: een sterkere onderhandelingspositie door meer scholing, en dus meer kans om de voordelen van uitzendwerk te benutte, maar ook een sterker gevoel dat uitzendwerk (blijven) doen nadelig is. Deze tegenstelling helpt mogelijk bij het verklaren van de vaak niet-significante effecten van opleiding in verschillende modellen in dit rapport.

Evenzeer opvallend is het effect van geslacht: vrouwen zijn significant minder van oordeel dat uitzendwerk nadelig is voor werknemers, met een gelijkaardige effectgrootte in de uitzend- en niet-uitzendgroepen. Wanneer we de motivatiegrond “Ik werk als uitzendkracht omdat ... het me toelaat te werken wanneer ik wil” toevoegen aan het model (voor enkel uitzendkrachten), dan verdwijnt dit significant effect voor geslacht. Dit wijst er op dat uitzendwerk mogelijk een gelijkaardige functie vervult als deeltijdswerk, voor vrouwen die in een situatie zetten waar voltijds werk moeilij(ke) te combineren met is met werk in de privéfeer.

Tewerkstelling in de social profitsector betekent voor uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten een meer positieve houding tegenover uitzendwerk in het algemeen. De omvang qua werknemers van de organisaties waarin men werkt of de uitzendopdracht doet blijkt echter niet significant, en evenmin



de sociale klasse-positie (afgeleid van de beroepspositie). Het is onduidelijk wat dit sectorverschil verklaart: kenmerken van functies in de sector, kenmerken van organisaties in de sector, kenmerken van de werknemers of uitzendkrachten in de sector, enz.

Leeftijd is opnieuw niet-significant, noch voor uitzendkrachten, noch voor niet-uitzendkrachten. Dit betekent dat we wel aanwijzingen hebben dat uitzendwerk cumulatieve nadelen heeft voor jonge werknemers, maar dat leeftijd niet de belangrijkste factor is om houdingen tegenover uitzendwerk te begrijpen. Hiervoor dienen we dus naar socioeconomische positie te kijken, dat bij uitstek de houding bepaalt voor zowel uitzend- als niet-uitzendkrachten.

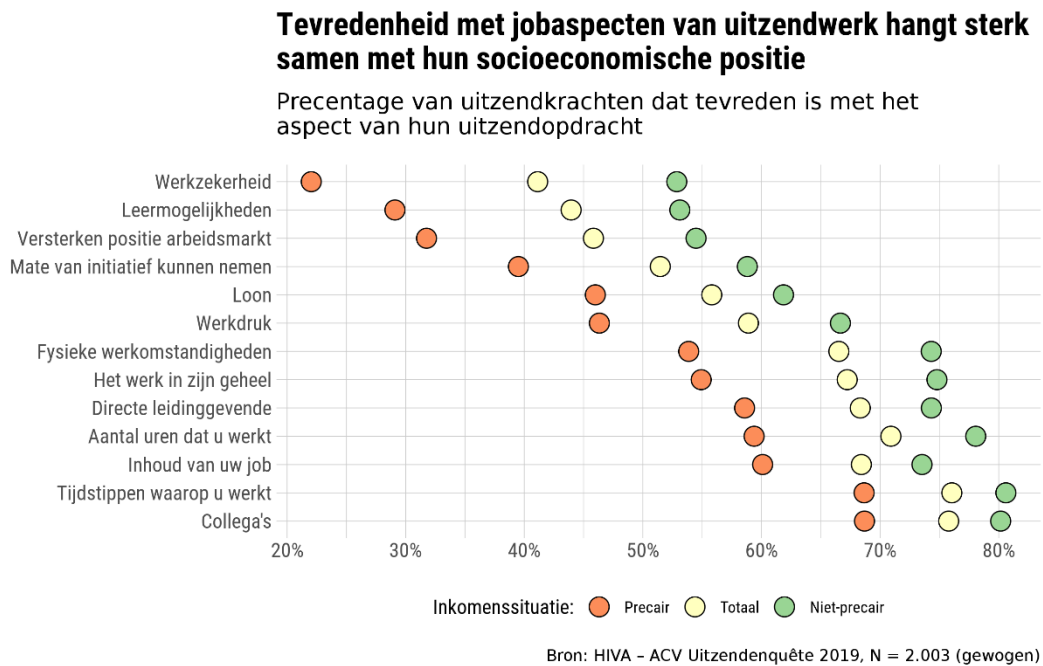
## **7.2 Meerderheid van uitzendkrachten is tevreden over uitzendjob in haar geheel**

Naast de algemene beoordeling over uitzendwerk als al-dan-niet nadelig, bevragen we uitzendkrachten over hoe tevreden ze zijn met specifieke aspecten van uitzendwerk in hun eigen situatie. Figuur 7.2 toont het aandeel van uitzendkrachten dat aangeeft tevreden te zijn met een aspect van hun uitzendjob, zoals de leermogelijkheden of de fysieke werkomstandigheden. Gemiddeld is 68% van de uitzendkrachten tevreden over de uitzendjob “in haar geheel”.

Tegelijkertijd zien we dat de tevredenheid sterk verschilt afhankelijk van het aspect van de uitzendjob: zo is gemiddeld slechts 41% van de uitzendkrachten tevreden over de werkzekerheid, en 76% over de collega's. Dat we het hoogste percentage ontevredenheid optekenen bij jobzekerheid, is op zich niet verbazend gezien het tijdelijke karakter van uitzendwerk. Het is echter goed om steeds de gevolgen van (langdurige) werkonzekerheid in het achterhoofd te houden. Niet enkel omwille van de welzijnseffecten voor de werknemers (cf. Hoofdstuk 2), maar er zijn aanwijzingen dat deze onzekerheid eveneens de productiviteit van uitzendkrachten schaadt (Hosseini et al., 2020).

Naast werkzekerheid, is ook een minderheid van de uitzendkrachten tevreden over de leermogelijkheden (43%) en de mate waarin hun uitzendjob hun positie op de arbeidsmarkt versterkt (46%). Een nipte meerderheid ((52%) is tevreden over de mate waarin hij of zij initiatief kan nemen in de uitzendjob. Dit zijn niet toevallig de jobkenmerken die we geïdentificeerd hebben als knelpunten in vorige hoofdstukken.

**Figuur 7.2** Tevredenheid uitzendkrachten met hun jobaspecten, naar socioeconomische positie



Voor een aantal jobaspecten zoals het aantal uren arbeidstijd is een duidelijke meerderheid van de uitzendkrachten tevreden. Vermoedelijk is dit percentage ook vergelijkbaar met – of misschien zelfs beter in vergelijking met – niet-uitzendkrachten. Dit gezien het gaat om dimensies zoals bijvoorbeeld tijdstip van werk, waarvan we hebben beschreven (sectie 4.2.3) hoe dit weinig verschilt tussen beide groepen, en soms zelfs beter is voor uitzendkrachten.

Dezelfde figuur geeft naast de gemiddelde tevredenheid voor de hele uitzendgroep (“Totaal”), ook de tevredenheid weer voor uitzendkrachten in preciaire en niet-preciaire inkomenssituaties. Dit toont de tweede dimensie van aanzienlijke variatie in de tevredenheid: die naar de socioeconomische positie van de uitzendkracht. Met de in de voorgaande hoofdstukken beschreven samenhang tussen meer-of-minder kwalitatieve kenmerken van uitzendwerk en de socioeconomische positie, verbaast het ook niet dat het oordeel over aspecten van het uitzendwerk sterk verschillen naar deze dimensie.

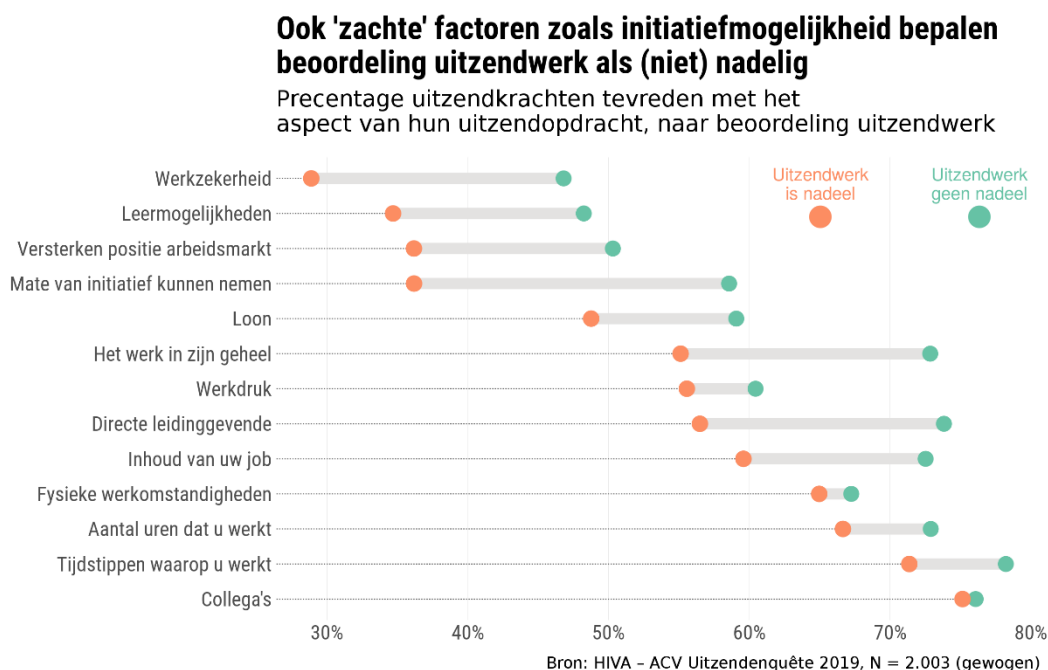
De verschillen tussen beide groepen zijn groter voor de aspecten waar de gemiddelde tevredenheid lager ligt. Zo is slechts een zeer kleine minderheid van 23% van de preciaire uitzendkrachten tevreden over de jobzekerheid, tegenover 53% van de niet-preciaire groep. Gaat het om bijvoorbeeld tevredenheid met de tijdstippen waarop men werkt, of de collega’s, dan is het verschil kleiner (68% t.o.v. ±80%). De vaststelling dat slechts een (zeer kleine) minderheid van 23% tot 46% van de preciaire uitzendkrachten tevreden is over kernaspecten zoals werkzekerheid, leermogelijkheden, toekomstperspectieven, initiatief kunnen nemen en werkdruk, illustreert de enorme uitdaging van het uitzendstatuut voor deze groep.

### 7.3 Waarom zien uitzendkrachten uitzendwerk als nadelig voor werknemers?

We krijgen in Figuur 7.3 meer zicht op de mate dat de tevredenheid over specifieke aspecten van hun huidige uitzendopdracht samenhangt met hun algemeen oordeel of uitzendwerk al-bij-al nadelig is

voor werknemers. Met andere woorden, dit is een indicatie van hoe de (individuele ervaring met) verschillende aspecten van uitzendwerk doorwegen in de algemene houding tegenover uitzendwerk. We bekijken deze relatie door telkens het gemiddeld percentage weer te geven dat tevreden is met een uitzendjobaspect, maar deze keer apart voor diegenen die uitzendwerk een nadeel vinden en diegenen die niet akkoord gaan met die stelling.

**Figuur 7.3** Tevredenheid uitzendkrachten met hun jobaspecten, naar beoordeling uitzendwerk als nadelig voor werknemers



Niet onverwacht zien we grote verschillen op de “harde” arbeidsvoorwaarden zoals werkzekerheid, opleiding, en toekomstperspectieven. Maar opvallend zijn de aanzienlijke verschillen – en dus ook grote invloed op de algemene houding t.o.v. uitzendwerk – bij meer “zachte” jobaspecten zoals de mate van initiatief kunnen nemen, relatie leidinggevende, en de inhoud van de job. Dit ligt in lijn met internationale bevindingen van kwantitatief onderzoek naar de arbeidskwaliteit van uitzendkrachten (Aletraris, 2010; Hall, 2006).

Het betekent echter een uitdaging voor het verbeteren van de arbeidskwaliteit van uitzendwerk. Terwijl “harde” jobaspecten zoals werkzekerheid, opleiding en loon zich meer lenen tot regulering en het optreden van sociale partners op actors of sectorniveau, is dit minder evident bij “zachte” jobaspecten zoals de werkinhoud en de mate van initiatief kunnen nemen (autonomie). Zeker in de Belgische sociale dialoog-context beschouwt men dit soort arbeidsaspecten als het domein van het management, en minder een legitiem domein van vakbonds- of paritair initiatief. Dit zien we eveneens in voorgaande hoofdstukken: vakbonds aanwezigheid heeft wel een effect op aspecten zoals opleiding en onbetaalde overuren, maar niet op taakautonomie.

Tenslotte leren we uit Figuur 7.3 dat voor een aantal aspecten er weinig verschil in tevredenheid is. Bijvoorbeeld voor werkdruk, fysieke werkomstandigheden, aantal werkuren, tijdstippen van werk, en relaties met collega's. Dit betekent niet dat dit niet-relevante aspecten zijn voor de arbeidskwaliteit

van uitzendwerk, maar wel dat dit niet de voornaamste aspecten zijn voor een goed begrip van de knelpunten en uitdagingen van uitzendwerk. Dit is enigszins te verwachten, gezien uitzendkrachten en niet-uitkrachten niet zo sterk verschillen qua arbeidsuren en momenten van arbeidsprestatie.

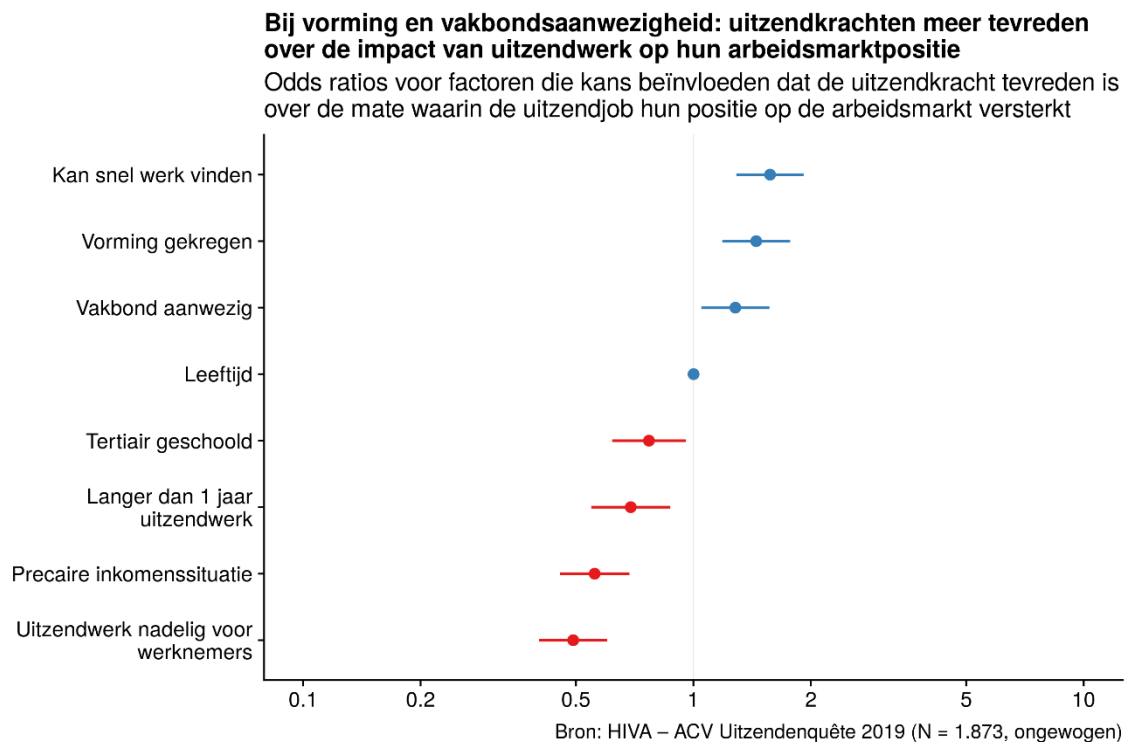
#### **7.4 Verbeterd uitzendwerk de arbeidsmarktpositie?**

In het licht van de vraag in welke mate uitzendwerk een “opstap” is (zie sectie 2.5), is de tevredenheid met de mate waarin de huidige uitzendjob de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht versterkt extra interessant. We hebben gezien in Figuur 7.2 dat gemiddeld een minderheid van 46% hier tevreden over is, onder preciaire uitzendkrachten 32%, en onder niet-preciaire uitzendkrachten 54%.

Deze vaststelling plaatst aanzienlijke kanttekeningen bij het argument dat uitzendwerk een “opstap” is. Zelfs wanneer uitzendkrachten qua socioeconomische en onderhandelingspositie sterker in hun schoenen staan om de voordelen te benutten van uitzendwerk, dan nog is maar nipt de helft tevreden is over de bijdrage van hun uitzendwerk aan hun arbeidsmarktpositie. Huidige uitzendkrachten zélf blijken dus de “opstapfunctie” van uitzendwerk alleszins kritisch te evalueren.

We brengen de factoren die een effect hebben op de inschatting van uitzendwerk als een versterking van de arbeidsmarktpositie samen in een logistisch regressiemodel, visueel voorgesteld in Figuur 7.4. We zien significante effecten zoals het negatief effect van de beoordeling van uitzendwerk als nadelig, en een positief effect van de inschatting dat men snel een andere job kan vinden. Ook een zwakkere socioeconomische positie heeft een negatief effect.

**Figuur 7.4** Visuele voorstelling van regressiemodel van de kans dat uitzendkrachten tevreden zijn over de mate waarin hun uitzendwerk hun arbeidsmarktpositie versterkt



Twee bijkomende indicatoren van socioeconomische positie (werkloosheidsgraad en onvrijwillig uitzendwerk-indicator) worden niet-significant nadat de beoordeling van uitzendwerk als nadelig aan het model wordt toegevoegd, en zijn niet weerhouden. Leeftijd blijkt geen significant verschil te maken (ook niet-lineair), evenmin de sector als de omvang qua werknemers van de organisatie.

Opvallend is het significant negatief effect van opleidingsniveau als een indicator van socioeconomische positie. Het wijst erop dat netto van precaire inkomenssituatie, uitzendkrachten met een tertiair opleidingsniveau meer sceptisch zijn dat hun uitzendwerk positief bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie. Naast het effect van het formeel opleidingsniveau, zien we dat opleidingskansen tijdens het uitzendwerk de kans verhogen dat uitzendkrachten vinden dat het uitzendwerk hun arbeidsmarktpositie versterkt. Dit benadrukt het belang van vorming voor de evaluatie van uitzendwerk, zeker als deze vormingskansen ongelijk zijn verdeeld (zie sectie 3.2).

Het significant negatief effect van duur in uitzendwerk toont hoe na één jaar uitzendwerk de inschatting begint te dalen dat uitzendwerk de arbeidsmarktpositie versterkt. Het sluit aan bij de vaststelling in sectie 2.6 dat duur in uitzendwerk complexe effecten heeft, afhankelijk van het profiel dat blijft uitzendwerk doen. Deze indicator op basis van de subjectieve tevredenheid van de uitzendkracht ondersteunt alleszins het argument uit de literatuur dat langdurig uitzendwerk doen voor de meerderheid van de werknemers nadelig is.

Tenslotte, en zeer opvallend, zien we een duidelijk positief effect van vakbonds aanwezigheid op de tevredenheid van uitzendkrachten over de mate waarin hun uitzendjob bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie. Het is onwaarschijnlijk dat dit toe te schrijven is aan een directe, actieve interventie van vakbonden rond (latere) tewerkstellingskansen van uitzendkrachten. Maar zoals we doorheen dit rapport hebben gezien, heeft vakbonds aanwezigheid een effect op een paar concrete jobkenmerken zoals opleiding krijgen. Het is mogelijk dat uitzendkrachten eveneens de algemene

voordelen van een actieve vakbonds aanwezigheid voor arbeidsomstandigheden voelen, en dat deze betere voorwaarden hun meer optimistisch maakt over hoe hun uitzendjob bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie.

Bemerkt dat dit positief effect van vakbonds aanwezigheid bestaat naast het positief effect van opleiding krijgen, waarvan weten dat vakbonds aanwezigheid de kans verhoogt (zie sectie 3.2.4). Zulke dubbele effecten betekenen dat vakbonds aanwezigheid een bijkomend indirect positief effect heeft op het versterken van de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten, doorheen het verhogen van opleidingskansen.

## 7.5 Houding niet-uitzendkrachten tegenover uitzendwerk (op hun werkplek)

In de voorgaande secties beschreven we hoe 36% van de werknemers die zelf geen uitzendwerk uitvoeren, het een nadeel voor werknemers vindt. De niet-uitzendkrachten hebben eveneens een aantal bijkomende algemene stellingen over uitzendwerk beantwoord, evenals een aantal stellingen over de inzet van uitzendwerk op hun werkplek (indien dit het geval is).

Zo denkt 52% van de niet-uitzendkrachten dat het voor bepaalde groepen van werknemers een goede zaak is dat er uitzendwerk bestaat, met 35% noch akkoord, noch niet akkoord, en 14% niet akkoord. Ook vindt 42% dat het in de huidige arbeidsmarkt eenmaal nodig is dat werkgevers beroep kunnen doen op uitzendarbeid (39% noch akkoord, noch niet akkoord, en 20% niet akkoord).

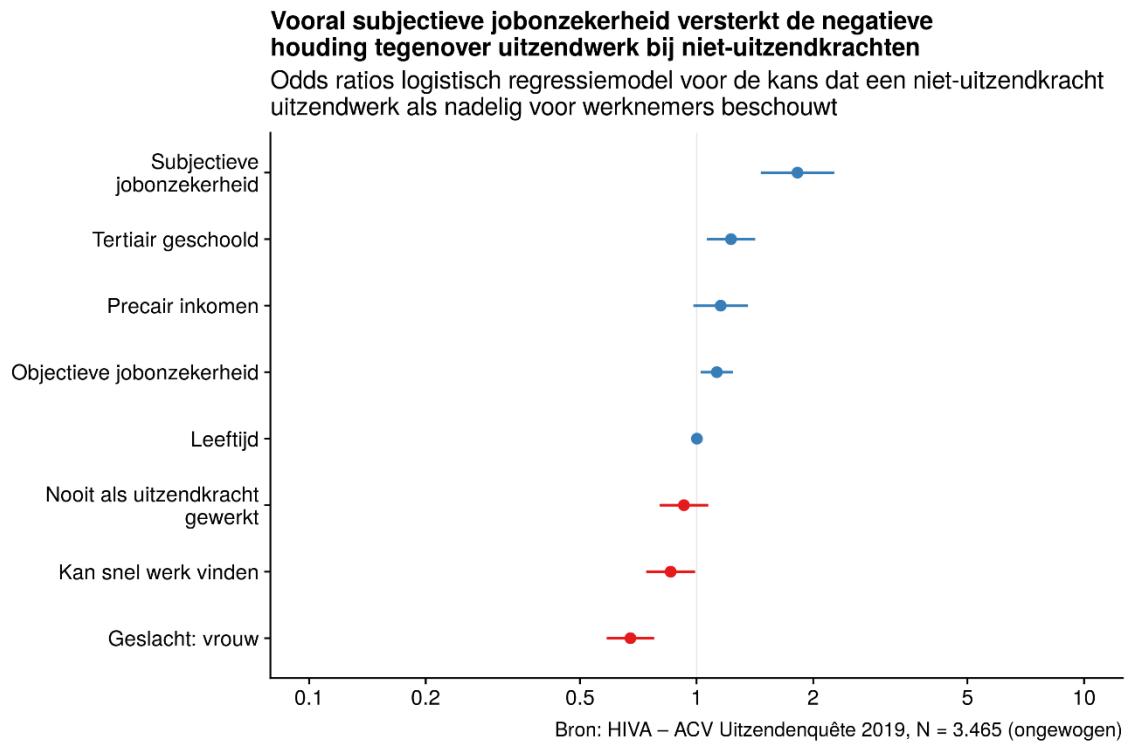
De niet-uitzendkrachten die aangeven dat de werkgever uitzendarbeid gebruikt op hun werkplek, zien zelden de meerwaarde hiervan. Zo is slechts 14% akkoord dat het werk beter georganiseerd is omdat de werkgever beroep kan doen op uitzendkrachten, met 37% noch akkoord, 37% noch-noch, en 49% niet akkoord. Slechts 15% is akkoord met de stelling dat de inzet van uitzendkrachten het eigen werk eenvoudiger maakt (39% noch-noch, 46% niet akkoord).

Omgekeerd is het eveneens maar een kleine minderheid die zeer kritisch staat tegenover het gebruik van uitzendwerk door de werkgever op zijn of haar werkplek. Bijvoorbeeld 8% geeft aan dat de werkgever uitzendkrachten gebruikt om druk te zetten op de voorwaarden van de rest van de werknemers (25% noch-noch, 67% niet akkoord). 10% geeft aan dat hoe meer uitzendkrachten er op hun werkplek werken, hoe meer schrik ze hebben voor hun eigen job of arbeidsvoorwaarden.

Zeker deze laatste twee kritische inschattingen van het gebruik van uitzendwerk zijn zoals verwacht gelinkt aan indicatoren van een zwakkere socioeconomische positie van de werknemer, zoals een preciaire inkomenssituatie en de inschatting over hoe snel men ander werk kan vinden. Onder niet-preciaire werknemers vreest bijvoorbeeld 8% voor een negatief effect op de eigen job(voorwaarden) bij extra inzet van uitzendwerk, terwijl dit dubbel zo hoog (16%) ligt bij preciaire werknemers.

Dit zien we ook wanneer we kijken naar de resultaten van een logistisch regressiemodel voor de kans dat niet-uitzendkrachten uitzendwerk als al-bij-al nadelig voor werknemers beoordelen (Figuur 7.5). Dit is een gelijkaardig model als weergegeven in Figuur 7.1, maar hier enkel voor de subgroep van niet-uitzendkrachten. Dit laat toe factoren in te brengen die enkel bevraagd zijn voor deze groep, in het bijzonder de schalen van subjectieve jobonzekerheid.

**Figuur 7.5** Visuele voorstelling van regressiemodel van de kans dat niet-uitzendkrachten negatief staan tegenover uitzendwerk in het algemeen



De twee schalen van jobonzekerheid, zijn gestandaardiseerde en gevalideerde schalen uit de literatuur die peilen naar de vrees om je job kwijt te spelen (objectieve jobonzekerheid), en de vrees dat de voorwaarden en omstandigheden van je job verslechteren (subjectieve jobonzekerheid). Opvallend is het sterke, positieve effect van subjectieve jobonzekerheid: wanneer niet-uitzendkrachten onzeker zijn over de toekomstige voorwaarden en omstandigheden van hun eigen job, staan ze extra negatief tegenover uitzendwerk. Het effect van objectieve jobonzekerheid is eveneens significant en positief, maar kleiner.

Samengenomen wijst dit er mogelijk op dat niet-uitzendkrachten die zich op posities in de arbeidsmarkt bevinden waar ze mogelijk concurrentie kunnen ondervinden van de inzet van uitzendkrachten, meer kritisch staan tegenover uitzendwerk. Voor hen lijkt dan minder de vrees van jobverlies te spelen (objectieve jobonzekerheid), maar sterker de vrees voor verlies van jobvoorwaarden (subjectieve jobonzekerheid).

Wanneer we kijken naar de kans dat niet-uitzendkrachten akkoord gaan met de stelling “Hoe meer uitzendkrachten hier werken, hoe meer schrik ik heb voor mijn eigen job of arbeidsvoorwaarden”, dan hangen beide jobonzekerheidschalen daar ook logisch mee samen. We hadden ook verwacht dat vakbonds aanwezigheid een negatief effect zou hebben op de mate dat niet-uitzendkrachten akkoord gaan met deze stelling, m.a.w. dat vakbonden de vrees bij niet-uitzendkrachten voor “jobbedreigende” inzet van uitzendkrachten zou verminderen, maar dit blijkt niet het geval te zijn in de verkennende analyses.

De bevindingen dat onder andere de aanwezigheid van uitzendkrachten een impact heeft op de ervaring van jobonzekerheid door niet-uitzendkrachten, liggen in lijn met de onderzoeksliteratuur, geciteerd in de inleiding van dit hoofdstuk. Het toont hoe uitzendwerk niet enkel gevolgen heeft voor

(individuele) uitzendkrachten, en dat we voor het goed begrip van uitzendwerk moeten kijken naar hoe het arbeid sociaal verdeelt.

Tenslotte zien we dat wanneer we beide schalen van jobonzekerheid toevoegen aan het model, de indicator voor precair inkomen nipt niet langer significant is, wat mogelijk een aanwijzing is dat het effect van inkomensprecariteit op de beoordeling van uitzendwerk deels loopt via de mate van jobonzekerheid. Het effect van de inschatting dat men snel een andere job kan spelen blijft significant.

We zien dus dat onzekerheid op twee niveaus speelt. Een meer preciaire socioeconomische positie op niveau van de samenleving (precair gezinsinkomen, werkloosheidsgraad in je gemeente, etc.) en een meer preciaire positie in de organisatie waarin je werkt (jobonzekerheid), bepalen samen de houding tegenover uitzendwerk. Het benadrukt opnieuw het belang van deze structurele socioeconomische factoren en de afgeleide individuele en collectieve onderhandelingspositie van werknemers, voor het goed begrip van, de ervaring met, en houding tegenover, uitzendwerk.

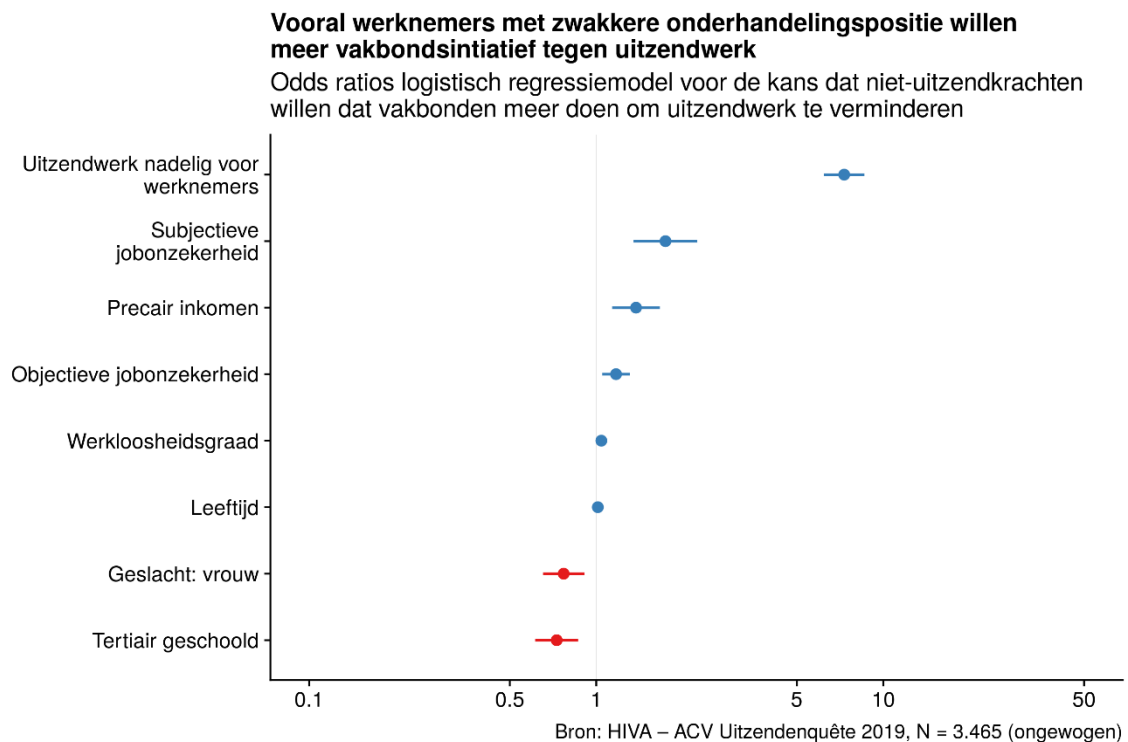
## **7.6 Werknemers met een zwakkere onderhandelingspositie willen vakbondsinitiatief**

Met de hierboven beschreven samenhang tussen de socioeconomische positie van niet-uitzendkrachten en de houding tegenover uitzendwerk, verbaast het dan ook niet dat dit ook de meest relevante voorspeller is voor het antwoord op de stelling “Vakbonden meer zouden meer moeten doen om het gebruik van uitzendwerk te verminderen”. In Figuur 7.6 geven we het logistisch regressiemodel visueel weer van de kans dat niet-uitzendkrachten akkoord zijn met deze stelling.

Het sterkste, positieve effect gaat uit van hun beoordeling van uitzendwerk als nadelig voor werknemers. Ook de indicatoren van een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie, zoals preciaire inkomenssituatie en de werkloosheidsgraad op gemeenteniveau, hebben het verwacht significant positief effect. Bemerkt naast het significant negatief effect voor geslacht datgene voor tertiaire scholing: hoewel opleidingsniveau het negatief oordeel over uitzendwerk versterkt (sectie 7.1), doet het eveneens de vraag voor vakbondsinitiatief afnemen. Mogelijk is dit gerelateerd aan de algemene vakbondsoriëntatie en steun voor een meer actieve vakbondskoers, wat verschilt naar opleidingsniveau.



**Figuur 7.6** Visuele voorstelling van regressiemodel van de kans dat niet-uitzendkrachten willen dat de vakbond initiatief neemt om uitzendwerk te verminderen



Opvallende factoren die de vraag voor vakbondsinitiatief versterken, netto van de socioeconomische achtergrondkenmerken, zijn de objectieve en subjectieve werkonzekerheid ervaren door de niet-uitzendkrachten. Samengenomen zien we dat werknemers met een zwakkere onderhandelingspositie op samenlevingsniveau (precair inkomen) en organisatieniveau (jobonzekerheid) meer negatief staan tegenover uitzendwerk, én meer vragende partij zijn voor het gebruik van collectieve onderhandelingsmechanismen om uitzendarbeid te verminderen.

## 7.7 Conclusies en discussie

In dit hoofdstuk gingen we dieper in op een aantal attitudes tegenover uitzendwerk: zowel algemeen, als wat betreft concrete jobaspecten, en zowel voor uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten.

Wat het algemeen oordeel over uitzendwerk vanuit werknemersperspectief betreft, zien we een sterke spreiding. Een derde van de werknemers vindt uitzendwerk nadelig, een vijfde niet nadelig, en de rest is noch akkoord, noch niet akkoord. Wat vooral opvalt is dat dit nauwelijks verschilt tussen uitzenden en niet-uitzendkrachten. Met andere woorden, de algemene houding van werknemers tegenover uitzendwerk is slechts zeer beperkt afhankelijk van eigen concrete positieve of negatieve ervaringen met dit systeem.

Dit is een belangrijk punt voor (beleids)discussies rond de wenselijkheid en regulering van uitzendwerk. Het betekent dat indien men bijvoorbeeld concrete negatieve gevolgen van uitzendwerk zou kunnen wegwerken, er nog de vraag vanuit werknemerszijde kan zijn om maatregelen te nemen rond uitzendwerk.

Als het niet zozeer de eigen ervaring is met uitzendwerk, wat verklaart dan wél (mee) de houding van werknemers tegenover uitzendwerk? Hun onzekere socioeconomische en onderhandelingspositie, op twee niveaus: een meer preciaire socioeconomische positie op niveau van de samenleving (precair gezinsinkomen, werkloosheidsgraad in gemeente), en een meer preciaire positie in de organisatie waarin men werkt (jobonzekerheid). Dit benadrukt het belang van de onderhandelingspositie en van de structurele socioeconomische factoren, voor het goed begrip van, de ervaring met, en houding tegenover, uitzendwerk.

Dit effect van socioeconomische positie komt ook terug als we kijken naar de tevredenheid van uitzendkrachten met specifieke aspecten van hun uitzendjob. Zo is een meerderheid (68%) van de uitzendkrachten tevreden over hun uitzendjob “in haar geheel”. Dit algemeen oordeel verhuult echter grote verschillen naar jobaspect, met een minderheid die tevreden is over werkzekerheid (41%), leermogelijkheden (43%), en de mate waarin hun uitzendjob hun positie op de arbeidsmarkt versterkt (46%). Dit zijn niet toevallig de jobkenmerken die we geïdentificeerd hebben als knelpunten in het rapport. Deze tevredenheid is sterk verschillend naar socioeconomische positie, wat betekent dat bijvoorbeeld onder uitzendkrachten met een preciaire inkomenspositie slechts 23% tot 46% van de preciaire uitzendkrachten tevreden is over kernaspecten zoals werkzekerheid, leermogelijkheden, toekomstperspectieven, initiatief kunnen nemen en werkdruk. Dit illustreert de aanzienlijke knelpunten van het uitzendstatuut zeker voor deze groep werknemers.

Kijken we naar de mate dat tevredenheid over concrete jobaspecten doorweegt in algemene beoordeling van uitzendwerk, dan valt naast het belang van de (verwachte) “harde” jobaspecten, zoals loon, ook dat van “zachte” dimensies zoals werkinhoud, de relatie met leidinggevende(n), en de mate van autonomie op. Dit vormt een extra uitdaging, gezien dit soort arbeidsaspecten in het Belgisch sociale dialoog-systeem een minder evident voorwerp zijn van regulering en (paritair) initiatief op organisatie- of sectorniveau.

46% van de uitzendkrachten is tevreden over de mate dat uitzendwerk hun arbeidsmarktpositie versterkt, een aandeel dat snel daalt naarmate men langer uitzendwerk doet en een sterk verschil tussen uitzendkrachten met (32%) en zonder (54%) een preciaire inkomenspositie. Deze eigen evaluatie door uitzendkrachten plaats aanzienlijke vraagtekens bij het beeld dat uitzendwerk een “opstap is naar meer secuur werk”. Zelfs wanneer uitzendkrachten qua socioeconomische positie sterker in hun schoenen staan om de voordelen te benutten van uitzendwerk, dan nog is maar de helft van de uitzendkrachten tevreden over de bijdrage van uitzendwerk aan hun arbeidsmarktpositie.

Een opvallend effect is het duidelijk positief effect van vakbonds aanwezigheid op de tevredenheid van uitzendkrachten over de mate waarin hun uitzendjob bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie. Het is onwaarschijnlijk dat dit een gevolg is van actieve lokale interventie van vakbonden rond (latere) tewerkstellingskansen van uitzendkrachten. Maar zoals we doorheen dit rapport hebben gezien, heeft vakbonds aanwezigheid voor uitzendkrachten een effect op een aantal concrete jobkenmerken zoals opleiding krijgen. Het is mogelijk dat uitzendkrachten eveneens de algemene voordelen van een actieve vakbonds aanwezigheid voor arbeidsomstandigheden voelen, en dat deze betere voorwaarden hun meer optimistisch maakt over de mate dat hun uitzendjob bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie.

Tenslotte bekijken we de vanuit de onderzoekliteratuur verwachte impact van uitzendwerk op de (attitudes van) niet-uitzendkrachten. Een groot deel van niet-uitzendkrachten (±42-52%) kan zich vinden in algemene (werkgevers)argumenten voor de inzet van uitzendarbeid, maar slechts een zeer kleine groep (±15%) ziet de voordelen van uitzendwerk op zijn of haar eigen werk(plek). Ook gaat het slechts een zeer kleine minderheid (±8-10%) van de niet-uitzendkrachten die zeer kritisch staat tegenover het gebruik van uitzendarbeid door hun werkgever (bijvoorbeeld gebruik uitzendarbeid

om druk te zetten op arbeidsvoorwaarden), maar dit verdubbeld in geval van een preciaire socioeconomische positie.

Het is deze al-dan-niet onzekere socioeconomische positie die zowel de houding van niet-uitzendkrachten tegenover uitzendwerk beïnvloedt, als hun vraag voor vakbondsinitiatief om het gebruik van uitzendwerk te verminderen. In lijn met de onderzoeksliteratuur valt hier vooral de invloed van jobonzekerheid op: vrezen werknemers voor jobverlies of verlies van jobvoorwaarden, dan is hun houding meer negatief en de vraag voor vakbondsinitiatief sterker. De lokale vakbonds aanwezigheid lijkt dit gevoel van bedreiging door uitzendwerk niet te beïnvloeden.

Samengenomen zien we dus dat werknemers met een zwakkere individuele onderhandelingspositie op samenlevingsniveau (bv. precair huishoudinkomen) en organisatieniveau (bv. jobonzekerheid) negatiever staan tegenover uitzendwerk, de jobaspecten van uitzendwerk meer negatief beoordelen, meer negatief zijn over de bijdrage van uitzendwerk aan hun arbeidsmarktpositie, én meer vragende partij zijn voor initiatieven rond uitzendwerk via collectieve onderhandelingsmechanismen.

Terwijl men in (beleids)discussies rond uitzendwerk preciaire werknemers naar voor schuift als de groep die het meeste voordeel kan halen uit “uitzendwerk als opstap”, zien we dus juist dat zij het meest scherp de nadelen van uitzendwerk ervaren, minder goed gepositioneerd zijn om de voordelen ervan te benutten, het meest negatief ertegenover staan, en individueel het zwakst staan om deze knelpunten aan te kaarten. Dit wijst opnieuw op het belang van collectieve inspraakmechanismen en arbeidsmarktinstuties om dit soort processen van cumulatieve ongelijkheid tegen te gaan.

## 8 | Samenvatting en discussie

In dit rapport analyseren we een aantal knelpunten en uitdagingen met betrekking tot de arbeidskwaliteit en effecten van uitzendwerk, op basis van een grootschalige en gematchte bevraging onder uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten. Doorheen de voorgaande hoofdstukken beschrijven we een brede set (subtiele) effecten en verschillen tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten. In dit hoofdstuk concluderen we met een samenvatting van vier algemene argumenten m.b.t. uitzendwerk die doorheen de hoofdstukken lopen:

1. De motivaties en redenen om (blijvend) uitzendwerk te doen zijn voor de meerderheid van de uitzendkrachten eerder extrinsiek en dwingend.
2. Kijken we naar de vier dimensies van arbeidskwaliteit – voorwaarden, inhoud, omstandigheden en verhoudingen – dan zien we dat uitzendwerk een lagere arbeidskwaliteit kent dan niet-uitzendwerk.
3. Uitzendwerk versterkt processen van cumulatieve ongelijkheid en arbeidsmarktdualisering. Werknemers met een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie komen in (kwalitatief minder) uitzendwerk terecht, wat hun positie verder verzwakt, wat de kans vergroot om verder “vast te zitten” in minder kwalitatieve posities, enz.
4. Uitzendkrachten staan individueel zwakker in het geheel van arbeidsverhoudingen, wat voor hen systemen van collectieve arbeidsverhoudingen zoals vakbonden belangrijker maakt. We zien dan ook dat vakbonds aanwezigheid op de plaats waar ze werken een positieve impact heeft op verschillende aspecten van hun arbeidskwaliteit.

### 8.1 Uitzendwerk is sterk gedreven door extrinsieke, dwingende motivatiegronden

Uitzendkrachten hebben complexe, meerdimensionale motivatiegronden om uitzendwerk te doen. Toch blijkt het aandeel uitzendkrachten dat in de eerste plaats de meer voluntaristische, flexibiliteitsaspecten van uitzendwerk benadrukt als hun motivatiegrond zeer klein (11%). Dit is nog minder het geval voor de jongste groep van uitzendkrachten (jonger dan 30 jaar oud). Omgekeerd doet – met een conservatieve schatting – de helft van de uitzendkrachten onvrijwillig uitzendwerk.

Een duidelijke meerderheid van de uitzendkrachten (66%) wil een vast contract na afloop van de huidige uitzendopdracht, een vraag die nog meer uitgesproken is onder jonge uitzendkrachten (71%). Terwijl de hoop op een vast contract dus groot is, is echter de beoordeling dat uitzendwerk daaraan bijdraagt vaak eerder negatief. Zo is slechts een minderheid (46%) van de uitzendkrachten tevreden over de mate waarin hun uitzendjob hun positie op de arbeidsmarkt versterkt.

Samengenomen wijst dit er op dat een meerderheid van de uitzendkrachten onvrijwillig uitzendwerk doet, of tijdelijk met hoop op een vast contract. We zien echter dat uitzendkrachten in de praktijk lang als uitzendkracht blijven werken. Zo is de helft van de uitzendkrachten al langer dan een jaar uitzendwerk aan het doen, en een derde reeds drie jaar of mee. Ook werkt ongeveer de helft (47%) reeds een half jaar of meer bij dezelfde opdrachtgever. Deze lange periodes in uitzendwerk betekenen niet noodzakelijk langere, meer zekere contracten: het gebruik van dag- en weekcontracten is hoog

en blijft relatief stabiel rond 80%, of het nu om uitzendkrachten gaat die minder dan een maand werken bij dezelfde klant, of één tot twee jaar.

De mate van onvrijwilligheid is duidelijk sterker bij uitzendkrachten in een zwakke socioeconomische en onderhandelingspositie, zoals diegenen met een hogere werkloosheidsgraad in hun gemeente, of een preciaire (huishouds)inkomenssituatie. Dit benadrukt het belang om naast de individueel-psychologische, zelfgerapporteerde motivatiegronden voor uitzendwerk – die belangrijk zijn voor het goed begrip van de effecten van (langdurig) uitzendwerk op welzijn – ook te kijken naar de structurele factoren die uitzendwerk verklaren.

## 8.2 Uitzendwerk kent een lagere arbeidskwaliteit

We zien dat uitzendkrachten voor elk van de vier dimensies van arbeidskwaliteit een duidelijk verschillend niveau van arbeidskwaliteit kennen in vergelijking met niet-uitzendkrachten. Het is niet voor elke indicator even uitgesproken, of occasioneel omgekeerd (bijvoorbeeld werken op niet-standaard momenten), maar standaard ligt de arbeidskwaliteit lager voor uitzendkrachten.

Omgekeerd zijn er nauwelijks indicaties dat deze negatieve aspecten gecompenseerd worden door aspecten van arbeidskwaliteit die meer positief zijn in vergelijking met niet-uitzendkrachten. Zo is er bijvoorbeeld geen verschil qua work-life balance, terwijl dat mogelijk een positief aspect kan zijn van de contractueel minder bindende uitzendwerkformule. Er zijn aanwijzingen dat vrouwen positiever staan tegenover het algemeen principe van uitzendwerk omwille van de flexibiliteit qua tijd, maar in de overige arbeidskwaliteit-aspecten en (meer negatieve) beoordelingen vinden nauwelijks een genderverschil.

Met lagere arbeidskwaliteit doorheen de vier dimensies, en geen indicaties van sterk compenserende aspecten, kunnen we concluderen dat de arbeidskwaliteit voor uitzendkrachten lager ligt. Niet enkel ligt de arbeidskwaliteit lager ten opzichte van niet-uitzendkrachten, binnen de groep uitzendkrachten kennen doorgaans de uitzendkrachten met een preciaire socioeconomische positie een nog lagere arbeidskwaliteit.

**Arbeidsvoorwaarden.** Uitzendkrachten hebben een duidelijk lager mediaan inkomen, wat vooral vanaf  $\pm 30$  jaar en verder leidt tot een sterk inkomensverschil met niet-uitzendkrachten. Vanaf  $\pm 30$  jaar (en ouder) kennen uitzendkrachten beduidend meer een preciaire (huishouds)inkomenssituatie. Een duidelijke meerderheid (60%) van de uitzendkrachten – en dubbel zoveel als bij de niet-uitzendkrachten – geeft aan geen opleiding te hebben gekregen. Dit aanzienlijk nadeel staat los van leeftijd, maar vormt een grotere uitdaging voor jonge werknemers aan het begin van hun loopbaan.

**Arbeidsinhoud.** De controle over het dagelijkse werk (taakautonomie) van uitzendkrachten ligt lager, en het nauwe toezicht op hun dagelijks werk ligt hoger. Ook over de tijd waarin ze die taken moeten uitvoeren, hebben ze minder controle / autonomie. Een derde van de uitzendkrachten krijgt bijvoorbeeld hun uurroosterwijzigingen zeer laat door, wat een negatieve impact heeft op hun work-life balance, zeker als ze een preciaire inkomenssituatie kennen. De work-life balance algemeen, de momenten waarop men werkt en het volume aan uren, blijkt geen algemeen knelpunt voor uitzendwerk. Wel presteert een derde van de uitzendkrachten overuren, en een derde daarvan geeft aan dat deze overuren niet worden gecompenseerd.

**Arbeidsomstandigheden.** Een even grote meerderheid van uitzend- en niet-uitzendkrachten is goed op de hoogte van gezondheids- en veiligheidsrisico's. De knelpunten (qua informatievoorziening)

situëren zich vooral bij de start van de uitzendopdracht – zo heeft bijvoorbeeld 45% bij de start onvoldoende informatie gekregen over wat te doen bij een arbeidsongeval of onvoorziene omstandigheid. Paradoxaal genoeg zien we slechts een beperkte samenhang tussen het risicoprofiel van de uitzendfunctie, en de voorziene uitleg. Wél hangt de kans op uitleg (negatief) samen met o.a. korte contractlengte en een zwakkere socioeconomische positie van de uitzendkracht, wat toont hoe het veiligheidsaspect onderschikt kan zijn aan de economische logica van uitzendwerk. Gezien uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie meer in risicofuncties terechtkomen, zijn ze qua veiligheid en gezondheid op het werk dubbel benadeeld zijn.

**Arbeidsverhoudingen.** Uitzendkrachten hebben qua arbeidsverhoudingen een individueel zwakkere positie, met bijvoorbeeld minder inspraak in hun organisatie en meer terughoudendheid om indien nodig problemen inzake hun arbeidsomstandigheden aan te kaarten. In hun relatie met hun directe leidinggevende(n) zien we vooral verschillen als men vreest voor contractverlies, wat illustreert hoe de zwakkere contractuele positie van uitzendkrachten interpersoonlijke relaties negatief beïnvloedt. Ook de niet-verwaarloosbare minderheid die gediscrimineerd wordt door collega's (12%) en de opdrachtgever (19%) wijst op een zwakkere positie. De zwakkere individuele werknemersstem maakt collectieve werknemersinspraak extra belangrijk. Op lokaal niveau is de link tussen uitzendkracht en vakbond echter zwak: een meerderheid van de uitzendkrachten, en dubbel zoveel als de niet-uitzendkrachten, weet niet of er een vakbond op hun werkplek aanwezig is.

### 8.3 Uitzendwerk versterkt processen van arbeidsmarktdualisering

De terugkerende bevinding doorheen dit rapport is dat uitzendarbeid kan fungeren als een systeem van sociale opsplitsing van arbeid, waardoor werknemers op meer of minder kwalitatieve posities in het arbeidsbestel terechtkomen.

Deze opsplitsing betekent dat we uitzendwerk dienen te bekijken zowel vanuit het perspectief van uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten. We zien namelijk dat de algemene beoordeling van uitzendwerk als al-dan-niet nadelig voor de betrokken werknemers gelijkaardig is voor beide groepen. Dit betekent dat het minder afhankelijk is van concrete, eigen ervaringen met uitzendwerk, en eerder van de positie van de werknemer – uitzendkracht of niet. Voor beide groepen betekent een zwakkere socioeconomische positie een meer negatieve houding tegenover uitzendwerk vanuit werknemersperspectief, en voor niet-uitzendkrachten versterkt een zwakkere socioeconomische positie eveneens de vraag voor vakbondsinitiatief om uitzendwerk te verminderen.

Uitzendwerk splitst arbeid op, maar waar werknemers daarna terechtkomen is echter niet toevallig: diegenen met een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie worden gesorteerd naar minder kwalitatieve (uitzend)posities, van waaruit de kans op een meer kwalitatieve (uitzend)positie ook nog eens kleiner is. Op die manier versterkt uitzendwerk processen van cumulatieve ongelijkheid en arbeidsmarktdualisering.

Deze processen van cumulatieve ongelijkheid starten vanaf het moment dat een werknemer als uitzendkracht begint te werken. Zo hebben uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie een grotere kans om (blijvend) onvrijwillig uitzendwerk te doen. Het effect van de werkloosheidsgraad in de gemeente waarin de uitzendkracht woont, is hierbij bijzonder opvallend, robuust en substantieel. Ze werken meer met dagcontracten, en bij rechtstreekse sollicitatie verwijst de werkgever hen ook meer door naar een (in-house) uitzendkantoor. Ook zijn ze beduidend minder tevreden over de mate dat het uitzendwerk bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie. Het is duidelijk dat in deze groep het risico op onvrijwillig uitzendwerk zonder perspectief op “opstap” zeer groot is.

Dit risico wordt versterkt door de dynamiek bij de opdrachtgever. Uitzendkrachten met een zwakke socioeconomische positie hebben aanzienlijk minder kans op opleiding en als ze opleiding krijgen, is deze minder voorbereidend voor toekomstige functies of posities, en zijn ze in tegenstelling tot niet-preciaire uitzendkrachten niet optimistisch over de bijdrage hiervan op hun jobzekerheid. Ze zijn ook minder optimistisch dat ze na afloop van de uitzendopdracht verder kunnen werken bij de klant, en geven minder aan dat de opdrachtgever hen een vast contract heeft beloofd. Deze verschillen naar preciaire inkomenssituatie in opleidingskwantiteit en kwaliteit, evenals toekomstperspectieven en –verwachtingen, wijzen erop dat de kansen ongelijk zijn om uitzendwerk als “opstap” te gebruiken naar meer kwalitatieve (uitzend)posities en/of vast werk.

Uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische positie lopen dus een verhoogt risico om ‘vast te zitten’ in uitzendwerk, en dit werk is qua arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen tevens minder kwalitatief. Zo hebben ze een lagere taakautonomie, meer nauwgezette controle van hun dagelijks werk en minder inspraak op het werk. Ze krijgen vaker uurroosterveranderingen pas (zeer) laat door, en zijn beduidend minder positief over hun work-life balance. Ze werken meer in risicofuncties, maar hebben minder kans op de nodige uitleg te krijgen over veiligheid en gezondheid bij de start van de uitzendopdracht. Tenslotte ervaren ze meer discriminatie van collega’s en de opdrachtgever. Het verbaast dan ook niet dat slechts een minderheid van 23% tot 46% van de preciaire uitzendkrachten tevreden is over aspecten zoals werkzekerheid, leermogelijkheden, en toekomst-perspectieven.

#### **8.4 Vakbonds aanwezigheid compenseert deels negatieve effecten van uitzendwerk**

Uitzendkrachten kennen een individueel zwakkere positie in het geheel van arbeidsverhoudingen, zeker die uitzendkrachten met een zwakkere socioeconomische en onderhandelingspositie. Dit maakt dat collectieve arbeidsverhoudingen en collectieve vormen van inspraak voor hen belangrijker zijn voor het bewaken en versterken van hun arbeidskwaliteit en werkomstandigheden. Met andere woorden, vakbonden spelen een belangrijke rol voor werknemers in een (contractueel) zwakkere, tijdelijke positie.

Doorheen het rapport zien we dat vakbonden een positief effect hebben op verschillende aspecten van de arbeidskwaliteit van uitzendkrachten. Zo vermindert de aanwezigheid van een vakbondsvertegenwoordiging op de plaats waar de uitzendkracht werkt de kans dat hij of zij werkt met dagcontracten. Vakbonds aanwezigheid verhoogt de kans dat wanneer uitzendkrachten overuren presteren, de opdrachtgever deze overuren compenseert. Bovendien rapporteren uitzendkrachten beduidend minder discriminatie door de opdrachtgever, als er een vakbond aanwezig is. Dit alles is een aanwijzing dat het sociale dialoog-klimaat en de georganiseerde werknemersmacht op organisatieniveau een rem vormt op het door de werkgever benutten van uitzendwerkaspecten die sterk nadelig zijn voor werknemers.

Vakbonds aanwezigheid blijkt ook een positief effect te hebben op kernaspecten van de kwaliteit van uitzendarbeid, zoals de kans dat men opleiding krijgt. Dit soort vakbondseffecten – die eveneens opgaan voor niet-uitzendkrachten – verklaart waarschijnlijk waarom vakbonds aanwezigheid ook een positief effect heeft op de tevredenheid van uitzendkrachten dat hun uitzendwerk bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie. Het is onwaarschijnlijk dat dit toe te schrijven is aan een directe, actieve interventie van vakbonden rond (latere) tewerkstellingskansen van uitzendkrachten. Het is meer waarschijnlijk dat uitzendkrachten eveneens de algemene voordelen van een actieve vakbonds aanwezigheid voor arbeidsomstandigheden voelen, en dat deze betere voorwaarden hun optimistischer maken over hoe hun uitzendjob bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie.

Er zijn ook een aantal aspecten waar we onverwachte vakbondseffecten, of onverwacht geen vakbondseffect, vinden. Zo verhoogt vakbonds aanwezigheid de kans dat uitzendkrachten aangeven dat collega's hun discrimineren. Het is niet duidelijk wat de reden is voor dit onverwacht effect. Ook vinden we tegen de verwachtingen in geen effect van vakbonds aanwezigheid op kans dat zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten aangeven al-dan-niet goed geïnformeerd te zijn over de veiligheids- en gezondheidsrisico's, noch op de kans dat uitzendkrachten aangeven adequate veiligheidsinformatie ontvangen te hebben bij de start van de uitzendopdracht.

Tenslotte vinden we ook niet het verwachte vakbondseffect op inspraak op organisatieniveau, noch op de terughoudendheid van uitzendkrachten om individueel mogelijke knelpunten met hun arbeidsomstandigheden aan te kaarten. Dit wijst er mogelijk op dat een aanwezige vakbondsdélégatie geen effect heeft op dit soort directe werknemersinspraak en interpersoonlijke relaties. Met andere woorden, de positieve vakbondseffecten die we vinden spelen vooral op collectief, organisatieniveau, en beïnvloeden zo de arbeidssituatie van werknemers.





## 9 | Bijlagen en methodologische duiding

### 9.1 Surveyopzet en populatie-afbakening

In de enquête van 2019 bevragen we zowel werknemers zonder uitzendstatuut ('niet-uitzendkrachten'), als uitzendkrachten. We enquêteren de eerst groep van niet-uitzendkrachten door uit het ACV-ledenbestand een toevalssteekproef van 27.000 personen te trekken onder de leden die op januari 2019 beroepsactief zijn en geen premie als uitzendkracht hebben ontvangen. We bevragen zowel de uitzendkrachten als de niet-uitzendkrachten via dezelfde survey, dus via de initiële routing leiden we – een kleine groep van – respondenten die zich administratief in de verkeerde subpopulatie bevinden naar de correcte vragenlijst. De vragenlijst is tweetalig opgesteld (Nederlands en Frans), en bevat een gemeenschappelijk deel voor uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten, evenals een specifiek deel voor beide groepen.

Als enquêtepopulatie voor de uitzendkrachtengroep nemen we diegenen die voor de referteperiode 2018 (2017-07-01 t.e.m. 2018-06-30) recht hebben op een eindejaarspremie als uitzendkracht. Uitzendkrachten krijgen deze premie toegekend in december 2018 wanneer ze in de referteperiode minstens 65 dagen of 494 uur uitzendwerk hebben gepresteerd. Van de totale groep uitzendkrachten (minus jobstudenten) in 2018 met een omvang van  $\pm 460.000$  (koppen) à  $\pm 120.000$  (VTE), gaat het om  $\pm 160.000$  uitzendkrachten die recht hebben op deze eindejaarspremie. De meerderheid van deze premies wordt uitbetaald door de vakbonden, de rest door het sectoraal fonds.

Met de retroactieve referteperiode gaat het dus om uitzendkrachten die ofwel op moment van bevraging (nog) uitzendwerk verrichten, ofwel dat in 2018 gedaan hadden maar ondertussen niet meer. In het tweede geval verwezen de vragen specifiek over de uitzendopdracht naar hun laatst verrichte uitzendopdracht, in de plaats van de uitzendopdracht die ze momenteel uitvoeren.

Om deze populatie van uitzendkrachten te enquêteren, gebruiken we de contactinformatie die ACV heeft (voor de premieuitbetaling) van de bij hun aangesloten uitzendkrachten. Filteren we op beschikbaarheid van emailadressen en GDPR-contacteerbaarheid voor onderzoeksdoeleinden, dan gaat het uiteindelijk om 27.169 contacteerbare respondenten.

Deze populatie-afbakening en steekproefkader betekent dat (1) diegenen die occasioneel uitzendwerk verrichten, en (2) niet-gesyndiceerde uitzendkrachten buiten het steekproefkader vallen. Het eerste criteria houdt dus in dat – net zoals in het HIVA – KU Leuven uitzendrapport van 2014 – jobstudenten die werken via een uitzendformule bewust buiten de populatiedefinitie vallen. Jobstudenten kunnen namelijk maximaal 475 uren per kalenderjaar presteren tegen gereduceerd bijdragetarief. Voor het goed begrip van de dynamiek in dit arbeidsmarktsegment is deze groep absoluut belangrijk, maar voor de vraagstelling van dit onderzoek beschouwen we deze groep als te verschillend qua achtergrondkenmerken, werkoriëntaties, en werkverwachtingen.

Het betekent eveneens dat werknemers die slechts occasioneel (minder dan 65 werkdagen) uitzendwerk hebben verricht in 2018 buiten de populatie en enquêtering vallen. Dit verhoogt voor de toetsing van maten van arbeidskwaliteit de vergelijkbaarheid met niet-uitzendkrachten wat betreft

achtergrondkenmerken, werkoriëntaties, en werkverwachtingen qua kenmerken. Echter, het betekent ook dat het steekproefkader niet de volledige verdeling bestrijkt wat betreft tijd gewerkt in uitzendwerk. Dit dient men zeker in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de beschrijvende statistieken rond (effecten van) duur in uitzendwerk, en de transitiekansen uit uitzendwerk.

Naast occasionele uitzendkrachten vallen niet-gesyndiceerde uitzendkrachten eveneens buiten het steekproefkader. Echter, met een relatief stabiele syndicalisatiegraad van meer dan 60% (2019) onder uitzendkrachten vat dit nog steeds de meerderheid van de uitzendkrachten. We verwachten ook geen systematische vertekening van de resultaten ten opzichte van de totale groep van niet-gesyndiceerde uitzendkrachten. In de niet-gesyndiceerde groep verwachten we namelijk zowel werknemers met een sterkere positie (i.e. geen vakbond nodig) als diegene met een meer precaire positie (bv. sectoren met lage vakbonds aanwezigheid).

## 9.2 Response en weging

De enquête is gelanceerd op 18 maart 2019 en afgesloten op 13 mei 2019, met drie tussentijdse reminders. Als deelname-incentief werden onder de deelnemers tien bonnen ter waarde van €50 verloot na afloop van de bevragsingsperiode. De response uitkomsten, evenals de response- en breakoff-statistieken zijn weergegeven in Tabel 9.1 en Tabel 9.2 volgens de gestandaardiseerde AAPOR survey response codes<sup>8</sup>.

Vergelijken we de respondenten in de uitzendgroep met de populatie van uitzendkrachten gesyndiceerd bij ACV, dan zien we een vertekening naar geslacht (significant minder response van mannen) en leeftijd (-30 jaar minder). Bij de niet-uitzendkrachten zien we eenzelfde responseverschil naar geslacht en leeftijd, evenals naar regio (hogere response in Vlaanderen).

We construeren een poststratificatiegewicht (Valliant et al., 2013) die de response voor zowel de uitzendkrachten als de niet-uitzendkrachten weegt naar de kruisverdeling naar geslacht, leeftijd en regio in het ACV-ledenbestand. Door via dit poststratificatiegewicht te wegen naar de verdeling in de populatie, corrigeren we voor zowel mismatches tussen steekproefkader en steekproef (bv. ontbrekende emailadressen), als voor non-response verschillen.

We gebruiken deze weegvariabele voor de uni- en bivariate descriptieve rapportering. Voor de multivariate regressiemodellen bleek het toepassen van de weegvariabele voor de resultaten weinig verschil te maken, en rapporteren we dus bewust de modellen op basis van de ongewogen data (Winship & Rabill, 1994).

## 9.3 Schatting continue inkomensverdeling

Voor de bevraging van het netto maandinkomen gebruiken we de antwoordcategorieën van het European Social Survey, waarbij respondenten aangeven in welke inkomensband hun inkomen zich situeert. Om meer eenvoudig beschrijvende maten van inkomen(sverschillen) te rapporteren, gebruiken we echter niet rechtstreeks het antwoordpatroon overheen deze categorieën, maar een geschatte continue inkomensverdeling.

---

<sup>8</sup> American Association for Public Opinion Research, [https://www.aapor.org/Standards-Ethics/Standard-Definitions-\(1\).aspx](https://www.aapor.org/Standards-Ethics/Standard-Definitions-(1).aspx)

Voor deze schatting gebruiken we een recente best-practice methode (von Hippel et al., 2017), waarmee we een niet-parametrische continue verdeling fitten op basis van het antwoordpatroon op de antwoordcategorieën, zonder het gemiddelde te beperken tot een gekend gemiddelde. Op basis van deze gefitte verdeling genereren we vervolgens de beschrijvende statistieken in dit rapport.

**Tabel 9.1 AAPOR final disposition codes voor reponse enquête.**

final disposition code	niet-uitzend (n)	uitzend (n)	totaal (n)	niet-uitzend (%)	uitzend (%)	totaal (%)
Complete survey	3.527	2.561	6.088	13.1%	9.4%	11.2%
Explicit refusal	82	59	141	0.3%	0.2%	0.3%
Incomplete survey	578	998	1.576	2.1%	3.7%	2.9%
Invitation returned undelivered	188	222	410	0.7%	0.8%	0.8%
Nothing returned	21.229	22.004	43.233	78.6%	81.0%	79.8%
Partial survey	1.396	1.325	2.721	5.2%	4.9%	5.0%

**Tabel 9.2 AAPOR gestandaardiseerde response en breakoff rates.**

rate	totaal	niet-uitzend	uitzend	
<b>BOR</b>	23.6%	22.1%	25.4%	Proportion of eligible cases breaking off the interview with insufficient information.
<b>RR1</b>	11.2%	13.1%	9.4%	Minimum response rate based on complete interviews.
<b>RR2</b>	16.3%	18.2%	14.3%	Minimum response rate and including partial interviews.
<b>RR4</b>	16.3%	18.2%	14.3%	Minimum response rate, correction for estimated eligibility and including partial interviews.

## Referenties

- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, *63*(8), 1129–1155. <https://doi.org/10.1177/0018726709354131>
- Auspurg, K., & Gundert, S. (2016). Precarious Employment and Bargaining Power: Results of a Factorial Survey Analysis. *Zeitschrift für Soziologie*, *44*(2), 99–117. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2015-0204>
- Belkacem, R., & Montcharmont, L. (2012). Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires. Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, *14*–2. <https://doi.org/10.4000/pistes.2543>
- Bosmans, K., Cuyper, N. D., Hardonk, S., & Vanroelen, C. (2015). Temporary agency workers as outsiders: an application of the established-outsider theory on the social relations between temporary agency and permanent workers. *Society, Health & Vulnerability*, *6*(1), 27848. <https://doi.org/10.3402/vgi.v6.27848>
- Bryson, A. (2013). Do temporary agency workers affect workplace performance? *Journal of Productivity Analysis*, *39*(2), 131–138. <https://doi.org/10.1007/s11123-012-0282-2>
- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2019). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, *40*(2), 238–256. <https://doi.org/10.1177/0143831X18805931>
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, *10*(1), 25–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated

- performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441–459.  
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.441>
- De Cuyper, N., Sora, B., De Witte, H., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2009). Organizations' Use of Temporary Employment and a Climate of Job Insecurity among Belgian and Spanish Permanent Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4), 564–591.  
<https://doi.org/10.1177/0143831X09336808>
- De Witte, H., Van der Steene, T., Dejonckheere, J., Forrier, A., & Sels, L. (2001). *Contractueel flexibele werknemers: wie zijn ze en waarom doen ze het?* (Cahier 6). HIVA - KU Leuven.
- Declerck, V., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2005). Van “Ik kies er voor” tot “Ik kan niet anders”. Uitzendkrachten en hun motieven: een literatuuroverzicht. In J. Denys (Red.), *“Plus et en vous”. Een halve eeuw uitzendarbeid in België* (pp. 115–126). Randstad / Uitgeverij Lannoo.
- Gallie, D. (2013). Direct participation and the quality of work. *Human Relations*, 66(4), 453–473.  
<https://doi.org/10.1177/0018726712473035>
- Ghesquière, F. (2014). Précarité du contrat de travail et risque de perte d'emploi en Europe. *Sociologie*, Vol. 5(3), 271–290.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2012). Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers. *Organization Studies*, 33(4), 487–505.  
<https://doi.org/10.1177/0170840612443456>
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management*.  
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038>
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia. *Personnel Review*.  
<https://doi.org/10.1108/00483480610645803>
- Hopp, C., Minten, A., & Toporova, N. (2016). Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 527–547.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020444>

- Hosseini, Z., Koopmans, L., & Verbiest, S. (2020). De impact van flexibele arbeidscontracten op de vitaliteit en productiviteit van de flexwerkers. *Tijdschrift voor HRM*. <https://tijdschriftvoorhrm.nl/flexibele-arbeidscontracten/>
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motives for Being Temporary Agency Worker: Validity Study of One Measure According to The Self-Determination Theory. *Social Indicators Research*, 116(1), 137–152. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0273-3>
- Martinez, E. (2005). De arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. In J. Denys (Red.), *“Plus et en vous”*. *Een halve eeuw uitzendarbeid in België* (pp. 127–139). Randstad / Uitgeverij Lannoo.
- Mitlacher, L. W. (2008). Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 446–460. <https://doi.org/10.1080/09585190801895528>
- Petilliot, R. (2018). How important is the type of working contract for job satisfaction of agency workers? *International Review of Economics*, 65(3), 359–379. <https://doi.org/10.1007/s12232-018-0300-4>
- Rose, D., & Harrison, E. (2010). *Social Class in Europe: An Introduction to the European Socio-economic Classification*. Routledge. <http://www.worldcat.org/title/social-class-in-europe-an-introduction-to-the-european-socio-economic-classification/oclc/318585626>
- SER. (2019). *Verkorting termijnen actief en passief kiesrecht leden ondernemingsraad*. Sociaal-Economische Raad. <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/betrekken-bij-medezeggenschap>
- Smits, W., & de Vries, J. (2019). *Loonverschil tussen flexibele en vaste werknemers* (Statistische Trends). Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Strauss-Raats, P. (2019). Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. *Safety Science*, 112, 213–222. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.020>
- Szekér, L., Vandekerckhove, S., & Van Gyes, G. (2014). *Uitzendkrachten. Bevraging ACV* (p. 103). HIVA - KU Leuven.
- Underhill, E. (2005). Winners or losers? Work/Life Balance and Temporary Agency Workers. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 16(2), 29–59. <https://doi.org/10.1080/10301763.2005.10669322>

- Underhill, E., & Quinlan, M. (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 66(3), 397–421. <https://doi.org/10.7202/1006345ar>
- Underthun, A., & Aasland, A. (2018). Motivation, Migration and Non-standard Employment: A Survey Among Temporary Agency Workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8, 67–88. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8iS4.111156>
- Valliant, R., Dever, J. A., & Kreuter, F. (2013). *Practical Tools for Designing and Weighting Survey Samples*. Springer. <http://www.springer.com/statistics/social+sciences+%26+law/book/978-1-4614-6448-8>
- Vendramin, P. (2018). *Jongeren en werk in België. Enquête bij 18- tot 30-jarigen*. Jong-ACV / Chaire Travail-Université (UCL-CIRTES).
- von Hippel, P. T., Hunter, D. J., & Drown, M. (2017). Better Estimates from Binned Income Data: Interpolated CDFs and Mean-Matching. *Sociological Science*, 4, 641–655. <https://doi.org/10.15195/v4.a26>
- Winship, C., & Rabill, L. (1994). Sampling Weights and Regression Analysis. *Sociological Methods & Research*, 23(2), 230–257. <https://doi.org/10.1177/0049124194023002004>