



Allochtonen en uitzendarbeid: één strijd?



Marc De Vos

In dertien Vlaamse centrumsteden daalde de werkloosheid onder jonge allochtonen met 38% tussen 2005 en 2007. Werkloosheid is dan toch geen fataliteit voor één van de zwakste groepen op onze arbeidsmarkt. De goede conjunctuur en de schaarste op de Vlaamse arbeidsmarkt brachten een acute vraag naar arbeidskrachten die niet met grote kieskeurigheid kon worden ingevuld. Uitgekiende stedelijke jeugdwerkloosheidsplannen brachten vraag en aanbod bij elkaar. Voor wie er nog aan twijfelt: lokale, op maat gemaakte en proactieve activering kan dus wel degelijk het verschil maken.

Euforie is uiteraard misplaatst. De algemene scholing- en arbeidsmarktpositie van de allochtonen in België blijft miserabel en is in sommige regio's ronduit schandelijk. Instromen en werk vinden is ook maar een begin. Werk houden en doorstromen, is de volgende uitdaging. De economische conjunctuur kan daarenboven snel keren en is al kerende. Maar de kentering van 2005-07 stemt wel hoopvol voor de toekomst. Die

toekomst is er immers één van demografische verschraving waarin schaarste op de arbeidsmarkt een structureel gegeven zal worden. En schaarste scheidt dus creativiteit, ook in de aanwerving.

Cijfers zijn mij niet bekend, maar de kans is groot dat de jonge allochtonen aan de slag zijn gegaan met een tijdelijk contract of als uitzendarbeider. De instroom van arbeiders op de arbeidsmarkt gebeurt vaak via uitzendarbeid. In de industrie is de helft van vaste arbeiders als uitzendarbeider begonnen. Dat brengt ons bij het voorstel van enkele parlementariërs van de SP.a om uitzendarbeid in te snoeren. Een uitzendwerknemer die gedurende een periode van drie maanden 60 dagen bij eenzelfde onderneming werkt, zou recht moeten krijgen op een contract van onbepaalde duur.

Vakbonden en socialistische partijen hebben het in België altijd al moeilijk gehad met uitzendarbeid. De vrees voor misbruiken en het wantrouwen tegenover een flexibele arbeidsconstructie met een uitzendkantoor als derde hond in het kegelspel zitten diep. Vandaar dat de Belgische wetgeving uitzendarbeid alleen in tijdelijke of uitzonderlijke werksituaties toelaat.

Elke waarnemer weet echter dat deze letter in de realiteit al lang dood is. Uitzendarbeid wordt courant gebruikt als aanloop naar vast werk en als een flexibele arbeidsbuffer in het steeds wijzigende economische klimaat. Het wetsvoorstel heeft de verdienste om opnieuw klare wijn te willen schenken. Maar tapt het daarbij wel uit het juiste vaatje?

Waarom neemt uitzendarbeid zo een vlucht? Omdat ondernemingen via uitzendarbeid geschikte arbeidskrachten kunnen vinden die instant inzetbaar of afzetbaar zijn, zonder de last van selectieprocessen of de papierwinkel van het werkgeverschap. Voor werknemers die van afwisselend of tijdelijk werk houden, is uitzendarbeid ook een leuke formule. Voor velen is uitzendarbeid echter een noodzakelijke en soms langdurige antichambre op weg naar vaste tewerkstelling.

Het is niet voor niets dat de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt, waaronder de allochtonen en de ouderen, relatief sterker vertegenwoordigd zijn in de uitzendarbeid. Wie moeilijk in aanmerking komt voor vaste tewerkstelling, vindt uitzendarbeid drempelverlagend.

Een tijdsbeperking voor uitzendarbeid is dus een tweesnijdend zwaard. Er zullen excessen worden vermeden in de flexibiliteitsdrift van werkgevers. Anderzijds betekent minder uitzendarbeid ook minder arbeidskansen

voor de zwakkere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Dit perverse effect is belangrijk. Want laten we wel wezen: als de flexibiliteit echt doorslaggevend is, dan zal de onderneming gewoon tijdig van uitzendkracht wisselen en de beperking omzeilen.

Hiermee raken we de kern van het probleem. Uitzendarbeid en andere vormen van tijdelijke arbeid worden oneigenlijk gebruikt omdat het klassieke arbeidsstatuut rigide is en een zwaar ontslagrisico impliceert. Daardoor ontstaat op de arbeidsmarkt een stille apartheid tussen bevoorrechte insiders, die de drempel van vaste tewerkstelling kunnen nemen, en de minder gekwalificeerde outsiders die het met precair werk moeten stellen.

De discussie over de grenzen van uitzendarbeid moet gevoerd worden. De kloof tussen de wet en de praktijk is immers een ravijn die een rechtsstaat onwaardig is. Maar evenzeer moeten we beseffen dat misbruik van uitzendarbeid een symptoom is van een rigide arbeidsmarkt. Alleen door deze onderliggende

ziekte te bestrijden, kan de stuitende apartheid tussen de insiders en de outsiders op onze arbeidsmarkt verminderen.

“
Tijdsbeperking
van
uitzendarbeid is
een
tweesnijdend
zwaard dat ook
de
arbeidskansen
van de
kansengroepen
zal verminderen
zolang de
onderliggende
rigiditeit van de
arbeidsmarkt
niet verbetert.
”

Marc De Vos

Directeur Itinera Institute

Het Itinera Institute is een onafhankelijke denktank en doetank die, boven partijgrenzen, regionale verschillen en belangengroepen heen, wegen wil aanreiken voor beleidshervormingen met het oog op duurzame economische groei en sociale bescherming in België en zijn regio's.



Itinera Institute VZW-ASBL

Boulevard Leopold II Laan 184d - B-1080 Brussel - Bruxelles

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org www.itinerainstitute.org

L'itinera Institute est un think-tank et do-tank indépendant qui, au-dessus et au-delà des partis politiques, des différences régionales et des groupes d'intérêt, veut identifier les chemins de réformes qui garantissent une croissance économique et une protection sociale durables en Belgique et dans ses régions.

Verantwoordelijke uitgever - Editeur responsable: Marc De Vos, Directeur
