

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 264
van **EMMILY TALPE**
datum: 25 januari 2016

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Interimarbeid - Doorstroom naar reguliere jobs

Interimarbeid is het belangrijkste instroomkanaal voor jonge werknemers op de arbeidsmarkt. Van alle jonge werkzoekenden gaat meer dan 40 % aan de slag via uitzendarbeid. Ook bij ouderen is er sprake van een relatief hoog instroompercentage van ongeveer 33 %. Bedoeling is dat de meesten op termijn doorstromen naar een reguliere job met een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

1. Hoeveel werkzoekenden heeft de VDAB in 2015 bemiddeld naar een interimjob? Graag een opdeling per leeftijdscategorie (-25, 25-49, 50+), scholingsgraad, sector en geslacht.
2.
 - a) Hoeveel werknemers die instromen via uitzendarbeid hebben na 1 respectievelijk 2 jaar een job met een contract van onbepaalde duur?
 - b) Zijn er verschillen merkbaar tussen jonge en oudere werknemers?
 - c) Zijn er verschillen merkbaar volgens sector, scholingsgraad en geslacht?
3. Hoeveel werknemers blijven langer dan 5 jaar in het stelsel van uitzendarbeid?
4. Wat zijn de factoren die de doorstroom van een uitzendjob naar een vaste job bevorderen?
5. Wat zijn de factoren die de doorstroom van een uitzendjob naar een vaste job tegengaan?
6. In hoeverre ondervinden studenten die interimarbeid hebben verricht een voordeel zodra ze zich op de arbeidsmarkt aanbieden om een reguliere job te vinden?

ANTWOORD

op vraag nr. 264 van 25 januari 2016

van **EMMILY TALPE**

1. VDAB bemiddelde in 2015 actief 13.799 werkzoekenden naar een uitzendjob via een sollicitatieopdracht (verwijzingen door VDAB).
Van deze groep behoort 14 procent tot de 50plus-doelgroep.
Het aantal laaggeschoolden maakt 48 procent uit van deze werkzoekendengroep.

Naast de sollicitatieopdrachten gebeurden in 2015 75.180 mededelingen door VDAB van uitzendvacatures aan werkzoekenden en 10.804.788 via de automatische matchingtools.

2. a) 35,0 procent van de uitzendkrachten heeft na 1 jaar een contract van onbepaalde duur. Na 2 jaar is dit aandeel gestegen naar 47,6 procent.

b)
 - 26,2 procent van de 50+\uitzendkrachten heeft na 1 jaar een contract van onbepaalde duur. Bij de jongeren tot 25 jaar bedraagt het aandeel 33,6 procent.
 - 34,2 procent van de 50+\uitzendkrachten heeft na 2 jaar een contract van onbepaalde duur, ten opzichte van 47.2 procent van de jongeren tot 25 jaar.
c) Na 2 jaar heeft 52,0 procent van middengeschoolde uitzendkrachten een vaste job, voor de laaggeschoolden is dat 38 procent en de hooggeschoolden 58,2 procent.
Na 1 jaar is dat respectievelijk 38,5 procent, 26,1 procent en 46,1 procent.
Het verschil op basis van geslacht is minimaal en neemt af in de tijd.
Volgens sector en geslacht zijn er geen gegevens.
3. Na 2,5 jaar heeft nog slechts 1,3 procent van de oorspronkelijke groep uitzendkrachten een uitzendcontract. Gegevens over 5+ jaar niet beschikbaar.
4.
 - Via uitzendarbeid doen werkzoekenden werkervaring op waardoor de competenties worden versterkt en de werkzoekende aantrekkelijker wordt als werknemer voor de werkgever. Daarnaast kunnen werkzoekenden werkervaring opdoen bij verschillende werkgevers waardoor ze kennismaken met verschillende vormen van werken.
 - Via de inlenende bedrijven waarin de uitzendkrachten zijn tewerkgesteld vergroten zij hun netwerk in de zoektocht naar (vast) werk. Heel wat werkgevers rekruteren eerst intern wanneer zich een vacature voordoet.
 - Uitzendkrachten kunnen zichzelf bewijzen bij een werkgever tijdens de uitzendopdracht met een verbeterde positie ten opzichte van andere sollicitanten voor een vaste job, zowel op het vlak van inhoudelijk kennen en kunnen, als op het vlak van motivatie en werkattitude.
5.
 - Het mogelijke lock-in effect van uitzendarbeid : wanneer werkzoekenden een uitzendjob gevonden hebben, kunnen ze hun inspanningen naar het zoeken van

vast werk verminderen of kan de mogelijkheid van het zoeken naar vast werk worden tegengegaan door het verminderen van de zoektijdcapaciteit.

- Door het tijdelijk karakter van uitzendarbeid bestaat het risico dat zowel werkgevers als werknemers minder bereid zijn te investeren in opleiding en training in functie van competentieontwikkeling –en versterking en het levenslang leren. Hierdoor wordt de employability van uitzendkrachten minder goed ontwikkeld dan die van werknemers met een vaste job.
6. Uit een onderzoek van Idea Consult in 2014 blijkt dat 50 procent van de studenten stelt dat hun kansen op het vinden van een job na de studies stijgen als gevolg van hun interimwerk tijdens de studeerperiode.