

**SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 658  
van **GÜLER TURAN**  
datum: 27 juni 2018

---

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

---

*Arbeidsmarkt - Tekort aan IT-profielen*

In de jaarlijkse 'Index van de digitale economie' van de Europese Unie wordt duidelijk dat de digitale check-up voor België geen goed nieuws is. In de algemene index, die peilt naar uiteenlopende aspecten zoals het gebruik van internet, e-commerce of digitale overheidsdiensten, zakt België twee plaatsen van zes naar acht.

De nood aan digitale experts is hoog bij de Belgische bedrijven. Dat komt niet alleen omdat de economie het goed doet, maar vooral omdat de digitalisering verder blijft toenemen en naar zowat alle sectoren is uitgebreid. Voor de bedrijven wordt het steeds moeilijker om geschikte mensen te vinden met uiteenlopende ICT-profielen. In de pure technologiesector zijn er 15.000 jobs die ook niet ingevuld geraken.

Dat de zoektocht naar geschikt IT-personeel bedrijven kan hinderen in hun groei bewijst het voorbeeld van Proximus, dat de grootste moeite heeft met het invullen van honderden openstaande digitale vacatures.

Er is duidelijk een mismatch tussen de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. Men zou kunnen concluderen dat veel jongeren de weg niet vinden naar de sector maar ook dat vele werknemers en werklozen de weg niet vinden naar omscholingscursussen.

1. Welk kortetermijneffect denkt de minister dat deze digitale achteruitgang heeft voor onze Vlaamse bedrijven en onze arbeidsmarkt, wetende dat de digitalisering op alle fronten in volle vaart bezig is en e-commerce en andere technologische en digitale ontwikkelingen onze bedrijven en kmo's voor een grote uitdaging zetten?
2. Is de minister van mening dat zijn huidige beleid efficiënt is om de problematische en structurele tekorten van IT-profielen te verlichten? Zo ja, op welke manier? Zo neen, wat denkt de minister hieraan te doen op korte termijn en op lange termijn?
3. Welke ondersteunende maatregelen neemt deze regering om werkgevers aan te sporen hun openstaande vacatures in te vullen via opleidingen die ze zelf kunnen organiseren, al dan niet in samenwerking met VDAB, een centrum voor volwassenenonderwijs (CVO) of een SYNTRA of een organisatie uit de privésector?
4. Om de stagnatie van de economie te beperken, kunnen ook werklozen die minder onderlegd zijn in IT aangespoord worden om nieuwe IT-vaardigheden aan te leren of bestaande vaardigheden gelinkt aan IT-functies te versterken via VDAB, SYNTRA of de digitale sectoren.

Welke samenwerkingsverbanden zijn er tussen bijvoorbeeld VDAB en de digitale sectoren voor het geven van specifieke trainingsmodules afgestemd op de IT-vaardigheden? Wat is het budget waarin deze regering hiervoor voorziet buiten de kmo-portefeuille?

5. Hogescholen leveren te weinig van de (gezochte) IT-profielen af.

Welke flankerende maatregelen neemt deze regering in het steunen van de inspanning van de hogescholen om scholieren te helpen makkelijker en efficiënter de weg te vinden naar een functie in de digitale sector die beter afgestemd is op hun IT-opleidingsprofiel? In welk budget is hiervoor voorzien?

6. De mondialisering van de economie maakt dat Vlaams IT-talent makkelijker naar een ander land of regio verhuist om te gaan werken.

Op welke manier denkt de minister om IT-talent vanuit Wallonië naar Vlaanderen aan te trekken vooraleer ook zij vertrekken naar andere landen?

7. Aanwerven van hoogopgeleide derdelanders moet eenvoudiger.

Maar wanneer zal een evaluatie gebeuren van de bestaande loonbarema's om sociale dumping te voorkomen waardoor Vlaams talent zou worden weggeconcentreerd in het voordeel van de eerste groep van arbeidskrachten die naar Vlaanderen komen werken? Welke maatregelen denkt de minister te zullen nemen mochten de resultaten van de studie aantonen dat er geen homogeen minimum loonbarema is voor jong afgestudeerden en buitenlands IT-talent?

8. Van wanneer dateert de laatste update van de knelpuntberoepenlijst en wanneer denkt de minister werk te maken van een dynamische knelpuntberoepenlijst voor midden- en hogeschoolde profielen, gekoppeld aan de ISCO-code en een minimumloon?

9. Hoeveel mensen hebben sinds 2015 een beroep gedaan op EURES om in Vlaanderen werk te vinden in de IT-sector? Hoeveel vacatures werden sinds 2015 in EURES gepubliceerd met een specifiek IT-profiel? Graag een overzicht per kalenderjaar vanaf 2015 tot en met 2018 en een opdeling per sector.

10. Hoeveel buitenlandse werknemers hebben sinds 2015 tot en met 2018 een toelating tot arbeid gekregen van 12 maanden? Graag een opdeling in kalenderjaren, in IT- of niet-IT-profielen en in EU- of niet-EU-onderdaan.

11. Hoeveel van deze buitenlandse werknemers met een IT-profiel hebben na de 12 maanden een verlenging ontvangen van hun toelating tot arbeid sinds 2015 tot en met 2018? Graag een opdeling in EU- en niet-EU-onderdaan .

12. Hoeveel van deze buitenlandse werknemers met een toelating tot de arbeidsmarkt zijn gedetacheerd en worden dus ook feitelijk uitbetaald volgens de loonbarema's en arbeidsvoorwaarden van de buitenlandse moedermaatschappij? Graag een overzicht vanaf 2015 tot en met 2018

13. Heeft de minister een studie laten uitvoeren over de vraag of de buitenlandse werknemers met een toelating tot de arbeidsmarkt van 12 maanden ook effectief het minimum loonbarema hebben ontvangen? Zo neen, denkt de minister dat een dergelijke studie nuttig kan zijn?

14. Om de potentiële baten van verschillende categorieën van zelfstandige ondernemers uit niet-EU-landen te maximaliseren, denkt de minister er aan om de verschillende voorwaarden te gaan bepalen en af te toetsen, zodat het ondernemerspotentieel van betrokkenen ook kan worden gevaloriseerd.

Tegen wanneer denkt de minister deze oefening uit te voeren en met welke organisaties?

**ANTWOORD**

op vraag nr. 658 van 27 juni 2018

van **GÜLER TURAN**

---

1. Eerst en vooral is op alle vlakken de digitalisering in België erop vooruit gegaan. Het is enkel zo dat andere landen net iets meer vooruit zijn gegaan. Er is dus geen digitale achteruitgang.  
Toch blijft dit een grote uitdaging. Er is immers nog steeds een mismatch op onze arbeidsmarkt, ook wat betreft de technologiesector. Het niet vinden van geschikt personeel remt onze bedrijven af in hun functioneren en hun groei. Dit geldt niet alleen voor bedrijven op zoek naar IT-personeel maar voor zo goed als alle organisaties op zoek naar technisch geschoold personeel of verpleegkundigen. Dit is geen louter Vlaams probleem, maar een wereldwijd fenomeen.  
Meer jongeren, werkzoekenden of inactieven oriënteren richting IT en onze andere knelpuntberoepen is en blijft dus de boodschap.
2. Als minister van Werk heb ik dit probleem altijd als één van mijn grootste prioriteiten beschouwd. Daarom hebben we hierrond acties ondernomen op alle mogelijke fronten. Het is ook een gedeelde verantwoordelijkheid. Enkel als meer jongeren en hun ouders kiezen voor arbeidsmarktgerichte opleidingen richting IT, techniek of de zorg kunnen we dit probleem structureel oplossen. Daarom hebben we samen met onderwijs niet alleen het STEM-actieplan gelanceerd. Ik heb eind 2016 tevens de impulsactie ICT gelanceerd. Hierbij geven we extra steun aan initiatieven zoals Coderdojo, Codefever en Codeschool om jongeren in buitenschoolse context te ondersteunen om computationele vaardigheden te verwerven. In 2017 bereikten we zo 10.000 kinderen op een 200-tal locaties in Vlaanderen. Ook hebben we er mee voor gezorgd dat onder andere omwille van de beroepskwalificaties en duaal leren de focus op arbeidsmarktgericht opleiden binnen onderwijs groter is dan ooit tevoren.  
Daarnaast bieden VDAB en Syntra de klassieke, knelpuntgerichte beroepsopleidingen en werkpleklertrajecten aan. Ook heb ik de focus op het heroriënteren van werkzoekenden naar knelpuntberoepen versterkt. Daarbij wordt steeds vaker gezocht naar innovatie opleidingstechnieken en samenwerkingsvormen. Ik denk dan bijvoorbeeld aan de nieuwe T2-campus in Limburg of het Switch2IT-project waar ik het verder nog over zal hebben.  
Tegelijkertijd proberen we de reserve aan arbeidskrachten uit te breiden door versterkte samenwerking tussen VDAB, de OCMWs, het RIZIV, enz.  
Anderzijds besef ik ook dat dit soort acties niet zal volstaan om het probleem op te lossen. Het tekort is vandaag bijzonder acuut en opleidingen, zeker via onderwijs, vragen tijd. Binnen de groep van inactieven gaan we ook weinig ITers of verpleegkundigen vinden. Daarom gaan we specifiek voor deze meest prangende knelpuntberoepen het veel eenvoudiger maken om personeel aan te werven van buiten de EU. We zijn op dit moment de laatste hand aan het leggen aan een nieuw beleid terzake.
3. VDAB informeert werkgevers via de Sectorale en Provinciale Accountmanagers over de mogelijkheid tot opleidingen, ook werkplekleren en IBO's.  
Er zijn opleidingstrajecten in samenwerking met werkgevers (bedrijven doen een stuk van de opleiding, werkplekleren) ,....  
Zo bestaat er al enkele jaren een samenwerking in Antwerpen met M2Q (Cronos) om test-engineers op te leiden. Daarnaast is er ook een succesvolle eerste editie geweest met de Meraki Academy (Cronos) om nieuwkomers een jaar lang op te leiden tot webdevelopers. Met het werk-leer-programma van het project

“train4smartservices.eu” slaan bedrijven, hogescholen en VDAB ook de handen in elkaar. Ik verwijs ook naar project met Q&H in Limburg, de IT-opleidingen in samenwerking met Cevora en de vele IT-jobbeurzen georganiseerd met bedrijven.

4. In iedere provincie werkt VDAB samen met organisaties die digitale/IT-vaardigheden aanleren en/of versterken. Een paar voorbeelden : BeCode, School 19, DigiLEON, CEVORA.

In de T2-campus in Genk werken de verschillende partners (VDAB, Syntra en Stad Genk), samen aan het project 'Imaginnovation' waarbij de verschillende partners hun specifieke expertise op vlak van opleidingen, arbeidsmarkt en technologie samenbrengen om de kloof tussen vraag en aanbod van TECHtalent te verkleinen. Een van de 3 doelstellingen is 'Education of Tomorrow' waarbij innovatieve technische en IT-opleidingen voor leerlingen, werknemers, werkzoekenden en ondernemers worden aangeboden. Naast IT in STEM-opleidingen zal op de T2-Campus ook veel aandacht besteed worden aan toekomstige en digitale vaardigheden onder de vorm van Learning Snacks, Future Skills Labs en Digital Skills Labs. VDAB voorziet ook gratis online cursussen en workshops om de IT- en Digitale Vaardigheden te versterken. Bijvoorbeeld: Computational Thinking, Programmatie logica, Gegevensanalyse, E-commerce en E-marketing. Deze projecten gebeuren binnen de reguliere VDAB-budgetten. T2 geniet ESF-steun.

5. VDAB ondersteunt de jongeren in hun studiekeuze door ze te informeren en te sensibiliseren. Bijvoorbeeld door de SID-in (Studie en informatiedagen) en het STEM-actieplan. Werkzoekenden kunnen omscholingstrajecten volgen in de ICT-richting. Zo is er project Switch2IT waarbij een professionele bachelor toegepaste informatica behaald wordt in een werk-leer-traject aan de Hogeschool PXL of de Erasmus Hogeschool.

Deze projecten gebeuren binnen de reguliere VDAB-budgetten.

6. Met ACTIRIS en FOREM werd afgesproken dat alle Vlaamse knelpuntvacatures automatisch aan de Brusselse en Waalse bemiddelingsdiensten worden overgemaakt voor publicatie in de andere gewesten. ICT'ers zijn ook echter in de andere landsdelen knelpuntprofielen en de samenwerking tussen de verschillende bemiddelingsdiensten mag niet marktverstrend werken.

7. De Vlaamse Regering verleende op 13 juli 2018 haar principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit betreffende het nieuw Vlaams economisch migratiebeleid (VR 2018 1307 DOC.0826/1BIS). Eén van de bouwstenen van dit nieuw beleid is dat buitenlandse toptalent aangetrokken wordt tegen een marktconforme verloning.

8. De recentste knelpuntberoepenlijst die de VDAB opstelt werd gepubliceerd in januari van dit jaar. In januari 2019 zal de nieuwe knelpuntberoepenlijst gepubliceerd worden.

De huidige knelpuntberoepenlijst die toegang geeft tot economische migratie dateert van 2006. Een dynamische knelpuntberoepenlijst in deze is onderdeel van het nieuwe beleid rond arbeidskaarten dat we in het najaar 2018 zullen finaliseren. Op basis van de jaarlijkse knelpuntberoepenstudie van de VDAB zal de minister een lijst opstellen met functies waarin een structureel tekort aan arbeidskrachten is. Deze lijst wordt tweejaarlijks geüpdatet.

9. De Europese Commissie geeft geen cijfers vrij over het aantal specifieke zoekopdrachten van EU-onderdanen naar een ICT-job in Vlaanderen via EURES. Voor Vlaanderen worden in ieder geval alle vacatures (dus inclusief ICT) die bij VDAB worden gepubliceerd ook gepubliceerd bij EURES.

- 10.

|             |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|

|                                       |        |        |        |        |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| <b>totaal aantal arbeidskaarten</b>   | 17.477 | 22.228 | 24.252 | 16.719 |
| <b>totaal aantal arbeidskaarten B</b> | 7.384  | 7.645  | 7.751  | 4.868  |
| <b>hooggeschoolden</b>                | 1.752  | 2.216  | 2.549  | 2.343  |
| <b>hooggeschoolden detachering</b>    | 2.147  | 2.382  | 2.476  | 2.039  |
| <b>leidinggevend</b>                  | 214    | 213    | 180    | 124    |
| <b>leidinggevend detachering</b>      | 679    | 688    | 560    | 362    |

*2018: situatie tot eind augustus*

Een opdeling in IT- en niet-IT-profielen is niet mogelijk, daar enkel de categorie 'hoogopgeleid' of leidinggevend' geregistreerd wordt. Bij de implementatie van het nieuw beleid zal dit wel geregistreerd worden.

Alle arbeidskaarten worden toegekend aan niet-EER-onderdanen. EER-onderdanen zijn vrijgesteld van arbeidskaart.

11. Aangezien er geen opdeling in profielen mogelijk is (zoals gevraagd: opdeling in IT- en niet-IT-profielen) kan deze vraag niet beantwoord worden – naar analogie van vraag 10.
12. Zie antwoord bij vraag 10: de opsplitsing tussen gedetacheerden en niet-gedetacheerden vindt u terug in vermelde categorieën.  
In toepassing van de wet 5 maart 2002 worden ook bij gedetacheerde werknemers (net als bij dienstverrichters binnen EU of als bij onderaannemingen) steeds de Belgische loonbarema's en arbeidsvoorwaarden gehanteerd voor de tijdelijke tewerkstelling van de gedetacheerde werknemers op Belgisch grondgebied. Sociaalrechtelijk blijft betrokkene verzekerd in het herkomstland.
13. Elke werkgever wordt geacht de toepasselijke wetten en collectieve overeenkomsten inzake lonen te respecteren. Hierop worden door de federale inspectiediensten controles uitgevoerd. De dienst Economische Migratie en de Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie onderzoeken bij de tewerkstelling van buitenlandse werknemers of het vereiste salarisbarema gerespecteerd wordt. Bij de verlenging van een arbeidskaart worden loonstaten opgevraagd. Controles van inspectie zijn spontaan of specifiek op vraag van de dienst Economische migratie inzake een concreet dossier. Het zijn dus steeds concrete onderzoeken of controles die een specifieke onderneming onder de loep nemen, maar geen grootschalige of allesomvattende studie.
14. Ik bekijk momenteel de herziening van het beleid inzake beroepskaarten. Het invullen van het begrip 'economische meerwaarde' is één van de werkpunten..