

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 92

van **SIHAME EL KAOUAKIBI**

datum: 5 november 2019

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Niet-Belgen op de arbeidsmarkt - Initiatieven

Uit een analyse van het hrm-dienstenbedrijf Acerta op basis van loongegevens van 40.000 bedrijven met 320.000 werknemers, blijkt dat het aandeel van de niet-Belgen op onze arbeidsmarkt 13 procent hoger ligt dan 5 jaar geleden. Dat aandeel is geëvolueerd van 1 werknemer op de 8 naar 1 werknemer op de 7. Opmerkelijk is dat de stijging even hard gaat, zowel voor EU'ers als voor niet-EU'ers. Bij die laatste categorie gaat het vooral om Marokkanen, Turken, Congolezen, Russen en Indiërs. De analyse bevat helaas geen aparte cijfers over werknemers van vreemde origine die intussen de Belgische nationaliteit hebben verkregen.

Het hoeft niet te verbazen dat de aanwezigheid van buitenlandse werknemers met meer dan een kwart (27,4%) het grootst is in Brussel. Opmerkelijker is echter dat het kleinste aandeel te noteren valt in de provincie met de grootste arbeidskrapte en laagste werkloosheid, nl. West-Vlaanderen. Daar bedraagt het amper 10,6%.

Ander pijnpunt is het feit dat het aandeel niet-Belgen dubbel zo groot is bij arbeiders ten opzichte van bedienden. Dit zou te maken hebben met de moeizame homologatie van beroepstitels én de taalvereisten omwille van het intensievere contact met klanten.

Nog een andere bevinding is het feit dat het aantal buitenlanders in de dienstensectoren stijgt, maar hun aandeel in de maakindustrie lichtjes is gedaald van 15,3 naar 15%.

1. a) Hoe evalueert de minister de bevindingen van de analyse van Acerta met betrekking tot de aanwezigheid van niet-Belgen op onze arbeidsmarkt?
- b) Kan de minister meer omvattende cijfers omtrent het aandeel van niet-Belgen op onze arbeidsmarkt bezorgen?

Kan hierbij een onderscheid worden gemaakt naar mensen

- met een migratieachtergrond die de Belgische nationaliteit hebben;
- afkomstig uit de EU-15, die nog steeds hun oorspronkelijke nationaliteit hebben;
- afkomstig uit de EU-27, die nog steeds hun oorspronkelijke nationaliteit hebben;
- afkomstig van buiten de EU, die nog steeds hun oorspronkelijke nationaliteit hebben?

2. Welke conclusies trekt de minister uit de analyse van Acerta met betrekking tot de inschakeling van niet-Belgen op de krappe arbeidsmarkt in West-Vlaanderen?

3. In het verleden drong de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in adviezen over vluchtelingen en hooggeschoolde allochtonen al aan op een efficiëntere erkenning van buitenlandse diploma's.

Zal de minister een initiatief nemen om hiervan versneld werk te kunnen maken?

4. Op 10 oktober 2019 organiseerde de SERV de studievoormiddag 'Naar een betere arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond in België', waarbij een aantal administratieve disfuncties van ons arbeidsmigratiebeleid aan bod kwam.

Heeft de minister al kennisgenomen van de verschillende bijdragen tijdens deze studiedag en zal ze op basis van deze en andere bevindingen aanpassingen en vereenvoudigingen overwegen om ons beleid inzake economische migratie effectiever te maken?

5. Welke inspanningen doet de minister om ook de toegang van niet-Belgen tot de maakindustrie te optimaliseren?
6. Hoe kan, gelet op de grote vraag naar verpleegkundigen, het kleiner dan gemiddelde aandeel van niet-Belgen in de socialprofitsector worden verklaard?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 92 van 5 november 2019

van **SIHAME EL KAOUAKIBI**

1. a) De Vlaamse werkzaamheidsgraad van personen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen verloopt de afgelopen jaren in stijgende lijn.

De werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU is intussen 61,2% en deze groep vertoont een sterk toenemend aandeel in de bevolking op beroepsactieve leeftijd (van 5,9% in 2010 tot 9% in 2018).

Desalniettemin blijft de kloof in de arbeidsdeelname tussen mensen geboren in België en personen geboren buiten de EU erg groot (>18%) en diept de kloof in werkloosheidsgraden zelfs nog verder uit. In de deelname aan opleidingen zien we een positieve tendens.

Meer detail kan gevonden worden in de focus op talent barometer:

<https://www.vlaanderen.be/publicaties/focus-op-talent-barometer-kansengroepen-in-cijfers-2017-2018>

Indien we deze legislatuur 120.000 Vlamingen extra aan een job willen helpen, is het noodzakelijk alle talent op onze arbeidsmarkt te activeren, aldus ook deze doelgroep.

- b) Onderstaande tabel 1 geeft het aantal personen op de arbeidsmarkt (werkenden + werkzoekenden) naargelang nationaliteit en geboorteland.

6,7% van de personen op de arbeidsmarkt heeft de Belgische nationaliteit en is geboren in een ander land dan België.

Daarnaast heeft 7,46% van de personen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen een andere nationaliteit dan de Belgische. 2,6% van de personen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen is afkomstig uit de EU-15 en heeft ook zijn oorspronkelijke nationaliteit behouden. Voor de personen afkomstig uit de EU-28 en personen geboren buiten Europa is dit respectievelijk 1,6% en 2,2% van de personen op de arbeidsmarkt.

Tabel 1 Aantal personen (15-64 jaar) met een migratieachtergrond (nationaliteit en geboorteland) op de arbeidsmarkt (werkenden + werkzoekenden) in Vlaanderen, 2018 (in duizendtallen en in % van het totaal aantal werkenden en werkzoekenden)

Nationaliteit				
Geboorteland	Belgische nationaliteit	Nationaliteit van het geboorteland	Andere nationaliteit	Totaal
Belg	2.565,45		13,49	2.578,94
	85,8%		0,5%	86,3%
EU15	32,30	76,39	0,43 ^(b)	109,11
	1,1%	2,6%	0,0% ^(b)	3,7%
EU28	15,41	49,02	0,48 ^(b)	64,91

	0,5%	1,6%	0,0%(b)	2,2%
Buiten EU	153,07	65,50	17,75	236,33
	5,1%	2,2%	0,6%	7,9%
Totaal	2.766	191	32	2.989,29
	92,54%	6,39%	1,07%	100,00%

^(b) Niet statistisch betrouwbaar wegens te klein aantal personen.

Bron: Enquête naar arbeidskrachten 2018. Bewerking: Departement WSE.

- Op basis van EAK-gegevens blijkt dat er een kleiner aandeel mensen met niet-Belgische nationaliteit woont in West-Vlaanderen (t.o.v. de andere Vlaamse provincies), met name 4,2%. Dit percentage komt echter vrij goed overeen met het percentage personen op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen, met name 3,9%.

Gezien er aldus een kleiner percentage niet-Belgen in West-Vlaanderen woont, is het lager percentage op de arbeidsmarkt niet zo opmerkelijk.

- Samen met de minister van Onderwijs zal versterkt worden ingezet op de werking van National Academic Recognition Information Center (NARIC) in verband met de erkenning van buitenlandse diploma's.

Naast diploma's moet ook gekeken worden naar verworven vaardigheden. Daarom zal ik maximaal inzetten op het zichtbaar maken van bewezen competenties en waar nodig het certificeren van vaardigheden en competenties (EVC).

- Voor het antwoord op deze deelvraag verwijs ik naar mijn antwoord op Schriftelijke Vraag 76 van 27 oktober 2019 van Tom Ongena
- Met 35 sectoren (sectorale sociale partners) heeft de Vlaamse regering een sectorconvenant. Een heel aantal van deze sectoren maakt deel uit van de maakindustrie (o.a. metaal, voedingsindustrie, textiel, scheikundige nijverheid). Via deze sectorconvenants engageren sectoren zich om werk te maken van: aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en diversiteit en non-discriminatie. Deze thema's zijn decretaal verankerd en sectoren met een convenant moeten er dus verplicht acties rond opzetten. Via het thema diversiteit en non-discriminatie trachten sectoren werk te maken van de instroom en retentie van kansengroepen (waaronder dus ook personen met een migratie-achtergrond).

Het opstellen van een sectorale gedragscode rond non-discriminatie wordt hier als een minimumvereiste naar voor geschoven, in de opstart van een degelijk non-discriminatiebeleid.

Daarnaast stellen de sectoren ook middelen ter beschikking om werkgevers praktisch te ondersteunen bij het voorkomen van discriminatie op de werkvloer. Voorbeelden hiervan zijn:

- E-Div actief promoten;
- extra tools aanreiken of ontwikkelen om meer aandacht te vestigen op discriminatie;
- in opleidingen wordt aandacht besteed aan non-discriminatie.

Het opnemen van engagementen en acties op vlak van non-discriminatie, wordt geflankeerd door diversiteitsacties. De eigenheid van sectoren kleurt de invulling die hieraan gegeven wordt.

Ook via het STEM-actieplan trachten we ervoor te zorgen dat bepaalde groepen meer kansen krijgen om in te stromen in STEM-studierichtingen of in STEM-jobs. Dit gebeurt vooral generiek via de 8 doelstellingen van het actieplan. Via het STEM-actieplan wil

de Vlaamse Regering meer interesse wekken voor wetenschap, techniek, engineering en wiskunde.

Het huidige actieplan loopt nog tot eind 2020. In de loop van 2020 zullen we samen met een brede groep van stakeholders een nieuw STEM-actieplan voorbereiden. Om de STEM-vijver verder te vergroten zal de doelgroep (die nu vooral gefocust is op jongeren) uitgebreid worden naar volwassenen met daarin zeker ook extra aandacht voor personen met een migratie-achtergrond.

6. Ondanks alle inspanningen om ook personen van een andere origine warm te maken voor een studie/job in de zorg- of welzijnssector, blijft deze groep ondervertegenwoordigd in de beroepspopulatie in deze sectoren. Specifiek voor verpleegkundigen kunnen taalbarrières, cultuurverschillen en diploma-gelijkschakeling een drempel vormen.

De sector doet niettemin inspanningen om het aandeel naar omhoog te krijgen:

- VIVO via Social Profit Salons (ESF-project 'Ieder talent telt');
- VERSO met tools om werkgevers te ondersteunen in de aanpak van een diversiteitsbeleid;

Hieromtrent kan ook verwezen worden naar het actieplan 4.0 "Werk maken van werk in de zorg": https://www.zorg-en-gezondheid.be/sites/default/files/atoms/files/Actieplan%204.0_conceptnota.pdf

De VDAB hanteert in zijn bemiddelingsproces het concentrisch bemiddelingsmodel. Dit wil zeggen dat we voor vacatures waarvoor we structurele tekorten ervaren in Vlaanderen ook over de gewest- en landsgrenzen heen op zoek gaan naar kandidaten.

Voor de zorgsector merken we dat ook Brussel en Wallonië een groot tekort kennen en gaan we actief werven in het buitenland. In de eerste plaats is dat binnen Europa in landen met een aantoonbaar overschot. Tot op heden waren dat voornamelijk Spanje, Portugal en Italië. Deze landen kampen echter ook stilaan met een eigen tekort aan verpleegkundigen waardoor Vlaanderen genoodzaakt is om ook buiten Europa te kijken.

Het vernieuwde arbeidsmigratiebeleid maakte het gemakkelijker om verpleegkundigen van buiten de Europese Unie als hoogopgeleid personeel aan te werven. Zorgkundige staat als middengeschoolde functie op de knelpuntberoepenlijst die openstaat voor migratie.