



Advies

Nieuw beleid economische migratie

Brussel, 31 augustus 2018

Adviesvraag: Besluit van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Adviesvrager: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Ontvangst adviesvraag: 16 juli 2018

Adviestermijn: 45

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Contactpersoon: Niels Morsink - nmorsink@serv.be



De heer Philippe Muyters
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
B-1000 Brussel

contactpersoon

Niels Morsink
nmorsink@serv.be

ons kenmerk

SERV_ACEM_20180831_Economische Migratie_ADV

Brussel

31 augustus 2018

Nieuw beleid economische migratie

Mijnheer de minister

De sociale partners hechten veel belang aan een goed economisch migratiebeleid om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Vlaanderen dient hierin een voortrekkersrol op te nemen. De sociale partners zijn verheugd dat de minister dit opneemt en het BVR verder de 'concentrische' (eerst op de Vlaamse arbeidsmarkt, dan de Belgische, dan de Europese en ten slotte de internationale) aanpak van arbeidsmigratie behoudt, en blijven aandringen op scholingskansen en loopbaanbegeleiding/-oriëntering voor alle werknemers en werkzoekenden. De sociale partners betreuren ten zeerste dat een advies op een fundamentele wijziging van het beleid tijdens het zomerreces dient te worden afgerond. De sociale partners wensen om advies te worden gevraagd over het uitvoerend samenwerkingsakkoord dat mee de reikwijdte van het besluit bepaalt. Dit advies wordt gegeven op basis van een voorlopige versie van het uitvoerend samenwerkingsakkoord en onder voorbehoud van wijzigingen hieraan.

Hoogachtend

Veronique Leroy
voorzitter Adviescommissie

Hans Maertens
voorzitter SERV

Inhoud

Inhoud	4
Krachtlijnen	5
Advies	7
1 Situering	7
2 Advies	8
2.1 Quota	9
2.2 Bezoldiging buitenlandse arbeidskrachten	9
2.3 Niet meer vrijgesteld	9
2.4 Beroepservaring en competenties honoreren	10
2.5 Aanvraagprocedure	11
2.6 Hernieuwing van de toelating tot arbeid	12
2.7 Veranderen van werkgever	12
2.8 Werk vinden	13
2.9 Dynamische knelpuntberoepenlijst	13
2.10 Meldingsplicht voor de werkgever	14
2.11 Gepaste levensstandaard	14
2.12 Ethische rekrutering (vermijden van brain drain)	15
2.13 ICT	15
2.13.1 Aanvrager	15
2.13.2 Controle van functies	15
2.13.3 Weigeringsgrond	16
2.14 Seizoenarbeid	16
2.14.1 Aanrekenen van huur	17
2.14.2 Verplichting tot samenwerking	17
2.14.3 Hernieuwde binnenkomst	17
2.15 Stage	18
2.16 Studenten	18
2.17 Radicaal digitaal en administratieve vereenvoudiging	18
2.18 Economische of sociale redenen	19

Krachtlijnen

- De sociale partners vragen dat het beleid consistent in lijn is met de doelstelling uit het Tienpuntenplan en de nota bij het BVR, namelijk de krapte op de arbeidsmarkt¹ aanpakken door gericht in te zetten op maatregelen om Vlaanderen aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmigranten die de Vlaamse economie nodig heeft om te blijven functioneren en te groeien. Bij het uitstippelen van dit beleid dient er ook rekening te worden gehouden met de belangen van de economische migrant zelf, zijn gezin en het land van herkomst.
- De sociale partners zijn verheugd dat het BVR verder de ‘concentrische’ (eerst op de Vlaamse arbeidsmarkt, dan de Belgische, dan de Europese en ten slotte de internationale) aanpak van arbeidsmigratie behoudt, en blijven aandringen op scholingskansen en loopbaanbegeleiding/-oriëntering voor alle werknemers en werkzoekenden.
- De sociale partners onderschrijven de doelstelling van de minister om sociale dumping te bestrijden.
- De Adviescommissie is tevreden dat bepaalde onderdelen van de visienota Tienpuntenplan voor economische migratie door de minister werden weerhouden, onder andere de verlenging van de duur van de toelating tot arbeid, het schrappen van de internationale akkoorden inzake de tewerkstelling als toelatingscriterium² en de dynamische knelpuntberoepenlijst.
- Maar de Vlaamse Regering moet absoluut vermijden dat bepalingen in dit BVR hogere barrières gaan opwerpen om talent aan te trekken, met name de bepalingen inzake administratieve complexiteit, het procedureverloop en de duur van de procedure. Daarbij dient ook belang gehecht te worden aan een transparante en correcte bepaling van het salaris en salarisdrempel(s). Het is uitermate belangrijk om net deze bepalingen te toetsen aan de doelstellingen uit het tienpuntenplan en de visienota van de Vlaamse Regering. Ook moeten een heel aantal categorieën die vandaag zijn vrijgesteld van een arbeidskaart (Art 2 in KB 9 juni 1999) volgens het nieuwe beleid wel een toelating tot arbeid aanvragen. Dit dreigt net voor een vermindering van de toegankelijkheid van de Vlaamse arbeidsmarkt te zorgen, de administratieve complexiteit en de werkdruk voor de Dienst Economische Migratie te verhogen.
- De sociale partners stellen verder vast dat de vrijheidsgraden die geboden worden voor de omzetting van de Europese Richtlijnen in dit Besluit niet helemaal benut werden. In dit advies wordt een omzetting en invulling ervan volgens de sociale partners toegevoegd.
- Ook ontbreken in het nieuwe beleid nog bepaalde onderdelen uit het Tienpuntenplan zoals de vraag van de sociale partners dat wordt onderzocht hoe personen zonder wettig verblijf die in de informele economie werken de transitie van informele naar formele tewerkstelling kunnen maken en een gecombineerde vergunning kunnen bekomen.
- De sociale partners onderschrijven het algemeen principe van een gelijke behandeling. De sociale partners zijn het eens met de minister dat het aantrekken van buitenlands talent evenwel geen aanleiding mag geven tot vervanging van eigen werknemers, tot oneerlijke concurrentie of tot sociale dumping op onze arbeidsmarkt.

¹ Zie onder andere Steunpunt Werk (16 augustus 2018). Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt: augustus 2018. Werk.Focus. http://www.steunpuntwerk.be/system/files/werk.focus_2018_09.pdf

² artikel 10 van het KB van 9 juni 1999

- De sociale partners wijzen de uitwerking van de huidige salarisdrempels in het ontwerpBVR af en vragen met aandrang dat er spoedig verdere discussie over een nieuwe invulling hiervan plaats vindt. De sociale partners zullen een nieuw voorstel toetsen aan de volgende criteria: bereik/impact, correctheid, overzichtelijkheid, werkbaarheid en realisme.

Advies

1 Situering

Op 15 december stelde de Adviescommissie een visienota voor over het beleid omtrent economische migratie dat naar aanleiding van de zesde staatshervorming werd geregionaliseerd.

Op 2 maart 2018 gaf het kabinet van minister Muylers een reactie op de visienota van de Adviescommissie. In deze reactie werd ook het nieuwe beleid omtrent economische migratie gepresenteerd. Dit nieuwe beleid werd publiek gemaakt in de “Visienota Ontginnen buitenlands tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen”, die de Vlaamse Regering op 8 juni 2018 goedkeurde.

Het voorliggende besluit moet dit nieuwe beleid implementeren.

Dit Besluit van de Vlaamse Regering heft op:

- Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de invoering van de gecombineerde procedure, en tot opheffing van het koninklijk besluit van 3 augustus 2012 betreffende de regels voor het indienen van de aanvragen en het afleveren van voorlopige arbeidsvergunning in het kader van de aanvraag door een buitenlandse werknemer ter verkrijgen van een “Europese blauwe kaart”.

Daarnaast implementeert het BVR ook de volgende richtlijnen:

- de richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen;
- de richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan;
- de richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider;
- de richtlijn 2014/66/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming- Intra Corporate Transferees “ICT”;
- de richtlijn (EU) 2016/801/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

Het voorliggende BVR dient samen te worden gelezen met:

- Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

- Ontwerp van samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

De sociale partners betreuren ten zeerste dat een advies op een fundamentele wijziging van het beleid tijdens het zomerreces dient te worden afgerond. De sociale partners wensen om advies te worden gevraagd over het uitvoerend samenwerkingsakkoord³ dat mee de reikwijdte van het besluit bepaalt. Dit advies wordt gegeven op basis van een voorlopige versie van het uitvoerend samenwerkingsakkoord en onder voorbehoud van wijzigingen hieraan.

2 Advies

De sociale partners vragen dat het beleid consistent in lijn is met de doelstelling uit het Tienpuntenplan en de nota bij het BVR, namelijk de krapte op de arbeidsmarkt⁴ aanpakken door gericht in te zetten op maatregelen om Vlaanderen aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmigranten die de Vlaamse economie nodig heeft om te blijven functioneren en te groeien. Bij het uitstippelen van dit beleid dient er ook rekening te worden gehouden met de belangen van de economische migrant zelf, zijn gezin en het land van herkomst.

De sociale partners zijn verheugd dat het BVR verder de 'concentrische' (eerst op de Vlaamse arbeidsmarkt, dan de Belgische, dan de Europese en ten slotte de internationale) aanpak van arbeidsmigratie behoudt, en blijven aandringen op scholingskansen en loopbaanbegeleiding/-oriëntering voor alle werknemers en werkzoekenden.

De sociale partners onderschrijven de doelstelling van de minister om sociale dumping te bestrijden.

De Adviescommissie is tevreden dat bepaalde onderdelen van de visienota Tienpuntenplan voor economische migratie door de minister werden weerhouden, onder andere de verlenging van de duur van de toelating tot arbeid, het schrappen van de internationale akkoorden inzake de tewerkstelling als toelatingscriterium⁵ en de dynamische knelpuntberoepelijst.

Maar de Vlaamse Regering moet absoluut vermijden dat bepalingen in dit BVR hogere barrières gaan opwerpen om talent aan te trekken, met name de bepalingen inzake administratieve complexiteit, het procedureverloop en de duur van de procedure. Daarbij dient ook belang

³ Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

⁴ Zie onder andere Steunpunt Werk (16 augustus 2018). Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt: augustus 2018. Werk.Focus. http://www.steunpuntwerk.be/system/files/werk.focus_2018_09.pdf

⁵ artikel 10 van het KB van 9 juni 1999

gehecht te worden aan een transparante en correcte bepaling van het salaris en salarisdrempel(s). Het is uitermate belangrijk om net deze bepalingen te toetsen aan de doelstellingen uit het tienpuntenplan en de visienota van de Vlaamse Regering. Ook moeten een heel aantal categorieën die vandaag zijn vrijgesteld van een arbeidskaart (Art 2 in KB 9 juni 1999) volgens het nieuwe beleid wel een toelating tot arbeid aanvragen. Dit dreigt net voor een vermindering van de toegankelijkheid van de Vlaamse arbeidsmarkt te zorgen, de administratieve complexiteit en de werkdruk voor de Dienst Economische Migratie te verhogen.

De sociale partners stellen verder vast dat de vrijheidsgraden die geboden worden voor de omzetting van de Europese Richtlijnen in dit Besluit niet helemaal benut werden. In dit advies wordt een omzetting en invulling ervan volgens de sociale partners toegevoegd.

Ook ontbreken in het nieuwe beleid nog bepaalde onderdelen uit het Tienpuntenplan zoals de vraag van de sociale partners dat wordt onderzocht hoe personen zonder wettig verblijf die in de informele economie werken de transitie van informele naar formele tewerkstelling kunnen maken en een gecombineerde vergunning kunnen bekomen.

2.1 Quota

De Richtlijnen laten het recht van lidstaten onverlet om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen (met uitzondering van studenten) worden toegelaten tot hun grondgebied overeenkomstig artikel 79, lid 5, VWEU. Dit wordt expliciet opgenomen in artikel twee van het uitvoerend Samenwerkingsakkoord. De sociale partners zijn voornamelijk geen voorstander om een maximaal quotum te hanteren gezien de structurele tekorten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Indien dergelijke voorstellen zich zouden voordoen in de toekomst moeten de sectoren hierover worden geconsulteerd.

2.2 Bezoldiging buitenlandse arbeidskrachten

De sociale partners onderschrijven het algemeen principe van een gelijke behandeling. De sociale partners zijn het eens met de minister dat het aantrekken van buitenlands talent evenwel geen aanleiding mag geven tot vervanging van eigen werknemers, tot oneerlijke concurrentie of tot sociale dumping op onze arbeidsmarkt.

De sociale partners wijzen de uitwerking van de huidige salarisdrempels in het ontwerpBVR af en vragen met aandrang dat er spoedig verdere discussie over een nieuwe invulling hiervan plaats vindt. De sociale partners zullen een nieuw voorstel toetsen aan de volgende criteria: bereik/impact, correctheid, overzichtelijkheid, werkbaarheid en realisme.

2.3 Niet meer vrijgesteld

Het nieuwe BVR bevat in artikel 16 een opsomming van de van rechtswege toegelaten werknemers en in artikel 17 een opsomming van de werknemers die een arbeidstoelating kunnen krijgen.

Sommige categorieën die eerder waren vrijgesteld van de verplichting tot het verkrijgen van een toelating tot arbeid moeten deze vandaag wel aanvragen.

De sociale partners betreuren dat de toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt hierdoor net wordt bemoeilijkt en krijgen graag meer uitleg over de redenen hiertoe. De sociale partners vragen dat de categorieën die vandaag zijn vrijgesteld, vrijgesteld blijven, onder andere vragen de sociale partners dat de studenten die een verplichte stage volgen in het kader van hun studies in een EU-land vrijgesteld blijven van een toelating tot arbeid (Art 2, 19° KB 9 juni 1999).

De sociale partners vragen tenslotte verdere verduidelijking. Klopt het dat degene die vandaag zijn vrijgesteld van Limosa ook vrijgesteld blijven van toelating tot de arbeid? De vragen hierrond illustreren de noodzaak aan een heldere codificering van de regelgeving rond economische migratie.

2.4 Beroepservaring en competenties honoreren

De Europese Richtlijnen die het beleid inzake economische migratie van hooggekwalificeerde werknemers mee vorm moeten geven, spreken systematisch over “hooggekwalificeerd” waarmee uitdrukkelijk verwezen wordt naar de kwalificaties van werknemers, en niet enkel naar het niveau van hun scholing, met andere woorden hun diploma-niveau.

Waar de Europese blauwe kaart Richtlijn 2009/50⁶ spreekt van een hooggekwalificeerde baan, spreekt ook het uitvoerend samenwerkingsakkoord⁷ van de hooggekwalificeerde werknemer. Deze wordt gedefinieerd als *‘de werknemer die beschikt over de benodigde adequate en bijzondere vaardigheden, die blijken uit hogere beroepskwalificaties in het kader van de Europese blauwe kaart.’*

De Richtlijn zelf gaat een stap verder door ook hogere beroepskwalificaties te definiëren. Hogere beroepskwalificaties zijn: *‘kwalificaties die worden gestaafd door een getuigschrift van hoger onderwijs of, bij wijze van afwijking, indien de nationale wetgeving daarin voorziet, door ten minste vijf jaar beroepservaring die vergelijkbaar is met het niveau van getuigschriften van hoger onderwijs en die relevant is in het beroep of de sector zoals gespecificeerd in de arbeidsovereenkomst of het bindende aanbod van een baan.’*

Ook in de definitie die in de ICT Richtlijn 2014/66 wordt gegeven aan het begrip “specialist” komt het hooggekwalificeerd zijn naar voren, en wordt zelfs niet over diploma’s gesproken (*‘een binnen de groep van ondernemingen werkend persoon die beschikt over gespecialiseerde kennis die van wezenlijk belang is voor de activiteiten, de technieken of het beheer van de gastentiteit. Bij de beoordeling van deze kennis wordt niet alleen rekening gehouden met de voor de gastentiteit specifieke kennis, maar ook met de vraag of de betrokkene hoge kwalificaties heeft, waaronder toereikende beroepservaring, voor bepaalde werkzaamheden of activiteiten waarvoor specifieke technische kennis inclusief eventueel het lidmaatschap van een erkende beroepsgroep vereist zijn’.*)

⁶ Richtlijn 2009/50/EG van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan

⁷ De Adviescommissie kon een voorlopige versie (14.06.2018) raadplegen van het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en

De sociale partners stellen echter vast dat de kwalificaties niet gehonoreerd worden in de omzetting van deze Richtlijnen in deze wetgeving omdat telkens hogere beroepskwalificaties moeten worden aangetoond door een diploma hoger onderwijs. Dit contrasteert nochtans evenzeer met de nadruk die het Vlaams beleid zelf legt op competenties in plaats van diploma's.

Het BVR voorziet in artikel 15 de mogelijkheid dat de minister bij gemotiveerde beslissing kan afwijken van de vereiste van diploma van het hoger onderwijs voor de toelating tot arbeid voor hoogopgeleiden. Als voorwaarde voor de afwijking voorziet de nota bij het BVR dat *beroepskwalificaties aangetoond worden op niveau 5 overeenkomstig het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur*.

De sociale partners dringen er op aan dat de scholingsgraad doorheen het BVR consequent vervangen wordt door de kwalificatiegraad, ook voor knelpuntberoepen van niveau 1 tot en met 4 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

De sociale partners vragen:

- dat ook het tweede deel van de definitie in de Europese Blauwe kaart richtlijn – ‘vijf jaar beroepservaring’ – in het beleid wordt opgenomen waardoor door middel van de Europese blauwe kaart niet enkel hooggeschoolden toestemming krijgen om te werken met een Europese blauwe kaart maar ook zij met vijf jaar beroepservaring. Hiervoor zou in artikel 17, 3° ‘hooggeschoold’ worden vervangen door ‘hooggekwalificeerd’.
- dat ook wat betreft de omzetting van de ICT Richtlijn (2014/66), en de betreffende categorie werknemers in artikel 17, 5° de beroepservaring mee in rekening wordt genomen. Hiervoor moet bij de formele voorwaarden opgesomd in artikel 26, 3° van het ontwerp van BVR het voorleggen van een hoger onderwijsdiploma vervangen en/of aangevuld worden met de mogelijkheid beroepservaring voor te leggen.

2.5 Aanvraagprocedure

Aangezien het BVR van 1 juni 2018 over de gecombineerde vergunning⁸ in dit BVR wordt opgenomen, verwijzen de sociale partners naar een aantal bemerkingen die nog steeds geldig zijn, namelijk de vraag om de langere procedure in te korten, dat artikel 54, 3° van het BVR van 1 juni 2018 wordt geschrapt, en dat wordt opgelijst welke criteria gelden om een aanvraag als onvolledig doch ontvankelijk te beschouwen.

Rekening houdend met de consequenties op de workload van het alsnog behandelen van vandaag vrijgestelde categorieën, vragen de sociale partners dat de Dienst Economische Migratie wordt versterkt.

⁸ Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de invoering van de gecombineerde procedure, en tot opheffing van het koninklijk besluit van 3 augustus 2012 betreffende de regels voor het indienen van de aanvragen en het afleveren van voorlopige arbeidsvergunning in het kader van de aanvraag door een buitenlandse werknemer ter verkrijgen van een “Europese blauwe kaart”

2.6 Hernieuwing van de toelating tot arbeid

De tijd die voorzien is tussen de deadline voor het indienen van de hernieuwingsaanvraag en het einde van de geldigheid van de unieke vergunning (twee maanden) is korter dan de maximale termijn toegekend aan de overheid om de vraag tot hernieuwing te beoordelen (120 dagen). Hierdoor is het risico reëel dat de aanvrager een bepaalde periode zonder vergunning zal vallen.

Artikel 61/25-3 van de wet van 15 december 1980 voorziet dat de onderdaan van een derde land een voorlopig verblijfsdocument ontvangt wanneer de aanvraag tot hernieuwing tijdig ingediend werd, maar er geen beslissing genomen werd voor de einddatum van de geldigheid van de verblijfstitel van de onderdaan van het derde land.

De sociale partners vragen dat wanneer de toelating tot verblijf wordt verlengd, ook de toegang tot arbeid automatisch voor eenzelfde duur wordt verlengd.

Verder wijzen de sociale partners erop dat indien in de toekomst een vergoeding voor de behandeling van de aanvraag zou gevraagd worden overeenkomstig de ICT of andere richtlijnen deze niet op de werknemer mag worden verhaald.

2.7 Veranderen van werkgever

De formaliteiten bij het veranderen van werkgever blijven in het ontwerp van BVR op enkele uitzonderingen na dezelfde als nu. Nu moet de werkgever ook gewoon een nieuwe aanvraag indienen. Als iemand nu een verblijfskaart heeft en een arbeidskaart, en verandert van werkgever, dan vraagt de nieuwe werkgever een nieuwe arbeidskaart aan, terwijl de verblijfsvergunning blijft doorlopen tot aan de vervaldatum.

Volgens de nieuwe procedure verwittigt de oude werkgever de overheid dat de arbeidsovereenkomst – door werkgever of werknemer - verbroken is (artikel 9, 1°). Vervolgens moet ook de nieuwe werkgever een nieuwe toelating aanvragen, op basis van artikel 9, 2°.

De sociale partners herhalen hun vraag uit het Tienpuntenplan om *‘de mogelijkheid te creëren voor de werknemer om binnen de geldigheid van de afgeleverde gecombineerde vergunning van werkgever te veranderen op een flexibele, maar gecontroleerde manier.*

De werknemer moet op eigen initiatief van werk kunnen veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen. Dit is ook een manier om afhankelijkheid van één werkgever tegen te gaan, met name in het geval van laag- of middengeschoolde werknemers. De nieuwe werkgever dient zich wel bewust te zijn dat hij/zij aansprakelijk is voor de reglementaire tewerkstelling van de derdelander.

In geval van een hooggeschoolde derdelander moet deze naar een andere hooggeschoolde functie kunnen overstappen op voorwaarde dat die nog steeds aan de salarisdrempel voldoet. In geval van een middengeschoolde en laaggeschoolde derdelander dienen deze enkel in andere knelpuntberoepen aan de slag te kunnen gaan. Om dit te kunnen controleren dient de vorige werkgever de beëindiging van de tewerkstelling door te geven en de nieuwe werkgever een kopie

van het nieuwe arbeidscontract aan de Dienst Economische Migratie te bezorgen. Dit moet gebeuren in de nodige transparantie met de werknemer⁹.

2.8 Werk vinden

Met de gecombineerde vergunning worden de toelating tot arbeid en toelating tot verblijf aangegeven op één kaart.

De sociale partners vragen dat wanneer de toelating tot arbeid om een reden buiten de wil van de buitenlandse werknemer wordt ingetrokken, de toelating tot verblijf minstens geldig blijft tot het einde van de geldigheid van de gecombineerde vergunning.

Daarenboven dient de onderdaan van een derde land na het einde van het arbeidscontract naar analogie met studenten¹⁰ negen maanden de tijd hebben om werk te vinden.

De sociale partners wijzen hierbij nogmaals op het belang van begeleiding door een arbeidsbemiddelingsdienst in coördinatie met sectorale partners. In deze periode dient de buitenlandse werknemer toegang te krijgen tot alle opgebouwde sociale rechten en arbeidsbemiddeling.

Wanneer de derdelander dan werk vindt dient hij/zij een uitzondering te bekomen voor de verplichting om niet op het grondgebied aanwezig te zijn wanneer hij/zij een nieuwe vraag tot toelating tot arbeid indient.

2.9 Dynamische knelpuntberoepenlijst

Op basis van de nota bij het BVR kan er verwarring ontstaan over de dynamische knelpuntberoepenlijst. De nota bij het BVR stelt in verband met de dynamische knelpuntberoepenlijst dat: *'Middengeschoolde profielen kunnen aangetrokken worden uit het buitenland, indien ze een functie komen uitvoeren waarvoor onze arbeidsmarkt structurele tekorten vertoont.'*

De sociale partners benadrukken dat de dynamische knelpuntberoepenlijst wordt opgesteld op basis van de tekorten die worden vastgesteld op de arbeidsmarkt, en niet op basis van de kwalificaties die vereist zijn voor bepaalde functies. Er kunnen dus zowel laag-, midden- als hogeschoolde functies op voorkomen.

⁹ Adviescommissie voor economische migratie (15 december 2017). Tienpuntenplan voor economische migratie. http://www.commissieeconomischemigratie.be/sites/default/files/documenten/2017_COMEM_tienpuntenplan_A_DV.pdf

¹⁰ Artikel 21, 6. van de richtlijn 2016/801 voorziet dat 'Indien de lidstaat van plan is de vergunning van een student in te trekken of niet te verlengen overeenkomstig lid 2, onder a), c), d), of e) mag de student een aanvraag indienen om bij een andere instelling voor hoger onderwijs een gelijkwaardige studie te voltooien. De student mag op het grondgebied van de betrokken lidstaat verblijven totdat de bevoegde autoriteiten een besluit hebben genomen over de aanvraag.

2.10 Meldingsplicht voor de werkgever

Artikel 9 van het BVR stelt dat tijdens de tewerkstelling van de werknemer die gedekt is door een toelating tot arbeid van bepaalde duur opnieuw toelating tot arbeid moet worden aangevraagd bij elke wijziging van werkgever, alsook bij *'elke betekenisvolle wijziging van de arbeidsvoorwaarden die gevolgen heeft voor de geldigheid van de arbeidsvergunning'*.

De sociale partners vragen dat de notie *'betekenisvolle wijziging van de arbeidsvoorwaarden'* in dit kader duidelijk wordt afgelijnd en gecommuniceerd, zodat het zeer duidelijk is voor werkgevers en werknemers.

2.11 Gepaste levensstandaard

In het ontwerp van uitvoerend SWA wordt zowel in de artikels over seizoensarbeid, stagiaires en vrijwilligers aangegeven dat deze personen tijdens het verblijf op een passende wijze zullen worden gehuisvest, zodat zij een gepaste levensstandaard genieten, overeenkomstig de wetgeving inzake de huisvesting. Er wordt in artikel 15 van het ontwerp van uitvoerend SWA wat betreft de seizoenarbeiders het volgende verder verduidelijkt *"Indien de huisvesting door of via de werkgever wordt geregeld, verstrekt de aanvrager een huurovereenkomst of een gelijkwaardig document waarin de huurvoorwaarden duidelijk staan vermeld."* en *"De Dienst Vreemdelingenzaken onderzoekt de elementen van het bewijs van huisvesting waar de seizoenarbeiders voor de duur van zijn verblijf zal verblijven op het Belgische grondgebied."*

De term 'passende levensstandaard' wordt gebruikt in overweging 41 in de richtlijn seizoenarbeid¹¹:

*(41) Seizoenarbeiders dienen te worden gehuisvest in omstandigheden die een **passende levensstandaard** garanderen. Elke verandering van huisvesting dient aan de bevoegde autoriteit te worden gemeld. Wanneer de huisvesting door of via de werkgever wordt geregeld, mag de huur niet buitensporig zijn in vergelijking met het nettoloon van de seizoenarbeider en in vergelijking met de kwaliteit van de huisvesting, mag de huur van de seizoenarbeider niet automatisch in mindering worden gebracht op zijn of haar loon, dient de werkgever de seizoenarbeider een huurovereenkomst of een gelijkwaardig document te verstrekken waarin de huurvoorwaarden worden vermeld en dient de werkgever erop toe te zien dat de huisvesting voldoet aan de in de betrokken lidstaat geldende algemene gezondheids- en veiligheidsvoorschriften.'*

In artikel 19 van de blauwe kaart richtlijn is voorzien dat de tweede lidstaat kan eisen dat de houder *'beschikt over huisvesting die in de betrokken regio als normaal beschouwd wordt voor een vergelijkbaar gezin en die voldoet aan de algemene normen inzake veiligheid en hygiëne welke in de betrokken lidstaat gelden.'*

De sociale partners vragen dat dit concept met het oog op de rechtszekerheid voorafgaand aan de inwerkingtreding van het BVR met duidelijke criteria wordt geoperationaliseerd.

¹¹ RICHTLIJN 2014/36/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider

2.12 Ethische rekrutering (vermijden van brain drain)

In het Tienpuntenplan stellen de sociale partners het volgende: *actieve rekrutering dient deel uit te maken van een breder beleid dat rekening houdt met de belangen van het herkomstland en het principe van ethische rekrutering.*

De sociale partners onderschrijven het principe van ethische rekrutering. Ze stellen vast dat VDAB dit toepast in het kader van internationale jobbeurzen binnen de EU. Ze vinden het belangrijk dat deze praktijk ook wordt voort gezet voor derde landen.

2.13 ICT

2.13.1 Aanvrager

De Richtlijn laat de lidstaat bepalen of de gastentiteit dan wel de onderdaan van een derde land de aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon indient, maar het BVR en het uitvoerend SWA lijken elkaar hier tegen te spreken.

Volgens het BVR moet de werkgever ook de aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon aanvragen.

Artikel 41 van het BVR: *‘Voor de tewerkstelling van een werknemer, onderdaan van een derde land, vraagt de werkgever een toelating tot arbeid aan bij de bevoegde overheid conform de bepalingen van dit hoofdstuk. De werkgever treedt daarbij op als vertegenwoordiger van de werknemer. Door de arbeidsovereenkomst te ondertekenen, wijst de werknemer de werkgever aan als zijn vertegenwoordiger.’*

In artikel 50 van het BVR toegespitst op ICT is het ook de werkgever die bepaalde documenten toevoegt:

‘Art. 50. Voor de binnen de onderneming overgeplaatste leidinggevende-ICT of specialist-ICT die in aanmerking komt voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, vermeld in artikel 17, 7°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

(...).’

Maar in het ontwerp van uitvoerend SWA is het de onderdaan van een derde land die indient:

‘Art. 25. De onderdaan van een derde land die een aanvraag voor een machtiging tot verblijf met het oog op werk voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon indient, moet zich op het moment van het indienen van de aanvraag, buiten het grondgebied van de lidstaten bevinden, behoudens de aanvraag tot hernieuwing van deze machtiging.’

De sociale partners kregen graag verduidelijking over deze procedure.

2.13.2 Controle van functies

De sociale partners benadrukken het belang van een grondige controle van de opdrachtbrief, functies en functieniveaus en de daarmee verbonden vereiste diploma's en competenties bij de aanvraag. Er moet een voorafgaandelijke activiteit zijn en het vereiste niveau van de functie dient

te worden bewaakt. Daarom dient de opdrachtbrief – zoals voorzien in de ICT-Richtlijn¹² – *‘gegevens die aantonen dat de onderdaan van het derde land na de beëindiging van de overplaatsing binnen een onderneming kan worden overgeplaatst naar een entiteit die tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen behoort en in een derde land is gevestigd’* te bevatten en moet dit worden gecontroleerd.

Voor een grondige controle is een uitvoering van het kadaster van toelatingen tot arbeid vereist. Via Limosa zouden de verschillende gewesten dan steeds kunnen nagaan wie waar een gecombineerde vergunning heeft aangevraagd, en ook waarom deze desgevallend is geweigerd. De Limosa-databank kan zo, zoals oorspronkelijk voorzien, worden uitgebreid tot een databank voor controle, monitoring en evaluatie van arbeidsmigratie.

2.13.3 Weigeringsgrond

De sociale partners stellen vast dat er argumenten voor en tegen de omzetting van artikel 7, 3^o¹³ zijn.

De sociale partners wijzen op de wenselijkheid van een systeem van weigering en intrekking met gradaties volgens de zwaarte van de inbreuk. Steeds moet hierbij de mogelijkheid voorzien worden zich – binnen een welbepaalde termijn – in regel te stellen, en moet de werknemer de mogelijkheid hebben een andere arbeidsovereenkomst te sluiten.

2.14 Seizoenarbeid

De sociale partners wijzen erop dat een toepassing van artikel 76, waarbij de werkgever wordt verplicht om loon te betalen dat niet lager is dan het gemiddeld gewaarborgd maandelijks minimuminkomen, er in sommige gevallen toe kan leiden dat de derdelander een hoger loon krijgt dan Europese seizoenarbeiders.

De sociale partners benadrukken opnieuw het principe van gelijke behandeling – ook voor seizoenarbeiders. Volgens de CAO nr. 43 van de NAR aangaande het GGMMI dient het inkomen dat in de CAO voorzien is alleen gerespecteerd te worden als een gemiddelde over een langere periode. Het is niet de bedoeling geweest om ten allen tijde per uur of per maand het niveau van het GGMMI te bereiken. Er dient ook met premies allerhande zoals bvb de eindejaarspremie of andere premies rekening gehouden te worden. Bovendien is het zo dat het GGMMI alleen van toepassing is voor contracten die tenminste één maand of langer duren. Bij seizoenarbeid wordt een aaneensluitende tewerkstelling van één maand vaak niet bereikt. Daardoor hebben deze werknemers ook recht op een veel geringere premie die door het Waarborg en Sociaal Fonds van het Tuinbouwbedrijf of van de Landbouw betaald wordt. Deze werknemers zullen dan ook per gewerkt uur niet altijd het GGMMI bereiken. Voor de seizoenwerknemers die in België werken vanuit de verschillende nieuwe lidstaten van Midden-Europa werd als voorwaarde gesteld dat het

¹² Artikel 5, 1., c), iv) van Richtlijn 2014/66/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming.

¹³ c) het doel of het effect van de tijdelijke aanwezigheid van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon erin bestaat zich in een arbeids- of managementsgeschil, of in onderhandelingen, te mengen of anderszins het resultaat ervan te beïnvloeden.

sectoraal afgesproken loon diende gerespecteerd te worden. Op die manier verdienen de seizoenwerknemers van de nieuwe EU-landen hetzelfde loon als de Belgische seizoenwerknemers; wat ook de bedoeling moet zijn. De sociale partners pleiten ervoor om dezelfde principes toe te passen voor seizoenwerknemers die komen uit derde landen.

De sociale partners wijzen erop dat, volgens artikel 2,2. van de richtlijn, de lidstaten – in casu Vlaanderen - een lijst opstellen van de sectoren waar seizoenafhankelijke activiteiten voorkomen. De sociale partners vragen dat hiervoor een duidelijk mechanisme wordt gedefinieerd. De sociale partners stellen ook voor dat, overeenkomstig artikel 14,2. op ditzelfde sectorspecifieke niveau de maximumperiode wordt bepaald gedurende dewelke een werkgever seizoenarbeiders in dienst mag nemen.

2.14.1 Aanrekenen van huur

Ondanks de bepaling in artikel 20, 2, a) van de seizoensrichtlijn is in het kader van het Belgische loonbeschermingswet de werkgever verplicht omwille van de transparantie de inhouding van de huur expliciet op de loonfiche te vermelden. Een expliciet akkoord tussen werkgever en derdelander seizoenarbeider zal noodzakelijk zijn om een gelijke behandeling te garanderen.

2.14.2 Verplichting tot samenwerking

De sociale partners wijzen op de opportuniteit van de toepassing van artikel 10 van de richtlijn en verzoeken de Vlaamse Regering om te onderzoeken of dit artikel nuttig kan zijn in bepaalde situaties die vragen oproepen. De aanvullende informatie die men opvraagt, moet proportioneel zijn met het beoogde doel.

Dit artikel 10 luidt:

De lidstaten kunnen eisen dat de werkgever alle relevante informatie verstrekt die nodig is voor het verlenen, verlengen of hernieuwen van de vergunning met het oog op seizoenarbeid.

2.14.3 Hernieuwde binnenkomst

Artikel 16, §2. Van het uitvoerend SWA voorziet: *wanneer de onderdaan van een derde land in de loop van de voorafgaande vijf jaar ten minste eenmaal als seizoenarbeider op het Belgische grondgebied werd toegelaten en tijdens elk van zijn verblijven de voorwaarden die gelden voor seizoenarbeiders heeft nageleefd, wordt de beslissing van de aanvraag ten laatste genomen zestig dagen na de kennisgeving van het feit dat de aanvraag volledig is.*

Daarmee wordt slechts één van de vier in de richtlijn voorziene faciliteringsmogelijkheden omgezet. Waar de sociale partners waarderen dat (1) het verlenen van een vrijstelling van de vereiste voor het indienen van één of meer van de in artikel 5 of artikel 6 van de seizoensrichtlijn bedoelde stukken en (2) het verlenen van voorrang bij de behandeling van de aanvragen tot toelating als seizoenarbeider niet worden omgezet, vragen ze dat de volgende in de richtlijn voorziene faciliteringsmogelijkheid wél worden geïmplementeerd: de afgifte van meerdere seizoenarbeidersvergunningen in één administratief besluit.

2.15 Stage

De stage wordt in het nieuwe BVR beperkt tot een duur van zes maanden. Gevraagd naar de reden van deze beperking werd gesteld dat dit wordt opgelegd door de richtlijn. De richtlijn¹⁴ voorziet in artikel 4 echter dat de lidstaten gunstigere bepalingen kunnen invoeren wat betreft de duurtijd (artikel 18). Daarenboven staat de richtlijn in artikel 18, 6. expliciet toe dat wanneer een stage-overeenkomst langer duurt dan zes maanden dat de toelating tot arbeid en verblijf gelijk is aan de stage-overeenkomst volgens nationaal recht. Bijgevolg vragen de sociale partners dat de huidige maximumduur van 12 maanden behouden blijven (Art. 22 KB van 9 juni 1999).

2.16 Studenten

Onder verwijzing naar art 25 van de richtlijn¹⁵ adviseren de sociale partners om sterk in te zetten op begeleiding/arbeidsbemiddeling van de student die zijn/haar studies heeft beëindigd.

2.17 Radicaal digitaal en administratieve vereenvoudiging

Vlaanderen verliest momenteel potentiële economische migranten door de administratieve complexiteit. De sociale partners verwachten dat Vlaanderen aan de kar trekt om België aantrekkelijker te maken. De VARIO vraagt in hun advies¹⁶ om een one-stop-shop voor internationaal toptalent die radicaal digitaal gaat. Deze portaalsite linkt naar verschillende andere websites waarop internationaal talent alle benodigde info terugvindt en alle formaliteiten via digitale weg kan uitvoeren. De sociale partners vragen dat met de start van de procedure gecombineerde vergunning de benodigde documenten digitaal zullen kunnen worden ingediend. Een performant digitaal platform kan ook het veranderen van werkgever voor zowel de werkgever als werknemer administratief vereenvoudigen.

Wat betreft verdere administratieve vereenvoudiging verwijzen de sociale partners naar hun advies¹⁷ op het BVR gecombineerde vergunning en met name naar de passages omtrent de aanvraagprocedure en de passage omtrent een uitvoering van het kadaster van toelatingen tot arbeid.

¹⁴ Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pair activiteiten.

¹⁵ Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pair activiteiten.

¹⁶ VARIO (november 2017). Internationaal toptalent aantrekken en verankeren. https://www.vario.be/sites/default/files/documents/2017_NOVEMBER_VARIO_ADVIES_NR%201_%20INTERNATIONAAL%20TOPTALENT%20AANTREKKEN%20EN%20VERANKEREN_0.pdf

¹⁷ Adviescommissie voor Economische Migratie (30 maart 2018). Advies gecombineerde vergunning. http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20180403_Gecombineerde%20vergunning_ADV.pdf

2.18 Economische of sociale redenen

De term 'economische of sociale redenen' wordt zowel in artikel 15 en artikel 18 gehanteerd. Artikel 15 stelt dat de minister voor individuele behartenswaardige gevallen om economische of sociale redenen bepaalde afwijkingen kan afstaan.

Volgens artikel 18 moet een aanvraag voor toelating tot arbeid (onder voorbehoud van artikel 16, 17 en 19) met 'bijzondere economische of sociale redenen' worden gestaafd.

Om verwarring te vermijden, lijkt het de sociale partners beter om in artikel 15 de term te schrappen en deze in artikel 18 preciezer te omschrijven.