

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
afdeling Migratie & Arbeidsmarktbeleid
cel Migratie

Markiesstraat 1
1000 Brussel

JAARRAPPORT 2000

0 INHOUDSOPGAVE

0	INHOUDSOPGAVE.....	2
1	INLEIDING.....	6
2	BEGRIPSOMSCHRIFING.....	9
3	ALGEMEEN OVERZICHT.....	16
3.1	A-KAARTEN.....	19
3.1.1	Reglementering.....	19
3.1.2	Algemene evolutie.....	19
3.1.3	Situatie 2000.....	20
3.1.4	Leeftijdscategorieën en geslacht.....	20
3.1.5	Belangrijkste nationaliteiten.....	21
3.1.6	Bemerkingen bij de statistische tabellen.....	21
3.2	B-KAARTEN.....	24
3.2.1	Algemene evolutie.....	24
3.2.2	Situatie 2000.....	24
3.2.3	Belangrijkste categorieën.....	25
3.2.4	Provinciale spreiding uitgereikte B-kaarten.....	26
3.2.5	Bemerkingen bij de statistische tabellen.....	26
3.3	EERSTE AANVRAGEN.....	27
3.3.1	Algemene evolutie.....	27
3.3.2	Situatie 2000.....	27
3.3.3	1e Aanvragen met immigratie.....	29
3.3.4	1e Aanvragen zonder immigratie.....	30
3.3.5	Provinciale spreiding eerste aanvragen.....	31
3.4	HERNIEUWINGEN.....	32
3.4.1	Algemene evolutie.....	32
3.4.2	Situatie 2000.....	33
3.4.3	Provinciale spreiding hernieuwingsaanvragen.....	34
3.5	WEIGERINGEN.....	35
3.5.1	Algemene evolutie.....	35
3.5.2	Situatie 2000.....	35
3.6	BEROEPSCHRIFTEN.....	37
3.6.1	Reglementering.....	37
3.6.2	Algemene evolutie.....	39
3.6.3	Situatie 2000.....	39



4	RESULTATEN VOLGENS “CATEGORIEËN” B-KAART.....	40
4.1	EVOLUTIE.....	40
4.2	SITUATIE 2000.....	41
4.3	PROVINCIALE VERDELING.....	41
4.4	STAGIAIRS.....	42
4.4.1	<i>Reglementering.....</i>	42
4.4.2	<i>Algemene evolutie.....</i>	43
4.4.3	<i>Provinciale verdeling.....</i>	43
4.4.4	<i>Belangrijkste nationaliteiten.....</i>	44
4.4.5	<i>Sectorale spreiding.....</i>	44
4.4.6	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen.....</i>	45
4.5	BEROEPSOPLEIDING.....	46
4.5.1	<i>Reglementering.....</i>	46
4.5.2	<i>Belangrijkste nationaliteiten en sectoren.....</i>	46
4.5.3	<i>Bemerkingen.....</i>	47
4.6	AU PAIR-JONGEREN.....	48
4.6.1	<i>Reglementering.....</i>	48
4.6.2	<i>Algemene evolutie.....</i>	50
4.6.3	<i>Provinciale verdeling.....</i>	51
4.6.4	<i>Nationaliteiten.....</i>	52
4.6.5	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen.....</i>	52
4.7	GESPECIALISEERDE TECHNIEKERS.....	55
4.7.1	<i>Reglementering.....</i>	55
4.7.2	<i>Algemene evolutie.....</i>	55
4.7.3	<i>Provinciale verdeling.....</i>	56
4.7.4	<i>Belangrijkste nationaliteiten.....</i>	56
4.7.5	<i>Sectorale spreiding.....</i>	57
4.7.6	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen.....</i>	57
4.8	ARTIESTEN.....	59
4.8.1	<i>Reglementering.....</i>	59
4.8.2	<i>Algemene evolutie.....</i>	60
4.8.3	<i>Provinciale verdeling.....</i>	61
4.9	HOOGGESCHOOLDEN EN LEIDINGGEVENDEN.....	62
4.9.1	<i>Reglementering.....</i>	62
4.9.2	<i>Voorafgaande opmerking.....</i>	62
4.9.3	<i>Algemene evolutie.....</i>	63
4.9.4	<i>Provinciale verdeling.....</i>	64
4.9.5	<i>Belangrijkste nationaliteiten.....</i>	64
4.9.6	<i>Sectorale spreiding per provincie.....</i>	65
4.9.7	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen.....</i>	66



4.10	BEROEPSSPORTERS.....	69
4.10.1	<i>Reglementering</i>	69
4.10.2	<i>Algemene evolutie</i>	69
4.10.3	<i>Provinciale verdeling</i>	70
4.10.4	<i>Belangrijkste nationaliteiten</i>	71
4.10.5	<i>Sporttakken tewerkstelling</i>	71
4.10.6	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen</i>	73
4.11	NAVORERS EN GASTHOOGLERAREN.....	76
4.11.1	<i>Reglementering</i>	76
4.11.2	<i>Algemene evolutie</i>	77
4.11.3	<i>Provinciale verdeling</i>	77
4.11.4	<i>Belangrijkste nationaliteiten</i>	78
4.11.5	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen</i>	78
4.12	STUDENTEN.....	8079
4.12.1	<i>Reglementering</i>	8079
4.12.2	<i>Algemene evolutie</i>	8079
4.12.3	<i>Provinciale verdeling</i>	8180
4.12.4	<i>Belangrijkste nationaliteiten</i>	8180
4.12.5	<i>Sectorale spreiding</i>	8281
4.12.6	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen</i>	8281
4.13	GEMACHTIGD OF TOEGELATEN VERBLIJF.....	8483
4.13.1	<i>Reglementering</i>	8483
4.13.2	<i>Provinciale verdeling</i>	8584
4.13.3	<i>Bemerkingen bij de statistische tabellen</i>	8584
5	VOORLOPIGE ARBEIDSVERGUNNINGEN.....	8685
5.1	INLEIDING.....	8685
5.2	ALGEMENE EVOLUTIE.....	8786
5.3	PROVINCIALE VERDELING.....	8988
5.4	BELANGRIJKSTE SECTOREN VAN TEWERKSTELLING.....	8988
5.5	NIET ONTVANKELIJKE AANVRAGEN:.....	8988
5.6	SLACHTOFFERS MENSENHANDEL.....	9189
5.6.1	<i>Reglementering</i>	9189
5.6.2	<i>Algemene evolutie</i>	9189
5.6.3	<i>Provinciale verdeling</i>	9189
5.6.4	<i>Sectorale spreiding</i>	9189
5.6.5	<i>Nationaliteiten</i>	9290



5.7	ONTHEEMDEN.....	9391
5.7.1	<i>Reglementering</i>	9391
5.7.2	<i>Provinciale verdeling</i>	9391
5.7.3	<i>Sectorale spreiding</i>	9492
5.7.4	<i>Nationaliteiten</i>	9492
5.8	KANDIDAAT VLUCHTELINGEN.....	9593
5.8.1	<i>Reglementering</i>	9593
5.8.2	<i>Provinciale verdeling</i>	9593
5.8.3	<i>Sectorale spreiding</i>	9694
5.8.4	<i>Belangrijkste nationaliteiten</i>	9795
5.9	REGULARISATIEAANVRAGERS.....	9896
5.9.1	<i>Reglementering</i>	9896
5.9.2	<i>Provinciale verdeling</i>	9896
5.9.3	<i>Sectorale spreiding</i>	9997
5.9.4	<i>Belangrijkste nationaliteiten</i>	10098
5.10	VOORLOPIGE TOELATINGEN: REGELING SEIZOENARBEID.....	10199
5.10.1	<i>Reglementering</i>	10199
5.10.2	<i>Algemene evolutie</i>	10199
5.10.3	<i>Provinciale verdeling</i>	103101
6	CONCLUSIES	104102
6.1	VOORSTEL TOT EEN FUNDAMENTEEL HERSCHRIJVEN VAN DE REGELGEVING EN DE PROCEDURES 106104	
6.1.1	<i>Inleiding</i>	106104
6.1.2	<i>Eenvoudige en duidelijke teksten</i>	108106
6.1.2.1	Van een migratiestop naar een recht op verblijf.....	108106
6.1.2.2	De eigenlijke immigratie om redenen van tewerkstelling.....	112110
6.1.2.3	Afstemming van de regelgevingen.....	114112
6.1.3	<i>Eenvoudige en snelle procedures</i>	116114
6.1.3.1	Het afschaffen van de arbeidskaart A.....	116114
6.1.3.2	Het afschaffen van de arbeidskaart B en het behoud van één document: de arbeidsvergunning.....	116115
6.1.4	<i>De arbeidsvergunning</i>	118116
6.1.5	<i>De aanvraagprocedure</i>	119117
6.1.5.1	Het aanvraagdossier.....	121119
6.1.5.2	De overgangprocedure tot 31 december 2001.....	122120
6.1.6	<i>Besluit</i>	122120
6.2	OVERZICHT VAN DE IN DIT JAARRAPPORT OPGENOMEN VOORSTELLEN.....	124122
7	OVERZICHT VAN DE STATISTISCHE TABELLEN	126124



1 INLEIDING

De afdeling Migratie en Arbeidsmarktbeleid, reikt in Vlaanderen de arbeidskaarten en -vergunningen uit, weigert aanvragen tot tewerkstellingen en adviseert de minister inzake beroepschriften tegen de weigeringsbeslissingen.

Huidig Jaarrapport geeft een overzicht van de in 2000 behandelde aanvragen tot tewerkstelling van vreemde werknemers.

Zoals ieder jaar wordt nogmaals opgemerkt dat het aantal afgeleverde arbeidskaarten en -vergunningen helemaal géén weergave is van het aantal vreemde werknemers dat in het voorgaande jaar in Vlaanderen werd tewerkgesteld.

Eenzijds bezitten reeds een groot aantal vreemde werknemers een arbeidskaart A, die onbeperkt geldig is zo lang men in België verblijft; anderzijds is een grote groep vreemde werknemers vrijgesteld van het bezitten van een arbeidskaart om te kunnen werken in dienstverband (o.a. onderdanen van de Europese Economische Ruimte, vreemdelingen in het bezit van een vestigingsvergunning, erkende vluchtelingen, studenten tijdens de vakantieperiodes, internationale schouwspelartiesten voor een tewerkstelling kleiner dan drie maand, ...).

In de "nieuwe" wetgeving die halverwege 1999 van kracht werd, werden de "vrijgestelde categorieën" nogmaals uitgebreid. Ook in 2000 werd een nieuwe vrijgestelde categorie toegevoegd.

De vaak gestelde vraag naar de evolutie van de tewerkstelling van allochtone werknemers kan hierdoor niet binnen de context van dit verslag worden beantwoord.

De verplichting tot het opmaken en verstrekken van statistische info rond de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten volgt uit:

- Conventie 97 van de IAO (van 1949) betreffende Migrerende Werknemers;
- Verordening (EEG) Nr. 311/76 van de Raad van 09/02/76, betreffende de opstelling van statistieken over buitenlandse werknemers;
- Artikel 20 van de wet van 30/04/99, betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.



Met het oog op een beleidsgerichte analyse met betrekking tot de afgeleverde arbeidskaarten, koos de administratie er opnieuw voor om in voorliggend jaarverslag de afgeleverde arbeidskaarten B op te splitsen naar de “categorieën” waarvoor in de reglementering een specifieke (gunst-)regeling is opgenomen. Op deze wijze kan de evolutie van elke categorie en hun aandeel in het totaal aantal toegekende arbeidskaarten B verder worden bestudeerd en geanalyseerd.

In de loop van 2000 werd een nieuw informaticasysteem in gebruik genomen. Dit biedt meer mogelijkheden tot het verzamelen van gedetailleerde statistische gegevens.

De opstart van het nieuwe programma heeft er mede toe geleid dat nog een beperkt aantal gegevens onvolledig of niet correct werden ingebracht in de databank van het dossierbehandelingsysteem. Dit is dan ook de reden waarom in sommige statistische tabellen een “?” of “onbekend” worden vermeld.

Er werden vooral onvolledige gegevens m.b.t. het geslacht, de leeftijd of de nationaliteit van betrokkenen en m.b.t. de sector waarbinnen de tewerkstelling plaatsvond vastgesteld.

De opgenomen provinciale verdeling geeft voor de uitgereikte arbeidskaarten een indicatie van de concentratie vreemde werknemers binnen een bepaalde regio en kan een duiding zijn van de economische activiteit binnen die regio.

Het aantal aanvragen tot tewerkstelling van vreemde werknemers (=aanvragen tot het bekomen van een arbeidsvergunning en arbeidskaart B) is immers nauw verbonden met de aanwezigheid en vestiging van de bedrijven in de verschillende provincies (zo o.m. rond de haven van Antwerpen, rond de luchthaven van Zaventem, de Gentse Kanaalzone, ...).

Voorts wordt opgemerkt dat een groot deel van de meest voorkomende nationaliteiten wordt tewerkgesteld door enkele “grote” werkgevers. Dit kan eveneens het gevolg zijn van occasionele zeer specifieke opdrachten (bvb. de installatie van productielijnen) waarbij grotere groepen werknemers betrokken zijn.



Met betrekking tot 2000 wordt opgemerkt dat in de loop van het jaar enkele wettelijke en reglementaire bepalingen werden gewijzigd waarvan sommige een onmiddellijk effect ressorteerden op de afgeleverde vergunningen en derhalve de statistische jaargegevens beïnvloeden:

- KB van 15/2/00 inzake de tewerkstelling van geregulariseerden op basis van de wet van 22/12/99, en op basis van de wet van 15/12/80.
- Omzendbrief van 6/4/00 inzake de voorlopige arbeidsvergunning voor regularisatieaanvragers
- Wijzigend KB van 19/7/00 inzake de tewerkstelling van beroepssportbeoefenaars en trainers.



2 BEGRIPSOMSCHRIJVING

Arbeidskaart:

De toelating verleend aan een vreemdeling om in België arbeid te verrichten in loondienst.

Arbeidskaart A:

Arbeidskaart van onbeperkte duur en geldig voor alle werkgevers, sectoren en beroepen, door de vreemdeling in principe persoonlijk aan te vragen.

Arbeidskaart B:

Arbeidskaart toegekend aan een vreemdeling als gevolg van de toekenning van een arbeidsvergunning, door een werkgever aan te vragen. In tegenstelling tot de arbeidskaart A is de arbeidskaart B slechts geldig gedurende een welbepaalde periode (meestal 12 maand) en voor een welbepaalde werkgever.

Arbeidsvergunning B:

De toelating verleend aan een werkgever om een bepaalde vreemdeling, voor een welbepaalde arbeidstaak en voor een beperkte periode te werk te stellen. Deze arbeidsvergunning is eventueel hernieuwbaar.

Artiest:

- Schouwspelartiesten, muzikanten en foorreizigers
- Cabaretartiesten¹

Cabaret en cabaretartiest worden in de reglementering als volgt gedefinieerd:

- Cabaret: wat ook de benaming, juridische vorm en sociale doelstelling zij, elke instelling waarvan de reële hoofd- of bijactiviteit bestaat uit het organiseren van spektakels onder de vorm van dans, zang en striptease;
- Cabaretartiest: elke met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen persoon om deel te nemen aan een spektakel in een cabaret.

¹ In de praktijk worden sinds 14/09/92 géén arbeidskaarten meer toegekend aan cabaretartiesten.

Asielzoekers

Zie Kandidaat Vluchtelingen

Au Pair-jongeren:

Jongeren die naar België komen met het doel hun taalkennis te verrijken en hun persoonlijke vorming te verbeteren en die kost en inwoning genieten in ruil voor licht huishoudelijk werk.

Beroep:

De werkgever wiens aanvraag om arbeidsvergunning wordt geweigerd, alsook de werknemer die in België regelmatig verblijft en aan wie de arbeidskaart wordt geweigerd, kunnen beroep instellen bij de Vlaamse minister bevoegd voor Tewerkstelling. Dit recht op beroep wordt (in hoofde van de werknemer) enkel toegekend aan de vreemdeling die gemachtigd of toegelaten is tot een verblijf in België. Het beroepschrift moet sinds 1/7/99 ingediend worden binnen de maand na de weigeringsbeslissing, bij aangetekend schrijven.

Beroepssporter:

Een beroepssportbeoefenaar is de werknemer die wordt aangeworven met een arbeids-overeenkomst voor betaalde sportbeoefenaar overeenkomstig de wet van 24 februari 1978 en de uitvoeringsbesluiten, mits een hogere verloning.

BIVR - Bewijs van inschrijving in het Vreemdelingenregister:

Dit document dekt een verblijf voor langer dan drie maanden van een vreemdeling die in het vreemdelingenregister is ingeschreven. Het kan toegekend worden:

- aan een vreemdeling ingevolge gezinshereniging;
- aan een vreemdeling die het statuut van ontheemde heeft;
- aan een vreemde student met de vermelding "defpro na studies"
(dit betekent dat de student -normaliter- na de studies België moet verlaten);
- aan een vreemde werknemer voor de duur van de geldigheid van hun arbeidskaart;
- aan een vreemdeling in het kader van duurzame relaties (samenlevingscontracten);
- aan een vreemdeling die een beroepskaart bekwaam;
- aan een vreemdeling die een regularisatie van zijn verblijf bekwaam.



EER-landen :

Dit zijn landen die lid zijn van de Europese Economische Ruimte. Hiertoe behoren de landen van de Europese Unie (EU) en sommige landen van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA). In de tekst wordt eveneens de terminologie “Europese Ruimte” (ER) gehanteerd.

- Landen van de Europese Unie. :
België, Nederland, Duitsland, Luxemburg, Frankrijk, Engeland, Ierland, Italië,
Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland en Zweden.
- Landen van de EVA. die tot de EER behoren:
IJsland en Noorwegen.

De onderdanen van voormelde landen zijn vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart om te kunnen werken in België.

- Landen van de EVA die niet tot de EER behoren en waarvan de onderdanen niet vrijgesteld zijn van de procedure inzake arbeidskaarten
Liechtenstein en Zwitserland.

I.K. - Identiteitskaart voor vreemdelingen of vestigingsvergunning

(= “gele identiteitskaart”):

Dit document wordt afgeleverd aan een vreemdeling, die in het bevolkingsregister is ingeschreven. Het verblijfsdocument dekt het verblijf voor een periode van 5 jaar. De houder van deze verblijfskaart is vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart voor het uitoefenen van een beroep in loondienst in België.

Immigratie / Geen Immigratie:

Wanneer een aanvraag ingediend wordt voor een werknemer die voorheen nog niet gemachtigd was tot een verblijf van meer dan drie maand in België; wordt deze gecatalogeerd onder "Immigratie". In de praktijk hanteert de administratie als criterium het verblijfsdocument waarover een werknemer beschikt (van zodra betrokkene een BIVR bezit wordt hij / zij niet beschouwd als een immigrant bij een eerste aanvraag tot tewerkstelling, indien betrokkene niet over een BIVR beschikt, of dit verblijfsdocument de vermelding “tijdelijk verblijf” draagt, wordt hij of zij beschouwd als een immigrant)².

² Deze werkwijze brengt met zich mee dat bvb. Studenten en Ontheemden niet als immigrant worden beschouwd, ongeacht het feit of betrokkenen eventueel nieuw in België komen!

Gasthoogleraren:

Personen die:

- houder zijn van een doctoraat op proefschrift of een academische titel die hiermee gelijkgesteld kan worden of
- buitengewone wetenschappelijke verdiensten hebben die blijken uit een attest van de onthalende instelling,
- door een universiteit, een instelling van hoger onderwijs of een erkende wetenschappelijke instelling zijn uitgenodigd met het oog op het verstrekken van onderwijs of het deelnemen aan onderzoeken.

Gespecialiseerde Techniekers (voorheen "Monteerder Specialisten"):

Personen die door een arbeidsovereenkomst verbonden blijven met een werkgever die in het buitenland gevestigd is, en die naar België komen om over te gaan tot de montage, het op gang brengen of de herstelling van een, bij die werkgever, in het buitenland vervaardigde installatie.

Hernieuwing:

“Hernieuwingen” worden gedefinieerd als: “de afgifte van een nieuwe arbeidskaart, met het oog op een verdere tewerkstelling van dezelfde werknemer in hetzelfde beroep”.

Hooggeschoolden

Personen met universitaire of gelijkgeschakelde vorming, die in die hoedanigheid worden tewerkgesteld aan een in het Koninklijk Besluit vastgelegde minimale verloning.

Kandidaat vluchteling:

Personen die om asiel verzochten, zonder dat hierover reeds een definitieve beslissing werd genomen door het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen. Om te kunnen worden tewerkgesteld moet betrokkene over een document beschikken waaruit blijkt dat de asielaanvraag ontvankelijk is.

Kandidaat vluchtelingen ontvangen géén arbeidskaart of -vergunning, doch een “voorlopige arbeidsvergunning”³.

Leidinggevenden:

Personen die een leidinggevende functie (komen) bekleden in een bijhuis of filiaal van een buitenlandse firma.

Navorsers:

Personen die:

- houder zijn van een doctoraat op proefschrift of een academische titel die hiermee gelijkgesteld kan worden of;
- buitengewone wetenschappelijke verdiensten hebben die blijken uit een attest van de onthalende instelling of;
- die door een universiteit, een instelling van hoger onderwijs of een erkende wetenschappelijke instelling zijn geselecteerd en uitgenodigd, om voltijds deel te nemen aan een programma of een project van wetenschappelijk onderzoek gevoerd in de onthalende instelling en hiervoor genieten van een wetenschappelijke omkadering.

Regularisatieaanvragers :

Personen die een aanvraag tot regularisatie van het verblijf hebben ingediend op basis van de wet van 22 december 1999, of die een aanvraag hebben ingediend voor 10/01/00 op grond van artikel 9,3^o van de verblijfwetgeving.

³ De juridische basis tot het uitreiken van een voorlopige arbeidsvergunning is weliswaar terug te vinden in de wet doch werd tot op heden niet omgezet in een KB, daarom wordt teruggegrepen naar vroegere ministeriële omzendbrieven en circulaires



Seizoen en gelegenhedswerk in de tuinbouwsector:

- Onder deze regeling voor seizoenarbeid in de tuinbouwsector, kan een kandidaat-vluchteling 65 dagen per jaar werken als seizoenarbeider. Hij kan deze 65 dagen bij één of bij meerdere werkgevers uitputten.
- Iedere werkgever uit de tuinbouwsector kan per jaar maximum 95 "piekdagen" aanduiden waarop hij wenst te werken met RSZ-vermindering in het kader van seizoenarbeid. Deze regeling geldt voor alle tuinbouwteelten (met uitzondering van de champignonteelt en voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen).
- Iedere werkgever dient evenwel in het bezit te zijn van een RSZ-nummer.

Stagiairs:

Personen die, als praktische voortzetting van een theoretische vorming (die men reeds voltooid heeft), een stage vervullen bij een bedrijf of instelling.

Voorlopige arbeidsvergunning (voorheen "voorlopige toelating tot tewerkstelling"):

In de regelgeving wordt enkel voorzien in de toekenning van een voorlopige arbeidsvergunning voor slachtoffers mensenhandel die in het bezit zijn van een aankomstverklaring. In de praktijk worden echter de vroegere omzendbrieven (m.b.t. kandidaat-vluchtelingen) nog steeds toegepast. In april 2000 werd eveneens de voorlopige arbeidsvergunning voor regularisatieaanvragen ingevoerd.

In voorkomend geval wordt i.p.v. een arbeidskaart en een arbeidsvergunning, enkel een voorlopige arbeidsvergunning, waarvan de geldigheid gekoppeld is aan het bezit van een bepaalde verblijfstatus, uitgereikt.

Vrijstelling⁴:

Sommige werknemers zijn vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart. Voorheen werden alle aanvragen tot tewerkstelling behandeld en ontving hun werkgever steeds een document "vrijstelling" i.p.v. een arbeidsvergunning. Sinds de wetwijziging in '98 worden géén geïndividualiseerde attesten meer afgeleverd.

⁴ Deze attesten werden tot maart 1998 afgeleverd.

Vrijgestelde categorieën:

Personen die zijn vrijgesteld van de verplichting tot het verkrijgen van een arbeidskaart.

Weigering:

Indien niet aan de wettelijke voorwaarden tot toekenning van een arbeidsvergunning en -kaart wordt voldaan, wordt de aanvraag geweigerd.

65-dagen-regeling:

zie “Seizoen en gelegenheidswerk in de tuinbouwsector”



3 ALGEMEEN OVERZICHT

In de eerste helft van het afgelopen decennium werd een opmerkelijke daling vastgesteld van het aantal uitgereikte arbeidskaarten. Waar in '91 nog 9371 arbeidskaarten werden afgeleverd in het Vlaamse gewest, daalde dit aantal in '95 tot 5512 en zelfs naar 4057 in 1996. Sindsdien steeg het aantal toegekende arbeidskaarten weer gestaag tot 6156 in 1999. In 2000 wordt een lichte daling vastgesteld tot 6096. Deze daling is uitsluitend te wijten aan een zeer sterke daling van het aantal arbeidskaarten A (-606) en wordt praktisch volledig gecompenseerd door een stijging van het aantal arbeidskaarten B (+546).

Zoals uit de verdere uiteenzetting zal blijken, is dit gegeven voornamelijk te wijten aan het verlies aan betekenis van de arbeidskaart A door de uitbreiding van de vrijgestelde categorieën.

De terugval in de loop van 1995 werd veroorzaakt door een wetswijziging die een aantal categorieën vrijstelde van de verplichting een arbeidskaart te bezitten (meer gegevens worden verder opgenomen in dit rapport (cf. 3.1.2 p. 19 en 3.2.1 p. 24).

Naast de in de reglementering voorziene arbeidskaarten A en B werd in 1994, bij ministeriële omzendbrief, de "voorlopige toelating tot tewerkstelling voor kandidaat vluchtelingen" ingevoerd. Deze procedure werd sindsdien verder uitgebreid naar andere categorieën vreemdelingen met een tijdelijk verblijfstatuut (o.a. ontheemden, slachtoffers mensenhandel, ...). Wil men een totaaloverzicht verkrijgen van het aantal afgeleverde arbeidsvergunningen, dan moeten deze "voorlopige arbeidsvergunningen" logischerwijs worden meegeteld.

In 2000 werd eveneens via een Ministeriële Omzendbrief de mogelijkheid gecreëerd om een voorlopige arbeidsvergunning uit te reiken aan de regularisatieaanvragers⁵.

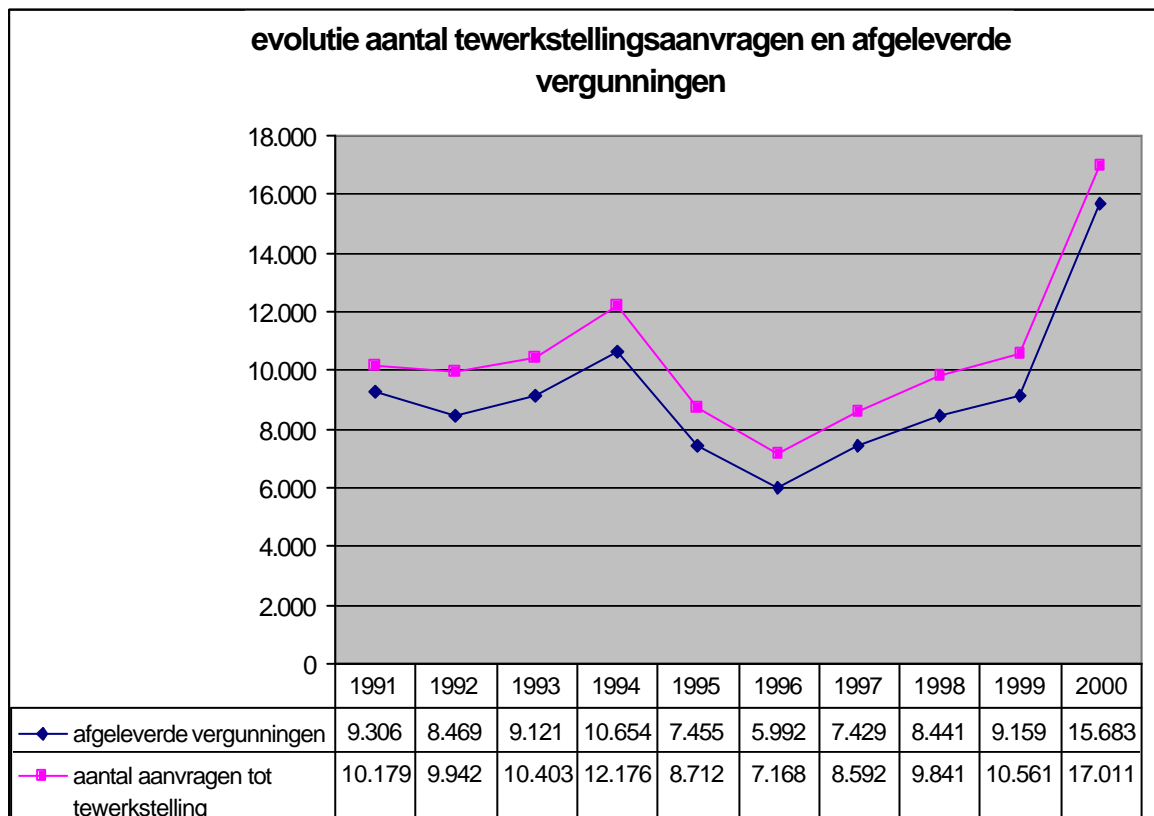
⁵ Zie definitie §2, p. 14

In 2000 werden in totaal 17.011 aanvragen ingediend, die resulteerden in 15.683 afgeleverde vergunningen (arbeidskaarten en voorlopige arbeidsvergunningen).

Het aandeel van de voorlopige arbeidsvergunningen (voor kandidaat vluchtelingen, slachtoffers mensenhandel, ontheemden en regularisatieaanvragers) bedroeg 61,6 %. Van de 9.659 voorlopige toelatingen werden er 6.442 toegekend aan regularisatieaanvragers.

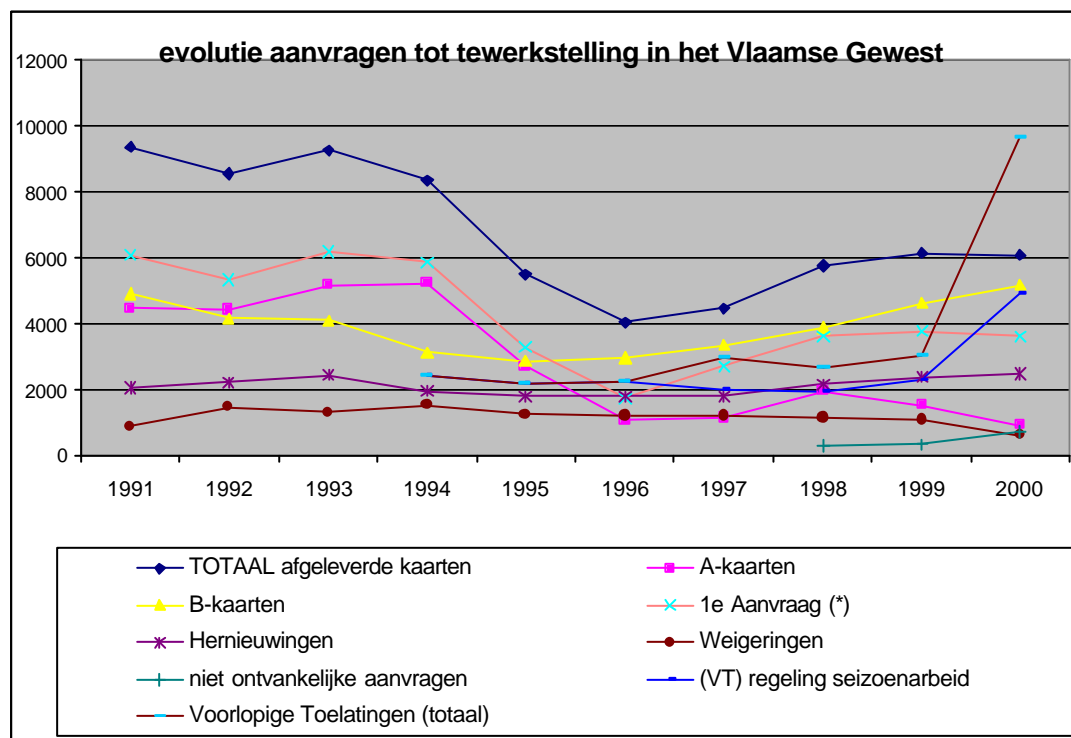
De stijging van het aantal dossiers is, naast de stijging van het aantal arbeidskaarten uitgereikt aan hooggeschoold en leidinggevend personeel, bijna exclusief toe te schrijven aan deze tijdelijke “nieuwe categorie” vreemde werknemers. Deze categorie is gebaseerd op de éénmalige regularisatieoperatie van januari 2000, waarvan de politieke overheid bij herhaling heeft gesteld dat deze zal beëindigd zijn op 30/06/01.

Het is derhalve evident dat deze exponentiële stijging van het aantal aanvragen van tijdelijke aard is. Immers, bij regularisatie van verblijf zijn deze personen vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart, bij een negatieve beslissing verliezen zij de mogelijkheid tot verblijf en ook tot tewerkstelling in België.



evolutie afgeleverde arbeidsvergunningen en -kaarten, periode 1991 - 2000

Evolutie Vlaanderen	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	
TOTAAL afgeleverde kaarten	9306	8469	9121	8217	5305	3774	4480	5783	6156	6.024	
A-kaarten	4484	4388	5144	5225	2675	1098	1141	1924	1511	833	
Au-Pairs	65	75	111	140	207	283	390	445	331	60	
Beroepsopleiding									nieuw	27	
Beroepssportbeoefenaars							230	251	248	241	
gasthoogleraar										voorheen samen met navorsers gecatalogeerd	39
gemachtigd of toegelaten verblijf											300
Gespecialiseerde Techniekers	47	206	197	230	129	148	106	184	150	422	
Hooggeschoolden										voorheen samen met leidinggevenden gecatalogeerd	1.751
leidinggevenden							1623	1841	2517	1.041	
humanitaire redenen art 9.3°									nieuw	37	
Navorsers								285	414	400	
Schouwspelartiesten	951	592	151	99	78	28	37	26	29	28	
slachtoffers mensenhandel									voorheen in "andere"	3	
Stagiairs	167	133	143	79	65	71	71	75	83	190	
Studenten								218	241	275	
Erkende Vluchtelingen								117	47	vrijgesteld	
Inwonende dienstbodes								47	25	afgeschaft	
na beroep								169	129		
Andere	3657	3150	3486	2584	2358	2429	882	201	431	377	
B-kaarten	4822	4081	3977	2992	2630	2676	3339	3859	4645	5.191	
1e Aanvraag (*)	6095	5305	6182	5850	3262	1730	2702	3607	3778	3.605	
Hernieuwingen	2046	2233	2448	1959	1771	1797	1778	2176	2378	2419	
Weigeringen	873	1473	1282	1522	1257	1176	1163	1117	1058	638	
Beroepschriften	561	568	545	611	474	586	420	474	379	485	
niet ontvankelijke aanvragen								283	344	690	
regeling seizoenarbeid (totaal)				2437	2150	2218	2000	1916	2263	4873	
(VT) voorafgaand aan A-kaart								113	2	afgeschaft	
(VT) Kandidaat Vluchtelingen							949	511	655	1.076	
(VT) Ontheemden								118	83	79	
(VT) Regularisatie									nieuw	3.600	
(VT) Slachtoffers Mensenhandel										31	
"Vrijstellingen" Vorsers							556	157		afgeschaft	
Voorlopige Toelatingen				2.437	2.150	2.218	2.949	2.658	3.003	9.659	



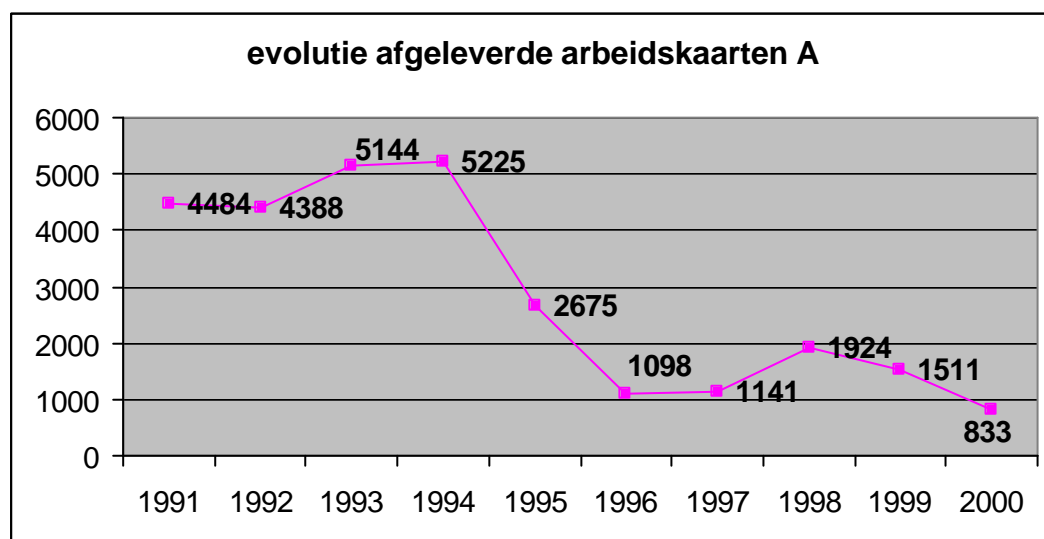
3.1 A-KAARTEN

3.1.1 REGLEMENTERING

Arbeidskaarten A worden toegekend:

- Na twee, drie of vier jaar arbeid (afhankelijk van de verblijfstatus van de werknemer en van zijn / haar land van herkomst) verricht tijdens een wettig en ononderbroken verblijf en waarvoor arbeidskaarten werden toegekend.
- Aan de vreemdeling die, voor de periode welke onmiddellijk aan de datum van de aanvraag voorafgaat, doet blijken van een wettig en ononderbroken verblijf van vijf jaar in België.
- Op grond van familiale banden;
- Op grond van diverse criteria (bvb. personen die gebruik maakten van het "recht op terugkeer" en personen die aan de voorwaarden van nationaliteitskeuze voldoen).

3.1.2 ALGEMENE EVOLUTIE



Het stijgende aantal afgeleverde A-kaarten tot '94 was voornamelijk het gevolg van de toename van het aantal in het verleden afgeleverde B-kaarten (dit doordat het effect van een eerste afgifte van een arbeidskaart B pas 2, 3 of 4 jaar later resulteert in de afgifte van een A-kaart). Voorts betrof het eveneens de 2e en 3e generatie immigranten en personen die op familiale gronden het recht verkregen op een A-kaart.

In de loop van het voorbije decennium zijn de vrijgestelde categorieën stapsgewijs verder uitgebreid. Dit werd geconsolideerd in de wet van 30/04/99 en het uitvoerings-KB van 09/06/99. Sedert 1995 zijn bvb. de bezitters van een vestigingsvergunning (=Identiteitskaart voor Vreemdelingen), vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart om te kunnen werken. In 1999 kwamen daar als “belangrijkste” categorie de erkende vluchtelingen bij.

Bij KB van 15/02/00 (invoeging van art 2,23° bij het KB van 9/6/99) werden de personen die onbeperkt verblijfsrecht bekwamen op basis van de regularisatiewet van 22/12/99 of op grond van art 9,3° van de verblijfwetgeving van 15/12/80, eveneens vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart om te mogen worden tewerkgesteld.

De in het jaarverslag 1999 voorspelde daling werd nog versterkt door deze nieuwe wetsbepaling

3.1.3 SITUATIE 2000

Ongeveer 14% (833/6024) van het aantal uitgereikte arbeidskaarten in 2000 betrof een arbeidskaart A. In 1999 bedroeg hun aandeel nog 25% en in 1998 33%

Ten opzichte van het aantal uitgereikte arbeidsvergunningen (inclusief de voorlopige arbeidsvergunningen) bedraagt hun aandeel slechts 5,3%.

Ook in 2000 werd de betekenis van de arbeidskaart A dus verder uitgebreid. De arbeidskaart A is een loutere overbrugging geworden tot het ogenblik waarop betrokkene een vestigingsvergunning (Identiteitskaart voor Vreemdelingen) bekomt en derhalve is vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart.

3.1.4 LEEFTIJDSCATEGORIEËN EN GESLACHT

leeftijdscategorie	A-kaarten				
	geslacht	man	?	vrouw	Totaal
<16			1		1
16 - 17		1		6	7
18 - 19		29	1	14	44
20 - 24		60	1	53	114
25 - 29		104	3	68	175
30 - 34		104		69	173
35 - 39		87	1	56	144
40 - 44		50		24	74
45 - 49		27	2	20	49
50 - 54		17	2	7	26
55 - 59		4	1		5
60 - 64		1			1
65 +		15	1	4	20
Totaal:		499	13	321	833



Ongeveer 60% van de vreemde werknemers die een arbeidskaart A bekwamen was van het mannelijk geslacht.

3.1.5 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

20 belangrijkste nationaliteiten voor de afgeleverde A-kaarten		
Nationaliteit	Totaal	% aandeel
Totaal	833	
Joegoslavische	125	15,01%
Bosnische	122	14,65%
Marokkaanse	63	7,56%
Congolese	56	6,72%
Turkse	54	6,48%
Armeense	39	4,68%
Russische	26	3,12%
Bhutaanse	25	3,00%
Indische	24	2,88%
Pakistaanse	22	2,64%
Georgische	19	2,28%
Bulgaarse	17	2,04%
Angolese	16	1,92%
Nigeriaanse	14	1,68%
Macedonische	13	1,56%
Roemeense	12	1,44%
Bengaalse	11	1,32%
Ghanese	11	1,32%
Kroatische	10	1,20%
Zairese	10	1,20%

Ten opzichte van 1999 daalde het aantal arbeidskaarten A met 45%

3.1.6 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

Zoals reeds in de vorige jaarverslagen werd toegelicht hadden de Bosnische “ontheemden” een relevante impact op de toenmalige stijging (in '98). Deze invloed op de absolute cijfers is afgenomen in de loop van 1999. Deze trend zette zich door in 2000. Toch waren in de loop van 2000 Bosnië en (ex-) Joegoslavië nog goed voor 30% van het aantal uitgereikte arbeidskaarten A.

Het merendeel (537 of 64,47%) van de A kaarten werd net als in de vorige jaren afgeleverd bij de aanvragen zonder immigratie. Deze A-kaarten werden voornamelijk toegekend op basis van geregulariseerd verblijf en in mindere mate op basis van gezinshereniging.

296 (35,53%) arbeidskaarten A werden uitgereikt aan nieuwe immigranten

Sinds de invoeging van de nieuwe reglementering van 9/6/99 werd het mogelijk een arbeidskaart A af te leveren aan bezitters van een wettelijke verblijfstitel (dit is onder meer ook een attest van immatriculatie), die voldeden aan de verblijfsvoorwaarden⁶. Dit had tot gevolg dat asielzoekers, wiens asielaanvraag nog niet ten gronde werd behandeld, toch in aanmerking kwamen voor een arbeidskaart A. De administratie is, op basis van de voorbereidende parlementaire stukken, van oordeel dat dit niet de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever was. Mocht de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever worden gevolgd, dan zou het aantal afgeleverde arbeidskaarten A nog lager zijn!

De arbeidskaart A is de laatste jaren herleid tot een loutere overbrugging naar het ogenblik waarop betrokkenen de vestigingsvergunning (gele identiteitskaart) bekomen. Vanaf dat ogenblik zijn zij immers vrijgesteld van het bezitten van een arbeidskaart om te kunnen worden tewerkgesteld.

De uitbreiding van het artikel 2 van het KB (=vrijstelling van het bezit van een arbeidskaart en -vergunning) naar "geregulariseerden" op grond van artikel 9,3° van de verblijfwetgeving, maakt deze toestand nog duidelijker.

De cijfers bevestigen dat de voortdurende uitbreiding van de vrijgestelde categorieën, de noodzaak van het in stand houden van de arbeidskaart A overbodig maakt.

Bovendien mag er worden van uit gegaan dat de meeste kandidaat-vluchtelingen (die ingevolge de nieuwe regelgeving, op basis van een Attest van Immatriculatie en voldoende jaren verblijf, in aanmerking kwamen voor een arbeidskaart A) zullen zijn ingestapt in de eenmalige regularisatieprocedure.

Bij positieve beslissing (wat naar verluidt mag worden verwacht voor minstens 80% van de aanvragen) zullen zij automatisch vrijgesteld zijn van de procedure inzake arbeidskaarten.

⁶ In de vorige reglementering kwamen enkel de personen, in het bezit van een "regelmatig verblijf" in aanmerking voor het bekomen van een arbeidskaart A. Kandidaat vluchtelingen wiens asielaanvraag nog niet ten gronde was behandeld, vielen hier niet onder!



De administratie, is evenwel van oordeel dat de selectieve uitbreiding van het aantal vrijgestelden in de vorige jaren vaak in strijd is met het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel. Deze houdt immers een ongelijke behandeling in van de personen die nog een arbeidskaart A (en in sommige gevallen zelfs slechts een arbeidskaart B -bvb. tijdens het eerste jaar van gezinshereniging) moeten aanvragen.

De administratie stelt voor om de arbeidskaart A volledig af te schaffen, vermits in de meeste gevallen het tewerkstellingsrecht een rechtstreekse afgeleide is van de verblijfssituatie van de vreemdeling.

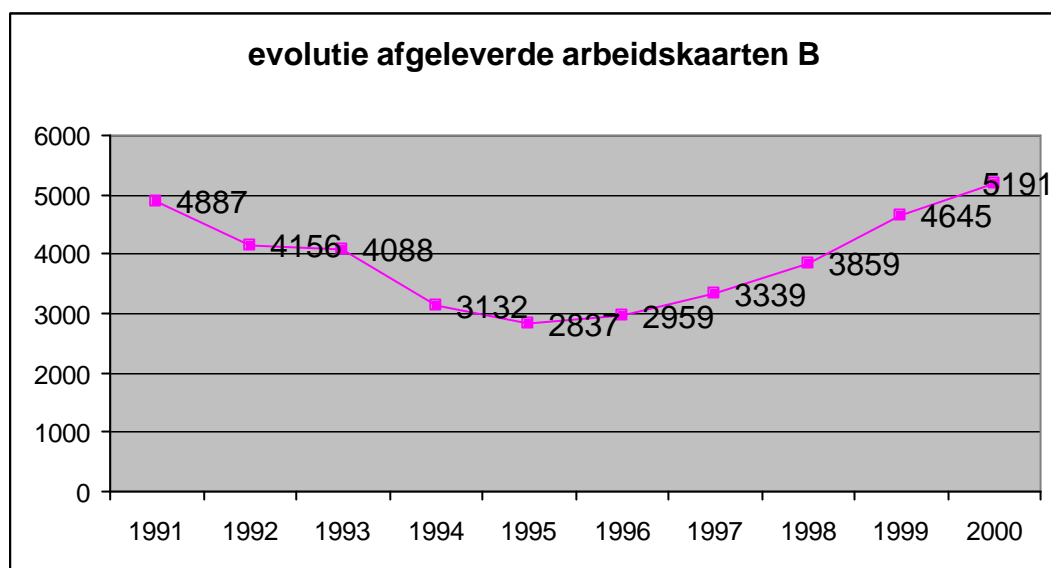
Het is een evidentie dat de tewerkstellingsmogelijkheid op dat ogenblik onmiddellijk op de verblijfstitel wordt vermeld zonder dat er enige procedure inzake een tewerkstellingsvergunning dient gevolgd te worden.

De administratieve procedure heeft geen enkele meerwaarde en belemmert een soepele aanwerving van betrokkenen door een werkgever.

Het aantal afgeleverde arbeidskaarten A zal de volgende jaren nog verder verminderen vermits in de reglementering belangrijke groepen (zoals hooggeschoolden en navorsers), waarvoor een arbeidskaart B wordt afgeleverd, niet langer rechten opbouwen voor het bekomen van een arbeidskaart A op basis van arbeid of verblijf.

3.2 B-KAARTEN

3.2.1 ALGEMENE EVOLUTIE



Met betrekking tot de eerste helft van de jaren '90, wordt een daling van het aantal afgeleverde arbeidskaarten B vastgesteld tot 1995. Deze was enerzijds te verklaren door de toetreding van Spanje en Portugal tot de EU (overgangsregeling tot begin 1990), en kwam anderzijds voort uit de totstandkoming van de Europese Ruimte (1993), de meer stringente reglementering voor cabaretartiesten (1993), en de uitbreiding van de vrijgestelde categorieën (1995). Sinds 1995 worden jaarlijks een stijgend aantal arbeidskaarten B afgeleverd.

3.2.2 SITUATIE 2000

In 2000 werden 5191 arbeidskaarten B toegekend (dit is 85% van het totaal aantal afgeleverde kaarten). Opmerkelijk is dat dit totaal slechts 33% vertegenwoordigt van het totaal aantal afgeleverde arbeidsvergunningen (inclusief de Voorlopige Arbeidsvergunningen).

Wat de arbeidskaarten B zelf betreft is er een stijging van 12% t.o.v. het totaal afgeleverde B-kaarten in 1999.

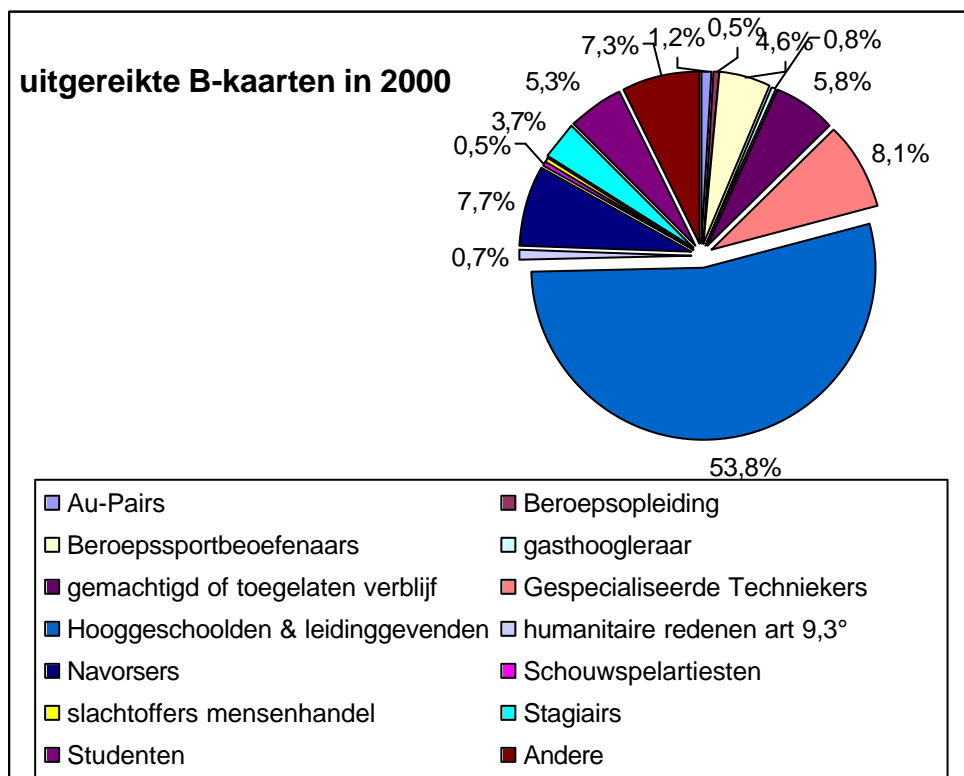
Deze stijging is opnieuw hoofdzakelijk het gevolg van het aantal afgeleverde kaarten aan hooggeschoold en leidinggevend personeel (+10% t.o.v. het vorige jaar).

Het aandeel van hooggeschoolden en leidinggevend personeel in het totaal aantal toegekende arbeidskaarten B bedraagt ongeveer 54%.

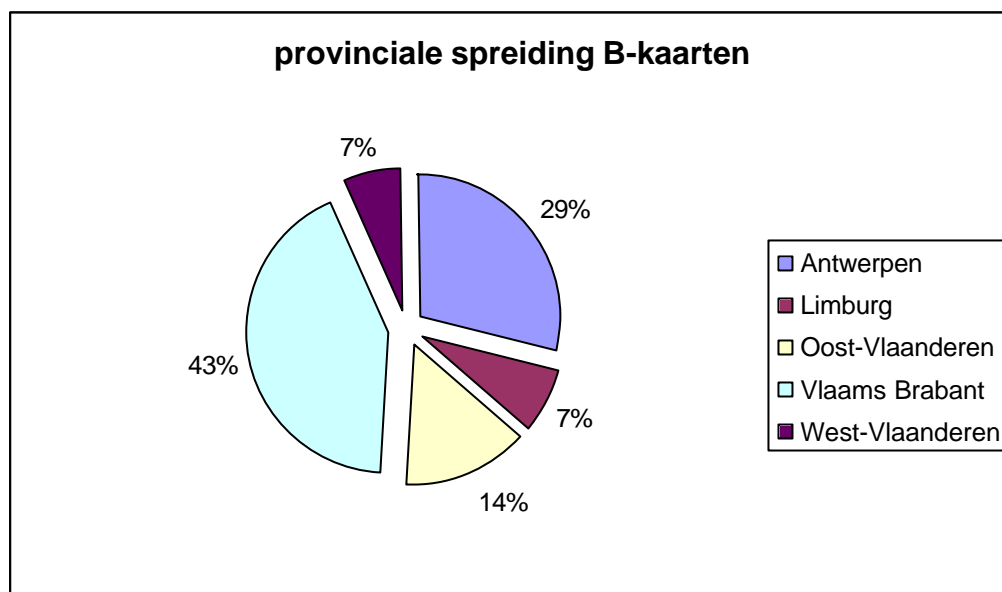
Voorts blijven de economische groei, de internationalisering van het bedrijfsleven en het gegeven dat Vlaanderen (en België) een goede uitvalbasis is voor Europa, een belangrijke oorzaak van deze stijging.

3.2.3 BELANGRIJKSTE CATEGORIEËN

Categorie	Aandeel
Hooggeschoolden & leidinggevenden	53,79%
Gespecialiseerde technici	8,13%
Navorsers	7,71%
Gemachtigd of toegelaten verblijf	5,78%
Studenten	5,3%
Beroepssportbeoefenaars	4,64%
Stagiairs	3,66%



3.2.4 PROVINCIALE SPREIDING UITGEREIKTE B-KAARTEN



3.2.5 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

De administratie is van oordeel dat het opportuun is om de toekenning van arbeidskaart B aan personen, die reeds verblijfsrecht op een andere basis (dan de tewerkstellingsmogelijkheid) hebben verkregen⁷ af te schaffen en hun recht op arbeid te vermelden op verblijfsvergunning⁸. Van zodra de (politieke) beleidskeuze wordt gemaakt om een bepaalde categorie van vreemdelingen die hier mag verblijven, ook toegang tot de arbeidsmarkt te verlenen, zou deze tewerkstelling niet langer mogen onderworpen worden aan bijkomende formaliteiten zoals het voorafgaand bekomen van een arbeidskaart en /of –vergunning.

De loutere vermelding van de tewerkstellingsmogelijkheid op de verblijfstitel zal voor betrokkenen ook meer kansen geven op tewerkstelling. Het biedt immers voor iedere potentiële werkgever rechtszekerheid en onmiddellijke duidelijkheid omtrent de situatie van de vreemdeling die zicht aandient.

Een meer gedetailleerde bespreking van dit voorstel is opgenomen in de “Conclusies” §6.1 p. ~~108~~106

⁷ (bvb. studenten, gemachtigd of toegelaten verblijf, verblijf op basis van humanitaire redenen en slachtoffers mensenhandel)

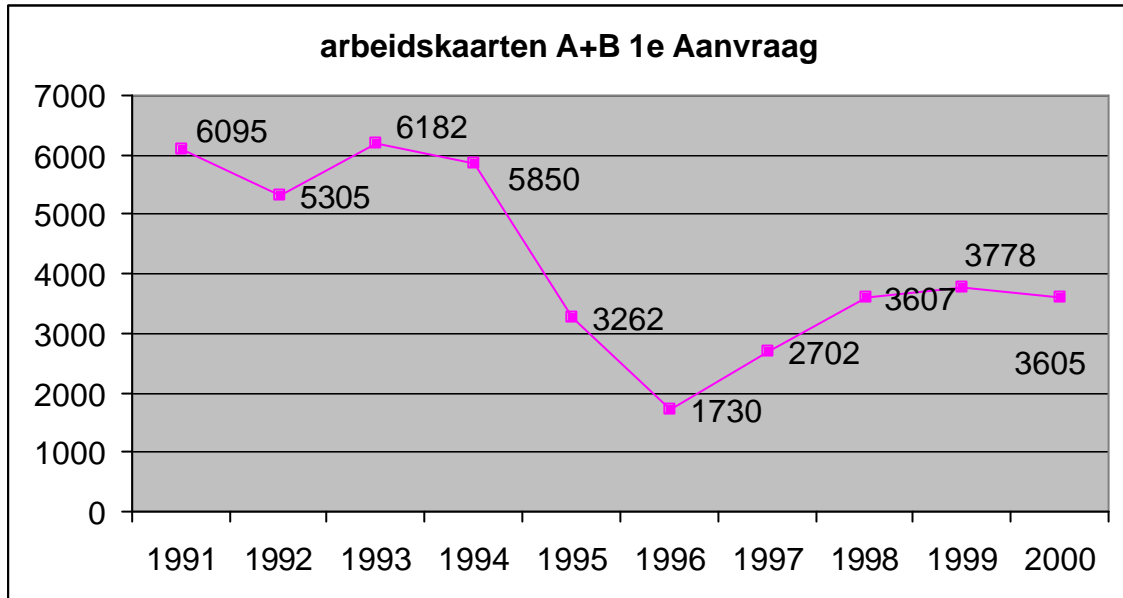
⁸ zonder dat de Gewesten nog dienen tussen te komen via het afleveren van een arbeidskaart.

3.3 EERSTE AANVRAGEN

Belangrijke opmerking:

De indeling naar eerste aanvragen en hernieuwingen betreffen zowel A als B-kaarten.

3.3.1 ALGEMENE EVOLUTIE



De 1^e aanvragen zijn quasi constant gebleven tot 1994 (± 6000). Van 1994 tot 1996 werd een aanzienlijke vermindering vastgesteld (tot 1730). Deze vermindering is hoofdzakelijk te wijten aan de daling van het aantal arbeidskaarten A. De verklaring hiervoor is terug te vinden in de uitbreiding van de vrijgestelde categorieën (houders van gele identiteitskaart en gezinshereniging met EU-onderdanen) en de uitbreiding van de Europese Ruimte.

Sinds 1996 tot 1999 was er opnieuw een stijging merkbaar. Deze is volledig toe te schrijven aan een toename van het aantal uitgereikte B-kaarten.

3.3.2 SITUATIE 2000

arbeidskaart	geen immigratie			immigratie			TOTAAL		
	A	B	A + B	A	B	A + B	A	B	A + B
1e Aanvraag	537	371	908	296	2401	2697	833	2772	3605
Hernieuwing		2198	2198		221	221	0	2419	2419
totaal	537	2569	3106	296	2622	2918	833	5191	6024

In 2000 werden 3605 arbeidskaarten voor “eerste aanvragen” afgeleverd in het Vlaamse Gewest. Het betroffen 2772 B-kaarten en 833 A-kaarten.

Ten opzichte van 1999 Is het aantal “eerste aanvragen” licht gedaald. Dit werd veroorzaakt door een sterke daling van het aantal uitgereikte arbeidskaarten A (van 1169 naar 833 of -29%) met een gelijktijdige lichte stijging van het aantal uitgereikte B-kaarten (van 2609 naar 2772 of +6%).

Gelet op onder meer de recente wijziging van de wetgeving die betrekking had op regularisatieaanvragers op basis van de specifieke wet van 22/12/99 en een deel van de regularisatieaanvragen op grond van art. 9, 3° van de verblijfwet van 15/12/80, is het evident dat het aandeel van de B-kaarten in het totaal aantal afgeleverde arbeidskaarten nog verder zal stijgen. Het aantal uitgereikte arbeidskaarten A zal immers de komende jaren nog verder dalen. Het ligt ook in de lijn der verwachtingen dat de wetgever de vrijgestelde categorieën nog verder zal moeten uitbreiden om tegemoet te komen aan de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie.

Het is bovendien onlogisch dat werknemers met een "sterkere verblijfssituatie" (zoals bvb. personen die België binnenkwamen in het kader van gezinshereniging) minder rechten zouden krijgen dan voormelde categorie. Een treffend voorbeeld zijn de leidinggevendenden of beroepssportbeoefenaars die in België op basis van hun arbeidskaart, regularisatie van verblijf bekwamen en na twee jaar een onbeperkt verblijfsrecht bekomen waardoor ze automatisch worden vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart, daar waar werknemers, die in hun land van herkomst op basis van diezelfde arbeidskaart, een machtiging tot verblijf aanvragen, deze vrijstelling niet bekomen en pas na 2, 3 of 4 jaar arbeid zelfs géén vrijstelling, doch een arbeidskaart A, kunnen bekomen.

Ter zake werden door de federale instanties reeds voorontwerpen van KB uitgewerkt. Deze werden echter nog niet overlegd binnen de “Adviesraad voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers”, in de federale Ministerraad of met de Gewesten.



De verdeling van het aantal afgeleverde arbeidskaarten op basis van de nationaliteit van de werknemer, geeft volgend beeld:

belangrijkste nationaliteiten	1e Aanvragen			
	A-kaarten	B-kaarten	Totaal	aandeel
Amerikaanse	6	312	318	8,82%
Indische	24	254	278	7,71%
Poolse	4	187	191	5,30%
Japanse	5	183	188	5,21%
Chinese	5	182	187	5,19%
Sloveense	2	171	173	4,80%
Marokkaanse	63	104	167	4,63%
Joegoslavische	125	41	166	4,60%
Turkse	54	112	166	4,60%
Bosnische	122	15	137	3,80%
Russische	26	75	101	2,80%

Deze elf landen vertegenwoordigen samen 57,5 % van het totaal aantal afgeleverde arbeidskaarten bij de eerste aanvragen.

3.3.3 1E AANVRAGEN MET IMMIGRATIE

Onder deze catalogering vindt men voornamelijk nieuwe tewerkstellingen met arbeidskaart B terug. De verhouding A-kaarten / B-kaarten bedroeg in 2000: 296/2401.

Het aantal afgeleverde "B-kaarten met Immigratie" werd hoofdzakelijk toegekend aan beoefenaars van beroepen waarvoor de toestand van de arbeidsmarkt en het al dan niet bestaan van een bilateraal akkoord inzake arbeidskrachten, géén weigeringsmotief vormt.

Voor landen zoals Amerika en Japan betreffen het voornamelijk "hooggeschoold personeel".

Voor India betreffen het hoofdzakelijk hooggeschoolde informatici.

In de media verschenen er het afgelopen jaar diverse opiniestukken waarin gepleit werd voor de opheffing van de migratiestop en het aantrekken van hooggeschoolde vreemde werknemers via systemen van contingentering of "green-cards", naar analogie van wat er in Duitsland en de Verenigde Staten gebeurt.

Nochtans moet worden opgemerkt dat er binnen de bestaande reglementering de facto helemaal géén immigratiestop bestaat voor deze categorie van werknemers. De voorwaarden om in aanmerking te komen als hooggeschoolde zijn immers zo minimaal, dat zij bezwaarlijk problemen kunnen stellen, noch voor de kandidaat werkgever, noch voor de kandidaat werknemer:

In hoofde van de werknemer wordt een diploma hoger onderwijs gevraagd.

In hoofde van de werkgever wordt een minimum verloning van (in 2000) 1.147.000,- BEF gevraagd. Dit loonniveau ligt zelfs nog lager dan het gemiddeld loon dat momenteel aan een pas afgestudeerd informaticus wordt aangeboden!

Bovendien mag de hooggeschoolde vreemde werknemer reeds naar België komen zonder voorafgaand over een arbeidskaart te moeten beschikken.

Het toelaten van contingenten vreemde werknemers zou, afgezien van de praktische (on)uitvoerbaarheid (hoe zou immers een contingent informatici moeten worden verdeeld over de drie Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap), zelfs eerder een beperking vormen ten aanzien van de huidige, zeer liberale toelatingsvoorwaarden.

11 belangrijkste Nationaliteiten	1e aanvraag met immigratie			
	A-kaarten	B-kaarten	Totaal	aandeel
Amerikaanse		279	279	11,0%
Indische	9	239	248	9,8%
Poolse		181	181	7,1%
Sloveense	1	170	171	6,7%
Japanse		167	167	6,6%
Turkse	11	96	107	4,2%
Joegoslavische	66	36	102	4,0%
Marokkaanse	9	67	76	3,0%
Zwitserse		80	80	3,1%
Canadese	2	79	81	3,2%
Chinese	1	137	138	5,4%
Russische	10	66	76	3,0%

3.3.4 1E AANVRAGEN ZONDER IMMIGRATIE

Eerste aanvragen zonder immigratie betreffen hoofdzakelijk aanvragen tot het bekomen van een arbeidskaart A.

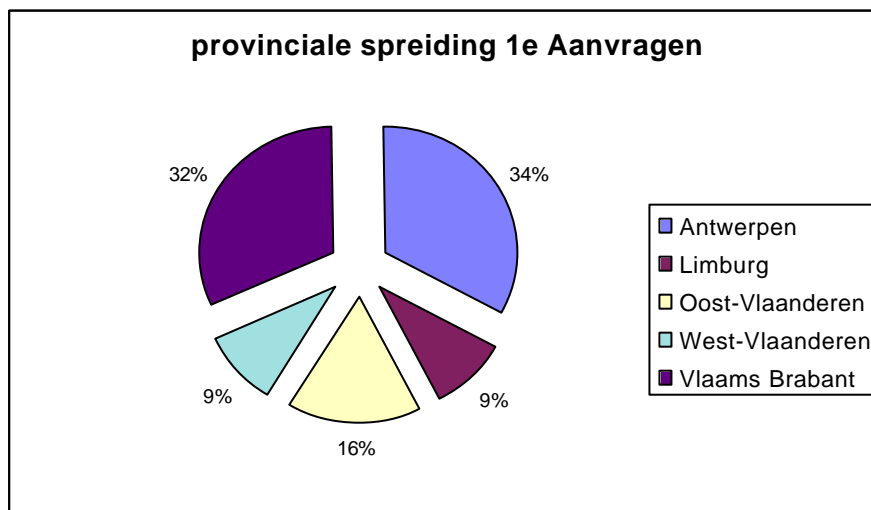
De verhouding A-kaarten / B-kaarten bedroeg in 2000: 537/371

Voor de onderdanen van Marokko en Turkije betreffen het voornamelijk personen die naar België kwamen binnen het kader van gezinshereniging.

De 5 belangrijkste nationaliteiten vertegenwoordigen samen 40,53% van het aantal afgeleverde arbeidskaarten zonder immigratie.

belangrijkste nationaliteiten	1e aanvraag zonder immigratie			
	A-kaarten	B-kaarten	Totaal	aandeel
Bosnische	103	12	115	12,67%
Marokkaanse	54	37	91	10,02%
Joegoslavische	59	5	64	7,05%
Turkse	43	16	59	6,50%
Amerikaanse	6	33	39	4,30%
Congolese	28	7	35	3,85%
Indische	15	15	30	3,30%
Armeense	23	7	30	3,30%
Russische	16	9	25	2,75%
Roemeense	11	13	24	2,64%
Japanse	5	16	21	2,31%
Chinese	5	15	20	2,20%
Nigeriaanse	12	8	20	2,20%
Bulgaarse	8	11	19	2,09%
Georgische	15	1	16	1,76%
Pakistaanse	11	3	14	1,54%
Poolse	4	6	10	1,10%

3.3.5 PROVINCIALE SPREIDING EERSTE AANVRAGEN

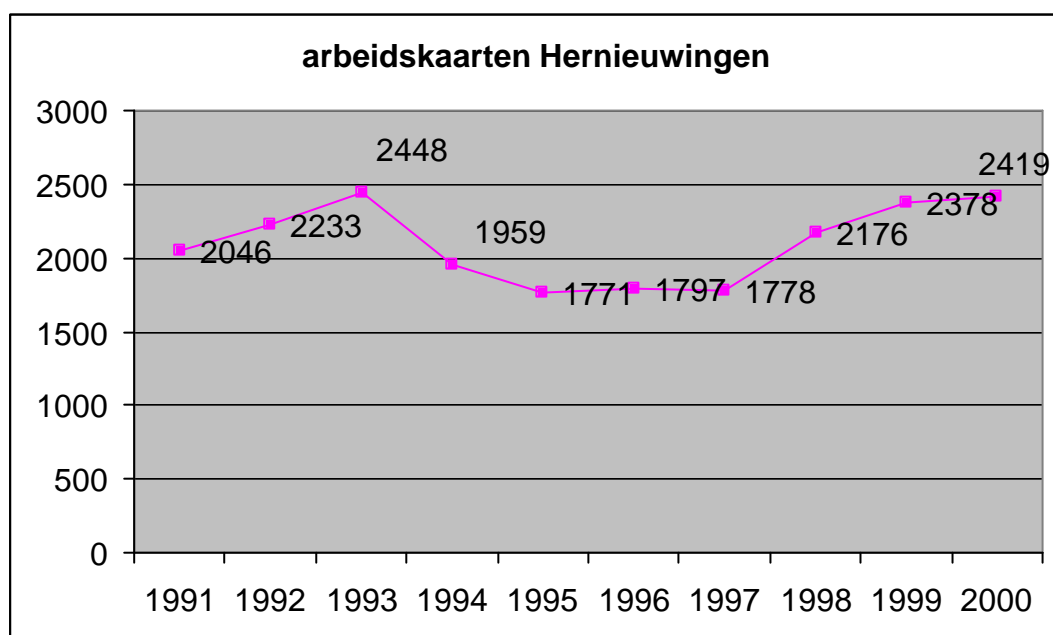


3.4 HERNIEUWINGEN

“Hernieuwingen” worden sedert de recente wetwijziging gedefinieerd als: “de afgifte van een nieuwe arbeidskaart, met het oog op een verdere tewerkstelling van dezelfde werknemer in hetzelfde beroep,...”.

Gelet op deze in de wet opgenomen definitie worden sedert 1999, Arbeidskaarten A niet langer gecatalogeerd onder hernieuwingsaanvragen. Voorheen werden personen die reeds eerder een arbeidskaart B bekwamen en vervolgens een arbeidskaart A of B verkregen eveneens als “hernieuwingsaanvragen” gecatalogeerd.

3.4.1 ALGEMENE EVOLUTIE



De daling van het aantal kaarten kan ook bij de hernieuwingen van '93 tot '97 worden toegeschreven aan de wetwijziging (uitbreiding van de Europese Ruimte) uit het verleden. Hierdoor zijn immers een groot aantal van de vreemde werknemers niet langer onderworpen aan de verplichting om een arbeidskaart en –vergunning te bezitten om te worden tewerkgesteld. Niettegenstaande men op het eerste zicht kan besluiten dat het aantal hernieuwingsaanvragen stijgt, moet deze trend bekeken worden in het licht van het totaal aantal afgeleverde arbeidskaarten. Het aandeel van de hernieuwingen ten opzichte van het totaal aantal afgeleverde arbeidskaarten is vrij constant.

3.4.2 SITUATIE 2000

Ten opzichte van 1999 is het aantal afgeleverde arbeidskaarten onder de catalogering “hernieuwing” gestegen met 9%.

De toegekende hernieuwingen (van arbeidskaarten B) zijn een logisch gevolg van de eerder toegekende B-kaarten uit het verleden. Dit wordt mede aangetoond door het gegeven dat de meeste landen die voorkomen in de "top 11", eveneens voorkomen in de tabel m.b.t. de eerste aanvragen van de vorige jaren.

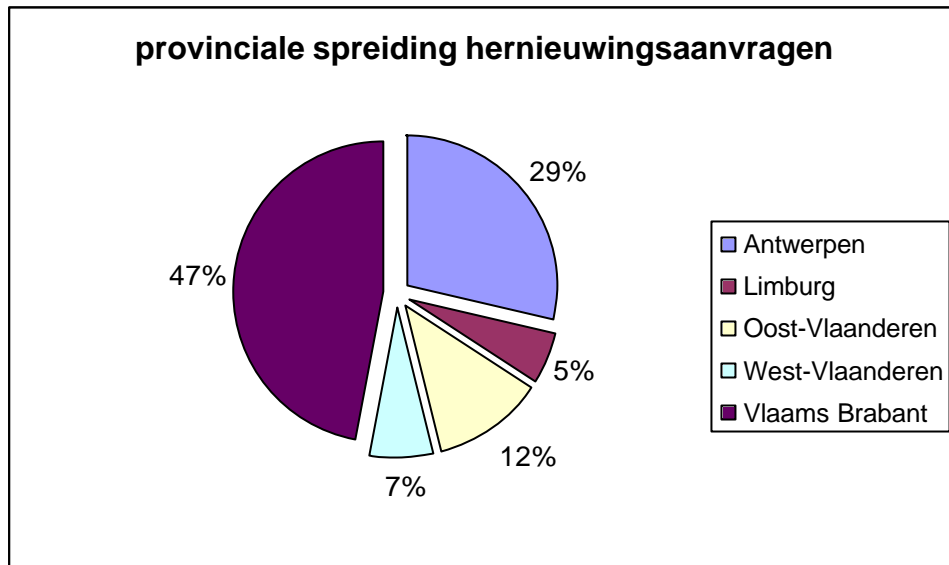
hernieuwingsaanvragen					
Nationaliteit					
per geslacht	Mannen	?	Vrouwen	Totaal	% aandeel
Amerikaanse	317	1	58	376	15,40%
Japanse	291	1	26	318	13,03%
Indische	174	2	18	194	7,95%
Chinese	122	3	30	155	6,35%
Russische	100	1	26	127	5,20%
Canadese	65	0	12	77	3,15%
Turkse	58	0	15	73	2,99%
Poolse	44	0	27	71	2,91%
Bulgaarse	36	0	22	58	2,38%
Tsjechische	49	0	6	55	2,25%
Sloveense	53	0	0	53	2,17%

De 4 “belangrijkste nationaliteiten vertegenwoordigen samen 42,73% van het aantal goedgekeurde hernieuwingsaanvragen.

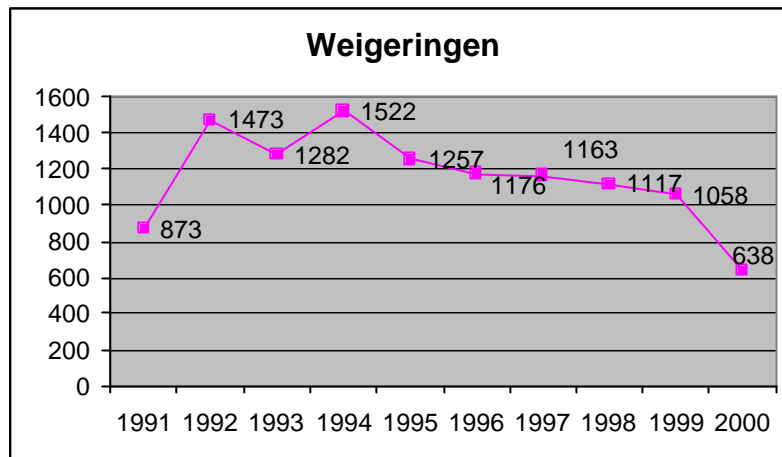
Gelet op de “nieuwe” definiëring en het belangrijk aandeel van de hooggeschoolden en leidinggevendenden in deze groep geeft de indeling in 1e aanvragen en hernieuwingen en de belangrijkste landen van herkomst weinig meerwaarde. Er zijn uit deze opsplitsing geen verdere concrete conclusies te trekken.

In de bespreking per categorie wordt dieper ingegaan op de nationaliteiten van de vreemde werknemers.

3.4.3 PROVINCIALE SPREIDING HERNIEUWINGSAANVRAGEN



3.5 WEIGERINGEN



3.5.1 ALGEMENE EVOLUTIE

Het aantal geweigerde aanvragen is deels het gevolg van de reglementering waarbij de administratie, behalve voor specifieke categorieën werknemers (waarvoor o.a. de arbeidsmarkttoestand niet geldt als weigeringsgrond), in eerste aanleg géén arbeidskaart B kan afleveren. Alle overige aanvragen moeten in eerste aanleg worden geweigerd.

Dit aantal weigeringsbeslissingen was ondanks het variabel aantal aanvragen de laatste jaren vrij stabiel. In 2000 kenden we een opmerkelijke daling van het aantal weigeringsbeslissingen.

3.5.2 SITUATIE 2000

Niettegenstaande het stijgend aantal aanvragen voor arbeidskaarten wordt in 2000 op het eerste zicht een sterke daling van het aantal geweigerde aanvragen vastgesteld.

Dit dient vooreerst verklaard te worden door de ingebruikname van een nieuw informaticasysteem en de consequenties hiervan op de statistische gegevens.

Waar voorheen alle weigeringsbeslissingen (ook die waartegen nog beroep kon aangetekend worden) werden samengeteld, bevat het huidige cijfer enkel de “definitieve weigeringsbeslissingen”. Weigeringsbeslissingen waartegen beroep werd aangetekend en die na de beroepsprocedure resulteerden in een gunstige beslissing of een arbeidskaart en -vergunning zijn nu niet langer opgenomen in de cijfers.

In 2000 werden in totaal 638 (9,58 %) aanvragen om een arbeidskaart geweigerd.

358 van deze weigeringsbeslissingen betroffen aanvragen tot het bekomen van een arbeidskaart A, 280 geweigerde aanvragen betroffen een arbeidskaart B.

Daarnaast werden eveneens 690 aanvragen tot het bekomen van een voorlopige arbeidsvergunning geweigerd, of “niet ontvankelijk verklaard”.

De terugloop van het aantal geweigerde aanvragen is (naast voorafgaande opmerking) vooreerst te wijten aan het feit dat de toekenningsvoorwaarden duidelijker omschreven werden in art. 9 van het KB van 9/6/99, gecombineerd met het gegeven dat het looncriterium voor de tewerkstelling van hooggeschoolden reeds in de loop van juli '98 aanzienlijk verlaagd werd.

Hieruit resulteerden méér goedkeuringen door de administratie in eerste aanleg.

Daarnaast werden aan personen wiens verblijf geregulariseerd werd om sociale redenen (artikel 9,3° van de verblijfswetgeving) in eerste aanleg arbeidskaarten B afgeleverd, waar dit voorheen enkel na een beroepsprocedure kon.

Ook de uitbouw van een betere communicatie met de klant via o.a. vormingsessies en het informatieaanbod op website van de afdeling (www.vlaanderen.be/werk) heeft vermoedelijk een invloed gehad op het aantal geweigerde aanvragen.

De meeste weigeringsbeslissingen hadden betrekking op werknemers afkomstig uit lage loonlanden en betroffen aanvragen waarvoor de toestand van de arbeidsmarkt en het ontbreken van een bilateraal akkoord inzake werknemers als weigeringsgrond moesten worden ingeroepen.

De geweigerde aanvragen tot het bekomen van een arbeidskaart A betroffen aanvragen van werknemers die ten onrechte meenden recht te hebben op een A-kaart (o.a. gedetacheerde werknemers die in het verleden werden tewerkgesteld met een arbeidskaart B doch, wiens arbeidsprestatie volgens de reglementering niet langer in aanmerking komt voor het berekenen van de periode arbeid die recht geeft op een arbeidskaart A).

Een weigering heeft nooit te maken met de nationaliteit, maar wel met de hoedanigheid (arbeider, bediende, kok, hooggeschoolde, ...) van de werknemer.

3.6 BEROEPSCHRIFTEN

3.6.1 REGLEMENTERING

De werkgever en de buitenlandse werknemer die wettig in België verblijft, kunnen beroep aantekenen indien de gevraagde arbeidsvergunning, respectievelijk arbeidskaart worden geweigerd.

Onder de vorige reglementering hadden betrokkenen hiervoor slechts 10 dagen de tijd. Sinds medio 1999 werd (in de nieuwe reglementering) deze "beroepstermijn" uitgebreid naar één maand. De vormvereisten van het beroep zijn in tegenstelling tot vroeger voorgeschreven "op straffe van nietigheid".

Dit brengt met zich mee dat er enerzijds minder beroepschriften worden aangetekend buiten de voorgeschreven termijn, doch dat anderzijds de beroepen die niet voldoen aan de vormvereisten onmiddellijk "nietig" worden verklaard en ook niet verder ten gronde dienen behandeld⁹.

Het indienen van een beroepschrift heeft enkel zin indien de weigeringsbeslissing berust op:

- Hetzij een foutieve toepassing van de reglementering
- Hetzij een correcte toepassing van de reglementering, waarbij evenwel de minister over de bevoegdheid beschikt om van de aangehaalde weigeringsmotieven af te wijken.

In een limitatief opgesomd aantal gevallen kan de minister immers "voor individuele behartigenswaardige gevallen" een afwijking toestaan indien er door de beroeper voldoende relevante economische of sociale redenen worden ingeroepen.

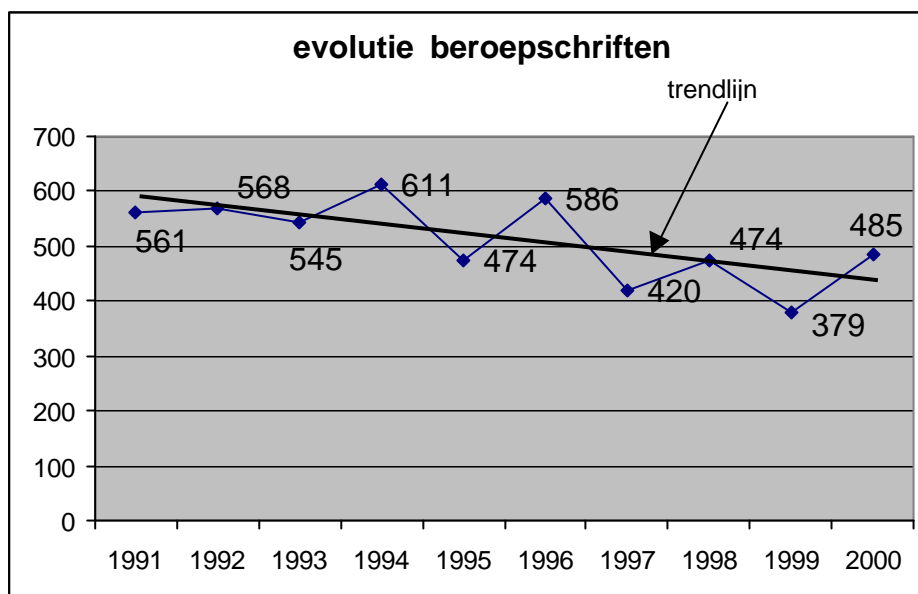
⁹ voorheen werden alle beroepen, ook de niet ontvankelijke, behandeld

In de “nieuwe” regelgeving zijn de afwijkingsmogelijkheden van de minister (art 38 §2 KB) beperkt t.o.v. vroeger. De minister kan enkel nog afwijken van de volgende bepalingen uit de reglementering:

- een arbeidsvergunning wordt alleen toegekend wanneer er geen arbeidskrachten beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt;
- een arbeidsvergunning wordt alleen toegekend voor die werknemers die onderdaan zijn van landen waarmede België door internationale overeenkomsten of akkoorden inzake de tewerkstelling van werknemers verbonden is;
- de werkgever en de werknemer dienen een overeenkomst te ondertekenen die de vermeldingen en bepalingen bevat die voorkomen in de desbetreffende bijlagen van de reglementering;
- de aanvraag om een arbeidsvergunning voor een buitenlandse werknemer die voor de eerste keer tewerkgesteld wordt in België, moet vergezeld gaan van een geneeskundig getuigschrift waarbij verklaard wordt dat niets erop wijst dat de werknemer, wegens zijn gezondheidstoestand, in de nabije toekomst arbeidsongeschikt zal worden;
- de arbeidsvergunning en de arbeidskaart met betrekking tot een stagiair worden slechts toegekend op voorwaarde dat de betrokkene minstens achttien jaar oud en niet meer dan dertig jaar oud is op de datum van toekenning van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart; de duur van de stage mag de twaalf maanden niet overschrijden.

De beroepen die werden ingediend tegen een weigeringsbeslissing tot het bekomen van een arbeidskaart A, leiden zelden tot een wijziging van de beslissing die in eerste aanleg werd genomen. Immers de minister beschikt in dergelijke gevallen niet over de mogelijkheid een afwijking op de algemene verbodsbepaling toe te staan omwille van economische of sociale redenen.

3.6.2 ALGEMENE EVOLUTIE



3.6.3 SITUATIE 2000

In 2000 tekenden 485 werkgevers en / of werknemers beroep aan tegen een weigering van hun aanvraag tot tewerkstelling.

Hiervan hadden 74 (15%) betrekking op een weigering van een A-kaart en 411 (85%) betrekking op een B-kaart.

De ervaring leert dat de geweigerde A-kaarten veelal achteraf uitmonden in een aanvraag tot tewerkstelling van betrokkenen met een B-kaart.

Zoals reeds vermeld, worden aanvragen tot tewerkstellingen die niet zijn opgenomen in de bijzondere categorieën van artikel 9 van het KB in eerste aanleg steeds geweigerd. Bij de behandeling van het beroepschrift kan de minister afwijken van sommige weigeringsgronden op basis van sociale of economische redenen.

In voorkomend geval wordt de onbeschikbaarheid van geschikte kandidaten op de arbeidsmarkt eveneens als belangrijk element in overweging genomen.

In een aanzienlijk aantal gevallen, waar de werknemer een hoge scholingsgraad had, doch het looncriterium van "hooggeschoolde" niet haalde, werd tijdens de beroepsprocedure dit loon opgetrokken, waardoor de oorspronkelijke weigeringsgrond verviel.

4 RESULTATEN VOLGENS "CATEGORIEËN" B-KAART

De regelgeving voorziet voor bepaalde categorieën werknemers een afwijking van de algemene regel dat een arbeidskaart B enkel wordt afgeleverd indien er géén geschikte arbeidskrachten aanwezig zijn op de (Europese) arbeidsmarkt en er een bilateraal akkoord inzake vreemde werknemers met het land van herkomst dient te bestaan.

De overige arbeidskaarten B kunnen enkel na een beroepsprocedure worden toegekend.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de categorieën van de uitgereikte arbeidskaarten B in de loop van de laatste 10 jaar.

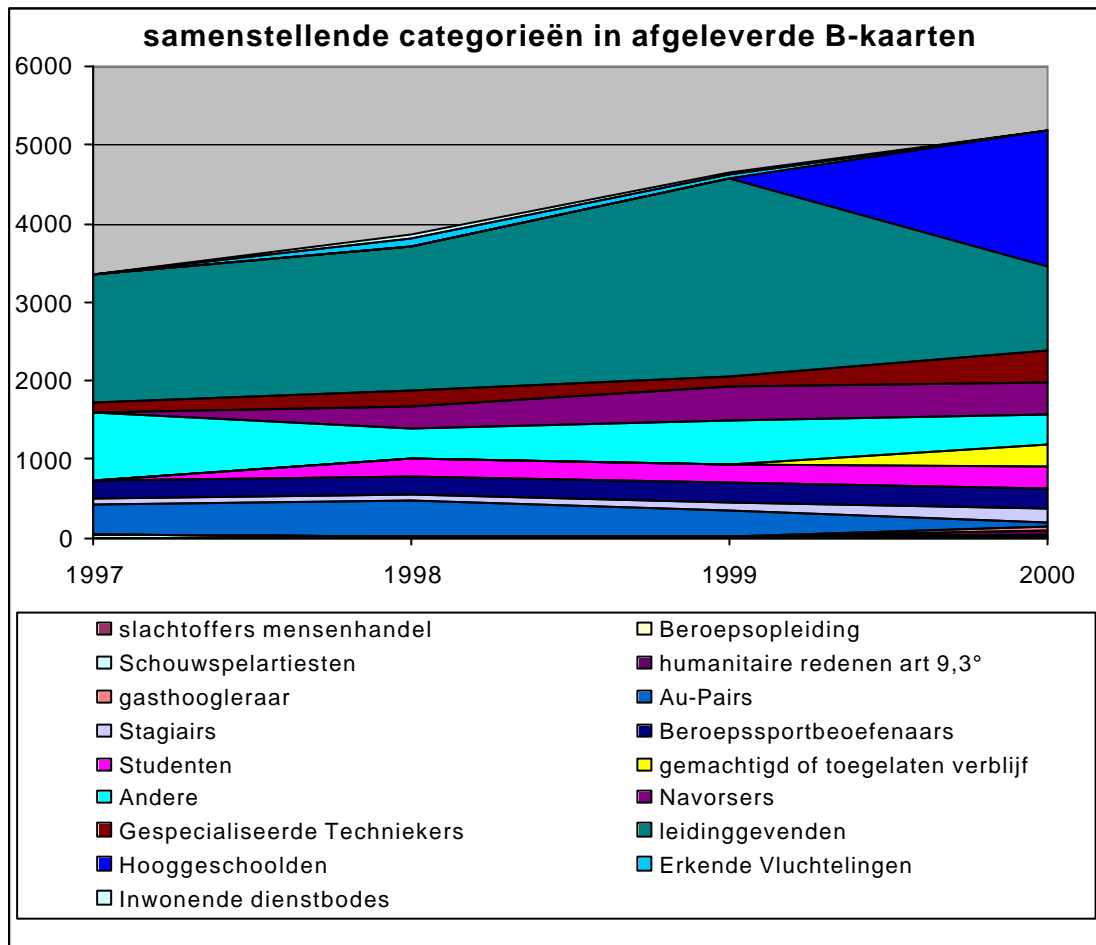
Teneinde een beter zicht te krijgen op de individuele groepen werknemers die een arbeidskaart B verkregen, werden de statistische gegevens de laatste jaren verder in (afzonderlijke) categorieën opgesplitst. Anderzijds werden door de reglementering die sinds 1999 van kracht is eveneens "nieuwe" categorieën gecreëerd (bvb. "beroepsopleiding" en arbeidskaarten afgeleverd op basis van humanitaire redenen).

4.1 EVOLUTIE

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Au-Pairs	65	75	111	140	207	283	390	445	331	60
Beroepsopleiding									nieuw:	27
Beroepssportbeoefenaars			verkregen voorheen "vriestellingdocument"			230	251	248		241
gasthoogleraar					voorheen samen met navorsers gecatalogeerd					39
gemachtigd of toegelaten verblijf										300
Gespecialiseerde Techniekers	47	206	197	230	129	148	106	184	150	422
Hooggeschoolden					voorheen samen met leidinggevenden gecatalogeerd					1.751
leidinggevenden						1623	1841	2517		1.041
humanitaire redenen art 9.3°									nieuw:	37
Navorsers								285	414	400
Schouwspelartiesten	951	592	151	99	78	28	37	26	29	28
slachtoffers mensenhandel									voorheen in "andere"	3
Stagiairs	167	133	143	79	65	71	71	75	83	190
Studenten								218	241	275
Erkende Vluchtelingen								117	47	vrijgesteld
Inwonende dienstboden								47	25	afgeschaft
na beroep								169	129	
Andere	3657	3150	3486	2584	2358	2429	882	201	431	377
B-kaarten	4822	4081	3977	2992	2630	2676	3339	3859	4645	5.191



4.2 SITUATIE 2000



4.3 PROVINCIALE VERDELING

provinciaal overzicht categorieën B-kaarten

categorie	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen
Andere	148	63	43	76	47	377
Gemachtigd of Toegelaten verblijf	96	25	78	63	38	300
Gasthoogleraar	2		8	28	1	39
Gespecialiseerd techniek	172	48	155	23	24	422
Navorser	89	10	80	221		400
Slachtoffer mensenhandel	1		1	1		3
Student	53	6	24	190	2	275
Stagiair	16	8	21	26	15	86
Stagiair detachering	104					104
Schouwspelartiest	17		5	6		28
Art. 9.3	22	3	1	5	6	37
Au-pair	15	4	11	29	1	60
Beroepsopleiding	25					25
Beroepssportbeoefenaar	60	28	80	12	63	243
Hooggeschoolde & leidinggevenden	694	183	230	1529	156	2792
Stagiair	120	8	21	26	15	190
TOTAAL B-kaarten	1514	378	737	2209	353	5191



4.4 STAGIAIRS

4.4.1 REGLEMENTERING

Onder stagiairs verstaat men de personen die een stage volgen, d.w.z. de opleiding, bij een werkgever, als voortzetting van een voorafgaandelijke vorming die wordt bevestigd door een diploma of een studiegetuigschrift.

De arbeidsvergunning en de arbeidskaart met betrekking tot een stagiair worden slechts toegekend op voorwaarde dat de betrokkene:

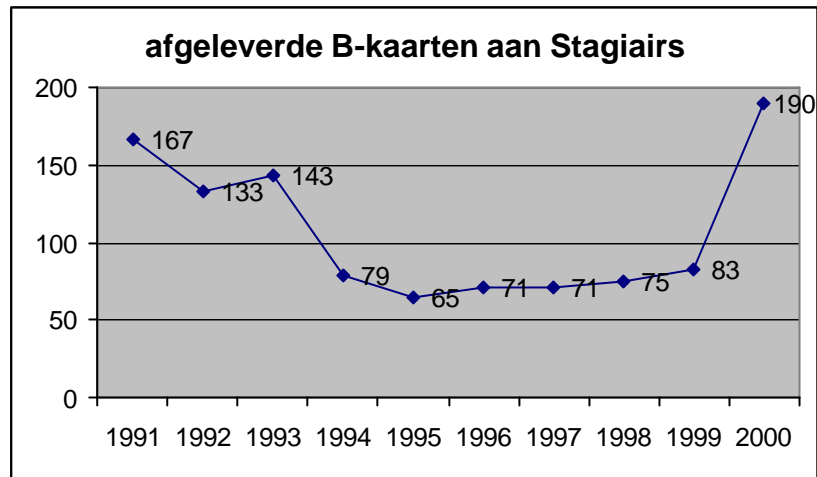
- minstens achttien jaar oud is en niet meer dan dertig jaar op de datum van toekenning van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart¹⁰;
- de verbintenis aangaat gedurende de stageperiode geen dienstbetrekking in België uit te voeren;

De stage moet beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- ze dient voltijds te zijn;
- ze mag de duur van twaalf maanden niet overschrijden en mag desgevallend slechts worden verlengd voor zover de totale tewerkstellingsduur de twaalf maanden niet overschrijdt;
- ze dient het voorwerp uit te maken van een stageovereenkomst die wordt vertaald in de moedertaal van de betrokkene, of in een andere taal die hij begrijpt, en die met name het aantal uren van opleiding vermeldt alsook het bedrag van het loon (dat niet lager mag zijn dan het toepasselijk wettelijk gewaarborgd minimumloon, hierbij inbegrepen het bedrag van eventuele beurzen);
- de aanvraag dient vergezeld te zijn van een opleidingsprogramma.

¹⁰ De leeftijdsvoorwaarden (minstens achttien jaar zijn en niet meer dan dertig jaar) zijn niet van toepassing op stagiairs die worden aangeworven door een universiteit, een instelling van hoger onderwijs of een erkende wetenschappelijke instelling.

4.4.2 ALGEMENE EVOLUTIE

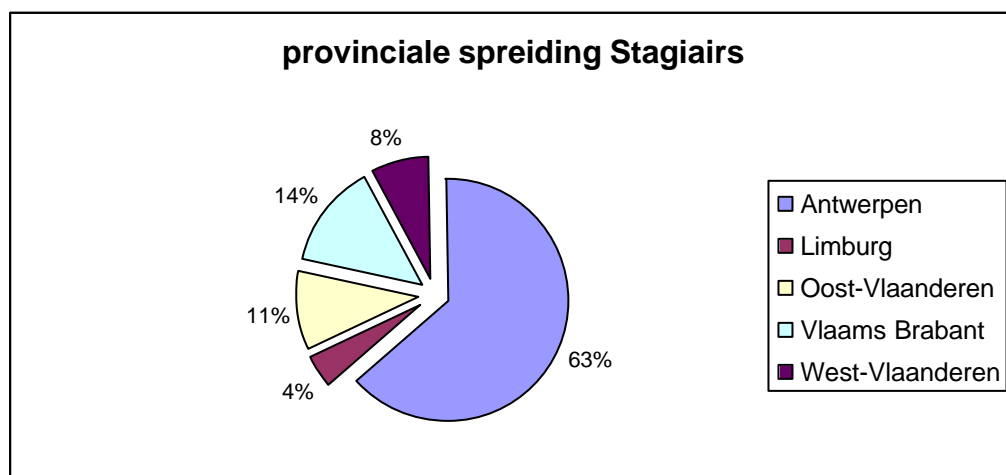


Wegens de striktere toepassing van de wetgeving sinds 1993, onder meer voor wat betreft de betaling van een minimumloon (inclusief eventuele beurzen) bij de tewerkstelling van een stagiair, werd een opmerkelijke daling van het aantal aanvragen vastgesteld.

Van 1994 tot 1999 was het jaarlijks aantal toegekende arbeidskaarten B aan stagiairs vrij constant. In 2000 werd een opmerkelijke stijging (+129 %, of van 83 naar 190) vastgesteld. Deze stijging is quasi volledig toe te schrijven aan één grote werkgever in de telecommunicatiesector, die dit stelsel gebruikte voor opleiding van werknemers van haar buitenlandse filialen.

4.4.3 PROVINCIALE VERDELING

De regionale verdeling is afhankelijk van de vestiging van veelal grote multinationale bedrijven in de provincies.



4.4.4 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

10 belangrijkste nationaliteiten STAGIAIRS	aantal	aandeel
Indische	53	27,89%
Chinese	24	12,63%
Mexicaanse	20	10,53%
Turkse	16	8,42%
Russische	11	5,79%
Bulgaarse	8	4,21%
Slovaakse	7	3,68%
Roemeense	6	3,16%
Kroatische	5	2,63%
Singaporese	5	2,63%

De 3 belangrijkste nationaliteiten vertegenwoordigen 51% van het aantal toegekende arbeidskaarten B aan stagiairs.

Opmerkelijk is dat van deze 190 personen er 104 actief waren als “gedetacheerd stagiair” in de audiovisuele sector. Dit is voornamelijk te wijten aan het feit dat één multinationale onderneming haar Antwerpse vestiging heeft uitgebouwd tot een “competence center” waar opleidingen worden gecentraliseerd voor alle andere vestigingen wereldwijd (onder meer in India, Mexico, Rusland, China, ...).

In vergelijking met 1999 is de toename van stagiairs uit de voormalige Oostbloklanden opmerkelijk. In '99 waren de belangrijkste nationaliteiten: Zuid-Afrika, Cuba, India en Singapore. In 2000 bleef enkel India over in de top 3 der belangrijkste nationaliteiten.

4.4.5 SECTORALE SPREIDING

Categorie: Industrie	stagiairs					
	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen
- onbekend			3		2	5
02 bosbouw	2					2
15 vervaardiging voeding & drank				2		2
17 vervaardiging textiel			2			2
19 leerijverheid & vervaard. Koffers ea.			1			1
23 cokes,aard-/olieprod. & splijtstoffen	1					1
24 chemische produkten				14		14
25 rubber & kunststof	1					1
27 metalen in primaire vorm	1					1
28 produkten van metaal excl machines					5	5
29 vervaardiging machines/apparaten/werktui					4	4
32 audio- video & telecommunicatieapparaten	104	5				109
34 assemblage etc. auto's			1			1
36 meubels, industrie n.e.g.	2					2
37 recyclage			1			1
51 groothandel & bemiddeling ecl.auto e.d.			1			1
55 hotels & restaurant			2			2
63 vervoerondersteunende activiteiten				1		1
72 informatica & aanverwante activiteiten	3		3	3	4	13
73 reasearch & development				3		3
74 overige zakelijke dienstverlening	4	3		2		9
80 onderwijs	1		5			6
85 gezondheidszorg & maatsch. Dst.verlening	1			1		2
93 overige diensten			2			2
totaal:	120	8	21	26	15	190



Zoals reeds gesteld is het groot aandeel van de audiovisuele sector en telecommunicatiesector toe te schrijven aan één bedrijf met internationale vertakkingen.

Het vrij lage aantal arbeidskaarten B voor stagiairs in de andere sectoren, laat niet toe hierrond verdere conclusies te formuleren.

4.4.6 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

De administratie blijft nauwgezet toezien op de waarheidsgetrouwheid van de gegevens vermeld in de aanvragen.

Dit om oneigenlijk gebruik van de "stageregeling" te vermijden.

In het verleden bleek bij de behandeling van deze dossiers dat een significant aandeel van de aanvragen rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking had op de gehele of gedeeltelijke delokalisatie van sommige bedrijven of productie-eenheden ervan.

Via oneigenlijk gebruik van de kwalificatie "stagiair" werd gepoogd om, veelal aan gedetacheerde, vreemde werknemers een training "on the job" te geven, met de uiteindelijke bedoeling om op een zo goedkoop mogelijke manier de delokalisatie van de productie te verwezenlijken.

Sinds de nieuwe reglementering van 1999 wordt het statuut van stagiair strikter dan voorheen omschreven, waardoor de mogelijkheden tot misbruik ook aanzienlijk worden beperkt.

De opgelegde criteria, bieden dan ook meer mogelijkheden om misbruiken op dit vlak tegen te gaan.

4.5 BEROEPSOPLEIDING

4.5.1 REGLEMENTERING

Onder de categorie “beroepsopleiding” worden arbeidskaarten B toegekend aan de werknemers die verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde werkgever en die een specifieke beroepsopleiding volgen in een Belgisch bedrijf in het kader van een opleidingsovereenkomst.

De opleidingsovereenkomst moet toegevoegd zijn aan een verkoopcontract gesloten tussen dit Belgisch bedrijf en een buitenlandse firma.

De duur van de opleiding mag de 6 maanden niet overschrijden.

Een voorbeeld:

Een Belgisch bedrijf verkoopt een telefooninstallatie aan China. Inherent aan de verkoopsovereenkomst is een opleiding voorzien voor de werknemers van het Chinees bedrijf die later de installatie moeten bedienen. Voor de duur van deze opleiding (maximum 6 maand) kan een arbeidskaart B worden afgeleverd.

Deze categorie vreemde werknemers verkregen voorheen meestal een arbeidskaart B binnen de vroegere context van de stage. In de regelgeving die van toepassing werd vanaf 1/7/99 werd hiervoor een afzonderlijke categorie gedefinieerd.

Vermits pas vanaf 2000 het aantal arbeidskaarten B dat wordt uitgereikt aan deze categorie afzonderlijke wordt bijgehouden kan momenteel nog géén evolutie worden weergegeven.

In de loop van 2000 werden in totaal 25 arbeidskaarten afgeleverd in het kader van een beroepsopleiding.

4.5.2 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN EN SECTOREN

Er werden 20 Chinese onderdanen opgeleid in de chemische nijverheid en 5 Tsjechen in de meubelindustrie.

Het is duidelijk dat het hier gaat om 2 werkgevers die in voormelde sectoren werkzaam zijn.



4.5.3 BEMERKINGEN

In de voorbereiding van de nieuwe wetgeving werd deze categorie nadrukkelijk gevraagd door het bedrijfsleven. De internationale context en verkoop zou dergelijke opleidingen noodzakelijk maken om op de markt zijn concurrentiepositie te behouden en / of te versterken.

Niettegenstaande de mogelijkheid voorzien werd lijkt het “succes” quasi onbestaande.

Samenlezing met de bemerkingen die rond de stage gemaakt werden, kan gesteld worden dat het bedrijfsleven meer heil ziet in het aanvragen van werkvergunningen voor stagiairs, dan wel aanvragen in te dienen binnen de beroepsopleidingcontext. Voornaamste reden hiervan is volgens de administratie, dat de beroepsopleiding slechts mogelijk is voor een periode van maximaal 6 maanden, waar een stage een “praktijkopleiding” mogelijk maakt voor een periode van 1 jaar. Langs de andere kant dient onmiddellijk te worden opgemerkt dat een arbeidskaart voor een stagiair enkel kan afgeleverd worden indien betrokken werknemer een voorafgaandelijke vorming als basis voor de praktische opleiding volgde.

4.6 AU PAIR-JONGEREN

4.6.1 REGLEMENTERING

Onder au pair-jongere verstaat men, de jongere die tijdelijk in een gastgezin wordt opgenomen om zijn taalkennis te vervolmaken en zijn algemene ontwikkeling te verruimen door een betere kennis van het land en door deelname aan het gezinsleven van het gastgezin. Hij geniet in ruil voor lichte dagdagelijkse huishoudelijke taken, kost en inwoning.

De au pair-jongere moet:

- tenminste achttien jaar en niet ouder zijn dan drieëntwintig jaar bij de datum van toekenning van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart;
- zich ertoe verbinden in België geen dienstbetrekking uit te voeren gedurende de au pair plaatsing;
- over een diploma beschikken dat gelijkwaardig werd erkend aan het diploma van het hoger secundair onderwijs;
- een basiskennis bezitten van één van de drie nationale talen waarvan hij de kennis komt vervolmaken;
- gedurende de au pair plaatsing cursussen volgen in een erkende instelling, erkend of gesubsidieerd door één van de Gemeenschappen of bepaald door de Gewestminister die de tewerkstelling onder zijn bevoegdheid heeft, en die de gewesttaal of -talen onderwijst waarvan hij de kennis komt vervolmaken (door trimesterieel een bewijs voor te leggen waaruit blijkt dat hij regelmatig deze lessen volgt);
- nog geen arbeidskaart hebben verkregen in België, uit welke hoofde dan ook, behalve in de hoedanigheid van au pair-jongere.

Het gastgezin moet :

- de au pair-jongere een persoonlijke kamer ter beschikking stellen en hem de vrije toegang tot de woning verzekeren;
- één van de drie nationale talen waarvan de au pair-jongere zijn kennis komt vervolmaken, als omgangstaal gebruiken;



- ten gunste van de au pair-jongere een verzekering gesloten hebben voor het waarborgen van de risico's inzake de medische, farmaceutische en hospitalisatiekosten in geval van ziekte of ongeval;
- de au pair-jongere minstens over een volledige vrije dag per week laten beschikken en alle mogelijkheid geven deel te nemen aan de oefening van zijn erediensdienst of van zijn levensbeschouwingen;
- de au pair-jongere maandelijks, per overschrijving op zijn bankrekening, een bedrag als zakgeld uitkeren van ten minste twaalfduizend frank;
- zich er toe verbinden de kosten te betalen die voor de Staat eventueel voortvloeien uit het verblijf van de au pair-jongere of zijn repatriëring.

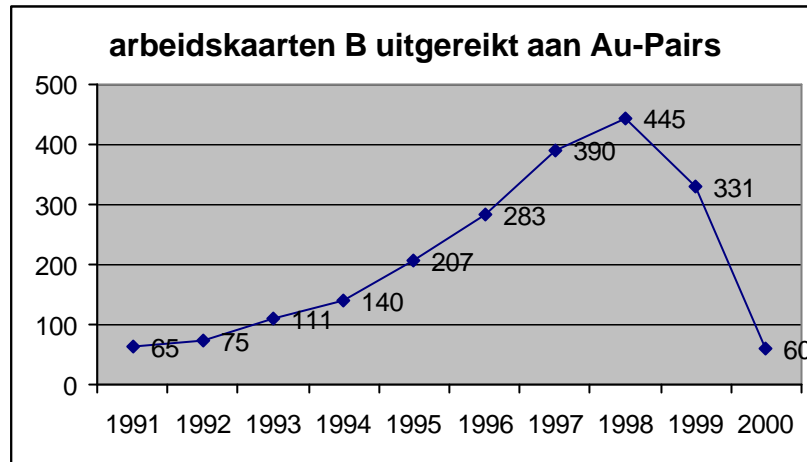
De deelneming van de au pair-jongere aan de dagdagelijkse taken, de kinderoppas inbegrepen, mag niet meer dan vier uur per dag en twintig uur per week bedragen; zij mag niet het hoofddoel van het verblijf uitmaken.

De toekenning van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart is afhankelijk van de volgende voorwaarden:

- de naleving van de voorwaarden om een arbeidsvergunning in de hoedanigheid van au pair-jongere te kunnen bekomen;
- het gastgezin heeft geen geldige arbeidsvergunning voor een andere au pair-jongere;
- het gastgezin heeft vroeger nog geen drie arbeidsvergunningen met betrekking tot au pair-jongeren toegekend gekregen;
- de geldigheidsduur van de arbeidsvergunning en van de arbeidskaart betreffende de au pair-jongere mag één jaar niet overschrijden;
- de arbeidsvergunning en de arbeidskaart met betrekking tot de au pair-jongere mogen slechts eenmaal worden vernieuwd voor zover de plaatsingsperiode geen volledig jaar overschrijdt;
- een wijziging van gastgezin is slechts eenmaal mogelijk voor zover de totale duur van plaatsing van de au pair-jongere nog geen volledig jaar overschrijdt en indien eveneens aan alle andere toekenningsvoorwaarden voldaan is;
- de aankomst van de au pair-jongere in België moet plaatsvinden tijdens de maanden juli, augustus of september.

Bij niet-naleving van deze voorwaarden, wordt de au pair-jongere ten opzichte van het gastgezin beschouwd als te zijn aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals bedoeld in artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

4.6.2 ALGEMENE EVOLUTIE



Tot 1998 kende het au-pairstelsel een exponentiële groei. In 1998 had het aantal arbeidsvergunning in Vlaanderen nog betrekking op 445 au-pairjongeren en gezinnen.

In 1999 werd duidelijk gebroken met de exponentiële stijging uit het verleden.

Hierbij wordt echter opgemerkt dat de stijging zich doorzette tot 30/06/99 en pas sinds de wijziging van de regelgeving werd omgebogen.

Indien deze wetswijziging er niet was gekomen lag het binnen de lijn der verwachtingen dat voor 1999 en 2000 meer dan 600 vergunningen zouden afgeleverd zijn.

In 2000, het eerste jaar dat de “nieuwe regelgeving” voor de volledige periode van toepassing was, werden slechts 60 arbeidsvergunningen toegekend.

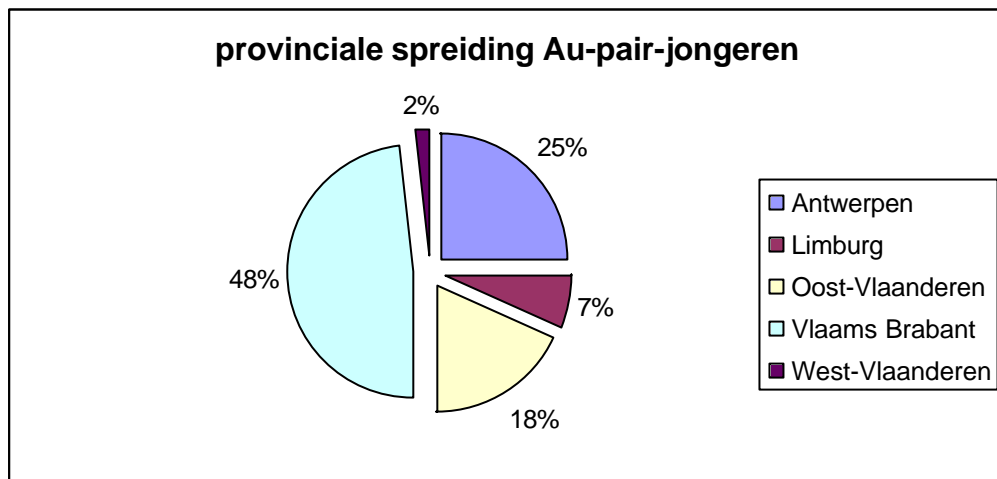
Dit cijfer ligt zelfs lager dan het aantal uitgereikte B-kaarten in 1991.

Er bestaan plannen om de regeling en toekenningsvoorwaarden voor Au-pair opnieuw te versoepelen. Indien de wetgeving effectief versoepeld wordt, is het evident dat men onvermijdelijk een relevante stijging van het aantal uitgereikte B-kaarten voor deze categorie mag verwachten.

De nood aan versoepeling lijkt eerder ingegeven door een behoefte van bepaalde gezinnen aan (flexibele) kinderopvang, dan wel door de nood of behoefte aan culturele uitwisseling en taalverrijking, wat de finaliteit van een au pair plaatsing zou moeten zijn.

Het is dan ook niet toevallig dat in het verleden bij deze categorie vaak misbruiken werden vastgesteld, in die mate zelfs dat zij soms in verband wordt gebracht met “mensenhandel”.

4.6.3 PROVINCIALE VERDELING



Wat betreft de provinciale verdeling valt reeds jaren op dat verhoudingsgewijs deze vorm van "tewerkstelling" veel voorkomt in Vlaams Brabant en Antwerpen (respectievelijk 48% en 25% van het aantal toegekende aanvragen).

Dit heeft te maken met de hogere concentratie van het type van gezinnen die dergelijke aanvragen indienen (meestal de “meer gegoede klasse” o.a. EU-ambtenaren,, kaderleden van grote firma's, vrije beroepen, ...) in deze regio.

Ook is het zo dat de gezinnen in de Brusselse periferie als omgangstaal meestal Frans gebruiken. Binnen de context van de verstrengde regelgeving (m.b.t. de talenkennis van de au-pair) is het voor hen eenvoudiger een vreemde au-pair aan te trekken.

Er dient immers een voorkennis van de omgangstaal van het gezin te bestaan en in weinig landen wordt een opleiding Nederlands verstrekt.

4.6.4 NATIONALITEITEN

Nationaliteiten	Au-Pair jongeren	aandeel
Poolse	14	23,33%
Litouwse	11	18,33%
Zuid-Afrikaanse	11	18,33%
Roemeense	7	11,67%
Russische	5	8,33%
Slovaakse	3	5,00%
Marokkaanse	2	3,33%
Bulgaarse	2	3,33%
Hongaarse	1	1,67%
Peruaanse	1	1,67%
Tsjechische	1	1,67%
Australische	1	1,67%
Canadese	1	1,67%

De landen van herkomst worden vooral bepaald door het feit dat au pair-jongeren veelal via "au-pair-bureaus" worden aangetrokken en deze bureaus zich vaak concentreren op bepaalde landen. Opnieuw valt het belangrijke aandeel (73%) van de (voormalige) Oostbloklanden binnen de landen van herkomst op. Hierbij dient opgemerkt te worden dat in de loop der jaren de visumplicht voor de belangrijkste landen (o.a. Polen en Hongarije) afgeschaft werd, wat het stijgend aandeel van deze landen van herkomst mogelijk in de hand heeft gewerkt.

Eveneens opvallend is het feit dat Au-pairs van Filippijnse nationaliteit, in tegenstelling tot de vorige jaren, niet langer voorkomen in de nationaliteitentabel. Dit is het gevolg van het feit dat de Filippijnse autoriteiten niet langer uitreisvisa afleveren aan onderdanen die als au-pair in België wensen te worden tewerkgesteld. Dit ingevolge de resultaten van een studie van het Ministerie van Buitenlandse Zaken en de Filippijnse autoriteiten, als uitloper van de parlementaire onderzoekscommissie "Mensenhandel".

4.6.5 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

Door de diverse gewestadministraties werd jarenlang aangedrongen op de afschaffing van het statuut au pair zoals omschreven in de vroegere regelgeving.

Onderzoek en ervaring toonden immers een toenemend "oneigenlijk" gebruik van het statuut van au pair aan. Waar het hoofddoel de culturele vorming en taalverrijking zou moeten zijn, vergeleed het systeem naar een uiterst flexibele en verhoudingsgewijze zeer goedkope vorm van inwonende dienstbode of babysit, voor een eerder geprivilegieerde groep van gezinnen. Dit meestal met de volledige instemming van zowel het gastgezin als de au-pair.

Ook door deze laatste werd dit statuut meer en meer aangewend omwille van het tewerkstellingsaspect en de financiële verdiensten die er uit voortvloeiden, en was het culturele aspect (zo dit al aan bod kwam) van zeer ondergeschikte orde.

De vergoeding was (en is) in vele gevallen een veelvoud van wat betrokkene in haar of zijn land van herkomst kan verdienen.

Gezien deze vaststellingen en mede gelet op het feit dat er talloze andere initiatieven en projecten bestaan die hetzelfde doel beogen, werd er door de gewestadministraties op aangedrongen om dit dubbelzinnig statuut af te schaffen.

In 1995 werd (bij KB) de mogelijkheid voorzien om een tewerkstelling als au-pair buiten het toepassingsgebied van onze reglementering te plaatsen, doch de federale regering herzag haar standpunt in de loop van '97 en wenste een strengere wetgeving om zo de kans op misbruiken in te dijken.

In de nieuwe regelgeving werden bijkomende criteria opgelegd die evenwel in de praktijk onwerkbaar bleken. Het geheel van voorwaarden was er mede de oorzaak van dat sinds de nieuwe regelgeving van kracht werd, slechts enkele aanvragen tot "tewerkstelling" van een au pair-jongere werden gehonoreerd met een B-kaart.

In praktijk komt het er op neer dat in plaats van het stelsel af te schaffen, een logge en bureaucratische ontradingsregeling in de plaats kwam.

De administratie onderkent ten volle de behoefte van vele gezinnen (met vaak tweeverdieners) naar flexibele opvangmogelijkheden voor de kinderen en naar ondersteuning in de huishoudelijke taken.

Zij meent echter dat hieraan moet worden tegemoetgekomen door het creëren van een duidelijk en goed omschreven volwaardig statuut (met een noodzakelijk goed afgelijnde bescherming van de werknemer) van dienstbode binnen de arbeidsreglementering.

Indien de lokale arbeidsmarkt er niet zou in slagen om te voldoen aan de bestaande behoefte, kan voormeld specifiek statuut toegankelijk worden gemaakt voor vreemde werknemers.

In 2000 werden ter zake nieuwe initiatieven door de federale wetgever genomen onder vorm van wijziging en versoepeling van de bestaande teksten, alsook het voorstellen van een alternatief systeem binnen de context van deeltijds inwonende dienstbode / deeltijds au-pair.

Dit stelsel zou een deeltijdse tewerkstelling mogelijk maken, in die zin dat een loon zou moeten worden toegekend aan de au-pair jongere voor diens deeltijdse tewerkstelling.

Dit loon zou dan wel een gunstige RSZ-regeling genieten en zou bovendien aftrekbaar zijn in de belastingaangifte van het gezin waar de au-pair verblijft, dit naar analogie van het PWA stelsel.

Op politiek niveau bleek dit vooropgestelde alternatief in 2000 niet haalbaar zodat ook in 2001 voorlopig de bestaande regeling voorlopig verder in voege blijft.



4.7 GESPECIALISEERDE TECHNIEKERS

4.7.1 REGLEMENTERING

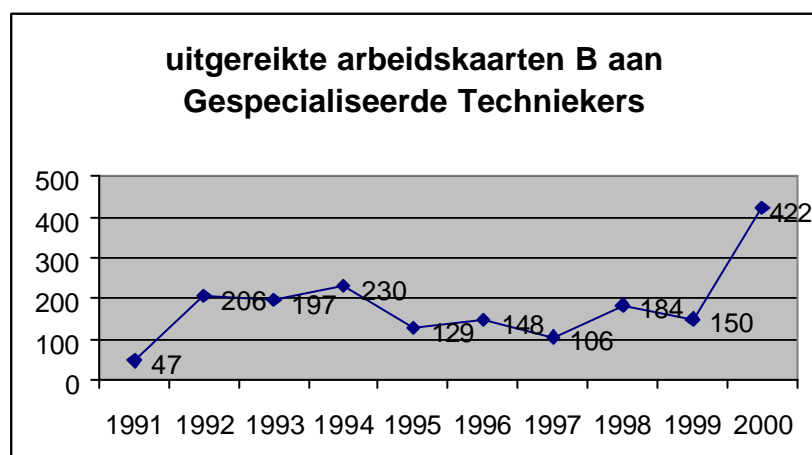
De regelgeving voorziet in de tewerkstellingsmogelijkheid van vreemde werknemers als "gespecialiseerde techniekers" die door een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde werkgever verbonden blijven en die naar België komen om over te gaan tot de montage en het op gang brengen of de herstelling van een in het buitenland bij die werkgever vervaardigde installatie, voor een periode van maximum 6 maanden.

Een voorbeeld:

Een Belgisch bedrijf koopt een installatie (machine) in het buitenland. De buitenlandse onderneming (die het geheel produceerde) kan met haar werknemers de installatie (of machine) in België komen installeren en opstarten.

De aanvraag voor gespecialiseerde techniekers moet ingediend worden door de Belgische "werkgever" in wiens bedrijf de montage, het op gang brengen of de herstelling uitgevoerd moeten worden. Deze treedt op als mandataris voor de vreemde werkgever waarbij de werknemer in dienst blijft. Dit mandaat houdt o.a. in dat de fysische of rechtspersoon die de aanvraag indient mede aansprakelijk is voor eventuele inbreuken op de arbeidswetgeving.

4.7.2 ALGEMENE EVOLUTIE



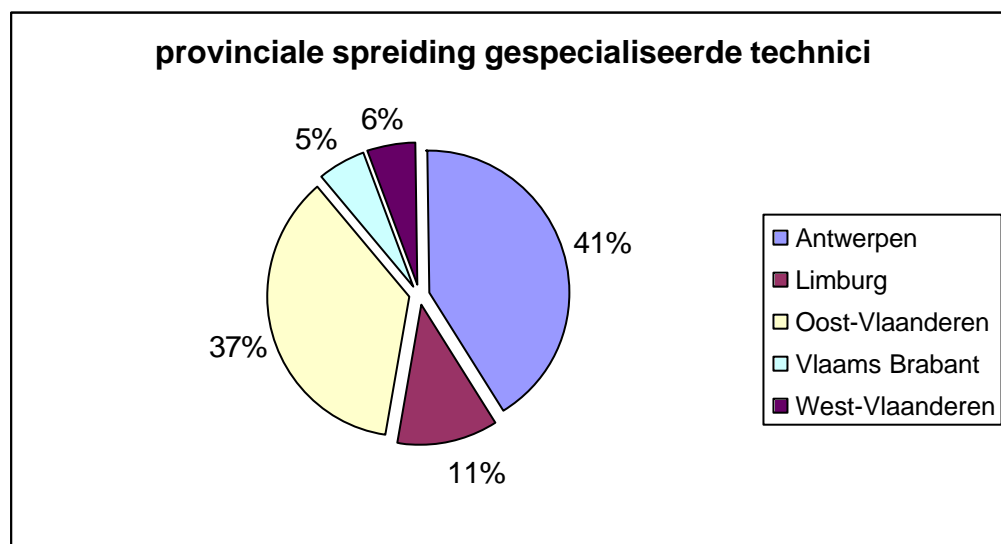
In 2000 werden 422 arbeidskaarten B afgeleverd aan deze groep werknemers.

Huidige stijging t.o.v. 1999 (van 181%) is hoofdzakelijk te wijten aan de montage en het op gang brengen van enkele zeer grote installaties.

Zo werden meer dan 100 vergunningen toegekend voor de assemblage van een productielijn in de automobielsector in Limburg, en werden er een negentigtal vergunningen afgeleverd voor de installatie van een stoomketel in een afvalverwerkingcentrale in Oost-Vlaanderen.

Het aantal B-kaarten dat wordt afgeleverd aan gespecialiseerde technici kan jaarlijks zeer sterk schommelen en betreft zeer specifieke werken tot installatie van in het buitenland vervaardigde producten.

4.7.3 PROVINCIALE VERDELING



4.7.4 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

De concentratie van enkele nationaliteiten voor deze categorie is een logisch gevolg van dit specifieke statuut en heeft alles te maken met de aankoop van een machine (bvb. nieuwe productielijn) in één bepaald land.

Nationaliteit	Monteerder-specialist	aandeel
Sloveense	169	40,05%
Poolse	115	27,25%
Tsjechische	39	9,24%
Zwitserse	38	9,00%
Slovaakse	19	4,50%
Hongaarse	13	3,08%
Indische	12	2,84%
Japanse	7	1,66%
Kroatische	4	0,95%
Israelische	2	0,47%
Australische	2	0,47%
Roemeense	1	0,24%
Turkse	1	0,24%

4.7.5 SECTORALE SPREIDING

Industrie	gespecialiseerd techniek					
	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen
- onbekend	20		3	2	1	26
01 landbouw, jacht	1			19	4	24
17 vervaardiging textiel					2	2
24 chemische producten	13		1	1		15
27 metalen in primaire vorm			28			28
28 producten van metaal excl machines	134	17				151
29 vervaardiging machines/apparaten/werktui	2					2
31 elektrische machines & apparaten	1					1
34 assemblage etc. auto's		12	2			14
45 bouwnijverheid		19	22		16	57
65 financiële instellingen					1	1
72 informatica & aanverwante activiteiten	1		7	1		9
90 afval(water) verzameling en verwerking			92			92
totaal	172	48	155	23	24	422

4.7.6 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

De administratie stelt zich soepel op indien de aanvragen werkelijk betrekking hebben op de installatie van een productie-entiteit (zoals bijvoorbeeld een assemblage in de auto-industrie of het invoeren van nieuwe technologieën).

Daartegenover tracht ze te vermijden dat "oneigenlijk gebruik" wordt gemaakt van deze regeling. Dit "oneigenlijk gebruik" behelst meestal ongeoorloofde en goedkope vormen van onderaanneming of ter beschikkingstelling (bvb. het plaatsen van "all-in pakketten" zoals chalets, woningen,...).



De werknemers moeten tewerkgesteld zijn bij de buitenlandse werkgever die de installatie vervaardigde, zodat "goedkopere onderaanneming" vermeden wordt.

Een veelvoorkomend voorbeeld van deze ongeoorloofde onderaanneming is de aankoop van een machine in Duitsland, met een onderaannemingscontract voor de montage door een ander bedrijf uit een Oost-Europees "laag-loonland".

De tijdelijke tewerkstelling in België moet bovendien beantwoorden aan de loon- en arbeidsvoorwaarden volgens Belgisch recht.

Het kan dus niet dat een Tsjechisch bedrijf dat ten behoeve van een Belgische onderneming een stoomketel produceerde en deze hier komt installeren met eigen personeel, haar personeel voor de tijdelijke tewerkstelling in België zou verlonen naar Tsjechische normen (op dit ogenblik ± 80 BEF/uur).



4.8 ARTIESTEN

4.8.1 REGLEMENTERING

Sinds 1993 is een meer stringente regeling voor artiesten van kracht.

Cabaretartiesten worden sindsdien in de wetgeving onderscheiden van de schouwspelartiesten en muzikanten.

In de praktijk worden géén arbeidsvergunningen en arbeidskaarten B aan cabaretartiesten meer toegekend sedert 14 september 1992.

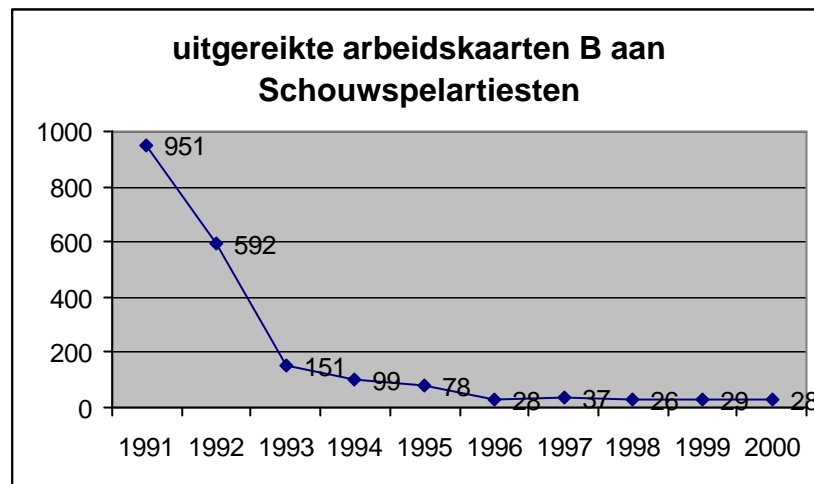
Bij wetswijziging van 1995 werden de werkgevers en de schouwspelartiesten met internationale faam, die minder dan drie opeenvolgende maanden tewerkgesteld worden in België, respectievelijk vrijgesteld van het bezit van een arbeidsvergunning en arbeidskaart (art. 2, 21° KB nr. 34 van 20/07/67 gewijzigd bij KB van 19/05/95). Deze vrijstelling werd hernomen in de huidige reglementering (art. 2, KB van 9/6/99).

Voor artiesten, die echter langer dan drie maand worden tewerkgesteld of die geen "(inter-)nationale faam" genieten, zijn géén specifieke bepalingen opgenomen in de wetgeving. Dit houdt in dat zelfs internationaal bekende artiesten onderdaan moeten zijn van een land waarmee België is verbonden door een overeenkomst of akkoord inzake vreemde arbeidskrachten en dat bovendien de (Europese) arbeidsmarkttoestand geldt als weigeringsgrond bij de aanvraag tot tewerkstelling tijdens een verblijf van meer dan drie maand. Dit is duidelijk een vergetelheid van de wetgever die inmiddels werd gesignaleerd aan de federale minister. Waar in de bijlagen van het KB zelfs in een typeovereenkomst werd voorzien voor de tewerkstelling van buitenlandse schouwspelartiesten, worden in de tekst van het KB zelf geen toepassingsmodaliteiten voorzien. Het is evident dat, voor de tewerkstelling van meer dan drie maand van deze "echte" artiesten, zich een aanpassing van de reglementering opdringt.

Immers dergelijke aanvragen moeten momenteel noodzakelijkerwijs in eerste aanleg worden geweigerd. De betrokken werkgevers kunnen pas na een beroepsprocedure een arbeidskaart B en arbeidsvergunning bekomen.

Ter zake werden reeds ontwerp teksten en voorstellen geformuleerd die echter nog niet resulteerden in de beoogde wetswijziging.

4.8.2 ALGEMENE EVOLUTIE



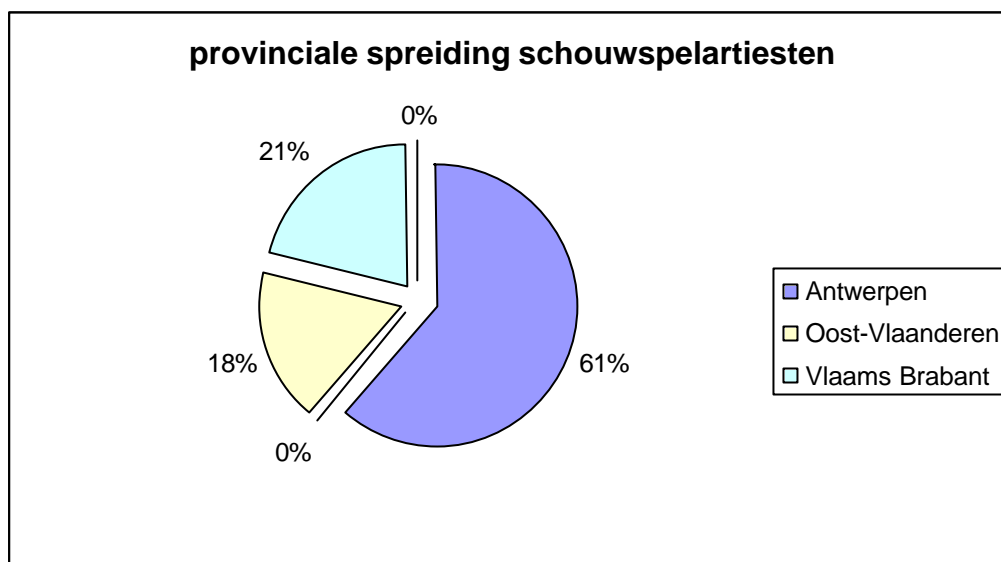
Gelet op voormelde wijziging van de reglementering valt nog slechts een beperkte groep artiesten onder de verplichting om een arbeidskaart te bezitten. Het betreffen voornamelijk artiesten die voor een heel jaar in dienst zijn bij veelal gerenommeerde culturele organisaties zoals het Ballet van Vlaanderen, de Vlaamse Operastichting, enz..

Een andere groep artiesten voor wie (meestal voor een zestal maand een vergunning en arbeidskaart wordt aangevraagd) wordt tewerkgesteld in pretparken.

Deze categorie werknemers stelt momenteel een minderheid van het totaal aantal aanvragen voor en wordt volledigheidshalve opgenomen in huidig verslag.

Het betroffen vorig jaar 28 werknemers.

4.8.3 PROVINCIALE VERDELING



4.9 HOOGGESCHOOLDEN EN LEIDINGGEVENDEN

4.9.1 REGLEMENTERING

Hooggeschoolden zijn werknemers waarvan de jaarlijkse bezoldiging op 01/01/2000 hoger lag dan 1.147.000 BEF. Voor zover de duur van hun tewerkstelling de vier jaar niet overschrijdt konden zij in eerste aanleg een arbeidsvergunning en arbeidskaart B bekomen.

De bezoldiging en de scholingsgraad (hoger onderwijs of gelijkwaardig) zijn de enige criteria bij de appreciatie van de aanvragen tot tewerkstelling onder deze "categorie".

Leidinggevenden zijn personen die een leidinggevende functie komen bekleden in een bijhuis of een filiaal van een firma uit hun land. Voor zover hun jaarlijkse bezoldiging op 01/01/2000 hoger lag dan 1.912.000 BEF konden zij in eerste aanleg een arbeidsvergunning en arbeidskaart B bekomen.

4.9.2 VOORAFGAANDE OPMERKING

In het statistisch overzicht zijn zowel de hooggeschoolden en leidinggevenden begrepen, die tewerkgesteld worden onder Belgische arbeidsovereenkomst, als deze die verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst met hun buitenlandse werkgever (gedetacheerden).

Er werd derhalve géén onderscheid gemaakt naargelang het fiscaal of sociaal zekerheidsstatuut van betrokken werknemers¹¹.

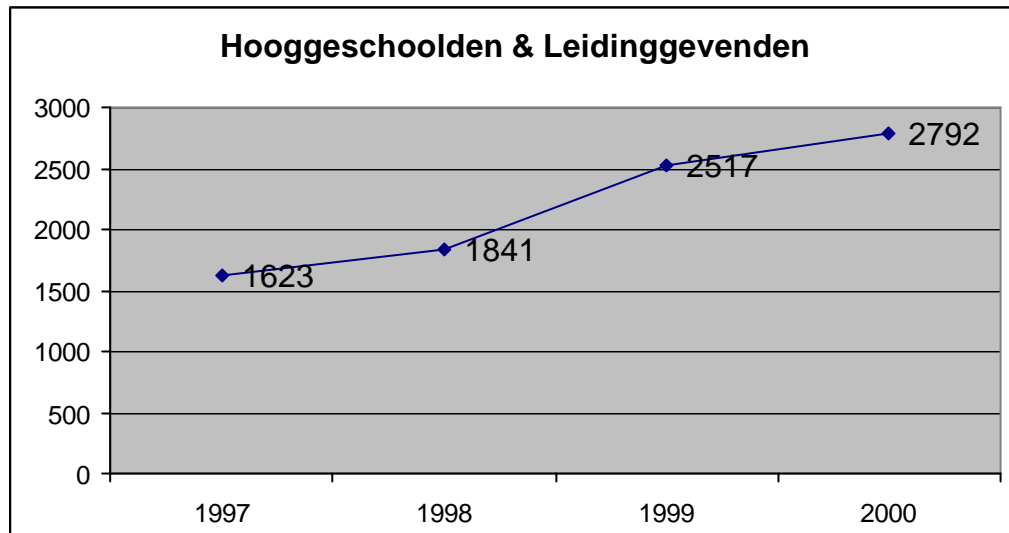
De regeling m.b.t. de tewerkstelling van buitenlandse werknemers zou veel begrijpelijker en logischer worden mocht zij worden uitgewerkt, rekening houdend met, en in duidelijke verwijzing naar, de sociaalrechtelijke en fiscale context van de tewerkstelling (zie infra §4.9.7 p. 66).

Tot op heden zijn de diverse wetgevingen echter onvoldoende op elkaar afgestemd.

¹¹ Dit onderscheid wordt bovendien evenmin gemaakt in de betreffende reglementering tot tewerkstelling van vreemde werknemers.



4.9.3 ALGEMENE EVOLUTIE



Sinds het afzonderlijk bijhouden van de cijfers (1997) voor de afgeleverde B-kaarten aan deze groep vreemde werknemers, valt het op dat deze categorie een steeds groter aandeel inneemt van het totaal aantal toegestane arbeidskaarten B.

Dit is enerzijds te wijten aan de verbeterde economische conjunctuur, de toenemende mondialisering van de economie met een grotere nood aan hooggeschoold en gespecialiseerd personeel tot gevolg, en anderzijds het relatief lage looncriterium, waardoor de werkgever bij de selectie van zijn personeel niet langer rekening moet houden met de nationaliteit of de toestand van de arbeidsmarkt en hij meer kans maakt op het bekomen van een arbeidskaart in eerste aanleg (waar deze vroeger pas na een beroepsprocedure kon worden gehonoreerd).

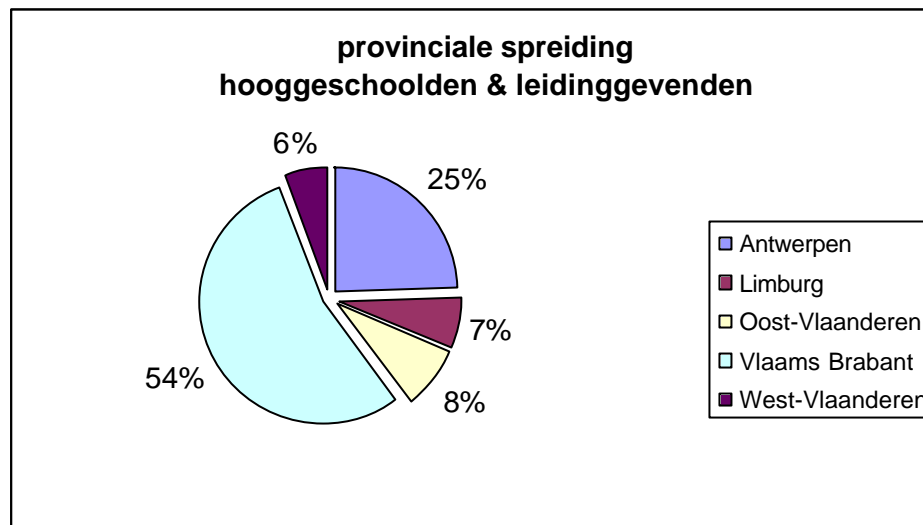
In 2000 werden 2792 arbeidskaarten B afgeleverd aan hooggeschoold en leidinggevend personeel, wat ruim de helft (54%) vormt van het totaal aantal toegekende B-kaarten. De procentuele stijging t.o.v. het vorige jaar ligt niet zo hoog als in 1999. Toch bedraagt deze nog steeds 11% (t.o.v. een stijging van 37% in 1999).

Door het verschil in het looncriterium wordt in de aanvragen een werknemer vaker geprofileerd als hooggeschoolde dan als leidinggevende.

In 2000 werden 1751 arbeidskaarten afgeleverd aan hooggeschoolden t.o.v. 1041 arbeidskaarten B voor leidinggevenden.

Deze groep vreemde werknemers vertegenwoordigt 45% van het totaal aantal afgeleverde arbeidskaarten en zelfs 53% van het aantal toegekende B-kaarten.

4.9.4 PROVINCIALE VERDELING



54% van de toegekende arbeidskaarten betrof een tewerkstelling in de regio **Vlaams Brabant**; wat kan verklaard worden door de nabijheid van Brussel als hoofdstad van Europa, alsook de nabijheid van de nationale luchthaven waar veel buitenlandse bedrijven (vnl. Amerikaanse en Japanse) gevestigd zijn.

4.9.5 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

20 belangrijkste nationaliteiten	aantal	aandeel
Amerikaanse	602	21,56%
Japanse	445	15,94%
Indische	290	10,39%
Canadese	143	5,12%
Chinese	100	3,58%
Russische	92	3,30%
Turkse	80	2,87%
Zuid-Afrikaanse	65	2,33%
Zwitserse	63	2,26%
Israelische	60	2,15%
Australische	56	2,01%
Roemeense	54	1,93%
Zuid-Koreaanse	50	1,79%
Poolse	46	1,65%
Mexicaanse	42	1,50%
Tsjechische	38	1,36%
Bulgaarse	38	1,36%
Oekraïense	29	1,04%
Joegoslavische	27	0,97%
Egyptische	26	0,93%

De drie “belangrijkste” nationaliteiten vertegenwoordigen samen 47,89% van het aantal uitgereikte arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevend

4.9.6 SECTORALE SPREIDING PER PROVINCIE

Categorie:	Hooggeschoolden & Leidinggevend					
	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen
- onbekend	26	9	11	71	4	121
11 win. Aardolie/-gas e.a.	2					2
13 winning metaalerts	1					1
15 vervaardiging voeding & drank	3		11	15	1	30
17 vervaardiging textiel	2		2	1	5	10
18 vervaardiging kleding, verven bont	4					4
19 leernijverheid & vervaard. Koffers ea.		2				2
21 pulp, papier ea.		11	1	2		14
22 uitgeverij, drukkerij, reproductie		1	3	3		7
23 cokes, aard-/olieprod. & splijtstoffen	6		0	1		7
24 chemische produkten	100		11	370	3	484
25 rubber & kunststof	3	11	3	39	1	57
26 niet-metaalhoudende minerale produkten			3			3
27 metalen in primaire vorm		30	1			31
28 produkten van metaal excl machines	8	36	3	5	6	58
29 vervaardiging machines/apparaten/werktui	6	2	17	14	60	99
30 kantoormachines & computers	12			51		63
31 elektrische machines & apparaten	10	5		29	3	47
32 audio- video & telecommunicatieapparaten	119	20	40	35		214
33 medische apparatuur	2	1		15		18
34 assemblage etc. auto's	4	48	22	86		160
35 vervaard. Overige transportmiddelen	3			23		26
36 meubels, industrie n.e.g.	46		1			47
37 recyclage	1			2		3
40 distributie E.G.W.	15					15
45 bouwnijverheid	3	1	1	1	1	7
50 verkoop & herstel auto & rijwielen	1		1	2	1	5
51 groothandel & bemiddeling ecl.auto e.d.	61		5	4	2	72
52 kleinhandel excl. Auto & rijwielen/herst					2	2
55 hotels & restaurant	1				2	3
60 vervoer te land/via pijleidingen	6			3		9
61 vervoer over water	18					18
62 luchtvaart				95	1	96
63 vervoerondersteunende activiteiten	43			13		56
64 Post & telecommunicatie	2			40		42
65 financiële instellingen	22			2		24
66 verzekeringen & pensioenfondsen	1			1		2
67 ondersteuning ivm financiële activiteit			1			1
70 exploitatie & handel in onroerend goed	2					2
71 verhuur van machines & werktuigen				4		4
72 informatica & aanverwante activiteiten	98	4	44	307	58	511
73 reasearch & development	7	1	21	51	1	81
74 overige zakelijke dienstverlening	29		8	157	1	195
80 onderwijs	20		11	61	2	94
85 gezondheidszorg & maatsch. Dst.verlening			2	13		15
91 verenigingen, n.e.g.				1		1
92 cultuur, sport & recreatie	2	1		0		3
93 overige diensten	5		7	7	2	21
99 extraterritoriale organisaties				5		5
totaal	694	183	230	1529	156	2792

Opmerkelijk is de stijging van het aantal uitgereikte arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevend die tewerkgesteld worden binnen de zuivere informaticasector (511 arbeidskaarten).

Bovendien betreffen veel tewerkstellingen binnen de overige sectoren eveneens informatici.

De veelgehoorde kritiek, als zou het binnen huidige reglementaire context onmogelijk zijn om buitenlandse informatici aan te werven wordt door de feiten tegengesproken.



Voor hooggeschoolden, zoals de informatici, bestaat er dus de facto een open internationale arbeidsmarkt

4.9.7 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

In de nieuwe reglementering, van toepassing sinds 30/06/99, wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen hooggeschoolden en leidinggevenden. Dit uit zich enerzijds in een substantieel hoger looncriterium voor leidinggevenden en anderzijds vooral in het feit dat een tewerkstelling als hooggeschoolde uitdrukkelijk beperkt wordt in tijd (maximum 4 jaar) en bovendien in hoofde van de betrokken hooggeschoolden géén rechten creëert die aanleiding kunnen geven tot het bekomen van een arbeidskaart A (met permanent verblijfsrecht tot gevolg). Deze beperkingen werden niet weerhouden voor de "leidinggevenden".

De wetgever kwam hier gedeeltelijk tegemoet aan de groeiende vraag van bedrijven die, geconfronteerd met de toenemende internationalisering en mondialisering van hun activiteiten, vaak behoefte hebben aan o.a. hooggeschoolde buitenlandse werkkrachten.

De beperking tot vier jaar moet hierbij enigszins aanzien worden als een bescherming van de eigen arbeidsmarkt, ter compensatie van de zeer sterke verlaging van het vereiste minimumloon. De administratie is van mening dat deze beperking tot 4 jaar op termijn onhoudbaar is.

Met betrekking tot de leidinggevenden wordt opgemerkt dat door de verwijzing naar "bijhuis of filiaal van een firma uit hun land", de huidige omschrijving een ongelijke behandeling inhoudt van de buitenlandse ondernemingen t.o.v. de Belgische bedrijven. Hierdoor kan een zuiver Belgisch bedrijf bvb. géén topmanager uit het buitenland aantrekken!

De administratie geeft dan ook een ruime interpretatie aan het begrip "filiaal of bijhuis".

Huidige definitie is vermoedelijk ingegeven door de intentie om buitenlandse bedrijven aan te trekken en hen hierbij de mogelijkheid te bieden om hun eigen kaderpersoneel over te brengen en tewerk te stellen in hun Belgische "vestiging".

Het beduidend verschil tussen de loonbarema's van "hooggeschoolde" en "leidinggevende" leidde er toe dat veel aanvragen tot tewerkstelling van "leidinggevenden" (onder de oude reglementering) nu door de (aanvragende) werkgever worden gecatalogeerd als "hooggeschoolden".



In tegenstelling tot wat in diverse publicaties en persberichten werd gesteld, (dat de administratie in haar vorig jaarverslag van oordeel zou zijn dat een soepelere houding dient aangenomen te worden t.o.v. hooggeschoolden), blijkt uit vorige en huidige cijfers dat voor deze categorie reeds een flexibele tewerkstellingsmogelijkheid geboden wordt. De verloning is, zoals reeds opgemerkt, zelfs lager dan de beginwedde die voor autochtone hooggeschoolden in vele sectoren gebruikelijk zijn. De vreemde werknemer kan reeds naar België komen vooraleer de arbeidskaart en -vergunning afgeleverd zijn en hij kan hier de verblijfs- en arbeidstoestand regulariseren. De aanvragen worden binnen een termijn van 2 tot 3 weken afgehandeld zodat van een lange wachtperiode of enorme bureaucratische obstakels geen sprake kan zijn. Het pleidooi voor de invoering van een systeem van "green cards" is, gelet op voorgaande vaststellingen onlogisch. Dit systeem zou hoe dan ook een beperking inhouden t.o.v. de actuele tewerkstellingsmogelijkheden die de wetgeving biedt.

De administratie is van oordeel dat de huidige criteria waaraan hooggeschoolden dienen te voldoen, voldoende garanties bieden en niet verder dienen versoepeld te worden. Dergelijke versoepeling kan trouwens enkel ingegeven zijn door het zoeken naar een kostenverlaging die op termijn een ondermijning van de bestaande arbeidsvoorwaarden en verloning van autochtone werknemers zou inhouden.

Er zou immers een comparatief kostennadeel ontstaan bij de tewerkstelling van autochtonen t.o.v. de tewerkstelling van allochtonen.

Meer zelfs, indien men rekening houdt met eventuele fiscale of sociale zekerheidsakkoorden met het land van herkomst die het mogelijk maken om, zowel binnen de sociale zekerheid, als t.o.v. de directe belastingen, bepaalde expatriat-kosten (house inlawence, tax-equalisation, cost and living allowance,...) in mindering te brengen, is het duidelijk dat het verschil tussen de tewerkstelling van een Belg of een autochtoon, en een hooggeschoolde allochtoon, zeer groot kan worden.

Binnen deze context blijft de administratie wel van oordeel dat de beperking tot 4 jaar niet kan gehandhaafd worden.



Het ware beter om het al dan niet tijdelijk karakter van de tewerkstelling te laten afhangen van een door de werkgever en werknemer zelf gekozen context.

Indien door werkgever en werknemer gebruik wordt gemaakt van de fiscale en sociale gunstmaatregelen voor **tijdelijke** kaderleden, is sowieso het verblijf door hen zelf “tijdelijk” gemaakt en hangt de duur van de tewerkstelling af van de mogelijkheden die de respectievelijke bilaterale akkoorden bieden.

Indien de Belgische sociale en fiscale context van toepassing is, is het niet logisch om een tewerkstellingsbeperking in tijd op te leggen. Men betaalt immers sociale zekerheidsbijdragen waarvan men in bepaalde gevallen (indien er géén bilateraal akkoord RSZ bestaat) nooit de vruchten kan plukken bij vertrek uit België.

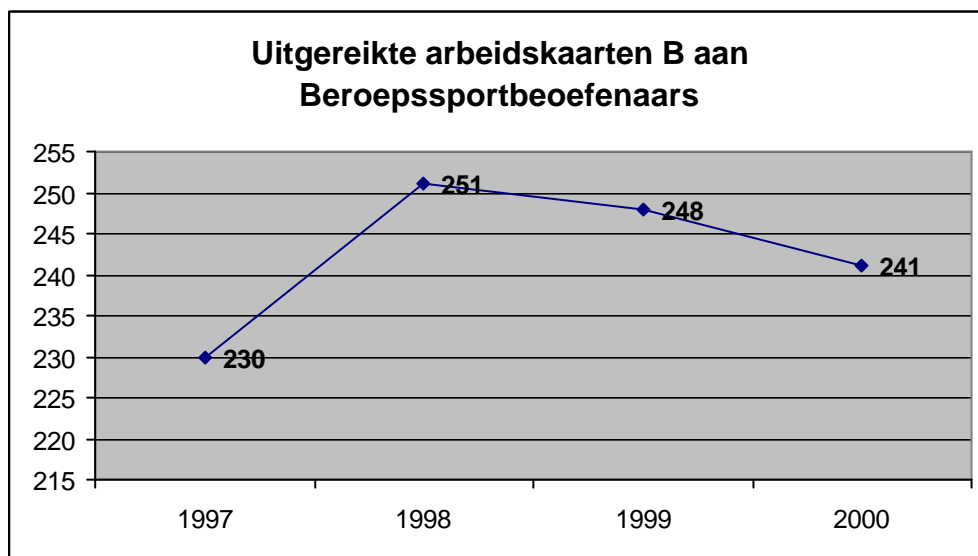
Pensioen en werkloosheidsrechten zijn bvb. niet overdraagbaar naar derde landen.

4.10 BEROEPSSPORTERS

4.10.1 REGLEMENTERING

Beroepssportlui van minstens 18 jaar oud en trainers kunnen via een arbeidskaart B worden tewerkgesteld, voor zover het bedrag van hun bezoldiging minstens vier maal de minimumbezoldiging voor betaalde sportbeoefenaars bedraagt (=1.103.902,- BEF op jaarbasis, of 91.991,- BEF bruto per maand).

4.10.2 ALGEMENE EVOLUTIE



Het aantal uitgereikte arbeidskaarten B aan vreemde beroepssporters situeert zich reeds vier jaar op hetzelfde niveau van ± 250 .

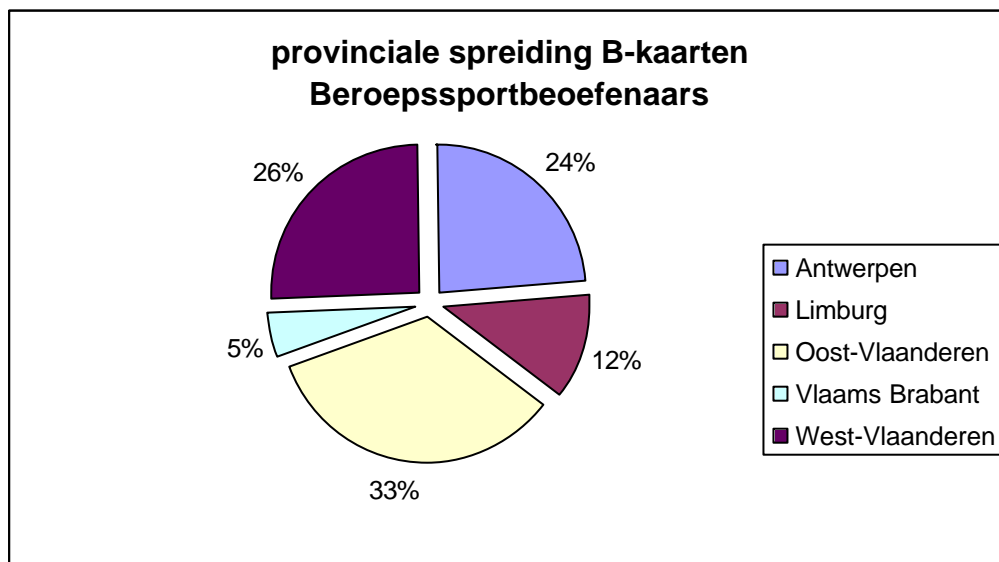
In 2000 werden er **241** arbeidskaarten B afgeleverd aan deze categorie.

Deze 241 personen, die in het bezit zijn van een arbeidskaart B, werden door een sportclub tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van de wet van 24/02/78. De arbeidskaart B bood hen automatisch de mogelijkheid om een machtiging tot verblijf te bekommen, die resulteert in een verblijfstitel "Bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister".

In de meeste gevallen komen de vreemde beroepssportbeoefenaars niet naar België op basis van een machtiging van verblijf, bekomen in de Belgische ambassade van hun land, en gebaseerd op een arbeidskaart. Zij komen naar België met een toeristenvisum of een beperkte verblijfsmachtiging en zoeken hier een werkgever. Eens de arbeidskaart bekomen, vragen zij regularisatie van verblijf aan op grond van art. 9,3° van de verblijfswetgeving van 15/12/80. Dit is juridisch perfect mogelijk, vermits alle personen die terug te vinden zijn in art 9 van het KB reeds naar België mogen komen vooraleer een arbeidskaart bekomen werd.

De verblijfswetgever laat toe op basis van een omzendbrief van 15/12/98 dat personen met een arbeidskaart hun verblijfstoestand (hier) regulariseren en derhalve het "toeristenvisum" omzetten in een bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister, voor de duur van de arbeidskaart.

4.10.3 PROVINCIALE VERDELING



De provinciale spreiding heeft alles te maken met de aanwezigheid van professionele sportclubs (vnl. in "hogere klasse") binnen de provincie.

Zo valt het onder meer op dat binnen de belangrijkste groep beroepssporters slechts enkele voetballers (5 personen of 3%) worden tewerkgesteld in de provincie Vlaams Brabant.

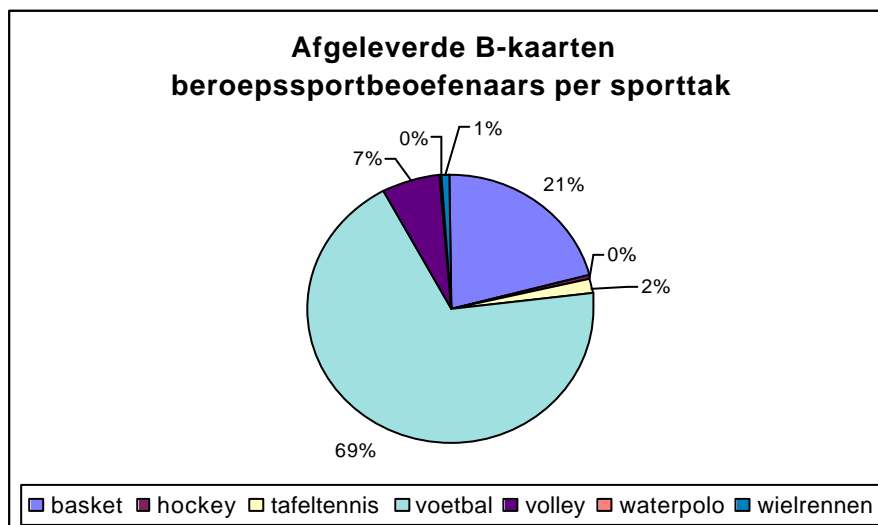
In deze provincie zijn dan ook geen eredivisieclubs binnen deze sporttak aanwezig.

4.10.4 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

Belangrijkste nationaliteiten	Beroepssportbeoefenaars	
	aantal	aandeel
TOTAAL	241	
Joegoslavische	39	16,18%
Amerikaanse	24	9,96%
Braziliaanse	21	8,71%
Congolese	12	4,98%
Kroatische	8	3,32%
Nigeriaanse	8	3,32%
Tsjechische	8	3,32%
Guinese	7	2,90%
Hongaarse	7	2,90%
Kameroense	6	2,49%
Sloveense	6	2,49%
Gambiaanse	5	2,07%
Ivoriaanse	5	2,07%
Litouwse	5	2,07%
Poolse	5	2,07%
Russische	5	2,07%
Turkse	5	2,07%
Ghanese	4	1,66%
Hongaarse	4	1,66%
Oekraïense	4	1,66%
Peruaanse	4	1,66%

De drie belangrijkste nationaliteiten van herkomst vertegenwoordigen 34,85% van de groep beroepssportbeoefenaars die in de loop van 2000 werden tewerkgesteld met een arbeidskaart B. Ook bij deze categorie vreemde werknemers valt op dat een grote groep, 43,57% (105/241) van de in Vlaanderen, met een arbeidskaart B, tewerkgestelde beroepssportbeoefenaars, in 2000 afkomstig was uit de voormalige Oostbloklanden.

4.10.5 SPORTTAKKEN TEWERKSTELLING



De belangrijkste sporttakken waarbinnen deze personen werden tewerkgesteld zijn:

voetbal (69% of 166 arbeidskaarten in 2000 t.o.v. 157 in 1999),

basket (21% of 44 arbeidskaarten, wat een stijging van 13,73% t.o.v. het vorige jaar is) en

volleybal (7% of 16 arbeidskaarten, wat t.o.v. 1999 een halvering is van het aantal uitgereikte B-kaarten aan deze sporttak).

Opmerkelijk is wel dat 63% van de voetballers (104/165) werd tewerkgesteld door 9 clubs.

Deze werkgevers slaagden er blijkbaar in om een quasi volledige ploeg vreemde werknemers aan te werven. De overige 29 werkgevers in deze sporttak stelden gemiddeld 2 vreemde beroepsvoetballers met een arbeidskaart B tewerk.

Binnen de sporttak basket wordt vastgesteld dat 3 sportclubs verantwoordelijk zijn voor 41% (of 21) van de 51 afgeleverde arbeidskaarten B.

De overige 14 werkgevers stelden gemiddeld 2 vreemde beroepssportbeoefenaars te werk.

Binnen de sporttak volleybal stelden 10 sportclubs 16 personen als beroepssporter te werk. 2 van deze werkgevers verkregen een vergunning voor 3 personen.

Afgeleverde arbeidskaarten B aan beroepssportbeoefenaars in 2000						
sporttak / clubs	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Totaal
basket	3	8	20	3	17	51
<i>clubs</i>	1	2	5	2	7	17
hockey	1					1
<i>clubs</i>	1					1
tafeltennis		4				4
<i>clubs</i>		3				3
voetbal	51	14	59	5	37	166
<i>clubs</i>	12	4	11	3	9	39
volley	3	2		3	8	16
<i>clubs</i>	2	2		3	3	10
waterpolo					1	1
<i>clubs</i>					1	1
wielrennen			1	1		2
<i>clubs</i>			1	1		2
Totaal kaarten	58	28	80	12	63	241
aantal clubs	16	11	17	9	20	73

4.10.6 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

De administratie vermoedt tal van onregelmatigheden in deze sector. Ze stelde o.a. vast dat verschillende sportbonden aan personen, in het bezit van een toeristenvisum, een licentie afleveren waardoor deze sporters (volgens de normen van deze bonden) speelgerechtigd worden in de Belgische competitie. Dit ongeacht het feit of betrokkenen op dat ogenblik in orde zijn met de verblijfs- en arbeidsreglementering.

De administratie heeft reeds in 1997 deze problematiek voorgelegd aan de Adviesraad voor Vreemde Arbeidskrachten. Deze problematiek werd in de loop van 1998 eveneens besproken door de Commissie, bevoegd voor de Sport, in het Vlaams Parlement, en resulteerde in een resolutie van de Vlaamse Raad, met als doel: onregelmatigheden in de sport te voorkomen. Begin 1999 werd in het Belgisch Staatsblad een aanpassing van het artikel 6bis van het KB nr. 34 d.d. 20/07/67 gepubliceerd met als doel de tussenpersonen medeaansprakelijk te maken voor verblijf en repatriëring. Deze bepalingen werden ook overgenomen in de nieuwe regelgeving. Of deze initiatieven een adequate oplossing bieden voor de vastgestelde misbruiken, moet nog blijken uit controle en nazicht van de eerste concrete toepassingen.

De administratie herhaalt haar voorstel om vreemde beroepssporters pas speelgerechtigd te maken van zodra zij in het bezit zijn van een arbeidskaart als beroepssportbeoefenaar en zij tevens op deze basis een verblijfsvergunning hebben bekomen.

Afgaande op de diverse persberichten, wedstrijdverslagen, ploegopstellingen, ... heeft de administratie de stellige indruk dat heel wat buitenlandse sporters die er niet in slaagden om een profcontract te versieren (en waarvoor dus nooit een aanvraag tot tewerkstelling als beroepssporter werd ingediend) toch aan de slag zijn in lagere afdelingen, zonder hierbij over de nodige arbeids- en / of verblijfsdocumenten te beschikken.

Voor hen is de kans reëel dat zij van zodra zij om een of andere reden buiten de ploeg vallen, verdwijnen in de illegaliteit of worden overgeleverd aan malafide bemiddelaars, zonder hierbij nog van enige wettelijke bescherming te kunnen genieten.

Op grond van de bestaande regelgeving kunnen de misbruiken op vlak van de mensenhandel in de sport eenvoudig en efficiënt worden bestreden indien hierbij kan gerekend worden op de medewerking van de betrokken sportbonden en sportclubs. Cruciaal hierbij is het systeem van de toekenning van spelerlicenties.



Van zodra een licentie wordt afgeleverd, gaan de clubs er immers (vaak ten onrechte) van uit dat de speler kan aantreden in de competities. Mocht de aflevering van de licentie evenwel afhankelijk gemaakt worden van het voorafgaand toekennen van een arbeidsvergunning en -kaart, dan zouden heel wat misbruiken worden voorkomen:

zonder spelerslicentie kan de club betrokkene niet opstellen. Correcte naleving zou, naast de strafsancities er bovendien voor zorgen dat de club competitiepunten verliest bij inbreuken.

Het voorafgaand toekennen van een arbeidskaart en arbeidsvergunning impliceert het onderschrijven van een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar, conform de bepalingen van voormelde wet van 1978, waarvan de bezoldiging het vierdubbele moet bedragen van het minimumbedrag (per 1/1/2000: 1.103.904 BEF). Deze overeenkomsten bieden bovendien belangrijke garanties naar de afdwingbaarheid van de wederzijdse rechten en plichten van beide partijen.

Een dergelijke werkwijze zou er kunnen toe leiden dat sommige praktijken van malafide bemiddelaars geen effect meer hebben en automatisch zullen verdwijnen.

In voormelde gevallen gaat het bovendien om een bepaalde vorm van arbeid die sociaal- en arbeidsrechtelijk strikt is gereguleerd.

De facto hebben dan alle partijen er belang bij de door de federale en Vlaamse regelgevers gewraakte wantoestanden te vermijden en correct de reglementering na te leven.

Of het nu gaat om een beroepssporter, een asielzoeker of een topmanager van een multinationale onderneming, mag in principe geen verschil uitmaken voor een correcte toepassing van de reglementering.

Al te vaak wordt de activiteit van een beroepssporter als een “sportprestatie” en niet als een “arbeidsprestatie” aanzien.

De administratie is trouwens voorstander van het verder optrekken van de minimumvoorwaarden waaraan buitenlandse beroepssportlui moeten voldoen, tot een niveau dat gelijkwaardig is met dat van de andere EU-lidstaten.

Meer en meer ontstaat de indruk dat de samenwerkingsverbanden die door buitenlandse clubs worden gesloten met Belgische clubs, deels worden opgezet om de eigen reglementering inzake onder meer tewerkstelling van vreemde werknemers te ontwijken. Zij hebben schijnbaar nog weinig van doen met louter sportieve belangen en lijken veeleer ingegeven door de puur commerciële belangen van beursgenoteerde bedrijven.



4.11 NAVORERS EN GASTHOOGLERAREN

4.11.1 REGLEMENTERING

Het betreffen vreemde navorsers en gasthoogleraren die worden tewerkgesteld in een universiteit, in een inrichting van hoger onderwijs, een erkende wetenschappelijke instelling of een onderzoeksafdeling van een onderneming, voor zover de tewerkstellingsduur de 4 jaar niet overschrijdt;

Onder **navorsers** wordt verstaan, de personen die:

- houder zijn van een doctoraat op proefschrift of een academische titel die hiermee gelijkgesteld kan worden of buitengewone wetenschappelijke verdiensten hebben die blijken uit een attest van de onthalende instelling;
- door een universiteit, een instelling van hoger onderwijs of een erkende wetenschappelijke instelling zijn geselecteerd en uitgenodigd;
- voltijds deelnemen aan een programma of een project van wetenschappelijk onderzoek, gevoerd in de onthalende instelling en die hiervoor genieten van een wetenschappelijke omkadering;
- een bezoldiging of een subsidie ontvangen die tenminste overeenstemt met het barema van assistent van de universiteiten, instellingen van hoger onderwijs of erkende wetenschappelijke instellingen.

Onder **gasthoogleraren** wordt verstaan, de personen die:

- houder zijn van een doctoraat op proefschrift of een academische titel die hiermee gelijkgesteld kan worden of buitengewone wetenschappelijke verdiensten hebben die blijken uit een attest van de onthalende instelling;
- uitgenodigd zijn door een universiteit, een instelling van hoger onderwijs of een erkende wetenschappelijke instelling, met het oog op het verstrekken van onderwijs of het deelnemen aan het onderzoek binnen de onthalende instelling;
- worden beschouwd als gekwalificeerd op het niveau van het onderwijzend personeel van de Franstalige universiteiten of instellingen van hoger onderwijs of van het zelfstandig academisch personeel van de Vlaamse universiteiten of van dezelfde graad in de Vlaamse instellingen van hoger onderwijs;

- een bezoldiging ontvangen in een barema van het onderwyzend personeel van de Franstalige universiteiten of instellingen van hoger onderwijs of van het zelfstandig academisch personeel van de Vlaamse universiteiten of van dezelfde graad in de Vlaamse instellingen van hoger onderwijs. Voormelde bezoldiging moet niet worden toegekend voor zover kan bewezen worden dat de gasthoogleraar gedurende zijn verblijf verder bezoldigd wordt door zijn uitzendende instelling.

4.11.2 ALGEMENE EVOLUTIE

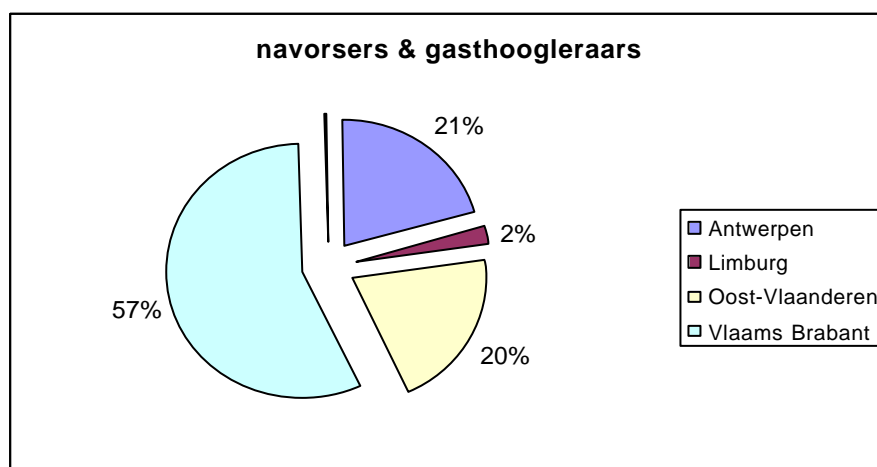
In 2000 werden 400 navorsers en 39 gasthooglerars tewerkgesteld in universitaire instellingen met een arbeidskaart B.

Het aantal afgeleverde arbeidskaarten komt ongeveer overeen met de som der vrijstellingen¹² en arbeidskaarten die aan deze categorie vreemde werknemers tijdens de vorige jaren werden afgeleverd.

Voor navorsers “tewerkgesteld” in ondernemingen werd tot op heden nooit een aanvraag tot tewerkstelling ingediend.

Dit is vooreerst een gevolg van het ontbreken van praktische uitvoeringsmodaliteiten (toekenningmodaliteiten) voor deze categorie. Daarnaast lijkt het weinig waarschijnlijk dat ondernemingen een “navorsers” zouden aantrekken met een verloningsniveau van assistent van een universitaire instellingen, zo lang zij dezelfde persoon evenzeer onder de kwalificatie van hooggeschoolde met een lager loon kunnen tewerkstellen.

4.11.3 PROVINCIALE VERDELING



4.11.4 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

20 belangrijkste nationaliteiten	navorsers & Gasthooglerars	
Chinese	80	18,22%
Russische	55	12,53%
Indische	34	7,74%
Poolse	34	7,74%
Bulgaarse	22	5,01%
Amerikaanse	18	4,10%
Oekraïense	18	4,10%
Hongaarse	16	3,64%
Cubaanse	13	2,96%
Roemeense	13	2,96%
Zuid-Afrikaanse	13	2,96%
Japanse	12	2,73%
Slovaakse	9	2,05%
Canadese	8	1,82%
Marokkaanse	8	1,82%
Braziliaanse	7	1,59%
Israelische	7	1,59%
Moldavische	6	1,37%
Australische	5	1,14%
Joegoslavische	5	1,14%

4.11.5 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

Uit de provinciale verdeling blijkt dat 57 % van de vergunningen toegekend werden in Vlaams Brabant. Dit is quasi exclusief toe te schrijven aan de aanwezigheid van de universiteit te Leuven. De universiteit te Brussel situeert zich immers op het Brussels Hoofdstedelijk grondgebied en valt derhalve niet onder de bevoegdheid van de migratiedienst van het Vlaamse Gewest.

Ook in de andere provincies is het aantal uitgereikte arbeidskaarten voor deze categorieën logischerwijs toe te wijzen aan de aanwezige universitaire instellingen (RU Gent, UI Antwerpen).

Het is opmerkelijk dat de drie belangrijkste nationaliteiten (net als in 1999) China, Rusland en India zijn.

De overige nationaliteiten bestaan voornamelijk uit de vroeger Oostblokstaten.

Waar bij de hooggeschoolden en leidinggevenden Amerika en Japan de hoofdmoot uitmaken (samen goed voor 37,5% van het aantal arbeidskaarten B), vertegenwoordigen deze

¹² In 1999 werden immers niet langer “vrijstellingen” afgeleverd aan deze categorie, doch werd dit document vervangen door een arbeidskaart B en arbeidsvergunning.



nationaliteiten in deze categorie van hoger gekwalificeerden slechts een kleine minderheid (6,83%).



4.12 STUDENTEN

4.12.1 REGLEMENTERING

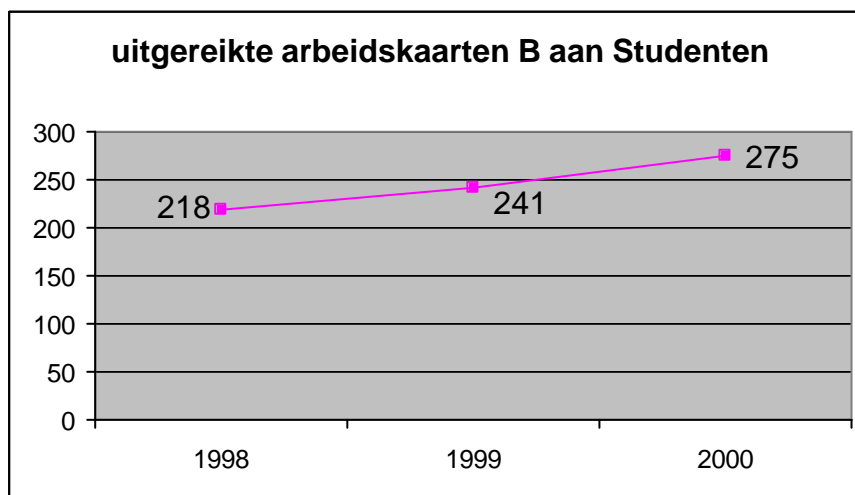
Onder bepaalde voorwaarden kan een vreemde student voor een gedeeltelijke tewerkstelling, een arbeidskaart B bekomen.

Om in aanmerking te komen moeten de studenten voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- zij moeten **ingeschreven zijn in een onderwijsinrichting** om er de cursussen te volgen die in de dag worden gegeven. Het is bijgevolg niet noodzakelijk dat de student ingeschreven is in een inrichting van hoger onderwijs¹³.
- zij moeten **wettig in België verblijven**¹⁴.
- zij mogen **buiten de vakantieperiodes** en tijdens de periode van hun studies gedurende **maximaal 20 uren per week** worden tewerk gesteld op voorwaarde dat deze tewerkstelling verenigbaar is met hun studies.

Er wordt opgemerkt dat tijdens de vakantieperiodes een vrijstelling van arbeidskaart is toegestaan voor een deeltijdse of voltijdse tewerkstelling.

4.12.2 ALGEMENE EVOLUTIE



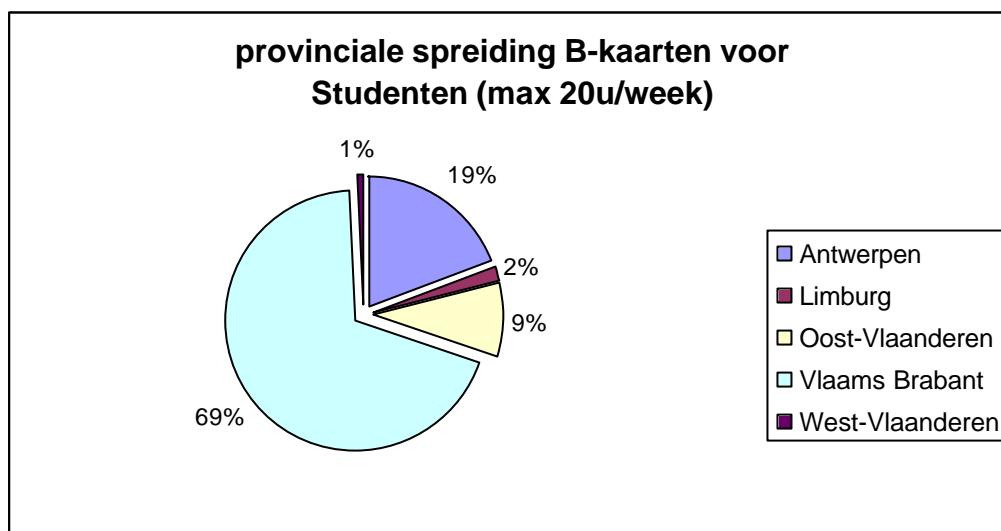
¹³ Secundair onderwijs wordt eveneens in aanmerking genomen.

¹⁴ Elk wettig verblijf wordt in aanmerking genomen met uitzondering van de uitvoerbare uitwijzingsbevelen zoals de bijlage 13, de bijlage 25ter en 26ter

Afzonderlijke cijfergegevens m.b.t. het aantal afgeleverde vergunningen aan deze categorie vreemde werknemers werden slecht bijgehouden sinds 1998.

Het is dan ook moeilijk op basis van de cijfers van de 3 vorige jaren een relevante trendanalyse uit te voeren.

4.12.3 PROVINCIALE VERDELING



4.12.4 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

belangrijkste nationaliteiten	Studenten	aandeel
Chinese	58	21,09%
Nigeriaanse	44	16,00%
Marokkaanse	24	8,73%
Bengaalse	18	6,55%
Bulgaarse	13	4,73%
Congolese	11	4,00%
Amerikaanse	9	3,27%
Ethiopische	7	2,55%
Indische	6	2,18%
Oekraïense	6	2,18%
Russische	6	2,18%
Keniaanse	5	1,82%
Ghanese	4	1,45%
Joegoslavische	4	1,45%
Kameroense	4	1,45%
Oegandese	4	1,45%
Zairese	4	1,45%

De 3 belangrijkste nationaliteiten vertegenwoordigen samen 45,82% van het aantal uitgereikte arbeidskaarten B aan Studenten.

4.12.5 SECTORALE SPREIDING

Categorie:	Studenten					
	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen
- onbekend	3		7		1	11
01 landbouw, jacht	3	5		1		9
15 vervaardiging voeding & drank	4					4
45 bouwnijverheid				2		2
51 groothandel & bemiddeling ecl.auto e.d.	2			1		3
52 kleinhandel excl. Auto & rijwielen/herst	1					1
55 hotels & restaurant	24	1	11	143	1	180
62 luchtvaart				2		2
63 vervoerondersteunende activiteiten	2			3		5
73 reasearch & development				1		1
74 overige zakelijke dienstverlening	3			3		6
80 onderwijs	3		1	23		27
85 gezondheidszorg & maatsch. Dst.verlening			1	6		7
92 cultuur, sport & recreatie	3			2		5
93 overige diensten	5		4	2		11
95 particuliere huishoudens met werknemers				1		1
totaal:	53	6	24	190	2	275

4.12.6 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

Bij de provinciale spreiding valt het op dat het grootste deel van de aanvragen zich situeert in Vlaams Brabant. Dit heeft alles te maken met de aanwezigheid van de universiteit van Leuven, waar kennelijk veel vreemde studenten zijn ingeschreven, die tijdens hun studies ook nog deeltijds werken.

Zoals bij de navorsers zijn Chinese studenten de belangrijkste groep tewerkgestelden onder deze regeling. Opvallend is eveneens het groot aantal Nigeriaanse en Bengaalse studenten, zeker als men weet dat het hier bijna exclusief personen betreft die op basis van hun “studentenstatus” verblijfsrecht bekwamen.

Met betrekking tot de sectorale spreiding valt het op dat 65,45% is tewerkgesteld in de sector “Horeca”. Dit betreffen voornamelijk tewerkstellingen in Chinese restaurants, alsook in universitaire restaurants. Daarnaast worden vreemde studenten vaak tewerkgesteld als keukenhulp - afwasser in diverse horecazaken.

De studenten binnen de sector onderwijs betreffen jobstudenten die tewerkgesteld worden door de Katholieke universiteit te Leuven.



Het afgelopen jaar werd in de media gesuggereerd dat de studentenstatus soms zou worden aangewend (misbruikt) om via deze weg legaal naar België te kunnen komen en er langdurig te verblijven.

Ook bij de administratie rijzen vaak vragen bij de afhandeling van de dossiers: zowel de duur van hun verblijf als de leeftijd van betrokkenen laten niet steeds een studentenstatus vermoeden.

Gelet op het feit dat vreemde studenten bij hun komst naar België de verblijfswetgever moeten bewijzen dat zij voor de duur van hun verblijf en studies in hun levensonderhoud kunnen voorzien, stelt de administratie zich vragen omtrent de noodzaak om de mogelijkheid om studenten buiten de vakantieperiodes maximaal 20 uren per week te kunnen tewerk te stellen, in de regelgeving te behouden.



4.13 GEMACHTIGD OF TOEGELATEN VERBLIJF

4.13.1 REGLEMENTERING

Dit betreffen enerzijds personen die gemachtigd worden tot een verblijf, waarbij de verlenging van deze verblijfstatus afhankelijk gemaakt wordt van het voorleggen van een arbeidskaart, met bewijs van een effectieve tewerkstelling.

Anderzijds betreffen het personen die “gemachtigd of toegelaten” zijn tot een verblijf bij toepassing van artikel 9 of 10 van de (verblijfs-)wet van 15 december 1980, waarbij de mogelijkheid bestaat om na verloop van tijd een onbeperkt verblijfsrecht te bekomen.

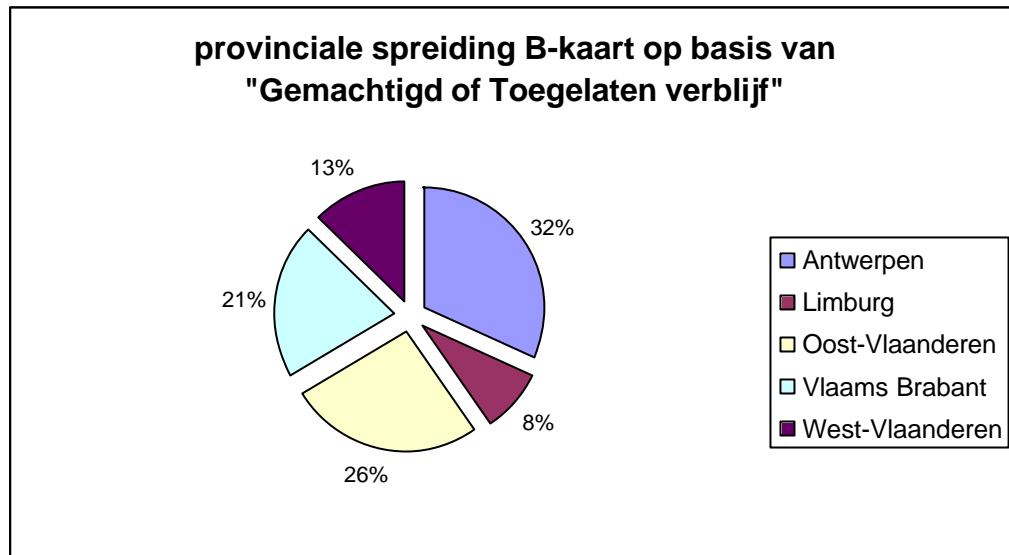
Hieronder vallen o.a.

- de personen die in toepassing van de omzendbrief van 30/9/97 met betrekking tot de **samenwoonst in het kader van een duurzame relatie**, een Bewijs van Inschrijving in het Vreemdelingenregister bekwamen voor een beperkte duur.

Deze omzendbrief voorziet immers uitdrukkelijk dat betrokkenen een verblijf van onbepaalde duur zullen bekomen na een ononderbroken verblijf van drie jaar en zes maanden.

- Personen die zich in het kader van een **gezinshereniging** in België wensen te vestigen. In een eerste fase wordt hen een verblijfsdocument, “Attest van Immatriculatie”, geldig voor één jaar toegekend. Gedurende deze periode onderzoekt de verblijfswetgever of alle voorwaarden met betrekking tot het recht op gezinshereniging zijn vervuld en kunnen betrokkenen worden tewerkgesteld met een arbeidsvergunning en een arbeidskaart B. Van zodra het onderzoek door de verblijfswetgever positief wordt afgesloten, krijgt betrokkene een “verblijf van onbeperkte duur”. Vanaf dat ogenblik komt hij in aanmerking voor een arbeidskaart A, of is hij vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart.

4.13.2 PROVINCIALE VERDELING



4.13.3 BEMERKINGEN BIJ DE STATISTISCHE TABELLEN

Gezien deze regeling pas sinds 01/07/99 in voege trad, en vermits pas vanaf 2000 afzonderlijke gegevens voor deze categorie vreemde werknemers beschikbaar zijn, kunnen er op dit ogenblik nog geen relevante evoluties of conclusies met betrekking tot deze categorie worden geformuleerd.

In totaal verkregen 300 personen onder deze catalogering een arbeidskaart B.

De belangrijkste sectoren van tewerkstelling zijn de landbouw (22%), Horeca (11,33%), bouw (9%) en voedingsnijverheid (7,33%)

5 VOORLOPIGE ARBEIDSVERGUNNINGEN

5.1 INLEIDING

In de wet van 30/04/99 (Art. 4,§ 4) wordt gesteld dat *“de koning bij een in Ministerraad overlegd besluit kan bepalen op welke voorwaarden een voorlopige arbeidsvergunning kan worden toegekend aan een werknemer”*.

Aan deze wetsbepaling werd voorlopig enkel uitvoering gegeven in art. 37 van het KB van 09/06/99 voor wat betreft de tewerkstelling van “slachtoffers mensenhandel” die in het bezit zijn van een aankomstverklaring.

Na aandringen van de federale wetgever en ruggespraak met de regionale minister worden echter de Omzendbrieven van 30/04/94 en 01/07/94 met betrekking tot ontvankelijk verklaarde asielzoekers (die in sé werden opgeheven door de nieuwe wetgeving) verder toegepast, in afwachting van een aanpassing van het Koninklijk Besluit.

Het betreft hier zowel de klassieke tewerkstellingsvormen als de regeling voor seizoen- en gelegenhedswerk in de tuinbouwsector (65-dagen regeling).

Daarnaast werd door een nieuwe Omzendbrief van 06 april 2000 de tewerkstellingsmogelijkheid met een voorlopige arbeidsvergunning voor regularisatieaanvragers ingevoerd.

De administratie is van oordeel dat zowel de regeling voor de asielzoekers, als deze voor de regularisatieaanvragers bij koninklijk besluit diende geregeld te worden.

Dit is trouwens juridisch de enige correcte vorm om de tewerkstelling met een voorlopige arbeidsvergunning, conform de wet mogelijk te maken.

Met de omzendbrief van 06 februari 2001 werd de mogelijkheid tot de tewerkstelling van regularisatieaanvragers nog versoepeld. Loutere indiening van de aanvraag bij de VDAB (met ontvangstbewijs) volstaat sindsdien om de vreemde werknemer reeds onmiddellijk te werk te stellen in afwachting van een voorlopige arbeidsvergunning. Hiermee wordt afgeweken van één van de basisbeginselen van de wet (Art 4§1 van de wet van 30/04/99) dat een werkgever in

principe steeds vooraf een arbeidsvergunning moet bezitten vooraleer een vreemde werknemer¹⁵ tewerk te kunnen stellen

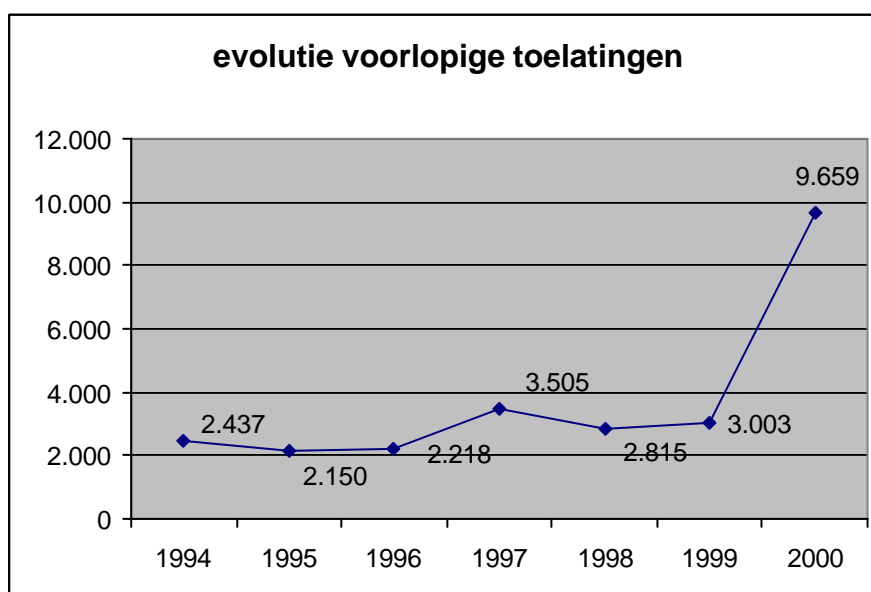
Zowel m.b.t. de mogelijkheid tot toekenning van een voorlopige arbeidsvergunning, als m.b.t. het voorafgaand bezit van een arbeidsvergunning, kan juridisch gezien enkel afgeweken worden door de koning.

De voorlopige arbeidsvergunning verliest haar geldigheid van zodra betrokken werknemer zijn verblijfstatus (op basis waarvan hij de vergunning bekwaam) wijzigt.

5.2 ALGEMENE EVOLUTIE

Voorlopige Arbeidsvergunningen	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
** regeling seizoenarbeid (totaal)	2.437	2.150	2.218	2.000	1.916	2.263	4.873
voorafgaand aan A-kaart					113	2	afgeschaft
Kandidaat Vluchtelingen				949	511	655	1.076
Kandidaat Vluchtelingen <i>Seizoenarbeid</i>	2437	2150	2218	2000	1916	2263	1.762
Kandidaat Vluchtelingen (totaal)	2.437	2.150	2.218	2.949	2.427	2.918	2.838
Ontheemden					118	83	79
Ontheemden <i>Seizoenarbeid</i>							110
Ontheemden (totaal)							189
Regularisatieaanvragers						nieuw	3.600
Regularisatie <i>Seizoenarbeid</i>						nieuw	3.001
Regularisatieaanvragers (totaal)						nieuw	6.601
Slachtoffers Mensenhandel							31
Vrijstellingen Vorsers				556	157	afgeschaft	
Voorlopige Arbeidsvergunningen	2.437	2.150	2.218	2.949	2.658	3.003	9.659
niet ontvankelijke aanvragen					283	344	690

** de "regeling seizoenarbeid" bevat aanvragen voor kandidaat vluchtelingen, ontheemden en regularisatieaanvragers



¹⁵ (die niet onder de vrijgestelde categorieën valt)

Opmerkingen:

1. Bij bespreking van de voorlopige arbeidsvergunningen dient te worden opgemerkt dat het aantal vergunningen geenszins overeenkomt met het aantal tewerkgestelde personen. Immers per persoon kunnen meerdere vergunningen worden toegestaan (per tewerkstelling). In de tuinbouwsector is het immers courant dat één werknemer bij meerdere werkgevers tewerkgesteld wordt; deze werkwijze is eigen aan de regeling “seizoen en gelegenhedswerk (65 dagen regeling).
Ook in andere sectoren is een verandering van werkgever mogelijk.
2. Een groot deel van de voorlopige arbeidsvergunningen betreft een deeltijdse tewerkstelling (seizoen en gelegenhedswerk en tewerkstellingen in de Horeca)..

Tot '99 verliep de evolutie van het aantal uitgereikte voorlopige arbeidsvergunningen vrij constant. In 2000 kenden wij een spectaculaire stijging. Deze is geheel toe te schrijven aan voormelde omzendbrief van 06/04/2000, waardoor regularisatieaanvragers konden worden tewerkgesteld met een voorlopige arbeidsvergunning.

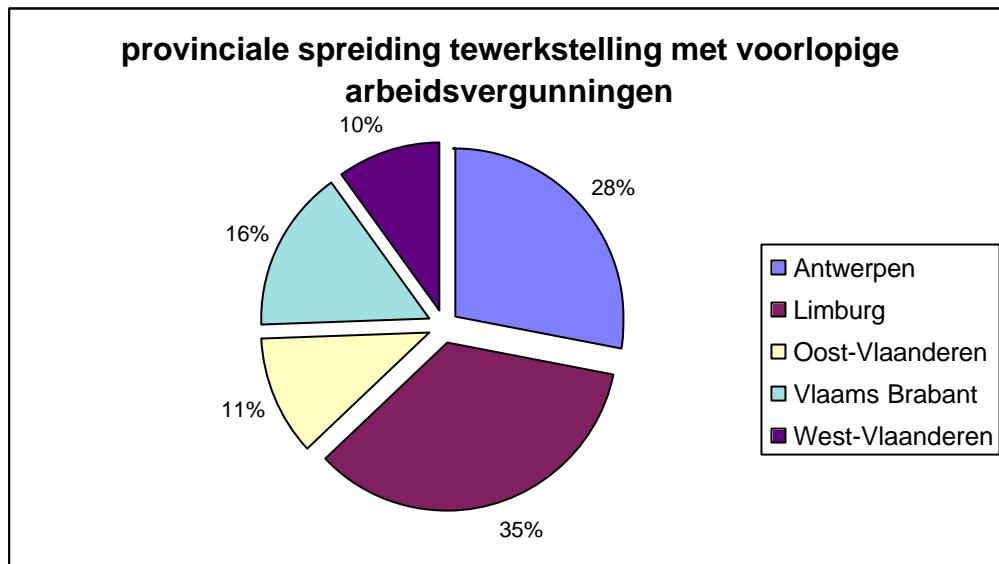
Waar voorheen de asielzoekers de belangrijkste groep vertegenwoordigden, maken zij in 2000 nog “slechts” 30% van het totaal aantal afgeleverde vergunningen uit. Nochtans bleef het aantal uitgereikte voorlopige arbeidsvergunningen voor de asielzoekers op hetzelfde niveau als het vorige jaar (2.838 in 2000)

In totaliteit overstijgt de tewerkstelling met een voorlopige arbeidsvergunning ruimschoots de tewerkstelling met een arbeidskaart B (9659 t.o.v. 5191)

Binnen een korte periode is derhalve de uitzonderingsregeling (tewerkstelling met een voorlopige arbeidsvergunning i.p.v. met een arbeidskaart) uitgegroeid tot de belangrijkste tewerkstellingsvorm van vreemde werknemers in Vlaanderen. Ongeveer 60% van de toegekende vergunningen (kaarten + voorlopige arbeidsvergunningen) werden in 2000 toegestaan op een wankel juridische basis.

De toename van het aantal afgeleverde voorlopige arbeidsvergunningen laat vermoeden dat de regularisatiewet en de mogelijkheid tot tewerkstelling van deze nieuwe categorie een deel van de clandestiene tewerkstelling heeft omgezet in officiële arbeid.

5.3 SPREIDING PER PROVINCIE



5.4 BELANGRIJKSTE SECTOREN VAN TEWERKSTELLING

15 belangrijkste sectoren tewerkstelling	Totaal aantal afgeleverde voorlopige arbeidsvergunningen						% aandeel
	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen	
01 landbouw, jacht	896	3066	483	849	369	5663	58,63%
55 hotels & restaurant	371	60	114	216	199	960	9,94%
00 onbekend	410	88	91	42	100	731	7,57%
45 bouwnijverheid	144	31	108	51	40	374	3,87%
93 overige diensten	165	9	42	69	38	323	3,34%
15 vervaardiging voeding & drank	106	19	79	43	69	316	3,27%
52 kleinhandel excl. Auto & rijwielen/herst	232	11	38	12	20	313	3,24%
74 overige zakelijke dienstverlening	44	10	4	19	9	86	0,89%
51 groothandel & bemiddeling ecl.auto e.d.	46	1	21	5	8	81	0,84%
28 produkten van metaal excl machines	41	4	10	8	10	73	0,76%
60 vervoer te land/via pijpleidingen	23	5	6	23	12	69	0,71%
17 vervaardiging textiel	16	3	20	8	17	64	0,66%
85 gezondheidszorg & maatsch. Dst.verlening	21	0	13	17	12	63	0,65%
63 vervoerondersteunende activiteiten	30	6	5	13	2	56	0,58%
95 particuliere huishoudens met werknemers	9	1	2	36	2	50	0,52%
TOTAAL	2722	3350	1107	1514	966	9659	100,00%

In de sector landbouw zijn 4873 voorlopige arbeidsvergunningen onder de regeling seizoenarbeid mee opgenomen. Daarnaast werden 790 “gewone” tewerkstellingen gerealiseerd binnen deze sector. Als men derhalve de 65-dagen-regeling buiten beschouwing laat is de belangrijkste sector van tewerkstelling de horeca, vervolgens de landbouw, de bouwsector, de voedingsnijverheid en de kleinhandel.

5.5 NIET ONTVANKELIJKE AANVRAGEN:

In totaal bleven 690 aanvragen voor het bekomen van een voorlopige arbeidsvergunning na het vragen van bijkomende inlichtingen en / of documenten niet ontvankelijk.





5.6 SLACHTOFFERS MENSENHANDEL

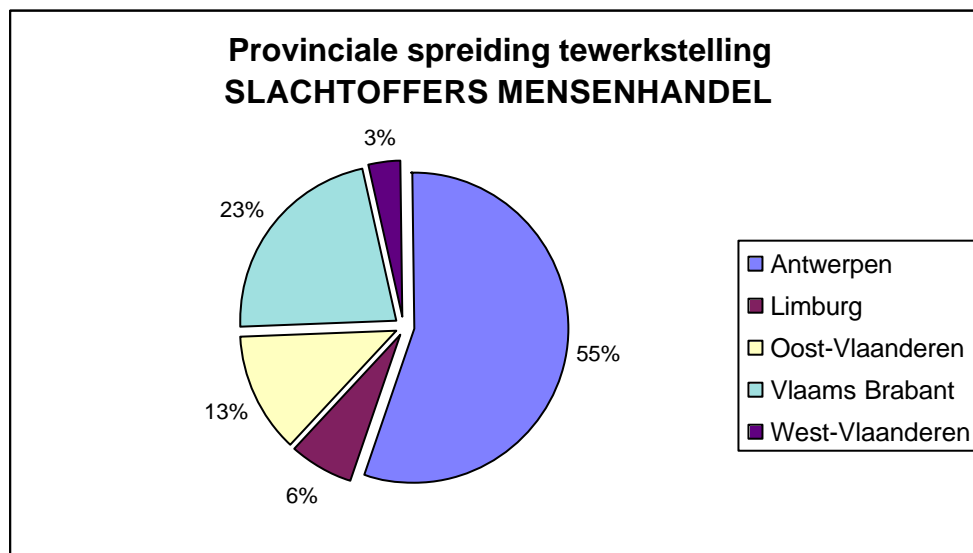
5.6.1 REGLEMENTERING

In uitvoering van artikel 37 van het K.B. van 9 juni 1999 kan aan een werkgever een voorlopige arbeidsvergunning worden toegekend voor het tewerkstellen van een persoon die, in het kader van de strijd tegen de mensenhandel, een aankomstverklaring heeft ontvangen. Deze personen dienen begeleid te worden door een erkend opvangcentrum.

5.6.2 ALGEMENE EVOLUTIE

Deze groep personen vormt slechts een fractie van het totaal aantal afgeleverde Voorlopige Vergunningen; in 2000 betroffen het 31 vergunningen.

5.6.3 PROVINCIALE VERDELING



5.6.4 SECTORALE SPREIDING

sectoren tewerkstelling	SLACHTOFFERS MENSENHANDEL						% aandeel
	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen	
55 hotels & restaurant	6			5	1	12	38,71%
01 landbouw, jacht	6	2	1			9	29,03%
00 onbekend	4			1		5	16,13%
63 vervoerondersteunende activiteiten			1	1		2	6,45%
15 vervaardiging voeding & drank	1					1	3,23%
51 groothandel & bemiddeling excl. auto e.d.			1			1	3,23%
52 kleinhandel excl. Auto & rijwielen/herst			1			1	3,23%
TOTAAL	17	2	4	7	1	31	100,00%

5.6.5 NATIONALITEITEN

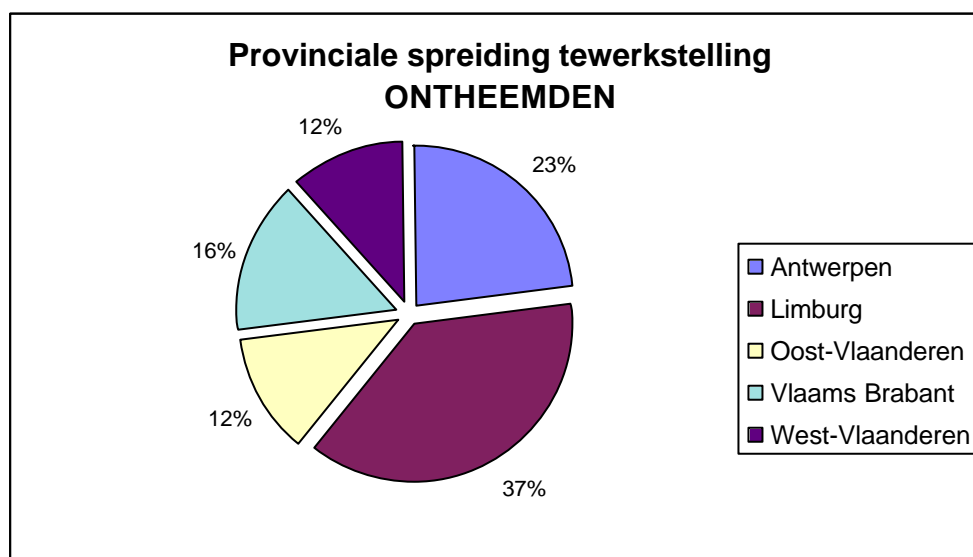
	Antwerpen	Limburg	Oost- Vlaanderen	Vlaams Brabant	West- Vlaanderen	Vlaanderen Totaal	% aandeel
Nationaliteit	Voorlopige arbeidsvergunningen slachtoffers mensenhandel						
Chinese	4	0	0	6	0	10	32,26%
Indische	4	2	1	1	0	8	25,81%
Albanese	4	0	0	0	0	4	12,90%
Estlandse	2	0	0	0	0	2	6,45%
Ghanese	2	0	0	0	0	2	6,45%
Ecuadoraanse	0	0	1	0	0	1	3,23%
Filipiïense	0	0	1	0	0	1	3,23%
Marokkaanse	0	0	1	0	0	1	3,23%
Nigeriaanse	0	0	0	0	1	1	3,23%
Russische	1	0	0	0	0	1	3,23%
TOTAAL	17	2	4	7	1	31	100,00%

5.7 ONTHEEMDEN

5.7.1 REGLEMENTERING

Dit zijn personen die een tijdelijke verblijfstatus bekwamen ten tijde van de oorlogssituatie in Kosovo. Zij bekwamen een voorlopige arbeidsvergunning op basis van hun "ontheemdenstatus". De tewerkstelling werd mogelijk gemaakt op basis van een (niet gepubliceerde) Omzendbrief, ondertekend door de federale ministers van Binnenlandse Zaken en Tewerkstelling en Arbeid. Het statuut werd in de loop van 2000 afgeschaft. Tot 2/3/2000 konden alleenstaande ontheemden en gezinnen zonder schoolgaande kinderen in België verblijven. Gezinnen met kinderen dienden het land pas te verlaten na het schooljaar 1999 - 2000. Deze categorie zal in 2001 niet langer voorkomen in de statistische tabellen, tenzij de ontheemdenstatus opnieuw wordt ingevoerd.

5.7.2 PROVINCIALE VERDELING



5.7.3 SECTORALE SPREIDING

sectoren tewerkstelling	ONTHEEMDEN						% aandeel
	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen	
01 landbouw, jacht	25	63	25	10	12	135	71,43%
55 hotels & restaurant	5	1	2	0	3	11	5,82%
00 onbekend	2	1	1	3	1	8	4,23%
45 bouwnijverheid	1	4	3	0	0	8	4,23%
15 vervaardiging voeding & drank	1	0	3	0	1	5	2,65%
02 bosbouw	0	0	3	0	0	3	1,59%
60 vervoer te land/via pijpleidingen	1	0	1	0	1	3	1,59%
63 vervoerondersteunende activiteiten	2	0	0	0	1	3	1,59%
17 vervaardiging textiel	0	0	1	0	1	2	1,06%
20 houtindustrie & hout-/kurkart.	1	1	0	0	0	2	1,06%
74 overige zakelijke dienstverlening	2	0	0	0	0	2	1,06%
28 produkten van metaal excl machines	1	0	0	0	0	1	0,53%
31 elektrische machines & apparaten	0	0	0	0	1	1	0,53%
36 meubels, industrie n.e.g.	0	0	1	0	0	1	0,53%
40 distributie E.G.W.	1	0	0	0	0	1	0,53%
51 groothandel & bemiddeling ecl.auto e.d.	1	0	0	0	0	1	0,53%
80 onderwijs	1	0	0	0	0	1	0,53%
93 overige diensten	0	0	0	0	1	1	0,53%
TOTAAL	44	70	23	30	22	189	100,00%

De sector “landbouw & jacht” bevat 110 tewerkstellingen in het kader van de regeling seizoenarbeid.

De “gewone tewerkstelling” (79 voorlopige arbeidsvergunningen) vond voornamelijk plaats in de sectoren landbouw, horeca en de bouw

5.7.4 NATIONALITEITEN

Gelet op de verblijfstatus “Ontheemde” betreffen het uiteraard allen (ex-)Joegoslaven.

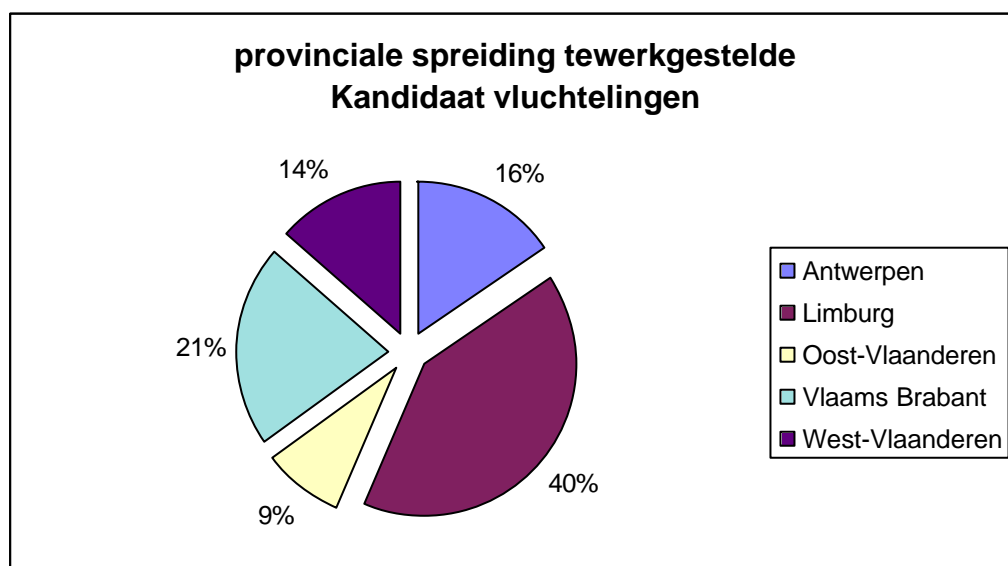
5.8 KANDIDAAT VLUCHTELINGEN

5.8.1 REGLEMENTERING

Kandidaat-vluchtelingen die na 30 september 1993 een asielaanvraag hebben ingediend kunnen, voor zover hun aanvraag werd ontvankelijk verklaard, worden tewerkgesteld met een voorlopige arbeidsvergunning.

Om in aanmerking te komen dienen zij te beantwoorden aan de voorwaarden bepaald in de omzendbrief van 26 april 1994 van minister Smet (gewijzigd bij omzendbrief van 1 juli 1994 voor wat betreft de tewerkstelling in de tuinbouwsector). Niettegenstaande deze omzendbrieven werden opgesteld binnen de vorige reglementering, worden ze op uitdrukkelijk verzoek van de regulerende overheid, nog steeds toegepast.

5.8.2 PROVINCIALE VERDELING



Het grote aandeel van de provincie Limburg is een gevolg van de tewerkstelling in de land- en tuinbouw (vnl. in het kader van de regeling voor seizoen en gelegenheidswerk).

5.8.3 SECTORALE SPREIDING

Belangrijkste sectoren tewerkstelling	Kandidaat Vluchtelingen						% aandeel
	Antwerpen	Limburg	Oost- Vlaanderen	Vlaams Brabant	West- Vlaanderen	Vlaanderen	
01 landbouw, jacht	132	1096	119	460	172	1979	69,73%
55 hotels & restaurant	44	8	16	62	52	182	6,41%
15 vervaardiging voeding & drank	31	3	18	8	34	94	3,31%
00 onbekend	24	10	16	12	28	90	3,17%
93 overige diensten	39	4	11	8	20	82	2,89%
45 bouwnijverheid	35	6	11	8	11	71	2,50%
74 overige zakelijke dienstverlening	28	7	1	2	5	43	1,52%
85 gezondheidszorg & maatsch. Dst.verlening	9	0	9	9	3	30	1,06%
17 vervaardiging textiel	9	3	4	0	10	26	0,92%
28 producten van metaal excl machines	15	1	2	1	7	26	0,92%
60 vervoer te land/via pijpleidingen	8	2	2	9	5	26	0,92%
51 groothandel & bemiddeling excl auto e d	6	0	4	1	4	15	0,53%
52 kleinhandel excl Auto & rijwielen/herst	11	1	1	0	2	15	0,53%
21 pulp, papier ea	7	0	1	5	1	14	0,49%
75 openb. Bestuur & defensie, Soc. Zekerh.	2	0	2	7	3	14	0,49%
02 bosbouw	2	3	7	0	0	12	0,42%
50 verkoop & herstel auto & rijwielen	4	1	1	2	4	12	0,42%
63 vervoerondersteunende activiteiten	5	4	1	1	0	11	0,39%
34 assemblage etc. auto's	8	1	0	0	1	10	0,35%
80 onderwijs	2	0	2	0	6	10	0,35%
92 cultuur, sport & recreatie	1	0	1	1	7	10	0,35%
62 luchtvaart		0	0	8	0	8	0,28%
TOTAAL	440	1157	247	609	385	2838	

Bijna 70% of 1979 vergunningen werden toegekend voor een tewerkstelling in de tuinbouwsector. Van deze 1979, waren er 1762 (of ± 90%) die betrekking hadden op een tewerkstelling binnen de regeling van seizoenarbeid.

De “gewone tewerkstelling” (1076 voorlopige arbeidsvergunningen) vond voornamelijk plaats in de sectoren landbouw, horeca, de bouw en de voedingsector.

5.8.4 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

Belangrijkste nationaliteiten	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen Totaal	% aandeel
	Voorlopige arbeidsvergunningen Kandidaat Vluchtelingen						
Joegoslavische	112	83	66	49	103	413	14,55%
Bhutaanse	20	77	3	74	20	194	6,84%
Rwandese	7	123	6	43	4	183	6,45%
Guinese	17	145	1	14	4	181	6,38%
Sierraleonense	85	42	9	14	27	177	6,24%
Russische	23	53	22	5	17	120	4,23%
Georgische	14	65	4	6	11	100	3,52%
Congolese	10	36	6	32	15	99	3,49%
Pakistaanse	28	52	7	2	7	96	3,38%
Kameroense	35	33	10	7	10	95	3,35%
Mauritaanse	5	79	2	1	0	87	3,07%
Armeense	32	20	4	8	16	80	2,82%
Guiaanse	4	64		2	1	71	2,50%
Indische	5	47	1	8	4	65	2,29%
Albanese	17	18	10	10	9	64	2,26%
Nepalese	10	19	2	19	6	56	1,97%
Afghaanse	13	16	13	3	9	54	1,90%
Burundische	5	20	2	27	0	54	1,90%
Iraakse	9	20	8	8	8	53	1,87%
Oezbeekse	21	4	10		6	41	1,44%
Kazachse	11	13	4	6	5	39	1,37%
Wit-Russische	19	2	7	4	6	38	1,34%
Oekraïense	14	4	6	4	8	36	1,27%
Bulgaarse	4	0	16	0	13	33	1,16%
Somalische	3	2	4	4	19	32	1,13%
Turkse	8	17	3	4	0	32	1,13%
Togolese	1	15	0	0	2	18	0,63%
Chineze	4	4	0	7	2	17	0,60%
Moldavische	6	6	3	1	0	16	0,56%
Nigeriaanse	5	5	1	2	3	16	0,56%
Slovaakse	2	0	1	13	0	16	0,56%
Sri Lankaanse	9	1	1		5	16	0,56%
TOTAAL	643	1157	247	406	385	2838	100,00%



5.9 REGULARISATIEAANVRAGERS

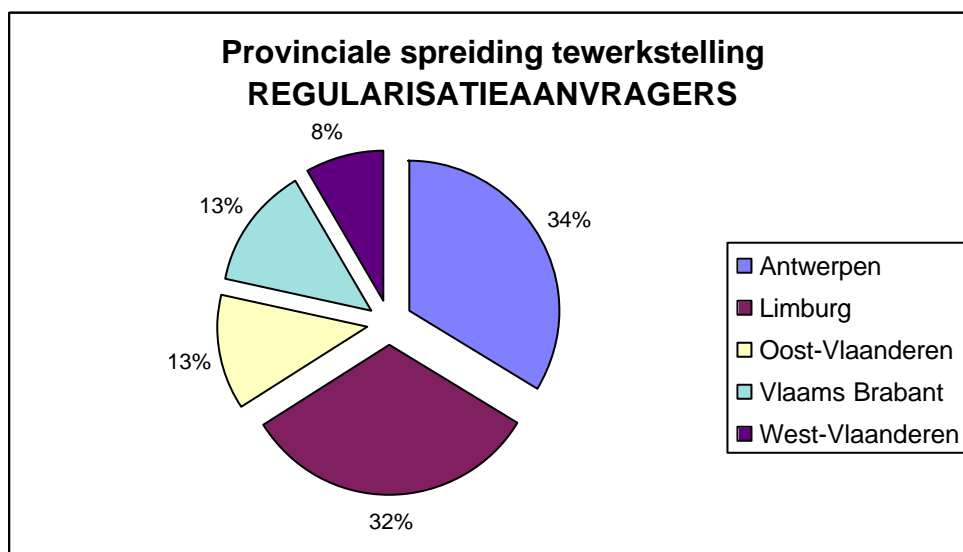
5.9.1 REGLEMENTERING

De buitenlandse onderdanen die een aanvraag tot regularisatie van het verblijf hebben ingediend op grond van de wet van 22 december 1999, en de buitenlandse onderdanen die vóór 10 januari 2000 een aanvraag tot regularisatie hebben ingediend gebaseerd op artikel 9, 3^o van de verblijfwetgeving van 15 december 1980 kunnen een voorlopige arbeidsvergunning bekomen.

Bij de dossierbehandeling valt het op dat een deel van de kandidaat vluchtelingen ook een regularisatie van hun verblijf aanvroegen en in 2000 op deze basis een voorlopige arbeidsvergunning bekwamen.

De regularisatieaanvragers vormden de grootste groep van de in 2000 toegekende voorlopige arbeidsvergunningen. Dit niettegenstaande de regelgeving pas sinds half april van kracht werd.

5.9.2 PROVINCIALE VERDELING



5.9.3 SECTORALE SPREIDING

Belangrijkste sectoren tewerkstelling	REGULARISATIEAANVRAGERS						% aandeel
	Antwerpen	Limburg	Oost- Vlaanderen	Vlaams Brabant	West- Vlaanderen	Vlaanderen	
01 landbouw, jacht	733	1905	338	379	185	3540	53,63%
55 hotels & restaurant	316	51	96	149	143	755	11,44%
00 onbekend	380	77	74	26	71	628	9,51%
52 kleinhandel excl. Auto & rijwielen/herst	221	10	36	12	18	297	4,50%
45 bouwnijverheid	108	21	94	43	29	295	4,47%
93 overige diensten	126	5	31	61	17	240	3,64%
15 vervaardiging voeding & drank	73	16	58	35	34	216	3,27%
51 groothandel & bemiddeling ecl. auto e.d.	39	1	16	4	4	64	0,97%
95 particuliere huishoudens met werknemers	9	1	2	35	2	49	0,74%
28 producten van metaal excl. machines	25	3	8	7	3	46	0,70%
74 overige zakelijke dienstverlening	14	3	3	17	4	41	0,62%
60 vervoer te land/via pijpleidingen	14	3	3	14	6	40	0,61%
63 vervoerondersteunende activiteiten	23	2	3	11	1	40	0,61%
17 vervaardiging textiel	7	0	15	8	6	36	0,55%
85 gezondheidszorg & maatsch. Dst.verlening	12	0	4	8	9	33	0,50%
92 cultuur, sport & recreatie	18	0	6	3	2	29	0,44%
02 bosbouw	3	12	10	3	0	28	0,42%
20 houtindustrie & hout-/kurkart.	11	1	0	6	0	18	0,27%
24 chemische producten	15	0	1	0	2	18	0,27%
50 verkoop & herstel auto & rijwielen	7	1	1	6	1	16	0,24%
21 pulp, papier ea.	9	2	1	2	1	15	0,23%
90 afval(water) verzameling en verwerking	12	0	2	0	0	14	0,21%
75 openb. Bestuur & defensie. Soc. Zekerh.	1	1	4	6	1	13	0,20%
36 meubels, industrie n.e.g.	5	1	0	1	5	12	0,18%
18 vervaardiging kleding, verven bont	2	0	6	3	0	11	0,17%
37 recyclage	4	0	4	2	0	10	0,15%
TOTAAL	2221	2121	833	868	558	6601	

In deze 26 sectoren worden 98,5 % (6504) van het aantal regularisatieaanvragers tewerkgesteld.

Met betrekking tot de sector tuinbouw wordt opgemerkt dat 85% (3001 van de 3540 tewerkstellingen) viel onder de regeling voor seizoen- en gelegenheidswerk.

De “gewone tewerkstelling” (3600 voorlopige arbeidsvergunningen) vond voornamelijk plaats in de sectoren horeca, bouw, landbouw, kleinhandel en de voedingsector.

Door de eenvoud van de aanvraagprocedure en de summiere gegevens die aan de administratie moesten worden gemeld, was het in $\pm 10\%$ van de toegekende vergunningen niet duidelijk binnen welke sector betrokkenen werden tewerkgesteld, in 36 gevallen was eveneens de nationaliteit van betrokkene niet te achterhalen.

5.9.4 BELANGRIJKSTE NATIONALITEITEN

Belangrijkste nationaliteiten	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen Totaal	
Nationaliteit	Voorlopige arbeidsvergunningen Regularisatieaanvragers						% aandeel
Indische	72	1023	45	187	18	1345	20,40%
Marokkaanse	688	84	152	83	97	1104	16,74%
Pakistaanse	210	133	55	89	42	529	8,02%
Turkse	149	100	95	22	3	369	5,60%
Joegoslavische	59	65	65	24	67	280	4,25%
Ghanese	91	86	31	33	6	247	3,75%
Poolse	140	14	22	40	6	222	3,37%
Chinese	67	25	24	52	45	213	3,23%
Bulgaarse	34	8	96	6	5	149	2,26%
Roemeense	43	43	14	27	14	141	2,14%
Congolese	23	62	17	23	15	140	2,12%
Armeense	42	15	14	18	28	117	1,77%
Togolese	25	42	4	10	7	88	1,33%
Bhutaanse	11	35	0	22	13	81	1,23%
Sierraleoonse	16	49	7	5	4	81	1,23%
Israelische	76	0	0	0	4	80	1,21%
Guinese	7	52	5	11	0	75	1,14%
Liberiaanse	40	14	12	6	3	75	1,14%
Nigeriaanse	27	13	13	9	9	71	1,08%
Georgische	15	18	6	1	23	63	0,96%
Senegalese	48	9	0	3	0	60	0,91%
Egyptische	34	14	5	4	2	59	0,89%
Algerijnse	11	18	11	7	10	57	0,86%
Bengaalse	24	20	1	8	2	55	0,83%
Russische	15	8	7	4	18	52	0,79%

5.10 VOORLOPIGE TOELATINGEN: REGELING SEIZOENARBEID

5.10.1 REGLEMENTERING

Onder deze regeling kunnen kandidaat-vluchtelingen, ontheemden, slachtoffers mensenhandel, en regularisatieaanvragers (maximaal) 65 dagen per jaar werken als seizoenarbeider. Zij kunnen deze 65 dagen bij één of bij meerdere werkgevers uitputten.

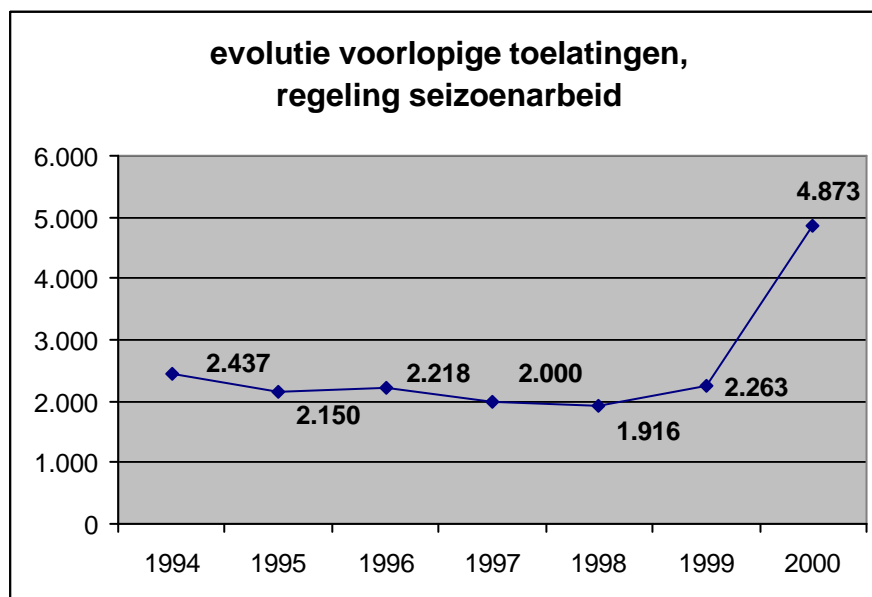
Iedere werkgever uit de tuinbouwsector kan per jaar maximum 95 "piekdagen" aanduiden waarop hij wenst te werken met RSZ-vermindering in het kader van seizoenarbeid.

Deze regeling geldt voor alle tuinbouwteelten (met uitzondering voor de champignonteelt en voor de aanleg en het onderhoud van parken en tuinen).

Specifiek aan deze regeling is dat een werkgever een voorlopige toelating bekommt voor een tewerkstelling op door hem vrij te bepalen "piekdagen".

Onder deze regeling kunnen eveneens Belgen en vreemdelingen die in het bezit zijn van een arbeidskaart A, alsook de vreemdelingen die volgens artikel 2 van het KB van 9 juni 1999 zijn vrijgesteld van het bezitten van een arbeidskaart (o.a. EU-onderdanen), worden tewerkgesteld.

5.10.2 ALGEMENE EVOLUTIE



Tot 1999 werden gemiddeld 2200 voorlopige toelatingen per jaar afgeleverd voor een tewerkstelling onder deze regeling. In 2000 steeg het aantal uitgereikte voorlopige vergunningen voor seizoen en gelegenheidswerk naar 4873.

In tegenstelling met wat vaak wordt gesteld (en ook door de media werd overgenomen) betreffen deze 10.000 (voorlopige) arbeidsvergunningen, geen volwaardig en voltijdse jobs.

Ongeveer de helft van deze vergunningen betreft “slechts” arbeid binnen de regeling “seizoenarbeid”. Het is inherent aan deze regeling dat een werknemer verschillende vergunningen bekommt bij meerdere werkgevers.

Het is ook duidelijk dat de inkomsten die voortvloeien uit deze tewerkstelling de werknemer niet in staat stellen om voldoende middelen te verwerven om in zijn levensonderhoud te voorzien.

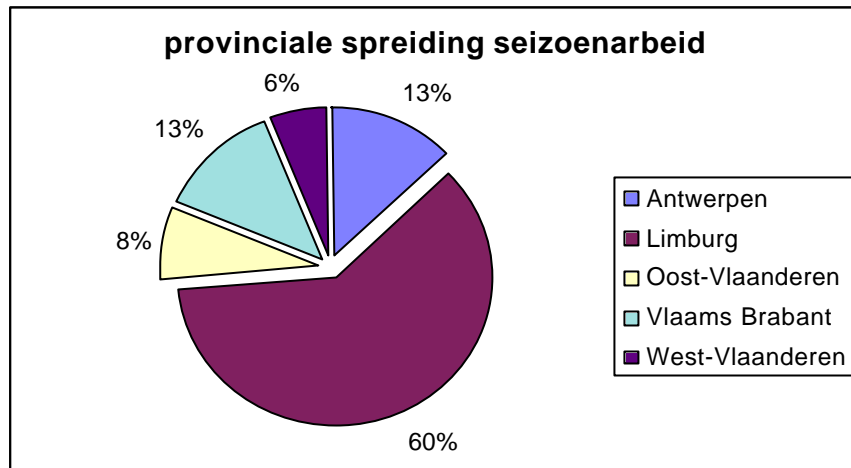
Waar voorheen hoofdzakelijk kandidaat vluchtelingen werden tewerkgesteld onder deze regeling, maken deze in 2000 nog “slechts” 36,16% (1762) uit van het totaal met een voorlopige arbeidsvergunning tewerkgestelde vreemde werknemers binnen de 65-dagen regeling.

In 2000 waren de regularisatieaanvragers de grootste groep (61,58% of 3001).

Daarnaast werden eveneens ontheemden (2,26% of 110) tewerkgesteld.

De administratie merkt op dat de vreemde werknemers die met een voorlopige arbeidsvergunningen onder de regeling voor seizoenarbeid werden tewerkgesteld een kleine minderheid (9,6% van het totaal onder deze regeling tewerkgestelde werknemers) vormen. Vorig jaar werden immers in totaal 50.682 plukkaarten afgeleverd door het Sociaal Fonds voor de Tuinbouwsector.

5.10.3 PROVINCIALE VERDELING



Seizoenarbeid	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	Vlaams Brabant	West-Vlaanderen	Vlaanderen
Kandidaat Vluchtelingen	203	1062	105	258	134	1762
Ontheemden	13	62	17	9	9	110
Reguarisatieaanvragers	415	1819	272	356	139	3001
TOTAAL	631	2943	394	623	282	4873

Het spreekt voor zich dat de seizoenarbeiders voornamelijk worden tewerkgesteld in de regio's waar veel fruit- en tuinbouw plaatsvindt. Deze regio is overduidelijk Limburg.

6 CONCLUSIES

De regelgeving die met ingang van 1 juli 1999 van kracht werd, betrof hoofdzakelijk een coördinatie van de diverse wijzigingen en toevoegingen die aan het KB van 1967 en zijn uitvoeringsbesluiten werden aangebracht.

De regelgeving die van toepassing was tot 1 juli 1999 werd slechts op een beperkt aantal punten gewijzigd (o.a. met betrekking tot de au pairs, beperkte aanpassingen m.b.t. de categorie van de hogeschoolden, beperkte aanpassingen inzake de voorwaarden waaronder een arbeidskaart A kan worden verkregen,...)

Men kan dus bezwaarlijk spreken over een verbetering of vereenvoudiging van de regelgeving. Bestaande anomalieën met andere regelgevingen zoals de verblijfwetgeving en de wetgeving inzake sociale zekerheid, werden niet weggewerkt.

In die zin werden trouwens in het jaarrapport 1999 een aantal voorstellen tot vereenvoudiging van de regelgeving en tot versoepeling van de procedures gedaan. Het Vlaamse Gewest is evenwel niet bevoegd op wetgevend vlak. Vermits in het afgelopen jaar de federale wetgever niet is ingegaan op deze voorstellen, en vermits ze nog steeds even actueel en gegrond blijven, worden ze opnieuw hernomen onder §6.2, p.[124+22](#) van deze conclusies.

Een uitgebreid voorstel tot het fundamenteel herschrijven van de regelgeving, werd ook voorgelegd aan de Adviesraad voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, zonder dat dit vooralsnog resulteerde in aanbevelingen aan de bevoegde federale minister. De tekst ervan wordt hernomen onder §6.1, p.[108+06](#) e.v. van deze conclusies.

Het contact met de federale overheid verloopt trouwens niet steeds optimaal. In het verleden kwam het meermaals voor dat de regelgeving werd gewijzigd zonder voorafgaand overleg met de Gewesten of zonder consultatie van het hiertoe opgerichte overlegorgaan (voornoemde Adviesraad).

Ten onrechte werd hierbij door de federale overheid telkens de hoogdringendheid ingeroepen. Zowel bij de leden van de Adviesraad, als bij de onderscheiden Gewesten is immers de wil aanwezig om ieder voorstel snel en constructief te onderzoeken en te adviseren.

Bovendien blijkt meer en meer dat, ingevolge het ontbreken van de concrete en dagdagelijkse praktijk van de toepassing van de regelgeving, de federale overheid bij het concipiëren van nieuwe regelgeving praktische uitvoeringsproblemen of interpretatieproblemen over het hoofd ziet of niet onderkent.

Al te zeer wordt de wetgeving gefragmenteerd en ad hoc gewijzigd en aangepast, vaak onder invloed van bepaalde drukingsgroepen, zonder dat hierbij de diverse betrokken actoren vooraf worden gehoord of geraadpleegd.

De administratie is van oordeel dat in de toekomst de Adviesraad voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers meer haar, in Art. 19 van de wet betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers omschreven, rol zou moeten (kunnen) spelen, zowel bij het concipiëren als bij het interpreteren en opvolgen van de regelgeving.

Immers in dit orgaan zijn, naast de werkgevers- en werknemersorganisaties, alle betrokken instanties vertegenwoordigd, en kunnen ook alle belanghebbende partijen worden gehoord. Het is hierbij zelfs niet nodig om telkens de voltallige adviesraad samen te roepen, de mogelijkheid bestaat immers om te werken met beperkte technische werkgroepen die dan geregeld verslag kunnen uitbrengen op de plenaire vergadering. Een dergelijke werkwijze zou ongetwijfeld een betere regelgeving (zowel naar inhoud als naar vorm) ten goede komen.

6.1 "VOORSTEL TOT EEN FUNDAMENTEEL HERSCHRIJVEN VAN DE REGELGEVING EN DE PROCEDURES INZAKE DE TEWERKSTELLING VAN VREEMDE WERKNEMERS"

6.1.1 INLEIDING

Door de cel migratie van het Vlaamse Gewest wordt reeds jaren aangedrongen op een fundamentele hervorming met betrekking tot de regelgeving inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Tijdens de vorige legislatuur erkende de federaal bevoegde minister, mevrouw Smet, de noodzaak van een dergelijke hervorming. Aanvankelijk verklaarde ze zich ook bereid om in gezamenlijk overleg met de Gewesten deze regelgeving ten gronde te hervormen.

Met het einde van de legislatuur in zicht, werden de goede intenties teruggeschroefd naar een in hoofdzaak geactualiseerde coördinatie van alle bestaande besluiten en besluitwijzigingen, ministeriële omzendbrieven en administratieve gebruiken.

Op 1 juli 1999 trad de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en het uitvoeringsbesluit van 9 juni 1999 in werking. Dat dit geen onverdeeld succes is geworden werd reeds ten overvloede geïllustreerd in het jaarrapport 1999 van de cel migratie waarin onder meer een eerste evaluatie werd gemaakt van zes maanden werking in de “nieuwe” regelgeving, en waarbij tevens een reeks concrete voorstellen werden geformuleerd tot onmiddellijke aanpassing van een aantal bepalingen met het oog op een uitvoerbare en meer coherente reglementering.

Het mag evenwel duidelijk zijn dat de “nieuwe” regelgeving, zelfs met de voorgestelde aanpassingen, noch inhoudelijk noch op het vlak van procedures, tegemoet komt aan de huidige noden. Immers de toenemende mondialisering en de schaalvergroting van de economische markten, de groeiende mobiliteit van zowel mensen als bedrijven hebben directe en ingrijpende wijzigingen tot gevolg zowel op het vlak van het arbeidsmarktgebeuren in het algemeen als op het vlak van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers in het bijzonder.

Ook de huidige minister, mevrouw Onkelinx, erkende reeds van bij haar aantreden de nood aan een fundamentele herschrijving van deze regelgeving. Zoals haar voorgangster bevestigde ook zij hiertoe de nodige initiatieven te zullen nemen, in nauw overleg met de Gewesten.

De beperkte aanpassingen die sinds 1 juli 1999 werden geformuleerd borduren evenwel nog steeds verder op de bestaande, vaak onuitvoerbare, teksten (cf. het ontwerp KB tot aanpassing van het statuut van au pair). Bij nader inzien bleken sommige aanpassingen ook enkele nieuwe discriminaties in het leven te hebben geroepen (cf. de uitbreiding van artikel 2, 23° van het KB). Tenslotte dient ook gesteld dat de omzendbrief m.b.t. de tewerkstelling van regularisatieaanvragers evenmin een onverdeeld succes was en, juridisch althans, even betwistbaar blijft als de vroegere omzendbrieven inzake de tewerkstelling van kandidaat-vluchtelingen. Immers de toekenning van voorlopige toelatingen tot tewerkstelling voor regularisatieaanvragers werd ingevoerd via de omzendbrief van 6 april 2000, terwijl de nieuwe regelgeving uitdrukkelijk bepaalt dat voorlopige toelatingen enkel kunnen worden toegekend via een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit.

Met het oog op een fundamentele herschrijving van de volledige regelgeving inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wil de cel migratie hierbij alvast een aantal bedenkingen en concrete voorstellen formuleren die mee de discussie kunnen stofferen.

De doelstellingen die bij een dergelijke hervorming steeds moeten worden voor ogen gehouden, zijn voor de hand liggend:

- **Eenvoudige en duidelijke teksten**, waarbij rekening wordt gehouden met de economische realiteit en het lokale arbeidsmarktgebeuren.
- **Eenvoudige en snelle procedures** waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van alle mogelijkheden die de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën te bieden hebben, en dit zowel in de contacten met de betrokken werkgevers of werknemers, als met de betrokken administraties.

6.1.2 EENVOUDIGE EN DUIDELIJKE TEKSTEN.

6.1.2.1 HET RECHT OP TEWERKSTELLING VLOEIT VOORT UIT HET RECHT OP VERBLIJF: VAN EEN MIGRATIESTOP NAAR EEN RECHT OP VERBLIJF.

Ofschoon nooit formeel noch in die bewoordingen in reglementaire teksten opgenomen, bleef het uitgangspunt sinds 1974 "de migratiestop".

Het verbod om nog langer vreemdelingen tot het grondgebied toe te laten werd in eerste instantie en de facto gerealiseerd via het verbod van de tewerkstelling van vreemdelingen (onder vreemdeling dient men steeds te verstaan: niet-Belg).

De binnenkomst en het verblijf in ons land werden immers in essentie afhankelijk gesteld van het beschikken over voldoende bestaansmiddelen.

In de praktijk kwam het hier op neer dat de vreemdeling moest kunnen bewijzen dat hij deze bestaansmiddelen kon verwerven via één of andere vorm van tewerkstelling hetzij als zelfstandige, hetzij als werknemer.

Vermits evenwel reglementair werd (en nog steeds wordt) bepaald dat de beschikbare werkgelegenheid bij prioriteit moest worden voorbehouden aan de eigen onderdanen, lag het dan ook voor de hand dat slechts in een zeer beperkt aantal gevallen een tewerkstellingsmogelijkheid aan niet-Belgen kon worden aangeboden.

Dat dit uiteraard geen absoluut principe kon zijn (of blijven), en dat sommige vreemdelingen toegang tot het land moesten kunnen krijgen zonder dat zij hierbij reeds vooraf een tewerkstelling konden bewijzen, lag voor de hand.

Er werden dus van in den beginne een aantal uitzonderingen ingebouwd voor bepaalde specifieke categorieën van vreemdelingen zoals bvb. in geval van huwelijk van een Belg met een vreemdeling, bepaalde gevallen van gezinshereniging, van bloed- of aanverwantschap, enz...

Het aantal uitzonderingen nam gaandeweg toe, en het principe van de migratiestop werd verder uitgehold.

De belangrijkste uitbreiding vormde ongetwijfeld het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie: ingevolge de Europese regelgeving kregen de onderdanen van de lidstaten vrije toegang tot het grondgebied.

Voor deze categorie van vreemdelingen werd de migratiestop in feite en in rechte opgeheven, en de toegang tot het land werd voor hen niet langer afhankelijk gesteld van het voorafgaandelijk bewijs over een werk te zullen (kunnen) beschikken.

Oorzaak en gevolg worden hier in feite omgedraaid: de mogelijkheid tot werken volgt hier uit het recht op verblijf, en het recht op verblijf is niet langer het gevolg van het voorafgaande bewijs te beschikken over een werk.

Vermits inmiddels binnen de groep van de vreemde werknemers deze categorie veruit de grootste in aantal is geworden, en vermits deze categorie in de nabije toekomst nog aanzienlijk zal uitbreiden (cf. de aangekondigde toetreding tot de Europese Unie van diverse landen uit het vroegere Oostblok), kan men bezwaarlijk nog langer spreken over

“een migratiestop voor vreemde werknemers”.

Indien men nog over een migratiestop kan spreken dan blijft deze hoe dan ook de facto steeds beperkt tot *werknemers* (en onderdanen in het algemeen) *van staten die niet behoren tot de Europese Economische Ruimte.*

Deze vaststelling illustreert ook overduidelijk dat het probleem van de vreemde werknemers (nog veel meer dan voorheen) een Europees probleem geworden is waar, in analogie met de verblijfs- en asielproblematiek, de oplossing al evenzeer moet worden gezocht op een Europees niveau en niet op het niveau van de onderscheiden lidstaten.

Gezien een groot gedeelte van de actuele asielproblematiek rechtstreeks te maken heeft met “economische” asielzoekers uit de zogenaamde Oostbloklanden, en gezien de groeiende krapte op de Belgische en Europese arbeidsmarkten een factor is die de aantrekkingskracht voor deze “economische” asielzoekers nog doet toenemen, lijkt het waarschijnlijk dat door een verdere uitbreiding van de Europese Unie zowel een gedeelte van de asielproblematiek als van het tekort op de arbeidsmarkt kan worden opgelost.

In afwachting van deze uitbreiding en in afwachting van een Europese regelgeving op dit vlak, zullen de lidstaten evenwel zelf de nodige maatregelen moeten treffen.

Om op dit vlak in België tot een coherent beleid te kunnen komen is het noodzakelijk dat de diverse regelgevingen beter op elkaar worden afgestemd.

Het gaat hierbij niet enkel om de verblijfswetgeving en de wetgeving inzake tewerkstelling van vreemde werknemers, maar evenzeer om de sociale- en de arbeidswetgeving, de fiscale wetgeving, enz...

Het kan hierbij niet zijn dat omwille van bestaande “bevoegdheidspakketten” (tewerkstelling behoort bij de minister van arbeid, verblijf behoort bij de minister van binnenlandse zaken, sociale zekerheid hoort bij de minister van sociale zaken, fiscaliteit, enz...), de onderscheiden regelgevingen hopeloos ingewikkeld en soms zelfs onuitvoerbaar zijn, en procedures eindeloos lang worden gemaakt.

In die zin meent de administratie dat, in die gevallen waar het verblijf aanleiding geeft tot een recht op werk, dit in de verblijfswetgeving zou moeten worden opgenomen.

Het gaat immers niet op dat in casu de vreemdeling (of de potentiële werkgever, of de inspectiediensten) door de Dienst Vreemdelingenzaken naar de Gewestadministraties worden gestuurd om een eventuele bevestiging te kunnen krijgen dat betrokkene is vrijgesteld van het bezit van een arbeidskaart of –vergunning, en dat de Gewestadministraties - om over deze vrijstelling te kunnen oordelen - op hun beurt terug moeten naar de Dienst Vreemdelingenzaken om de juiste verblijfssituatie en de verblijfshistoriek van de betrokkene te kunnen analyseren en appreciëren, enz...

In plaats van de regelgeving m.b.t. de tewerkstelling van vreemde werknemers alsmaar verder uit te breiden met categorieën die ingevolge hun verblijfsstatuut gerechtigd zijn om hier te werken, kan men dit beter onmiddellijk integreren in de verblijfswetgeving zelf.

Het zou ook veel eenvoudiger zijn mocht in deze gevallen de verblijfswetgever het recht op werk onmiddellijk en uitdrukkelijk vermelden op de verblijfstitel.

Op dat ogenblik kan de kandidaat-werknemer op louter vertoon van zijn verblijfstitel, aan iedere kandidaat werkgever bewijzen dat hij mag werken, en kan de werkgever met een gerust gemoed betrokkene onmiddellijk, en zonder bijkomende administratieve formaliteiten, in dienst nemen. Problemen zoals die zich nu voordoen met kandidaat-vluchtelingen en regularisatieaanvragers, waarbij er zowel bij werkgevers als bij werknemers onduidelijkheid blijkt te bestaan over het feit of de tewerkstelling is toegelaten, over het feit of de tewerkstelling reeds mag worden aangevat op het ogenblik dat er een aanvraag werd ingediend, over het feit of de tewerkstelling mogelijk is via uitzendarbeid, enz... worden hierdoor onmiddellijk opgelost.

Indien gewenst zou men in de regelgeving vreemde werknemers alsnog een beperkte verwijzing naar de verblijfswetgeving kunnen opnemen, maar een exhaustieve opsomming van vrijstellingen met alle interpretatieproblemen inzake (wettig -, regelmatig -, ononderbroken -, toegelaten -, gemachtigd -, voorlopig -, enz...) verblijf, en de verblijfstitels die daar al dan niet aan beantwoorden (Attest van Immatriculatie, Bewijs van Inschrijving, Identiteitskaarten en Bijlagen allerhande,...) worden hierdoor grotendeels vermeden.

De wetgeving vreemde werknemers zal dan ook niet telkens moeten worden gewijzigd of aangepast als er nieuwe categorieën van vreemdelingen worden toegelaten tot een verblijf om andere dan tewerkstellingsredenen.

Indien bvb. eerstdaags de Zwitsers tot een verblijf worden toegelaten, of indien er bvb. een nieuwe categorie in de verblijfswetgeving wordt toegevoegd zoals de ontheemden, zal dit geen uitbreiding of een aanvulling van de vrijgestelde categorieën in de wetgeving vreemde werknemers meer behoeven.

6.1.2.2 HET RECHT OP VERBLIJF VLOEIT VOORT UIT HET RECHT OP TEWERKSTELLING: DE EIGENLIJKE IMMIGRATIE OM REDENEN VAN TEWERKSTELLING.

In bepaalde gevallen moet het voor werkgevers mogelijk blijven om vreemde werknemers - lees dus werknemers van buiten de Europese Economische ruimte - naar België te laten komen om hen hier tewerk te stellen, en moet het voor vreemdelingen evenzeer mogelijk zijn om naar België te komen specifiek met het oog op een tewerkstelling hier.

Dat ook in deze gevallen in eerste instantie de Europese regelgever zou moeten optreden is zonder meer duidelijk.

Dit blijkt trouwens uit een aantal concrete gevallen waar wij in het recente verleden werden mee geconfronteerd:

- Cf. het voorbeeld van de fruitsector waar de betrokken beroepsfederaties aandringen op de mogelijkheid tot tewerkstelling van contingenten Poolse werknemers in het seizoen- en gelegenheidswerk, naar analogie van wat blijktbaar in Nederland kan;
- Cf. de informaticasector waar men (in verwijzing naar het Duitse voorbeeld) roept om de tijdelijke indienstneming van Indische informatici opdat zij de concurrentie met de bedrijven uit de betrokken Europese landen zouden aankunnen.
- Cf. de zeevisserijsector waar men stelt dat Nederlandse vissers probleemloos met buitenlandse bemanningen komen vissen voor onze kust, terwijl dit voor Belgische vissers onmogelijk is.

Het zal hierbij niet volstaan dat Europa raam- of associatieakkoorden afsluit met niet E.U.- staten, waarbinnen de individuele lidstaten zelf kunnen bepalen onder welke voorwaarden zij bepaalde categorieën van niet-Europese werknemers tot hun grondgebied toelaten.

Het is immers nu reeds duidelijk dat de evenwichten en de concurrentie tussen de bedrijven van de diverse lidstaten grondig kunnen worden verstoord indien in de ene lidstaat veel soepeler wordt opgetreden ten aanzien van vreemde werknemers dan in de andere. In een ééngemaakte Europese markt moeten op het vlak van de vreemde (lees niet-Europese) werknemers in principe dezelfde voorwaarden gelden.

Zolang Europa evenwel niet optreedt, dient ook hier de federale regelgever zelf te voorzien in een aantal specifieke categorieën van werknemers aan wie, onder welbepaalde voorwaarden, onmiddellijk de toelating kan worden verleend om naar België te komen of er te verblijven, met het oog op een welomschreven tewerkstelling.

Bijzondere categorieën te voorzien door de wetgever op federaal niveau:

Voor het bepalen van deze categorieën meent de administratie dat, mits enkele beperkte aanpassingen, de momenteel bestaande categorieën waarbij wordt afgeweken van de arbeidsmarktsituatie en het al dan niet bestaan van internationale akkoorden als basis kunnen worden genomen (bvb. het hooggeschoold en leidinggevend personeel, stagiairs, navorsers en gastprofessoren, gespecialiseerde techniekers, professionele sportbeoefenaars, enz...). Het betreft hier categorieën van vreemde werknemers die in principe voor de drie Gewesten gelijkaardige en gelijkwaardige belangen vertegenwoordigen en waarvoor derhalve dezelfde voorwaarden zullen moeten gelden.

Een extreem voorbeeld kan dit gemakkelijk verduidelijken:

Men kan bvb. niet aanvaarden dat er verschillende minimumvoorwaarden worden opgelegd aan buitenlandse beroepssporters al naar gelang het Gewest waarin zij actief zijn. Dat het in het ene Gewest zou mogelijk zijn om minderjarige Afrikaanse voetballertjes aan te trekken tegen een minimumloon van 22.500 BEF voor een deeltijdse tewerkstelling, terwijl in het andere Gewest als minimumvoorwaarde een leeftijd van 21 jaar, een voltijdse tewerkstelling en een loon van minstens het vierdubbele van het minimumloon zou gelden, zal door eenieder worden ervaren als onaanvaardbaar.

Om “braindrain” naar één bepaald Gewest te voorkomen lijkt het al evenzeer noodzakelijk dat aan vreemde navorsers en gastprofessoren dezelfde voorwaarden worden opgelegd in alle drie de Gewesten.

Ditzelfde principe kan trouwens worden doorgetrokken naar de meeste “bijzondere categorieën”.

Voor een beperkt aantal gevallen zouden de Gewesten toch moeten de bevoegdheid krijgen om in bepaalde zeer specifieke uitzonderingscategorieën te voorzien.

Bijzondere categorieën te voorzien door de Gewesten:

Bij afwezigheid van enige Europese regelgeving ter zake, en opdat de Gewesten de bevoegdheid die hen op vlak van werkgelegenheid door de bijzondere wet op de staatshervorming werd toegekend, ten volle zouden kunnen waarmaken, is het noodzakelijk dat ook zij - rekening houdend met de eigen economische en arbeidsmarktgegevens en in functie van een eigen werkgelegenheidsbeleid - in uitzonderlijke omstandigheden, specifieke categorieën van vreemde arbeidskrachten moeten kunnen toelaten tot het grondgebied.

Ter illustratie kan hierbij worden verwezen naar het voorbeeld van de tewerkstelling van vreemdelingen bij seizoensarbeid in de fruitsector, naar de tewerkstelling van Indische inwonende dienstkoks in de diamantsector in Antwerpen, naar de tewerkstelling van vreemdelingen in de visserijsector,...

6.1.2.3 DE REGELGEVINGEN DIENEN BETER OP MEKAAR TE WORDEN AFGESTEMD:

Bij de bepaling van de categorieën (zowel op het federale als op het gewestelijke niveau) moeten de verschillende regelgevingen die rechtstreeks of onrechtstreeks verbonden zijn met de tewerkstelling van vreemde werknemers veel beter op mekaar worden afgestemd.

Indien men bv. voor de tewerkstelling van sommige buitenlandse kaderleden tijdelijk gunstmaatregelen zou toekennen aan de werkgever en / of de werknemer op vlak van sociale of fiscale verplichtingen, dan is het uiteraard evident dat dit rechtstreekse gevolgen zal hebben ten aanzien van de duur van de tewerkstelling en de duur van het verblijf.

Het zou dan ook niet meer dan logisch zijn dat dit zeer duidelijk tot uiting komt in de betreffende regelgevingen, en dat personen die op een bepaald ogenblik voor een bepaald statuut kiezen, hier dan ook op alle gebieden de consequenties moeten van dragen.

De reglementeringen moeten niet alleen beter op mekaar worden afgestemd om ze in de praktijk toepasbaar en afdwingbaar te maken, ze dienen ook voor iedereen duidelijk en begrijpelijk zijn.

Waar de gebruikte taal op zich al tot problemen aanleiding kan geven, wordt het nog moeilijker indien men aan hetzelfde woord of begrip een verschillende inhoud gaat geven al naar gelang de reglementering waarin men zich bevindt.

Dit komt momenteel bvb. zeer goed tot uiting bij woorden zoals “toegelaten verblijf”, “wettig verblijf”, enz...waar soms een verschillende inhoud aan wordt toegekend in de verblijfsreglementering en in de reglementering inzake vreemde werknemers.

Een ander typisch voorbeeld is het begrip “detachering” waar in verschillende reglementeringen niet alleen uiteenlopende betekenissen aan worden toegekend, maar ook vaak tegenstrijdige voorwaarden worden aan gekoppeld.

Zo voorzien bvb. sommige bilaterale akkoorden inzake sociale zekerheid voor gedetacheerde werknemers een tewerkstellingsduur van maximum vijf jaar, terwijl bij de categorie van de hooggeschoolden in de regelgeving vreemde werknemers (waar traditioneel de meeste gedetacheerde werknemers onder vallen) wordt voorzien in een tewerkstelling van maximum vier jaar.

Bij de invoering van nieuwe regelgeving moeten vooraf de gevolgen op alle vlakken grondiger worden onderzocht, en moet men zowel aan de werkgever als aan de vreemde werknemer een duidelijk beeld kunnen geven van al hun rechten en hun plichten.

Indien bvb. zou worden toegelaten dat Poolse onderdanen in de periode van juli tot september in het kader van seizoen- en gelegenheidswerk kunnen worden tewerkgesteld in de fruitpluk, dan is het zeer belangrijk dat zowel werkgever als werknemer vooraf duidelijk weten wat ook hun verplichtingen zijn in het kader van de verblijfswetgeving, de arbeidswetgeving, de fiscale wetgeving, de wetgeving inzake sociale zekerheid,...

Duidelijkheid en coherentie voorkomen misverstanden en misbruiken, en zorgen ervoor dat de regelgeving uitvoerbaar en afdwingbaar wordt.

6.1.3 EENVOUDIGE EN SNELLE PROCEDURES

In de gevallen waar de toegang tot het grondgebied en de tewerkstelling niet rechtstreeks voortvloeien uit de verblijfswetgeving dient een procedure inzake tewerkstelling van vreemde werknemers te worden behouden.

In tegenstelling tot de huidige regelgeving zou deze procedure kunnen beperkt worden tot het afleveren van één document: de arbeidsvergunning.

6.1.3.1 HET AFSCHAFFEN VAN DE ARBEIDSKAART A:

De arbeidskaart A verleent in principe aan de houder ervan de mogelijkheid om gelijk welk werk in loondienst bij om het even welke werkgever uit te voeren, en dit voor een onbepaalde duur.

De administratie meent dat in een streven naar vereenvoudiging en verduidelijking van de teksten het niet langer aangewezen is om deze aparte categorie van arbeidskaarten nog langer aan te houden. Immers het grootste gedeelte van de vreemde werknemers die in de huidige stand van de regelgeving in aanmerking komt voor een arbeidskaart A, voldoet ook aan de voorwaarden voor het bekomen van een vrijstelling en dit veelal op grond van de verblijfsituatie.

De meeste anderen komen op relatief korte termijn in aanmerking voor een definitieve verblijfs- of vestigingsvergunning waardoor ook zij op dat ogenblik automatisch vrijgesteld worden van de procedure inzake arbeidskaarten.

Bovendien blijft het bezit van een arbeidskaart A nog steeds ondergeschikt aan het recht op verblijf, m.a.w. het bezit van een arbeidskaart A is geen garantie voor een definitief verblijf.

Het is vanzelfsprekend dat, in de gevallen waar de tewerkstellingsmogelijkheid een rechtstreeks gevolg is van een bepaalde verblijfstoestand, dit recht op werk onmiddellijk en rechtstreeks door de verblijfswetgever zou worden aangebracht op de verblijfstitel of het verblijfsdocument.

In de praktijk komt dit grosso modo neer op het wegvallen van de arbeidskaart A en het wegvallen van de bijzondere categorieën voorzien in artikel 9, 16° en 17° van het KB aan wie momenteel een arbeidskaart B kan worden toegekend.

6.1.3.2 HET AFSCHAFFEN VAN DE ARBEIDSKAART B EN HET BEHOUD VAN ÉÉN DOCUMENT: DE ARBEIDSVERGUNNING



Het lijkt de administratie al even zinvol, met het oog op een verdere administratieve vereenvoudiging, dat ook het afleveren van de arbeidskaart B zou worden afgeschaft, en vervangen door een vermelding op de verblijfstitel.

In dit concept zou de administratie de dossiers ten gronde kunnen onderzoeken en het resultaat hiervan rechtstreeks mededelen aan de dienst vreemdelingenzaken, of in voorkomend geval aan de bevoegde gemeentelijke autoriteiten, die deze beslissing zouden kunnen verwerken in de verblijfstitel die zij toch sowieso moeten afleveren of aanpassen naar aanleiding van de toekenning van een arbeidsvergunning.

Het feit dat deze verschillende gegevens in één document zouden worden samengebracht, vereenvoudigt de administratieve procedures in hoofde van de werkgever en werknemer aanzienlijk.

Alle verplichtingen met betrekking tot het afhalen of inleveren van de betreffende arbeidskaart vallen weg. Waar deze procedure misschien een betere samenwerking van de betrokken overheidsinstellingen vereist, biedt ze eveneens diverse belangrijke voordelen o.m. op vlak van de beveiliging en de controle.

De problematiek van de vervalsingen van arbeidskaarten die naar zeggen van sommige politiediensten aanzienlijke proporties aanneemt, kan hierdoor quasi volledig worden opgelost. De voorstellen die nog in een recent verleden op het federale kabinet van tewerkstelling werden uiteengezet en die erin bestonden dat de arbeidskaarten zouden worden aangemaakt hetzij via de drukkerij van de Nationale Bank, hetzij op speciaal beveiligd papier, te leveren en te transporteren via beveiligde transporten, enz. . . .

(te betalen door de Gewesten die de kostprijs ervan voor een beperkt gedeelte zouden kunnen verhalen op de werkgever en / of de werknemer) vervallen hiermee volkomen.

In plaats van ingewikkelde, dure en tijdrovende administratieve procedure te moeten uitwerken om tot een beveiligde arbeidskaart en een beveiligd verblijfsdocument te kunnen komen, kan men op die manier beter alle energie, tijd en middelen in één document investeren.

Dat één dergelijk document ook de controle van inspectiediensten heel wat zal vereenvoudigen is zonder meer duidelijk.

Mocht bovendien de gegevensuitwisselingen tussen de verschillende diensten elektronisch kunnen worden georganiseerd, dan zou dit uiteraard de snelheid van uitvoering nog heel wat doen verhogen.

6.1.4 DE ARBEIDSVERGUNNING

Voor buitenlandse onderdanen die in het kader van een tewerkstelling naar België willen komen, en die niet op grond van een andere reden tot een verblijf (en / of een tewerkstelling) kunnen worden toegelaten, zal er steeds een procedure bij de bevoegde werkgelegenheidsdiensten noodzakelijk blijven

De administratie meent dat het in de gegeven omstandigheden haalbaar moet zijn om in deze procedure het aantal nog af te leveren documenten te beperken tot één, met name de arbeidsvergunning.

In dit document zou dan worden bevestigd dat een bepaalde buitenlandse werknemer bij een welbepaalde werkgever mag werken. Dit document zou ook de duur van deze tewerkstelling en in voorkomend geval de bijzondere modaliteiten verbonden aan de tewerkstelling kunnen vermelden.

Het document zou rechtstreeks aan de werkgever (of zijn mandataris) kunnen worden bezorgd.

Een afschrift (of een bevestiging via elektronische weg) zou gelijktijdig kunnen worden bezorgd aan de VDAB, de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) of de gemeente indien betrokkene reeds in België zou verblijven, de inspectiediensten. Desgewenst zou DVZ of de gemeente bij de overhandiging van het verblijfsdocument aan de vreemdeling, ook een afschrift van de arbeidsvergunning kunnen toevoegen.

6.1.5 DE AANVRAAGPROCEDURE

Met betrekking tot de aanvraagdossiers zelf is de administratie van mening dat deze rechtstreeks bij haar kunnen worden ingediend en niet langer via de diensten van de VDAB.

De toegevoegde waarde van de VDAB op het ogenblik van de indiening van de aanvraag blijft immers steeds beperkt tot het materieel nazicht van de formulieren en het eventueel opvragen van de (reglementair voorziene) stukken. Indien de dossiers niet via de post bij de VDAB worden bezorgd, maar rechtstreeks aan het loket worden afgegeven kan de betrokken indiener nog onmiddellijk gewezen worden op eventueel ontbrekende stukken.

In andere gevallen wordt hij meestal door de VDAB aangeschreven om het dossier te vervolledigen.

De waarde en het belang van de VDAB in het kader van de dossiers vreemde werknemers situeren zich in eerste instantie op het vlak van het arbeidsmarktonderzoek.

Welnu in de actuele stand van de regelgeving is een voorafgaand arbeidsmarktonderzoek in 99% van de gevallen overbodig, omdat dit ofwel niet relevant is in het kader van de aanvraag (de meeste aanvragen betreffen immers bijzondere categorieën waar het arbeidsmarktgegeven niet speelt) ofwel betreft het aanvragen die toch moet worden geweigerd om nog tal van andere redenen dan arbeidsmarktmotieven.

Het aantal gevallen waar de arbeidsmarktsituatie de enige bepalende factor is voor de toekenning van de vergunning, is omzeggens onbestaande.

De nood aan een arbeidsmarktonderzoek kan ook pas tot uiting komen nadat het onderzoek ten gronde door de migratiediensten werd uitgevoerd.

Uit ervaring blijkt bovendien dat de documenten die aan het dossier werden toegevoegd en door de VDAB werden doorgestuurd, vaak verkeerd en / of onvolledig werden ingevuld waardoor de migratiedienst alsnog om bijkomende inlichtingen moet verzoeken.

De beperkte informatieve meerwaarde van de indiening via de VDAB weegt zeker niet op tegen de vertraging die deze procedure meebrengt in de totale afhandelingduur van het dossier.

Dossiers worden immers bijna nooit de dag zelf doorgestuurd. Sommige VDAB-diensten verzamelen de aanvragen zelfs over enkele dagen of een week en sturen ze dan door in pakketten.

Het moet bovendien mogelijk zijn om de informatieve waarde van de VDAB te vervangen door een betere voorafgaande communicatie en informatie vanwege de cel migratie zelf.

Gesprekken tussen de administratie en haar mede-actor (de VDAB) resulteerden in het bereikbaar maken van de Website van de administratie voor de VDAB personeelsleden via hun intra-net. Ook kunnen de noodzakelijke aanvraagdocumenten; “gedownload” en uitgeprint worden via deze site, wat de logistieke belasting, die steeds gepaard gaat met het versturen van aanvraagformulieren naar de diverse VDAB-locaties, vermindert.

Dat de VDAB in zijn functie van regisseur na de afhandeling van deze dossiers onmiddellijk en gelijktijdig in kennis wordt gesteld van het gevolg dat aan een aanvraag werd gegeven spreekt uiteraard voor zich.

Het mag evenwel duidelijk zijn dat in deze materie de snelheid waarmee de volledige procedure kan worden afgehandeld essentieel is, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Zij moeten immers zo spoedig mogelijk het resultaat van hun aanvraag kennen.

Bij aanvragen tot verlenging of hernieuwing van de vergunningen is deze snelheid zo mogelijk nog belangrijker vermits het niet tijdig afleveren van de vergunning in principe automatisch leidt tot het verlies van het recht op verblijf en tot een uitwijzingsbevel voor de betrokken vreemde werknemer.

Om tot deze snelle en efficiënte afhandeling te kunnen komen zal het personeelsbestand van de cel migratie dienen te worden uitgebreid.

Uit inlichtingen verschaft door de VDAB worden (in termen van voltijdse equivalenten) momenteel ongeveer 10 VTE ingezet voor ontvangst, nazicht en doorsturen van de dossiers vreemde werknemers.

In de voorgestelde nieuwe regelgeving en procedure zal de nood aan bijkomend personeel bij de cel migratie zich nooit in dezelfde grote / orde van 10 VTE¹⁶ situeren.

Indien de regelgeving kan worden vereenvoudigd zoals hiervoor aangegeven, indien de geïnformatiseerde dossierbehandeling verder kan worden verfijnd, en indien de communicatie- en informatiekkanalen structureel kunnen worden verbeterd, dan moet het mogelijk zijn om met een beperkte uitbreiding van enkele dossierbehandelaars de aanvragen snel en efficiënt af te handelen.

Gelet op de toenemende en uitgebreide informaticatoepassingen zowel in de dossierbehandeling zelf als in de communicatie en informatieverschaffing, is de ondersteuning van een informaticus hierbij zeker een minimumvereiste.

6.1.5.1 HET AANVRAAGDOSSIER

Ten aanzien van de aanvraagdossiers zelf en de documenten die moeten worden toegevoegd kunnen eveneens een aantal vereenvoudigingen worden aangebracht.

In een perspectief van E-government moet worden nagegaan in hoeverre de gevraagde gegevens niet zelf door de cel migratie kunnen worden gecontroleerd of opgevraagd bij andere diensten of overheidsinstellingen.

Dit moet op termijn zeker mogelijk zijn bij de aanvragen tot verlenging waar in essentie wordt gecontroleerd in hoeverre de partijen alle verplichtingen hebben nageleefd die voortvloeiden uit de gesloten arbeidsovereenkomst zelf en uit de diverse reglementeringen zoals de sociale zekerheid, belastingen,...

Waar op dit moment de betrokkenen hiertoe zelf nog het nodige bewijsmateriaal moeten verzamelen en voorleggen, zou dit in de toekomst zeker moeten kunnen worden opgevangen door rechtstreekse gegevensuitwisseling tussen de betrokken diensten zelf.

¹⁶ = voltijdse equivalenten



Gelet evenwel op de zeer strenge verplichtingen en beperkingen die voortvloeien uit de regelgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens zal hier voorafgaand nog één en ander op wetgevend vlak moeten gebeuren, en zullen hiertoe ook de nodige protocols met de diverse betrokken overheden moeten worden gesloten.

6.1.5.2 DE OVERGANGSPROCEDURE TOT 31 DECEMBER 2001.

Uit de lezing van artikel 8§2 van de wet en artikel 40§1 van het besluit moet worden afgeleid dat er nog voor het einde van 2000 een KB moest komen waarin de procedure voor indiening van de aanvragen vanaf 1 januari 2001 werd vastgelegd.

Door de federale minister werd herhaaldelijk bevestigd dat deze aanpassing zou gebeuren in nauw overleg met de Gewesten en de Gewestadministraties die moeten instaan voor de uitvoering van deze regelgeving. In 2000 heeft er evenwel geen overleg plaats gevonden, en werden er evenmin door de federale minister initiatieven op dit vlak ontwikkeld.

De overgangperiode werd dan ook met één jaar verlengd.

Bij het ter perse gaan van dit jaarverslag (mei 2001) lagen er nog steeds geen voorstellen op tafel. Gezien het tijdstip en mede gelet op het feit dat de nieuwe procedure in principe met ingang van 1 januari 2002 zou moeten operationeel zijn, lijkt een voorafgaand grondig overleg opnieuw stilaan problematisch te worden.

6.1.6 BESLUIT

Uit wat voorafgaat mag duidelijk blijken dat een fundamentele en inhoudelijke herziening van de regelgeving met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers zich meer dan ooit opdringt.

De administratie is van oordeel dat de procedure van indiening van een aanvraag behoort tot de uitvoerende bevoegdheid die aan de Gewesten werd gedelegeerd.

Gezien een fundamenteel inhoudelijke wijziging onvermijdelijk ook gevolgen zal hebben op de procedures, pleit de cel migratie ervoor dat de regelgeving zowel op het inhoudelijke vlak als op het vlak van de procedures, gelijktijdig zou worden hervormd en doorgevoerd.

Zoals hiervoor reeds ten overvloede aangetoond, heeft de reglementering inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers bovendien tal van raakpunten met andere materies, o.m. en vooral met de verblijfsreglementering. Vermits er momenteel gewerkt wordt aan een nieuwe asielwetgeving, annex verblijfswetgeving lijkt het dan ook aangewezen om zo snel mogelijk de hervormingen van de regelgeving buitenlandse werknemers aan te vatten opdat deze maximaal zou kunnen worden afgestemd op de verblijfswetgeving.



6.2 OVERZICHT VAN DE IN DIT JAARRAPPORT OPGENOMEN VOORSTELLEN

- **Afschaffing van de arbeidskaart A** met vermelding van tewerkstellingsmogelijkheid op het verblijfsdocument (cf. §3.1 A-kaarten, p. [2122](#)).
- **Vervanging van de regeling voor Au pair-jongeren door een stelsel van "Inwonend Dienstbode"**: (cf. §4.6 Au pair-jongeren, p. 52)

Gezien de vaststellingen en mede gelet op het feit dat er talloze andere initiatieven en projecten bestaan die hetzelfde doel hebben als de Au pair-regeling (talenkennis en culturele vorming opdoen), wordt er door de gewestadministraties op aangedrongen om dit dubbelzinnig statuut af te schaffen.

Gelet op de bestaande nood naar flexibele opvangmogelijkheden voor de kinderen en naar ondersteuning bij de huishoudelijke taken, pleit de administratie wel voor de mogelijkheid tot aanwerving van een inwonende dienstbode, onder een degelijk sociaal statuut en met een noodzakelijk goed afgelijnde bescherming van de werknemer.

- **Aanpassing reglementering voor de tewerkstelling van schouwspelartiesten tijdens een verblijf van meer dan 3 maand** (cf. §4.8 p.59)

Een uitbreiding van de vrijstelling van de arbeidsmarkttoestand en de noodzaak om onderdaan te zijn van een land waarmee België is verbonden door een akkoord inzake tewerkstelling, voor deze groep werknemers (zoals trouwens in het verleden het geval was) is wenselijk.

- **Aanpassing reglementering met betrekking tot de tewerkstelling van hooggeschoolden** (cf. 4.9 p.66)

De administratie is van oordeel dat de beperking tot vier jaar tewerkstelling van hooggeschoolden, op termijn onhoudbaar is. Niet alleen staat zij haaks op sommige

bilaterale en / of internationale (sociale) akkoorden die uitgaan van een langere tewerkstelling dan vier jaar. Ook worden in vele gevallen betrokkenen verplicht bijdragen te leveren in de sociale zekerheid, waarop zij achteraf geen aanspraken kunnen doen gelden. Het is dan ook logischer om het tijdelijk karakter van de tewerkstelling te laten afhangen van een door de werkgever en werknemer zelf gekozen (fiscale) context.

- **Aanpassing reglementering met betrekking tot de tewerkstelling van leidinggevenden** (cf. 4.9 p.66)

Met betrekking tot de leidinggevenden wordt opgemerkt dat door de verwijzing naar "bijhuis of filiaal van een firma uit hun land", huidige omschrijving een ongelijke behandeling inhoudt van de buitenlandse ondernemingen t.o.v. de Belgische bedrijven. Hierdoor kan een zuiver Belgisch bedrijf bv. géén topmanager uit het buitenland aantrekken, wat onlogisch lijkt!

Een aanpassing van de reglementering is hier eveneens aangewezen.

- **Aanpassing reglementering met betrekking tot de tewerkstelling voor hooggeschoolden en leidinggevenden** (cf. 4.9 p.66)

Voor beide categorieën zouden de voorwaarden tot tewerkstelling meer moeten aansluiten bij de fiscale en sociaalrechtelijke realiteit, alsook aan de verblijfscontext.

- **Optrekking van de minimumvoorwaarden waaraan buitenlandse beroepssporters moeten voldoen, tot een niveau dat gelijkwaardig is met dat van de overige EU-lidstaten** (cf. 4.10, p. 73).

7 OVERZICHT VAN DE STATISTISCHE TABELLEN

1. Evolutie arbeidskaarten

(overzicht 1991 → 2000)

2. Evolutie voorlopige toelatingen

(overzicht 1994 → 2000)

3. 1e Aanvragen met migratie 2000

(indeling per nationaliteit per soort kaart en geslacht)

4. 1e Aanvragen zonder migratie 2000

(indeling per nationaliteit per soort kaart en geslacht)

5. Hernieuwingsaanvragen B 2000

(indeling per nationaliteit, immigratie / geen immigratie en geslacht)

6. Nationaliteiten afgeleverde vergunningen 2000

(overzicht van de nationaliteiten per soort vergunning en per provincie)

7. Arbeidskaarten per geslacht en leeftijdscategorieën 2000

8. Afgeleverde B-kaarten 2000 per categorie werknemer en sector van tewerkstelling

9. Afgeleverde voorlopige toelatingen 2000 per categorie werknemer en sector van tewerkstelling

