



PRIORITEITENNOTA ECONOMISCHE MIGRATIE

2019-2024

MEI 2019 //

 **Adviescommissie
Economische Migratie**
sterk door overleg



Prioriteitennota

Adviescommissie Economische Migratie – 27 mei 2019

1 Inleiding

Vlaanderen dreigt te evolueren naar een knelpuntberoepen economie. De vergrijzing belooft deze tendens nog te versterken. In de eerste plaats dient de grote, latente arbeidsreserve te worden aangesproken en dient hierin blijvend te worden geïnvesteerd. Zo heeft Vlaanderen vandaag ook een lage werkzaamheid van personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidshandicap.

De sterke stijging van de krapte op de arbeidsmarkt doet echter vermoeden dat de arbeidsreserve niet zal volstaan. Vlaanderen sluit aan bij de landen met de meest krappe arbeidsmarkten. Daarom dient er te worden ingezet op maatregelen om Vlaanderen aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmigranten die de Vlaamse economie nodig heeft om te blijven functioneren en te groeien. Het wordt moeilijker om deze arbeidsmigranten in de Europese Economische Ruimte te vinden, gezien in vrijwel heel de Europese Economische Ruimte het arbeidsaanbod krimpt.

2 Gecombineerde vergunning

De positie die Vlaanderen inneemt in de internationale handel leidt er automatisch toe dat heel wat derdelanders naar ons land komen in het kader van bilaterale handelsrelaties: als leverancier, als klant, als prospect, als handelstussenpersoon, als projectpartner, enz. Vaak is het voor onderdanen van een derde land en ondernemingen nog niet duidelijk wanneer een toelating tot arbeid moet worden aangevraagd en wanneer een visum kort verblijf volstaat. Daarom is het van belang alle partijen grondig te informeren, maar ook om de procedure voor een visum kort verblijf, met name voor dringende zakenreizen, te bespoedigen. Artikel 23 van de verordening Nr. 810/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juli 2009 tot vaststelling van een gemeenschappelijke visumcode voorziet een maximumtermijn van 15 dagen, maar laat de mogelijkheid om deze sneller af te leveren.

Naast derdelanders die in het kader van internationale kort verblijven heeft Vlaanderen om zijn economisch systeem te versterken ook nood aan derdelanders die langer blijven werken. Als Vlaanderen dat internationaal toptalent wil aantrekken om verder te groeien als innovatieve kennisregio, is naast een regelgevend kader ook voor hen een snelle en klantvriendelijke procedure nodig.

De Vlaamse aanvraagprocedure, die tot voor kort één van de performantste in de wereld was, wordt door de invoering van de Gecombineerde Vergunning vertraagd. Waar voor visumvrijgestelde personen arbeidsvergunningen vroeger binnen drie weken werden afgeleverd, stellen we vast dat dit vandaag minstens twee maanden duurt.

De sociale partners vragen daarom een nauwgezette monitoring van het volledige proces van de Gecombineerde Vergunning. Daarbij is er nood aan een strikte opvolging en rapportering over:

de duurtijd van de verschillende onderdelen van de procedure en de communicatie en samenwerking tussen de verschillende betrokken overheden.

Deze monitoring houdt de doorlooptijd van elk onderdeel van de procedure in, namelijk bij de gewesten, de dienst vreemdelingenzaken, steden en gemeenten. De sociale partners vragen een eerste rapportage in september 2019, een jaar na het invoeren van de gecombineerde vergunning.

De sociale partners vragen dat de steden en gemeenten de woonstcontrole zo snel mogelijk uitvoeren. Met de bijlage 49 (voorlopige verblijfsdocument) kan men werken, maar bijvoorbeeld niet reizen, daarvoor is de Gecombineerde Vergunning nodig. Ook vragen de sociale partners aan de steden om een loket te voorzien met het nodige personeel waar de Gecombineerde Vergunning sneller wordt afgeleverd. Het aantal VTE kan afhangen van de grootte van de stad. Het zou relevant zijn om een ESF-project of vergelijkend onderzoek uit te voeren over het verloop van de procedure gecombineerde vergunning in Brussel, Wallonië, Nederland, Frankrijk en Duitsland, met name over het visum-afgifte beleid en de aanvraag van verlengingen voor gezinspartners. Van de goede praktijken kan vervolgens worden geleerd.

3 Elektronisch platform

De basisdoelstelling van de richtlijn op de Gecombineerde Vergunning¹ is om het bekomen van de toelating tot verblijf en werk te vereenvoudigen. In uitvoering van artikel 40 van het Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018² dienen de betrokken instellingen samen te werken op één transparant digitaal platform. De sociale partners vragen dat de nodige middelen worden voorzien tegen 1/9/2019. Dat moet tot een snelle en efficiënte dossierbehandeling leiden.

De sociale partners zien het elektronisch platform als een uniek loket waarbij wanneer de werkgever de nodige documenten hierop plaatst er automatisch een bisnummer wordt aangemaakt. Waarna de documenten automatisch aan het gewest worden bezorgd en vervolgens aan DVZ.

De sociale partners hebben onder andere in het advies van 29 maart 2016 op het ontwerp besluit van de Vlaamse Regering gecombineerde vergunning gepleit dat werkgevers kunnen controleren of en hoe lang een werknemer tewerkgesteld mag worden³ en op de hoogte worden gehouden van relevante wijzigingen in het dossier van door hen tewerkgestelde werknemers. Daarbij kan voor tijdelijke contracten het Paritair Comité Tuinbouwbedrijf als voorbeeld dienen. In het Plan ter bevordering van de Eerlijke concurrentie in de Groene sectoren dat op 17 februari 2017 ondertekend is, is afgesproken dat er voor de seizoenarbeid in de tuinbouw een teller zou ontwikkeld worden aan de hand waarvan de werkgever het aantal dagen seizoenarbeid zou kunnen consulteren in de dimona-databank⁴.

¹ Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven

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

³ conform de privacy regelgeving

⁴ Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2018 inzake de teller in dimona

De sociale partners vragen ook dat onderzocht wordt hoe de werknemers die een Gecombineerde Vergunning aanvroegen of voor wie een Gecombineerde Vergunning werd aangevraagd, zelf ook aan de hand van hun bisnummer toegang kunnen krijgen tot hun individueel dossier om op die manier te kunnen opvolgen welke beslissingen er genomen worden, welke termijnen spelen, welke procedures eventueel nog mogelijk zijn voor de verlenging van hun Gecombineerde Vergunning etc. het is de bedoeling dat de toegang niet beperkt is tot de aanvragende werkgever, maar eens de aanvraag aanhangig is en ontvankelijk, dat de betrokken werknemer ook toegang krijgen tot consultatie van hun dossier aan hand van een identificatienummer.

De sociale partners vragen dat Vlaanderen het voortouw neemt in het oprichten van deze elektronische databank en eveneens dat dit elektronisch platform wordt gekoppeld aan de bestaande Limosa databank. Limosa betreft de gedetacheerde werknemers, dus niet degene die een Belgisch arbeidscontract krijgen. In het kader van de toegenomen controles op gedetacheerde werknemers wordt Limosa sowieso een belangrijk instrument. De Limosa aangifte moet gedaan worden, en dat is in feite het eerste moment dat informatie over de betreffende werknemer wordt gecommuniceerd. Het zou dus praktisch zijn moest men op basis van de Limosa aangifte ook nog eens een herinnering krijgen dat men een arbeidskaart moet aanvragen. In de andere richting zou dat de diensten economische migratie en de inspectiediensten toelaten om na te gaan waar er een arbeidsvergunning moest worden aangevraagd en dit (nog) niet gebeurde.

4 Veranderen van werkgever

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

De werknemer moet op eigen initiatief van werk kunnen veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen. Dit is ook een manier om afhankelijkheid van één werkgever tegen te gaan.

In geval van een hooggeschoolde derdelander moet deze naar een andere hooggeschoolde functie kunnen overstappen op voorwaarde dat die nog steeds aan de salarisdrempel voldoet. In geval van een middengeschoolde derdelander kan dit beperkt worden tot andere knelpuntberoepen. Om dit te kunnen controleren dient de vorige werkgever de beëindiging van de tewerkstelling door te geven en de nieuwe werkgever een kopie van het nieuwe arbeidscontract aan de Dienst Economische Migratie te bezorgen. Dit moet gebeuren in de nodige transparantie met de werknemer.

5 Nieuw werk vinden

De onderzoekers kregen in het definitieve uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 de mogelijkheid om een aanvraag tot een machtiging tot verblijf in te dienen om werk te zoeken overeenkomstig de wetgeving inzake de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen. Wanneer de machtiging tot verblijf wordt verleend, wordt hem een verblijfstitel conform Verordening nr. 1030/2002 afgegeven met een duur van twaalf maanden⁵.

⁵ Artikel 42, Uitvoerend SWA

Voor andere economische migranten geldt volgens het Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 algemeen dat ze bij stopzetting van het contract drie maanden extra verblijf krijgen, om een andere werkgever te vinden⁶. DVZ kan bij problemen altijd het verblijf onmiddellijk intrekken.

De sociale partners vragen dat dit artikel van het SWA wordt aangepast zodat de onderdaan van een derde land 12 maanden in plaats van 90 dagen heeft om nieuw werk te vinden, bijvoorbeeld wanneer de gecombineerde vergunning van de partner afloopt of tegen de werkgever of de gastentiteit gedurende een jaar voor de aanvraag een sanctie uitgesproken is.

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

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

6 Knelpuntberoepenlijst

De sociale partners benadrukken in de eerste plaats uitdrukkelijk het concentrisch model, waarbij in geval van tekort aan arbeidskrachten op de Vlaamse arbeidsmarkt, eerst en vooral ook moet gepoogd worden arbeidskrachten uit de andere gewesten aan te trekken. In tweede instantie kan naar de Europese arbeidsmarkt worden gekeken en vervolgens pas buiten de Europese economische ruimte.

De sociale partners vragen dat ook beroepen waarvoor kortgeschoolden in aanmerking komen op de dynamische knelpuntberoepenlijst kunnen staan wanneer er op de Vlaamse arbeidsmarkt een tekort is aan deze profielen en deze niet kunnen worden ingevuld door een overschot op Belgisch en Europees niveau.

De sociale partners vragen dat er bij de opmaak van de dynamische knelpuntberoepenlijst ook aandacht is voor kleine sectoren die omwille van hun lage aantal vacatures vaak onder de radar blijven.

De sociale partners vragen dat derdelanders die zijn tewerkgesteld in knelpuntberoepen die vandaag op de dynamische knelpuntberoepenlijst staan, maar daar in 2021 zouden worden afgehaald, hun tewerkstelling kunnen verder zetten alsof het nog een beroep op de dynamische knelpuntberoepenlijst betrof. Dit wil zeggen dat ze aan het einde van de geldigheidsduur opnieuw een toelating tot arbeid van twaalf maanden krijgen. De redenering is dat wanneer derdelanders die een beroep uitoefenen dat tot voor kort op de dynamische knelpuntberoepenlijst stond, geen

⁶ Art. 36, § 2. Indien de onderdaan van een derde land niet meer toegelaten is tot arbeid, eindigt zijn verblijf negentig dagen na het einde van de toelating tot arbeid van rechtswege, en dit onverminderd de bevoegdheid van de Minister, of zijn gemachtigde, om overeenkomstig de wetgeving inzake de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen een einde te maken aan het verblijf. Indien er gedurende deze periode geen einde wordt gemaakt aan het verblijf, wordt de onderdaan van een derde land in het bezit gesteld van een voorlopig verblijfsdocument. Indien een aanvraag tot vernieuwing of wijziging wordt ingediend, verlengt de Minister of zijn gemachtigde op verzoek van de bevoegde gewestelijke overheid, in uitzonderlijke omstandigheden die verbonden zijn met het onderzoek van de redenen die betrekking hebben op het werk, de geldigheid van dit verblijfsdocument."

toelating tot arbeid meer krijgen, dit beroep al snel opnieuw een statistisch zwaar knelpuntberoep zou worden.

7 Economische meerwaarde

Door de regionalisering van de beroepskaarten krijgen de gewesten de mogelijkheid om de invulling van het criterium economische meerwaarde te wijzigen. De sociale partners vragen dat wordt onderzocht of een versoepeling van de a priori toetsing van de economische meerwaarde aangewezen is.

8 Seizoenarbeid

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

De sociale partners benadrukken opnieuw het principe van gelijke behandeling – ook voor seizoenarbeiders. Daarom vragen ze de verwijzing naar het GGMMI te schrappen. Volgens de CAO nr. 43 van de NAR aangaande het GGMMI dient het inkomen dat in de CAO voorzien is alleen gerespecteerd te worden als een gemiddelde over een langere periode. Het is niet de bedoeling geweest om ten allen tijde per uur of per maand het niveau van het GGMMI te bereiken. Er dient ook met premies allerhande zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie of andere premies rekening gehouden te worden. Bovendien is het zo dat het GGMMI alleen van toepassing is voor contracten die tenminste één maand of langer duren. Bij seizoenarbeid wordt een aaneensluitende tewerkstelling van één maand vaak niet bereikt. Daardoor hebben deze werknemers ook recht op een veel geringere premie die door het Waarborg en Sociaal Fonds van het Tuinbouwbedrijf of van de Landbouw betaald wordt. Deze werknemers zullen dan ook per gewerkt uur niet altijd het GGMMI bereiken. Voor de seizoenwerknemers die in België werken vanuit de verschillende nieuwe lidstaten van Midden-Europa werd als voorwaarde gesteld dat het sectoraal afgesproken loon diende gerespecteerd te worden. Op die manier verdienen de seizoenwerknemers van de nieuwe EU-landen hetzelfde loon als de Belgische seizoenwerknemers; wat ook de bedoeling moet zijn. De sociale partners pleiten ervoor om dezelfde principes toe te passen voor seizoenwerknemers die komen uit derde landen.

9 Individueel arbeidsmarktonderzoek

De sociale partners waarderen dat de invulling van de bijzondere economische en/of sociale redenen soepel verloopt. Hierbij dient de werkgever een vacature in overleg met de VDAB zes weken voor de aanvraag te hebben gepubliceerd op de website van VDAB. Voor seizoensarbeid volstaat een publicatietijd van drie weken. De sociale partners wensen dat deze praktijk wordt gecontinueerd.

De sociale partners vragen dat in het jaarverslag van de Dienst Economische Migratie wordt opgenomen hoeveel personen er op basis van bijzondere economische en/of sociale redenen (Artikel 18) toelating tot arbeid krijgen.

10 Vluchtelingen

Ten eerste moet de VDAB de competenties van erkende vluchtelingen, subsidiair beschermden en asielzoekers die al vier maanden in hun procedure zitten, sneller screenen. Van zodra de aanvraag voor asiel lopende is, wordt onmiddellijk (en dus sneller dan de huidige 4 maanden) ingezet op het inschatten van éénieders competenties, integratie en taalverwerving. Dit moet een naadloze overgang naar activering bewerkstelligen. Fedasil werkt nauw samen met de bevoegde bemiddelingsdiensten zoals de VDAB om meer en snellere tewerkstelling te garanderen. Dit betekent dat op elk moment van éénieder geweten is waar hij/zij zich bevindt, of hij/zij werk zoekt en/of werk heeft.

Ten tweede moet voor iedereen met een wettig verblijf formele tewerkstelling mogelijk zijn⁷. Bovendien moet de werkgever onmiddellijk op de hoogte worden gebracht, zodra de persoon geen wettig verblijf meer heeft.

11 Het systeem van au-pairs

De Adviescommissie voor Economische migratie stelt een hervorming van het systeem van au-pairs voor waarbij de volgende uitgangspunten essentieel zijn voor de sociale partners. Ten eerste moet elke au-pair, Europese en niet-Europese, gekend zijn bij de inspectie. Ten tweede, moet de plaatsing van een au-pair jongere gebeuren via een derde partij. De au pair kan niet rechtstreeks door het gastgezin worden tewerkgesteld. Deze derde partij moet de professionele deskundigheid hebben om jongeren, zonder sociaal netwerk in dit land, te plaatsen. Het aspect cultuur mag niet verloren gaan omdat het au pair statuut kansen geeft aan een ruime groep – inclusief laaggeschoolde – buitenlandse jongeren om andere culturen te leren kennen.

Om deze uitgangspunten te operationaliseren stellen de sociale partners het volgende voor. Er dient transparantie te komen door elke au-pair aan te geven via de Dimona-aangifte. Dit geldt zowel voor Europese als niet-Europese au-pairs. Om een Dimona-aangifte op te leggen moet het au-pair statuut een arbeidsrelatie worden aan dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel. Ten tweede, dient om zowel het gastgezin als de au pair te beschermen met een driepartijenrelatie te worden gewerkt. Om de erkenningsverplichting op te leggen, wordt gewerkt via een uitzendkantoor dat een nieuwe specifieke erkenning moet hebben om met au pairs te werken. Deze verplichte erkenning geldt daarmee ook voor elk buitenlands au pairbureau dat hier plaatsingen wil doen. Ten einde, het vandaag vaak ontbrekende culturele luik te garanderen, wordt verplicht tussen het gastgezin en de au pair jongere een overeenkomst gesloten over een cultureel en opleidingsprogramma.

12 NARIC-Vlaanderen

De sociale partners vragen een automatische erkenning tussen de gewesten en gemeenschappen binnen België van erkende diploma's, beroepskwalificaties, deelkwalificaties en competenties. De erkenning van buitenlandse diploma's hoger onderwijs is gemeenschapsmaterie. Dit heeft tot gevolg dat de erkenningsprocedure verschillend is in Vlaanderen en de Franstalige of Duitstalige gemeenschap. Maar ook de erkenning van een

⁷ Het gaat om niet-begeleide minderjarigen, gezinsherenigers van studenten, degene die een aanvraag voor internationale bescherming hebben ingediend, degene die in beroep zijn gegaan tegen een afwijzing (bijlage 35), gezinsherenigers andere familieleden. Toeristen zonder arbeidskaart hebben een wettig verblijf, maar moeten uitgesloten blijven van een automatische toelating tot arbeid.

buitenlands diploma bij de ene gemeenschap impliceert niet automatisch een erkenning bij de andere gemeenschap. Het kan niet dat personen van allochtone afkomst die hun diploma hoger onderwijs, beroepskwalificatie, deelkwalificatie of competenties laten erkennen in Vlaanderen, de Franse of Duitstalige gemeenschap niet automatisch een erkenning bij de andere gewesten en gemeenschappen binnen België krijgen. De sociale partners vragen ook om binnen het Bologna-proces verder in te zetten op de automatische wederzijdse erkenning van diploma's (niveaugelijkwaardigheid) behaald binnen de Europese Hoger Onderwijs Ruimte. Heel wat herkomstlanden van waaruit veel erkenningsaanvragen komen, behoren daartoe. Eenzelfde aanpak zou moeten worden bekeken voor andere herkomstlanden van waaruit veel erkenningsaanvragen komen, zoals Marokko en Turkije⁸. De sociale partners vragen om een lijst op te stellen met landen of instellingen in landen waarvoor de behandelingstermijn van een vraag naar niveaugelijkwaardigheid (60 dagen) of een specifieke erkenning (120 dagen) naar beneden kan.

13 Actieve rekrutering uit derde landen

De sociale partners vragen dat wanneer het al aanwezige arbeidspotentieel en de arbeidsmigratie vanuit andere EU-landen niet meer volstaan om bepaalde vacatures in te vullen, de VDAB in samenwerking met de andere bevoegde instanties zoals Flanders Investment en Trade via tijdelijke rekruteringsacties actiever voor knelpuntberoepen rekruteert uit derde landen.

Deze actieve rekrutering dient deel uit te maken van een breder beleid dat rekening houdt met de belangen van het herkomstland, belangen van de individuele migrant en de ontvangende samenleving en het principe van ethische rekrutering. Via partnerschappen kan tegelijk worden geïnvesteerd in opleiding in het herkomstland.

14 Dienst Economische Migratie

De Dienst Economische Migratie maakt deel uit van de Afdeling Tewerkstelling en Competenties binnen het Departement Werk en Sociale Economie. De Dienst Economische Migratie voert de reglementering uit in verband met tewerkstelling in loondienst van personeel met een vreemde nationaliteit, beoordeelt de aanvragen voor arbeidstoelatingen of de verlenging van arbeidstoelatingen, is verantwoordelijk voor de erkenning van uitzendkantoren.

De Dienst werd gereorganiseerd in het kader van de nieuwe procedure. De sociale partners vragen dat de middelen van de dienst Economische Migratie toereikend zijn zodat een vlotte dienstverlening is gegarandeerd en de toelatingsvoorwaarden bij aanvang en jaarlijks grondig gecontroleerd kunnen worden, opdat de rechten van de derdelander worden gerespecteerd (o.a. respecteren van de loon- en arbeidsvoorwaarden).

⁸ Commissie Diversiteit (6 oktober 2014). Advies hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD_ADV_20141006_hooggeschoolde_nieuwkomers.pdf