



Vlaanderen  
is werk



# Jaarverslag

## Dienst Economische Migratie

2019-2022

DEPARTEMENT  
WERK &  
SOCIALE  
ECONOMIE

[vlaanderen.be/departement-wse](https://vlaanderen.be/departement-wse)

## INHOUD

<b>1</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Buitenlandse werknemers .....</b>	<b>5</b>
2.1	Vraag naar arbeidskrachten	5
2.2	Aantal aanvragen en toelatingen buitenlandse werknemers	6
2.3	Verschillende categorieën van werknemers	9
2.3.1	Concentrisch beleid met vermoeden van tekorten	9
2.3.2	Hoogopgeleide werknemers	11
2.3.3	Knelpuntberoepen	12
2.3.4	Categorie overige	15
2.3.5	Bijzondere groep: de seizoenarbeiders	16
2.3.6	Bijzondere groep: de au pairs	18
2.3.7	Bijzondere groep: de uitzendkrachten	19
2.4	Duurtijd van de toelating	20
2.4.1	Toelating bepaalde duur	20
2.4.2	Toelating onbepaalde duur	21
2.5	Marktconforme verloning	21
2.6	Procedure	23
2.6.1	Gecombineerde procedure	23
2.6.2	Uniek loket	24
<b>3</b>	<b>Zelfstandige ondernemers.....</b>	<b>25</b>
3.1	Invoering van een nieuw regelgevend kader	25
3.2	Krachtlijnen van het nieuw regelgevend kader	25
3.2.1	Invulling van het begrip innovatie	25
3.2.2	Drie categorieën van zelfstandigen	26
3.2.3	Toetsing van de economische meerwaarde	27
3.3	Cijfers en eerste evoluties	28
3.4	Nationaliteiten en geslacht	30
3.5	Procedure	31
<b>4</b>	<b>Europese ontwikkelingen Migratie .....</b>	<b>33</b>
4.1	Richtlijn seizoenarbeid (richtlijn 2014/36)	33
4.2	Richtlijn intracorporate transferees (richtlijn 2014/66)	34
4.3	Richtlijn onderzoekers, studenten e.a. (richtlijn 2016/801)	34
4.4	Richtlijn blauwe kaart (richtlijn 2021/1883)	35
4.5	Brexit	36
4.6	Oorlog in Oekraïne	37
<b>5</b>	<b>Betwistingen .....</b>	<b>39</b>
5.1	Werknemers	39
5.2	Zelfstandigen	42
<b>6</b>	<b>Doorlooptijden .....</b>	<b>43</b>
6.1	Werknemers	43
6.2	Zelfstandigen	44



# 1 INLEIDING

Sinds de zesde staatshervorming in 2014 is het Vlaamse gewest bevoegd om een eigen economisch migratiebeleid uit te tekenen, zowel voor buitenlandse werknemers als voor zelfstandige ondernemers. Dit is het eerste jaarverslag waarin migratie naar Vlaanderen om economische redenen in kaart gebracht wordt (evolutie en cijfers van 2019 tot 2022).

Een robuust economisch migratiebeleid moet veel dingen tegelijk zijn: in een wereldwijde wedloop om talent, moet onze Vlaamse arbeidsmarkt zich op de kaart kunnen zetten. Tevens vraagt de arbeidsmarkt de nodige flexibiliteit: migratie moet kunnen inspelen op variabele behoeften, op onvoorziene pieken van krapte en van overvloed. Tenslotte moet het economisch migratiebeleid bestand zijn tegen misbruik en sociale dumping.

Het Vlaamse beleid voor het aantrekken van **buitenlandse werknemers** trad op 1 januari 2019 in werking. Dit beleid houdt rekening met de specifieke Vlaamse arbeidsmarktbehoeften. Het wil werkgevers toelaten op een eenvoudige en klantvriendelijke manier buitenlandse werknemers aan te werven, wanneer op de eigen arbeidsmarkt onvoldoende krachten aanwezig zijn. Voor bepaalde profielen wordt gewerkt met een **vermoeden van tekort** (met name voor knelpuntberoepen), waardoor de markt niet telkens op individuele basis onderzocht dient te worden. Deze lijst van profielen wordt tweejaarlijks aangepast aan de actuele arbeidsmarktsituatie. Procedureel gezien werd, op aansturen van Europa en in samenwerking met de federale overheid en de andere regio's, een gecombineerde procedure (de single permit) uitgewerkt. De gecombineerde vergunning is een document dat zowel het verblijf als de toegang tot arbeid dekt. Deze procedure verloopt sinds midden 2021 digitaal via het uniek loket.

Ook voor **buitenlandse zelfstandigen** werd een nieuw beleid uitgewerkt. Dat trad in werking op 1 januari 2022. Buitenlandse zelfstandige ondernemers krijgen sindsdien toegang tot het Vlaamse gewest op grond van hun specifieke innovatieve, economische, sportieve of culturele meerwaarde. Het nieuwe beleid stelt hoge eisen aan ondernemers en wil de Vlaamse competitieve kenniseconomie verrijken.

Economische migratie was onmiskenbaar boeiende materie de afgelopen jaren. De coronapandemie heeft voor een *knik* gezorgd, maar heeft arbeidsmigratie zeker geen halt toegeroepen. Sedert de zomer van 2021 leeft de economie weer op, en dit laat zich voelen in een **forse stijging van het aantal aanvragen** voor buitenlandse arbeidskrachten. Gebeurtenissen in Europa, zoals Brexit en de oorlog in Oekraïne, hebben rechtstreekse gevolgen op de Vlaamse arbeidsmigratie. De uitdaging is al deze dossiers efficiënt en binnen een redelijke termijn af te handelen. Daarbij moet de overheid zowel oog hebben voor het versterken van de arbeidsmarkt als voor misbruiken en schijnconstructies die een migratierisico vormen. Kortom: ook de dagelijkse uitvoering van het beleid bestaat uit veel dingen tegelijk.

De Dienst Economische Migratie geeft u aan de hand van dit jaarverslag een gedetailleerd inzicht in een bijzonder relevante en levendige materie.

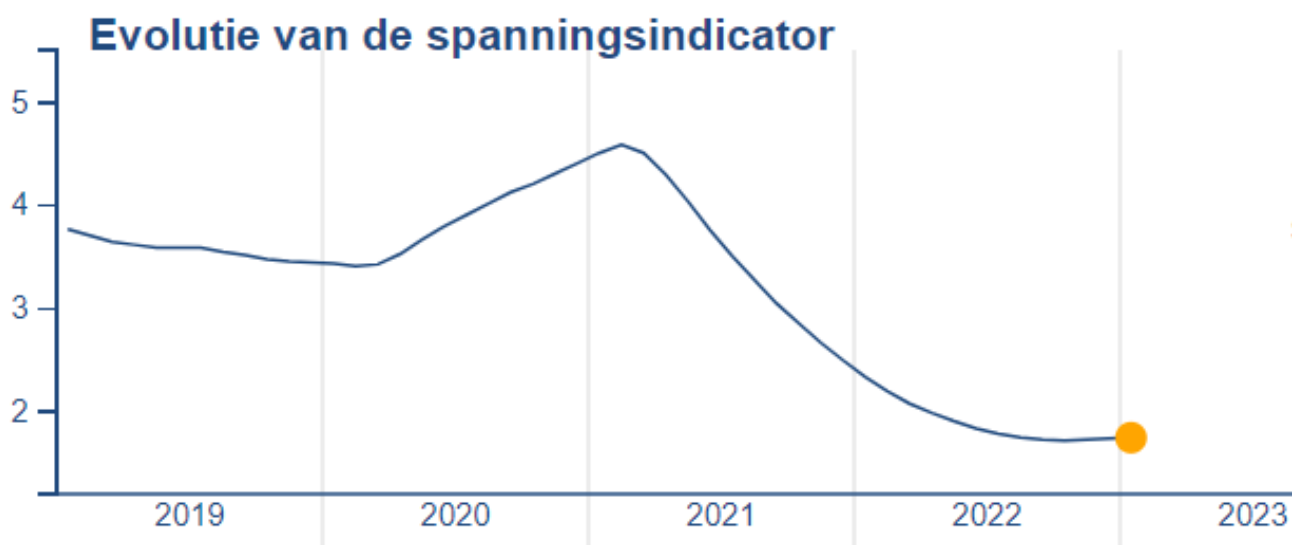
## 2 BUITENLANDSE WERKNEMERS

### 2.1 VRAAG NAAR ARBEIDSKRACHTEN

In een efficiënt werkend migratiesysteem volgt de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten de evoluties op de arbeidsmarkt: in tijden van grote krapte is er méér vraag naar arbeidsmigratie. Wanneer meer arbeidskrachten beschikbaar zijn, moet de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten dalen.

Vóór het uitbreken van de coronapandemie kende Vlaanderen al een krappe arbeidsmarkt. De spanningsratio, dit is de verhouding tussen het aantal niet-werkende werkzoekenden en het aantal openstaande vacatures, schommelde in 2019 tussen 3,7 en 3,5. Tijdens de coronapandemie steeg de spanningsratio tot 4,6 (in februari 2021), wat wijst op een minder krappe arbeidsmarkt (zie grafiek 1).

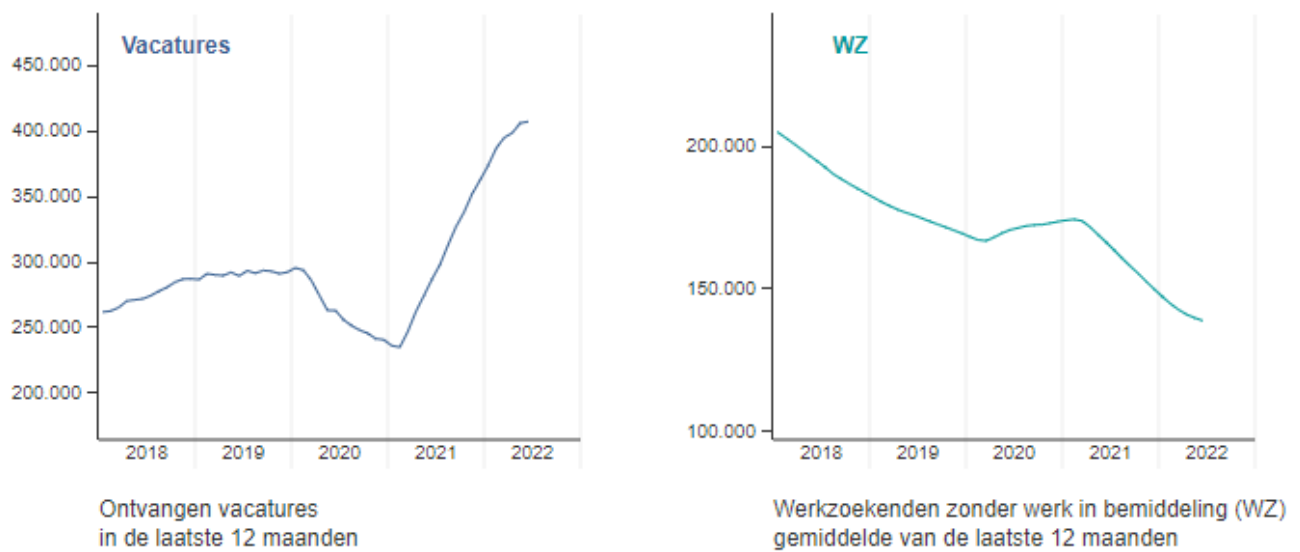
**Grafiek 1.** Evolutie van de spanningsindicator in Vlaanderen



Bron: [VDAB](#)

Sinds de tweede helft van 2021 stijgt het aantal vacatures exponentieel (zie grafiek 2). Door de economische relance kelderde de spanningsratio tot een ongezien dieptepunt (eind 2022 historisch laag op 1,7). Dit betekent dat vacatures heel moeilijk in te vullen zijn.

**Grafiek 2** Evolutie van het aantal vacatures en van het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling, 2018-2022



Bron: [VDAB](#)

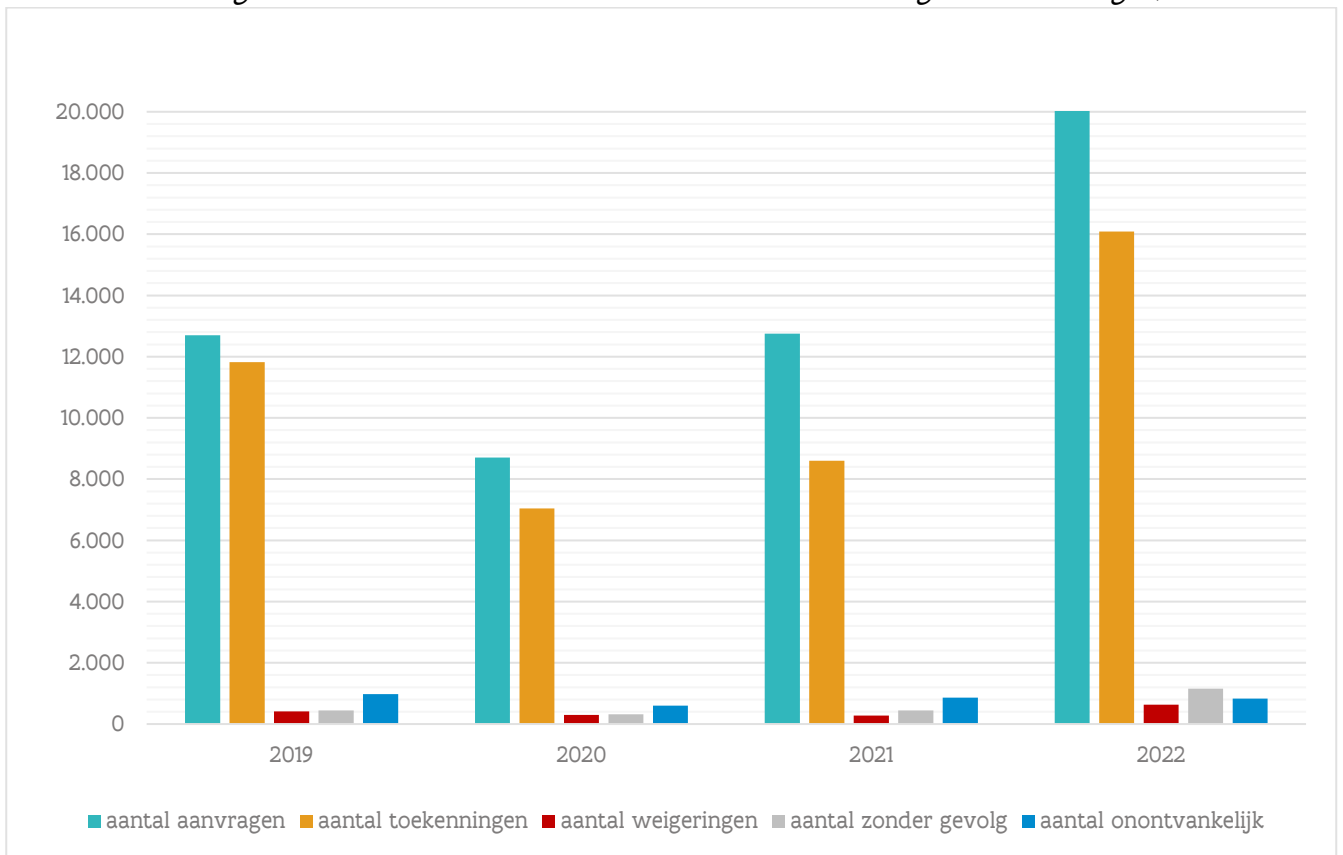
Daarbij kan niet elke niet-werkende werkzoekende zomaar elke vacature invullen. Onze arbeidsmarkt is gekenmerkt door een mismatch. Dit betekent dat bepaalde vacatures niet of slechts heel moeilijk ingevuld geraken. Om die krapte aan te pakken zet de VDAB in op opleidingen, intensieve bemiddeling, activeren van niet-beroepsactieven, re-integratie op de arbeidsmarkt na ziekte, ... Wanneer ondanks deze inspanningen blijkt dat bepaalde vacatures nog steeds niet ingevuld raken, kunnen werkgevers een beroep doen op economische migratie.

Een krappe arbeidsmarkt heeft tot gevolg dat werkgevers méér arbeidskrachten in het buitenland zoeken. Het aantal aangevraagde en uitgereikte toelatingen tot arbeid voor buitenlandse werknemers verloopt sinds mei 2021 in stijgende lijn. Na een coronadip van 2020, lagen de aantallen van 2021 weer op vergelijkbaar niveau als 2019. Sedert mei 2021 is het aantal aanvragen voor buitenlandse werknemers sterk gestegen: de jaarcijfers van 2022 vertonen een stijging met bijna 60% ten opzichte van het jaar ervoor.

## 2.2 AANTAL AANVRAGEN EN TOELATINGEN BUITENLANDSE WERKNEMERS

Het aantal aanvragen voor buitenlandse werknemers viel tijdens het eerste coronajaar 2020 sterk terug: van bijna 13.000 aanvragen (2019) naar net geen 9.000 (2020). Een jaar later (2021) zaten de aantallen terug op pre-coronaniveau (zie grafiek 3 en tabel 1). De arbeidsmarkt herleefde, en hoe: **in 2022** werden **20.199 aanvragen** geregistreerd.

**Grafiek 3. Toelating tot arbeid buitenlandse werknemers - aantal aanvragen en beslissingen, 2019-2022<sup>1</sup>**



**Tabel 1 Aantal aanvragen en beslissingen per jaar, 2019-2022**

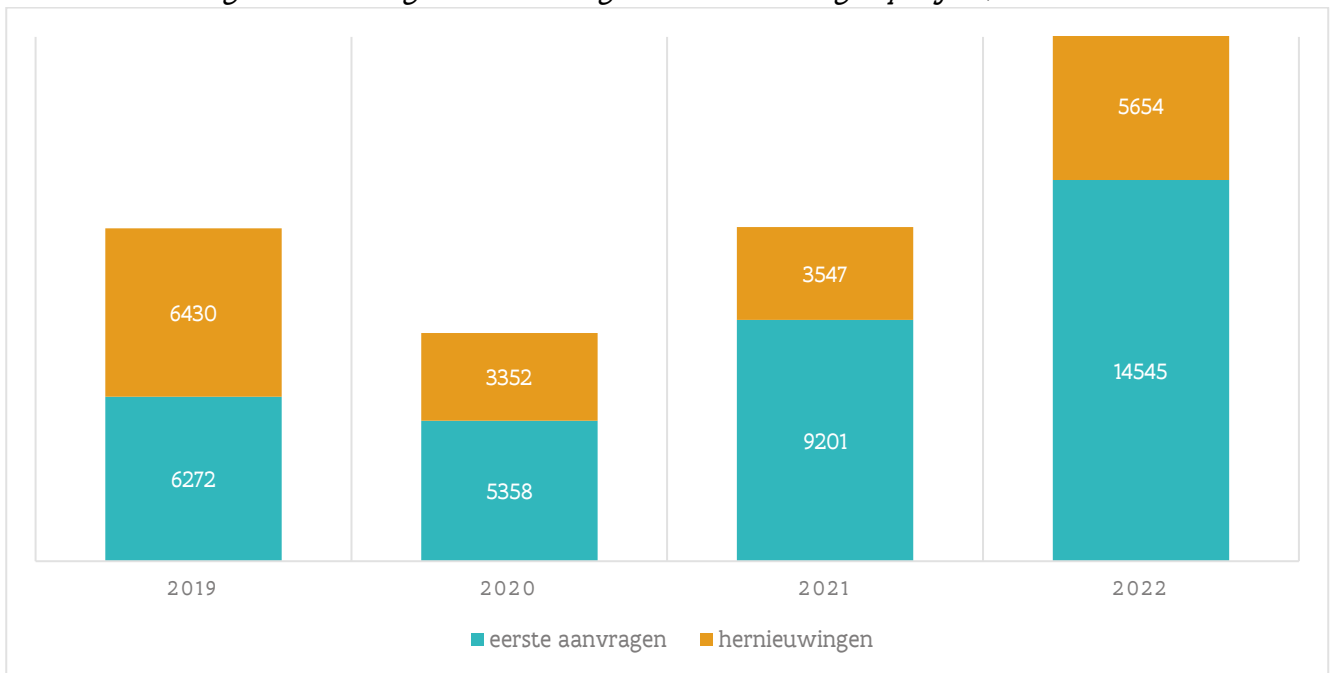
Categorie	2019	2020	2021	2022
Aantal aanvragen	12.702	8.710	12.748	20.199
Aantal toekenningen	11.824	7.046	8.600	16.086
Aantal weigeringen	413	297	279	637
Aantal zonder gevolg	446	324	444	1.159
Aantal onontvankelijk	982	602	864	835

Sinds 2019 wordt voor hoogopgeleide werknemers een toelating tot arbeid uitgereikt met een maximale duurtijd van drie jaar. Dat betekent dat de toelatingen uitgereikt in 2019 gedurende twee jaar (2020 en 2021) niet verlengd hoeven worden. Deze werknemers, nog steeds actief in het Vlaams gewest, zien we dus niet terug in de jaarcijfers van 2020 en 2021. In 2022 lag het aantal hernieuwingen logischerwijs hoger dan de twee voorgaande jaren (zie grafiek 4).

<sup>1</sup> Leeswijzer bij grafiek 3: Het aantal aanvragen en toekenningen wordt berekend tussen 1 januari en 31 december van dat jaar. Een aantal aanvragen ingediend in jaar x wordt pas behandeld in jaar x+1. Het aantal beslissingen genomen in een jaar komt dus niet overeen met het aantal ingediende aanvragen van datzelfde jaar.



**Grafiek 4. Aanvragen – verdeling eerste aanvragen en hernieuwingen per jaar, 2019-2022**



Het aantal buitenlandse arbeidskrachten dat in Vlaanderen actief is, stijgt. Tegelijkertijd blijft het aantal economische migranten dat in Vlaanderen actief is, relatief klein in vergelijking met het aantal arbeidskrachten dat vanuit andere Europese lidstaten tijdelijk arbeid verricht op het grondgebied. Op basis van het vrij dienstenverkeer in Europa komen jaarlijks 150.000 à 160.000 personen tijdelijk naar Vlaanderen. Deze intra-Europees gedetacheerde werknemers maken geen voorwerp uit van dit jaarverslag, omdat ze vrijgesteld zijn van toelating tot arbeid.

Het aantal intra-Europese detacheringen is sinds 2019 redelijk stabiel gebleven, na een eerdere periode van opmerkelijke stijging. Wel opvallend is dat **steeds meer personen met een niet-Europese nationaliteit gedetacheerd worden door een Europese werkgever**. Voor zover deze personen wettig verblijfsrecht hebben in de Europese lidstaat waar ze gewoonlijk werken, kunnen zij als gedetacheerde tijdelijk prestaties verrichten in België zonder de klassiek vereiste gecombineerde vergunning<sup>2</sup>.

Gezien op het misbruikgevoelig karakter, zet de Vlaamse Sociale Inspectie een derde van haar capaciteit in op het toezicht op economische migratie, zowel wat plaatselijke tewerkstellingen betreft als detacheringen. De bestaande regels rond ketenaansprakelijkheid worden aangescherpt. Op 9 december 2022 keurde de Vlaamse Regering hiertoe een ontwerp van decreet goed.

### **Uit de pers – december 2022**

Vlaams minister van Werk Jo Brouns neemt via een nieuw decreet op de ketenaansprakelijkheid bij illegale tewerkstelling een grote stap voorwaarts richting een nultolerantiebeleid ten aanzien van malafide bedrijven die zich verschuilen achter een kluwen van constructies om illegale tewerkstelling en uitbuiting te maskeren.

<sup>2</sup> Lees hierover ook de studie van department WSE.



## 2.3 VERSCHILLENDE CATEGORIEËN VAN WERKNEMERS

### 2.3.1 Concentrisch beleid met vermoeden van tekorten

Het Vlaams economisch migratiebeleid is gestoeld op een **concentrische visie**: we kijken eerst naar de eigen arbeidsmarkt, dan naar de andere regio's (interregionale mobiliteit) en vervolgens naar Europa (vrij verkeer van werknemers). Pas als binnen deze cirkels niemand gevonden wordt die de job kan uitvoeren, kan een werkgever buiten de Europese Unie werven. De krachtlijnen van het Vlaams economisch migratiebeleid werden uitgewerkt in de visienota "Ontginnen buitenlands tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen" die de Vlaamse Regering op 8 juni 2018 aannam. Dit leidde tot het besluit van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers<sup>3</sup>. Tijdens deze legislatuur werd het besluit tweemaal gewijzigd: een eerste keer door het besluit van 27 maart 2020 (coronabepaling), een tweede keer door het besluit van 8 januari 2021 (technische aanpassingen).

Het Vlaams economisch migratiebeleid voorziet uitdrukkelijk in een **flexibele instroom van hooggeschoolede werknemers en van middengeschoolede arbeidskrachten in specifieke knelpuntberoepen**. Voor beide groepen worden toelatingen uitgereikt op basis van een vermoeden van tekorten op de lokale arbeidsmarkt, waardoor de werkgever niet individueel moet aantonen dat hij voor de vacature geen geschikte kandidaten vindt.

Voor de overige aanvragen (categorie overige) geldt géén vermoeden van tekort. De **werkgever moet aantonen** dat dat hij eerst de **plaatselijke arbeidsmarkt heeft bevroegd**, alvorens hij een toelating kan krijgen om een buitenlandse werknemer te werven.

Een algemene vaststelling is dat het aantal toekenningen in de categorie knelpuntberoepen en in de categorie overige in stijgende lijn verloopt (zie tabel 2). Belangrijke aanvraagcategorieën bij de knelpuntberoepen zijn de **vrachtwagenchauffeurs** en de **chef-koks**. De grote stijging van het aantal overige aanvragen is voor een deel te wijten aan de stijging van het aantal seizoenarbeiders, in hoofdzaak Oekraïners.

Voor elke toelating tot arbeid is een **minimale band met België vereist**. Toelatingen in de categorie knelpuntberoepen en overige worden enkel uitgereikt aan werkgevers met een Belgische vestigingseenheid.<sup>4</sup> Toelatingen in andere categorieën (bv. hoogopgeleiden) kunnen ook uitgereikt worden voor gedetacheerde werknemers. In dat geval is de gebruiker gevestigd in het Vlaamse gewest.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> De wet van 30 april 1999 werd opgeheven door art. 11 van de wet van 9 mei 2018, maar enkel voor wat de federale bevoegdheden betreft. Wat de Vlaamse bevoegdheid economische migratie betreft, blijven de bepalingen van de wet van 30 april 1999 gelden.

<sup>4</sup> Zie art. 18 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

<sup>5</sup> Zie art. 4, §2 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

**Tabel 2** Aantal toekenningen per categorie, 2019-2022

Categorie	2019	2020	2021	2022
Hooggeschoolde	4.219	1.699	1.874	4.498
Hooggeschoolde - gedetacheerd	3.221	1.631	1.188	1.815
Arbeidskaart C	1.118	-	-	-
Knelpuntberoep (art.18,§2)	700	985	1.558	3.565
Overige	519	1.210	2.749	4.530
Gespecialiseerde techniek	379	301	159	198
Au-pair jongere	350	344	270	397
Leidinggevende - gedetacheerd	303	131	97	138
Beroepssporter, scheidsrechter en trainer	227	209	252	257
Toelating onbepaalde duur (voormalig arbeidskaart A)	186	144	133	214
Leidinggevende	127	40	46	76
Navorsers en hoogleraars	93	23	3	1
Europese blauwe kaart	91	119	101	165
Opleiding multinationale groep	60	10	6	15
Schouwspelartiest	52	40	42	48
Stagiair	46	22	24	20
Postdoctoraal onderzoeker	35	34	33	51
Bedienaar erkende eredienst	34	45	45	51
Gezinsherenigers	31	-	-	-
Tewerkstelling in kader van internationaal akkoord	14	38	17	32
Beroepsopleiding	12	19	-	-
Regularisatie duurzame lokale verankering	5	-	-	-
Verplichte stage in kader van vervolgdiploma	2	2	3	6
Journalist	-	-	-	-
Intra-corporate transferees	-	-	-	9
<b>Totaal</b>	<b>11.824</b>	<b>7.046</b>	<b>8.600</b>	<b>16.086</b>

### 2.3.2 Hoogopgeleide werknemers

Hoogopgeleide arbeidskrachten werden reeds vóór 2019 soepel toegelaten tot onze arbeidsmarkt, door een algemeen vermoeden van tekort aan dergelijke profielen. **Op basis van het diploma** (minimum VKS 5)<sup>6</sup> **en een marktconforme verloning** (zie verder 2.5) worden ook in het nieuwe beleid toelatingen tot arbeid voor hoogopgeleide profielen uitgereikt. Volgende categorieën van werknemers vallen onder hoogopgeleide arbeidskrachten (zie tabel 3): hooggeschoolde, hooggeschoolde-gedetacheerd, leidinggevende, leidinggevende-gedetacheerd, navorser-hoogleraar of internationaal docent, Europese blauwe kaart, *intra-corporate transferee*, stage in kader van vervolgdiplooma en postdoctoraal onderzoeker. Vanaf 2023 vallen ook stagiairs onder de noemer hoogopgeleid (zie verder 4.3).

Nieuw sinds 2019 is dat de beperking van de toelating tot maximum twaalf maanden weggevallen is. Sedert 2019 worden toelatingen voor hoogopgeleide profielen uitgereikt voor een **maximumduur van drie jaar**. Dit betekent minder administratieve belasting voor de werkgever en voor de administratie. Gevolg is dat de cijfers een daling laten uitschijnen van het aantal hooggeschoolde arbeidskrachten. Niets is minder waar: hooggeschoolden maken 60% uit van het totaal aantal buitenlandse arbeidskrachten in Vlaanderen<sup>7</sup>. Hun aandeel in de jaarlijkse cijfers is gedaald omdat de werkgever voor deze werknemers niet jaarlijks een aanvraag moet doen (zie tabel 2). Daarom moeten deze cijfers met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

**Tabel 3. Uitgereikte toelatingen voor hoogopgeleiden – verdeling eerste aanvragen en hernieuwingen, 2019-2022**

Categorie	2019		2020		2021		2022	
	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen
Hooggeschoolden	2.807	4.633	1.742	1.588	1.857	1.205	3.675	2.636
Leidinggevenden	111	319	79	92	92	51	113	101
Europese Blauwe Kaart	46	45	55	64	68	33	100	65
Navorsers en hoogleraren	38	48	11	12	2	1	1	-
Postdoctoraal onderzoekers	30	5	23	11	24	9	40	11
Verplichte stage i.k.v. vervolgdiplooma	1	1	1	1	-	3	6	-
Gasthoogleraren	5	2	-	-	-	-	-	-
Intra-corporate transferees	-	-	-	-	-	-	9	-
Totaal	3.038	5.053	1.911	1.768	2.043	1.302	3.944	2.813
	8.091		3.679		3.345		6.757	

<sup>6</sup> Lees [hier](#) de toelichting bij de Vlaamse kwalificatiestructuur.

<sup>7</sup> Op een totaal van 23.013 lopende toelatingen tot arbeid werden 13.921 toelatingen uitgereikt voor hoogopgeleide categorieën.

Wat de nationaliteiten betreft, is de belangrijkste vaststelling dat meer dan 1/3 van alle toekenningen voor hooggeschoolden naar **Indische werknemers** gaat. Dit is een constant gegeven. Tezamen met de **Japane werknemers** vertegenwoordigen ze bijna de helft van alle hooggeschoolde buitenlandse werknemers in Vlaanderen.

**Tabel 4. Top 10 van nationaliteiten van uitgereikte toelatingen voor hoogopgeleiden, 2019-2022**

2019			2020			2021			2022		
India	2.955	36,5%	India	1.545	42,0%	India	1.310	39,2%	India	2.427	35,9%
Japan	764	9,4%	Japan	274	7,5%	Japan	243	7,3%	Japan	412	6,1%
Meerdere nationaliteiten	473	5,9%	Meerdere nationaliteiten	249	6,8%	Turkije	162	4,8%	Turkije	403	6,0%
China	386	4,8%	Verenigde Staten	170	4,6%	China	156	4,7%	China	263	3,9%
Turkije	373	4,6%	China	145	4,0%	Meerdere nationaliteiten	135	4,0%	Brazilië	226	3,3%
Verenigde Staten	342	4,2%	Turkije	125	3,4%	Brazilië	131	3,9%	Rusland	220	3,3%
Rusland	306	3,8%	Brazilië	97	2,6%	Verenigde Staten	125	3,7%	Iran	210	3,1%
Brazilië	273	3,4%	Rusland	94	2,6%	Verenigd Koninkrijk	74	2,2%	Verenigde Staten	209	3,1%
Oekraïne	248	3,1%	Oekraïne	67	1,8%	Rusland	72	2,2%	Zuid-Afrika	182	2,7%
Iran	131	1,6%	Marokko	62	1,7%	Marokko	68	2,0%	Tunesië	174	2,6%
Overige	1.840	22,7%	Overige	851	23,1%	Overige	869	26,0%	Overige	2.031	30,1%
<b>Totaal</b>	<b>8.091</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>3.679</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>3.345</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>6.757</b>	<b>100%</b>

### 2.3.3 Knelpuntberoepen

De **uitbreiding** van het **vermoeden van tekort naar specifieke middengeschoolde profielen** was een opvallende nieuwigheid in het beleid van 2019. De minister stelt tweejaarlijks, en na advies van de Adviescommissie voor Economische Migratie, een lijst op met functies waarvoor zich structurele tekorten voordoen op de Vlaamse arbeidsmarkt. De **dynamische knelpuntberoepenlijst** wordt vastgelegd bij ministerieel besluit. Een eerste lijst dateert van 19 december 2018 (*B.S.* 29.01.2019), een tweede lijst van 31 maart 2021 (*B.S.* 15.04.2021).

Het vermoeden van tekort geldt **enkel** voor de **middengeschoolde knelpuntberoepen** die opgenomen zijn in het **ministerieel besluit**, en dus niet voor de volledige lijst van knelpuntberoepen van VDAB. De jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van VDAB is immers veel ruimer. Deze is het resultaat van een statistische analyse van vacatures die aan VDAB gemeld worden en de input van VDAB-arbeidsmarktexperten en externe sectororganisaties. De ruime lijst bevat zowel hoog-, midden- als laaggeschoolde functies, en de tekorten hebben diverse oorzaken.

Om te komen tot de beroepenlijst die openstaat voor migratie wordt het totaal aantal statistische knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt gereduceerd op basis van volgende stappen:

- Enkel middengeschoolde functies komen in aanmerking (VKS 3 of 4)<sup>8</sup>;
- Enkel kwantitatieve knelpuntberoepen, waarvoor de Vlaamse arbeidsmarkt een structureel tekort aan geschikte profielen kent, worden opgenomen;
- In functie van een concentrische benadering wordt de lijst interregionaal en Europees getoetst;
- De gereduceerde lijst wordt voorgelegd aan de betrokken sectoren.

**In 2021 werd de toegang tot knelpuntberoepen versoepeld.** Voorheen moesten dergelijke aanvragen verplicht ingediend worden vanuit het buitenland, enkel de minister kon een afwijking toestaan in beroep. Sinds 2021 geldt als algemene regel dat voor functies waarvoor een vermoeden van tekort op de lokale arbeidsmarkt geldt, de aanvraag vanuit wettig verblijf in België ingediend kan worden. Kandidaat-werknemers die in wettig verblijf aanwezig zijn op het grondgebied kunnen een werkgever zoeken die een gecombineerde vergunningprocedure opstart in een functie als hooggeschoolde of in een knelpuntberoep. Ook de strengere federale verblijfsregels hieromtrent werden recent versoepeld.<sup>9</sup>

Wat de verdeling van de aanvragen over de verschillende knelpuntberoepen betreft vormen **vrachtwagenchauffeurs** de belangrijkste categorie en nemen zij een steeds groter deel voor hun rekening. **Chef-koks, onderhoudsmecanici en zorgkundigen** worden ook veelvuldig aangevraagd (zie tabel 5).

**Tabel 5. Top 10 aantal uitgereikte arbeidstoelatingen voor knelpuntberoepen per functie, 2019-2022**

2019		2020		2021		2022	
Bestuurder trekker-oplegger	351	Bestuurder trekker-oplegger	431	Bestuurder trekker-oplegger	586	Bestuurder trekker-oplegger	1350
Chef-kok	65	Chef-kok	77	Rigger/monteerder	146	Chef-kok	281
Onderhoudsmecanici	37	Onderhoudsmecanici	55	Chef-kok	113	Zorgkundige	212
Slager	33	Slager	46	Pijpfitter	97	Slager	178
Bestuurder bouwplaatsmachines	25	Technicus industriële installaties	46	Onderhoudsmecanici	61	Bestuurder bouwplaatsmachines	166
Vrachtwagenbestuurder vaste wagen	20	Vrachtwagenbestuurder vaste wagen	37	Sanitair installateur	54	Onderhoudsmecanici	165
Sanitair installateur	13	Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen	36	Slager	52	Bakker en/of patissier	154
Technicus elektronische installaties	13	Sanitair installateur	34	Vrachtwagenbestuurder vaste wagen	45	Pijpfitter	139
Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen	13	Bestuurder bouwplaatsmachines	22	Bestuurder bouwplaatsmachines	39	Vrachtwagenbestuurder vaste wagen	120

<sup>8</sup> Zie voetnoot 6

<sup>9</sup> zie art. 61/25-2, § 2 van de wet van 15 december 1980.

2019		2020		2021		2022	
Technicus werf-, landbouw- en hefmachines	10	Technicus werf-, landbouw- en hefmachines	21	Industrieel elektrotechnisch installateur	39	Residentieel elektrotechnisch installateur	112
Andere functies	120	Andere functies	180	Andere functies	326	Andere functies	688
<b>Totaal</b>	<b>700</b>	<b>Totaal</b>	<b>985</b>	<b>Totaal</b>	<b>1558</b>	<b>Totaal</b>	<b>3565</b>

Ongeveer de **helft van de knelpuntberoepers** komt uit twee herkomstlanden, nl. **Turkije en Marokko** (zie tabel 6). Arbeidsmigratie vanuit deze landen is historisch gegroeid door de tewerkstellingsakkoorden die in de jaren '60 van vorige eeuw afgesloten werden. Uit deze landen komen de meeste **vrachtwagenchauffeurs**. Voor buitenlandse vrachtwagenbestuurders zijn er enkele obstakels, gelinkt aan de wegcode en de toegang tot het beroep, die verhinderen dat Belgische ondernemingen buitenlandse chauffeurs effectief kunnen inschakelen. Het gaat om specifieke vereisten inzake rijbewijs, bestuurderskaart en -attest en vakbekwaamheidsvoorschriften die gelden voor vrachtwagenbestuurders.

In de zorgsector wordt de meerderheid van de toelatingen uitgereikt aan **Indische zorgkundigen**. In 2021 ging het om 26 toelatingen (waarvan 15 aan Indische zorgkundigen), in 2022 ging het om 220 toelatingen (waarvan 186 aan Indische zorgkundigen). Verschillende woonzorgcentra nemen Indische verpleegkundigen aan, die in het eerste jaar als zorgkundige aan de slag gaan. Tijdens dit eerste jaar als zorgkundige volgen zij een opleiding om hun diploma gelijk te schakelen aan een Vlaams diploma verpleegkunde. Na een jaar kunnen ze als hoogopgeleide verpleegkundige aan de slag. Ook in de zorgsector gelden specifieke vereisten inzake toegang tot het beroep.

**Tabel 6.** Top 10 van nationaliteiten van uitgereikte toelatingen voor knelpuntberoepen, 2019-2022

2019			2020			2021			2022		
Turkije	238	34,0%	Turkije	345	35,0%	Turkije	638	41,0%	Turkije	1705	47,8%
Marokko	143	20,4%	Marokko	188	19,1%	Oekraïne	200	12,8%	Marokko	375	10,5%
Meerdere nationaliteiten	54	7,7%	Kosovo	53	5,4%	Marokko	146	9,4%	India	234	6,6%
Kosovo	35	5,0%	Meerdere nationaliteiten	52	5,3%	Kosovo	80	5,1%	Filipijnen	180	5,1%
Bosnië-Herzegovina	24	3,4%	Albanië	43	4,4%	Albanië	71	4,6%	Albanië	148	4,2%
Nepal	26	3,7%	China	28	2,8%	Meerdere nationaliteiten	60	3,9%	Kosovo	130	3,7%
Servië	21	3,0%	Servië	26	2,6%	Filipijnen	44	2,8%	Meerdere nationaliteiten	97	2,7%
Albanië	2	0,3%	Bosnië-Herzegovina	25	2,5%	India	41	2,6%	Nepal	77	2,2%
India	19	2,7%	Filipijnen	25	2,5%	Servië	31	2,0%	Servië	60	1,7%
Oekraïne	12	1,7%	India	21	2,1%	Bosnië-Herzegovina	29	1,9%	Oekraïne	57	1,6%
Overige	106	15,1%	Overige	179	18,2%	Overige	218	14,0%	Overige	502	14,1%
<b>Totaal</b>	<b>700</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>985</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>1558</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>3565</b>	<b>100%</b>

Belangrijkste vaststelling is dat het aantal **eerste aanvragen voor knelpuntfuncties in twee jaar tijd verdubbeld** is. Economische migratie via knelpuntberoepen is een belangrijk kanaal geworden voor Vlaamse werkgevers. Toelatingen in knelpuntberoepen is immers beperkt tot lokale tewerkstelling: er worden geen toelatingen in deze categorie uitgereikt voor gedetacheerde werknemers (zie hoger 2.3.1).

*Tabel 7. Uitgereikte toelatingen voor knelpuntberoepen - verdeling eerste aanvragen en hernieuwingen, 2019-2022*

Knelpuntberoepen	2019		2020		2021		2022	
	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen
Totaal	487	213	473	512	913	645	2.356	1.209
	700		985		1.558		3.565	

### 2.3.4 Categorie overige

Voor niet-knelpuntvacatures of voor laaggeschoolde jobs wordt het concentrisch beleid strikt toegepast. Voor **elke individuele aanvraag** wordt een **arbeidsmarktonderzoek** gevoerd. Dit onderzoek geeft voorrang aan de activering van de plaatselijke arbeidsreserve, en zet in op interregionale mobiliteit met Brussel en Wallonië.

Voor aanvragen in deze functies geldt dus géén vermoeden van tekort op de lokale arbeidsmarkt. De werkgever moet **elke aanvraag staven met bijzondere economische of sociale redenen**. Hij dient aan te tonen dat hij voor de vacature kandidaten gezocht heeft op de plaatselijke arbeidsmarkt en dat deze zoektocht vruchteloos is gebleken. De kandidaat-werknemer mag evenmin in België aanwezig zijn op het ogenblik van de aanvraag.

Een belangrijke vernieuwing sinds 2019 is dat de toegang tot onze arbeidsmarkt in deze categorie **niet langer beperkt** is tot onderdanen van landen waarmee een **tewerkstellingsakkoord** afgesloten werd in de jaren '60. Daardoor worden meer aanvragen in de categorie overige positieve beoordeeld.

*Tabel 8. Top 10 van nationaliteiten van toelatingen in categorie overige, 2019-2022*

2019			2020			2021			2022		
Turkije	85	16,4%	Oekraïne	694	57,4%	Oekraïne	2059	74,9%	Oekraïne	2359	52,1%
Oekraïne	56	10,8%	Marokko	152	12,6%	Meerdere nationaliteiten	133	4,8%	Turkije	484	10,7%
Kosovo	50	9,6%	India	51	4,2%	Marokko	112	4,1%	Meerdere nationaliteiten	417	9,2%
Marokko	45	8,7%	Turkije	43	3,6%	Turkije	53	1,9%	India	177	3,9%
India	44	8,5%	Meerdere nationaliteiten	38	3,1%	India	50	1,8%	Marokko	172	3,8%
Meerdere nationaliteiten	40	7,7%	Kosovo	32	2,6%	Albanië	41	1,5%	Moldavië	172	3,8%
Bosnië-Herzegovina	33	6,4%	Albanië	29	2,4%	Kosovo	33	1,2%	Kosovo	115	2,5%



2019			2020			2021			2022		
Albanië	31	6,0%	Bosnië-Herzegovina	24	2,0%	Georgië	32	1,2%	Albanië	86	1,9%
Nepal	16	3,1%	Filipijnen	15	1,2%	Moldavië	29	1,1%	Georgië	82	1,8%
Filipijnen	15	2,9%	Servië	15	1,2%	Servië	26	0,9%	Filipijnen	77	1,7%
Andere	104	20,0%	Andere	117	9,7%	Andere	181	6,6%	Andere	390	8,6%
<b>Totaal</b>	<b>519</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>1210</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>2749</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>4531</b>	<b>100%</b>

De aanvragen in de categorie overige dienen met de nodige omzichtigheid geanalyseerd te worden. Het grootste deel van de toelatingen wordt uitgereikt aan **seizoenarbeiders uit derde landen**. Dit zijn in hoofdzaak **Oekraïners** (zie verder 2.3.5 en 4.6). Het aandeel toelatingen voor seizoenarbeid is binnen de categorie overige opgelopen van **20% in 2019 tot 60 à 70%** in de jaren erop. De rest van de toekenningen in de categorie overige zijn erg verspreid over de verschillende nationaliteiten (zie tabel 8), en betreffen diverse profielen. In 2022 werden onder meer toelatingen uitgereikt aan grondwerkers, diverse profielen in de bouwsector en wegenwerkers. In elk dossier toonde de werkgever aan dat er geen lokale arbeidskrachten beschikbaar waren.

Toelatingen in de categorie overige zijn beperkt tot lokale tewerkstelling: er worden geen toelatingen in deze categorie uitgereikt voor gedetacheerde werknemers (zie hoger 2.3.1).

*Tabel 9. Uitgereikte toelatingen in de categorie overige - eerste aanvragen en hernieuwingen, 2019-2022*

	2019		2020		2021		2022	
Overige	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen	Eerste aanvragen	Hernieuwingen
Totaal	210	309	879	331	2.371	378	3.872	659
	519		1.210		2.749		4.531	

### 2.3.5 Bijzondere groep: de seizoenarbeiders

Seizoenarbeiders in de land- en tuinbouw komen sinds jaren in hoofdzaak uit het (nabije) buitenland. Van de 50.000 à 60.000 seizoenarbeiders die jaarlijks actief zijn in België, is het aandeel van Europese seizoenarbeiders bijzonder groot (ongeveer 80%).

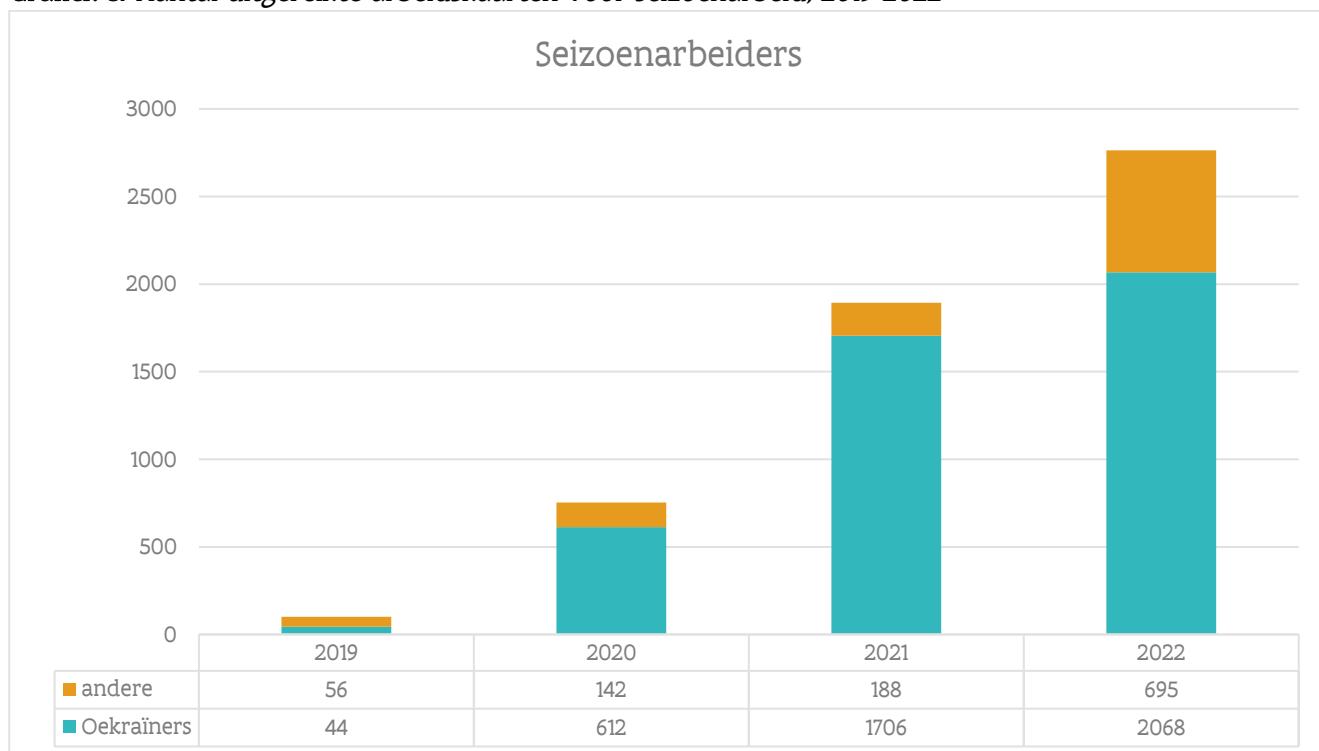
'Medewerker in de fruitpluk' stond in 2006 reeds als knelpuntberoep op de knelpuntberoepenlijst. Deze eerste knelpuntberoepenlijst werd in het leven geroepen naar aanleiding van de toetreding van Centraal- en Oost-Europese lidstaten tot de Europese Unie. Door een beroep uit te oefenen dat vermeld stond op de knelpuntberoepenlijst van 2006, konden onderdanen van deze lidstaten naar België migreren, hoewel ze tijdens de eerste fase van het lidmaatschap nog geen vrij verkeer van werknemers genoten. Deze overgangsfase liep voor de grootste groep van lidstaten af in 2009, voor Roemenië en Bulgarije in 2013.

Tot 2018 bleef de knelpuntberoepenlijst van 2006 ongewijzigd. Daar de toegang tot arbeid van de nieuwe lidstaten toen niet meer aan beperkingen onderworpen werd, stond de oude knelpuntberoepenlijst enkel nog open voor langdurig ingezetenen derdelanders uit andere lidstaten, die op basis van een knelpuntberoep

een tweede verblijf konden krijgen in België. Nieuw in het beleid van 2019 was dat **seizoenarbeid niet** langer op de **knelpuntberoepenlijst** kon staan, gezien seizoenarbeid geen middengeschoolde functie betreft. Toch worden **meer aanvragen** seizoenarbeid dan tevoren **goedgekeurd** voor onderdanen van derde landen. Aanvragen seizoenarbeid worden momenteel behandeld in de categorie overige (met arbeidsmarktonderzoek), zie hoger 2.3.4 en verder 4.1.

Tijdens de **coronapandemie** hebben **Oekraïense seizoenarbeiders** een deel van de **Poolse en Roemeense seizoenarbeiders vervangen** (zie grafiek 5). Europese seizoenarbeiders waren tijdens de pandemie minder bereid om naar België af te reizen. Tevens moet rekening gehouden worden met recente plaatselijke maatregelen die Oost-Europese werkkrachten in het thuisland trachten te houden. Ook Centraal en Oost-Europese landen kampen met erg krappe arbeidsmarkten en een sterke economische groei.

**Grafiek 5. Aantal uitgereikte arbeidskaarten voor seizoenarbeid, 2019-2022**



Hoewel seizoenarbeiders tot maximum 5 maanden per kalenderjaar tewerkgesteld kunnen worden, opteren de meeste werkgevers voor een **korte tewerkstelling van max. 90 dagen met arbeidskaart**. Er komen dus zeer weinig aanvragen gecombineerde vergunning voor seizoenarbeid binnen. Het aantal te presteren arbeidsdagen als seizoenarbeider (plukkaart-verminderde sociale bijdragen) werd in 2020, 2021 en 2022 opgetrokken van 30 naar 60 dagen in landbouw en van 65 naar 100 dagen in tuinbouw. Deze maatregel is coronagebonden, en geldt dus niet enkel voor Oekraïense seizoenarbeiders.



### 2.3.6 Bijzondere groep: de au pairs

Het statuut van de derdelander au pair is niet gewijzigd en wordt geregeld in de **federale regelgeving van 1999 betreffende tewerkstelling van buitenlandse werknemers**. Het statuut van de au pair is ambigu: au pairs komen naar België op basis van een arbeidskaart, maar ze leveren geen prestaties, ze worden buiten elke arbeidsrelatie om geplaatst in een gastgezin. Europese au pairs vallen buiten het regelgevend kader. Zij hebben geen arbeidskaart nodig in kader van het Europees vrij verkeer.

In 2014 werd de materie economische migratie overgeheveld naar de regio's. Het was toen **onduidelijk** of au pairs **economische migranten** zijn (dus regionale bevoegdheid), of jongeren die een verblijfsrecht bekomen om een andere reden dan werk (dus federale bevoegdheid). In afwachting van een definitieve toewijzing, bleef de oude wet van 30 april 1999 van toepassing. Toen de federale overheid eind 2018 de oude regelgeving inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers ophief, bleven de bepalingen inzake het au pairstatuut overeind als overgangsmaatregel. De **Raad van State** erkende in haar advies bij dit federaal wetsontwerp de dualiteit van het statuut au pair, maar stelde tegelijkertijd dat de betrokken overheden **zo snel mogelijk een beslissing** dienen te nemen over de **bevoegdheid inzake au pairs**, gezien de overgangssituatie slechts een tijdelijke oplossing kan zijn. Naar aanleiding van een motie in het Vlaams Parlement, legden het Rekenhof en de SERV in juni 2018 hun adviezen voor wat betreft het statuut van au pairs.

Uit de verschillende adviezen en aanbevelingen blijkt duidelijk dat de richting waarheen het au pairstatuut evolueert, een politieke beleidskeuze inhoudt. Deze beleidskeuze vereist samenwerking tussen regionale en federale entiteiten. De federale overheid zal daarbij voorstander zijn van eenzelfde structuur voor het hele grondgebied, waarbij de concrete invulling van de voorwaarden van de au pair regionaal kan verschillen. De Vlaamse administratie heeft een voorkeur om voor de au pairs een **arbeidsrechtelijk statuut** uit te werken, omdat dit de meeste bescherming biedt voor de jongere die zich vaak in een kwetsbare en afhankelijke situatie bevindt. Het SERV-advies van 28 juni 2018 stelt een drietrapsoplossing voor, waarbij au pairs dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden krijgen als inwonend huispersoneel, en hun plaatsing via een erkend uitzendbureau kan verlopen.<sup>10</sup>

In afwachting van een vernieuwde invulling van het statuut worden in het Vlaamse gewest **arbeidskaarten** uitgereikt voor de plaatsing van een buitenlandse au pair in een gastgezin. De toelating voor de au pair vormt, naast de tewerkstellingen voor korte duur en de toelating tot arbeid voor grensarbeiders, de enige toepassing van de klassieke arbeidskaart.

---

<sup>10</sup> Lees het au-pairadvies op [vlaanderen.be](http://vlaanderen.be).

Een groot aantal van de niet-Europese au-pairs die naar Vlaanderen kwamen de afgelopen jaren, is afkomstig uit de **Filipijnen, Zuid-Afrika en Brazilië**. Sinds 2021 is er een opvallende stijging van het aantal au-pairs uit Madagaskar (zie tabel 10).

**Tabel 10. Top 10 van nationaliteiten van toelatingen voor au-pair jongeren, 2019-2022**

2019			2020			2021			2022		
Filipijnen	70	20,0%	Filipijnen	82	23,8%	Zuid-Afrika	63	23,3%	Zuid-Afrika	94	23,7%
Zuid-Afrika	57	16,3%	Zuid-Afrika	71	20,6%	Filipijnen	48	17,8%	Madagaskar	63	15,9%
Brazilië	41	11,7%	Brazilië	45	13,1%	Madagaskar	38	14,1%	Filipijnen	53	13,4%
Thailand	27	7,7%	Thailand	26	7,6%	Brazilië	23	8,5%	Brazilië	31	7,8%
Meerdere nationaliteiten	22	6,3%	Colombia	20	5,8%	Thailand	21	7,8%	Meerdere nationaliteiten	30	7,6%
Indonesië	19	5,4%	Madagaskar	19	5,5%	Argentinië	12	4,4%	Thailand	23	5,8%
Madagaskar	18	5,1%	Indonesië	16	4,7%	Indonesië	11	4,1%	Argentinië	19	4,8%
Oekraïne	18	5,1%	Mexico	9	2,6%	Colombia	9	3,3%	Colombia	16	4,0%
Colombia	16	4,6%	Oekraïne	8	2,3%	Mexico	7	2,6%	Indonesië	11	2,8%
Mexico	13	3,7%	Marokko	7	2,0%	Meerdere nationaliteiten	6	2,2%	Mexico	8	2,0%
Andere	49	14,0%	Andere	41	11,9%	Andere	32	11,9%	Andere	48	12,1%
<b>totaal</b>	<b>350</b>	<b>100%</b>	<b>totaal</b>	<b>344</b>	<b>100%</b>	<b>totaal</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>	<b>totaal</b>	<b>396</b>	<b>100%</b>

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft het toezicht op de naleving van de voorwaarden met betrekking tot de plaatsing van au pair-jongeren al vele jaren hoog op haar prioriteitenlijst staan. De voorbije vijf jaar (2017-2021) werden 403 onderzoeken uitgevoerd. In 42% van de onderzoeken werden onregelmatigheden vastgesteld. Inbreuken betreffen in hoofdzaak de uitbetaling van zakgeld op een eigen rekening, het maximum aantal uren dat gepresteerd mag worden, en het verplicht volgen van een taal cursus.

### 2.3.7 Bijzondere groep: de uitzendkrachten

Uitzendkrachten vormen een bijzondere groep binnen de groep economische migranten in Vlaanderen. Uitzendkrachten die woonachtig zijn in een andere Europese lidstaat en aldaar toegang hebben tot arbeid, kunnen vrij ter beschikking gesteld worden door een uitzendkantoor aan een gebruiker gevestigd in het Vlaamse gewest. Het uitzendbureau dient uiteraard over een Vlaamse erkenning als uitzendkantoor te beschikken.

Uitzendkantoren die buitenlandse arbeidskrachten van buiten Europa aantrekken om ze ter beschikking te stellen aan een gebruiker in het Vlaamse gewest, dienen wel over een toelating tot arbeid voor deze buitenlandse arbeidskracht te beschikken. **Het aantal toelatingen voor buitenlandse**

**uitzendkrachten is beperkt** (zie tabel 11). De toelating is gebonden aan en beperkt tot de specifieke prestatie van de uitzendkracht bij de gebruiker. Het uitzendkantoor dient over een Vlaamse erkenning te beschikken. Toelatingen in de categorie knelpunten en overige worden enkel uitgereikt aan uitzendkantoren gevestigd in België, niet aan buitenlandse uitzendkantoren.

Wat de werving en selectie van kandidaten in het buitenland betreft: **het erkend uitzendkantoor treedt op als werkgever van de buitenlandse werknemer, en staat zelf in voor de werving en selectie van de kandidaten**. Een (buitenlandse) partner kan het uitzendkantoor niet vertegenwoordigen als werkgever. Het erkend uitzendkantoor draagt de verantwoordelijkheid dat het aanbrenge van buitenlandse kandidaat-werknemers door een eventuele partner in overeenstemming verloopt met de bepalingen van private arbeidsbemiddeling.

**Tabel 11.** Aantal toelatingen voor uitzendkrachten, per categorie van werknemers, 2019-2022

Categorie	2019	2020	2021	2022
Hoogopgeleide	35	21	11	42
Knelpuntberoep	12	13	0	2
Overige	0	0	1	28
<b>Totaal</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>72</b>

## 2.4 DUURTIJD VAN DE TOELATING

### 2.4.1 Toelating bepaalde duur

Toelatingen tot arbeid voor bepaalde duur worden opgedeeld in 2 categorieën: tewerkstellingen voor korte duur (max. 90 dagen binnen een periode van 180 dagen), en tewerkstellingen voor lange duur (meer dan 90 dagen). Voor tewerkstelling van korte duur wordt een arbeidskaart afgeleverd. Tewerkstellingen van lange duur vallen onder de gecombineerde vergunning (zie verder 2.6.1).

**Tabel 12.** Verdeling aanvragen arbeidskaarten – gecombineerde vergunning, 2019-2022

	2019		2020		2021		2022	
	Eerste aanvraag	Hernieuwing	Eerste aanvraag	Hernieuwing	Eerste aanvraag	Hernieuwing	Eerste aanvraag	Hernieuwing
Arbeidskaart	1.487	476	1.676	287	3.398	306	4.510	494
Gecombineerde vergunning	4.785	5.954	3.682	3.065	5.803	3.241	10.035	5.160
<b>Totaal</b>	<b>6.272</b>	<b>6.430</b>	<b>5.358</b>	<b>3.352</b>	<b>9.201</b>	<b>3.547</b>	<b>14.545</b>	<b>5.654</b>

Opvallend is dat tijdens de **coronapandemie het aantal tewerkstellingen van korte duur minder terugviel** dan het aantal tewerkstellingen van lange duur (zie tabel 12). Een duidelijke verklaring hiervoor is er niet. In elk geval werd reizen om professionele redenen tijdens de lockdown door Europa beschouwd als essentiële verplaatsing.

## 2.4.2 Toelating onbepaalde duur

Naast het aantrekken van buitenlands toptalent, moet aanwezig talent ook structureel verankerd worden in onze ondernemingen. Buitenlandse werknemers die voor een werkgever, gevestigd in het Vlaamse Gewest, **gedurende vier jaar** gewerkt hebben, kunnen een **toelating tot arbeid voor onbepaalde duur** bekomen. Een toelating voor onbepaalde duur is niet gebonden aan één bepaalde werkgever of aan één bepaalde functie: ze geeft de werknemer onbepaald toegang tot de arbeidsmarkt. Ook hoogopgeleide profielen komen in aanmerking voor deze toelating tot arbeid voor onbepaalde duur, wat voordien niet het geval was. Het aantal toelatingen voor onbepaalde duur zit in de lift (zie tabel 13).

Bijna de helft van alle toelatingen onbepaalde duur wordt toegekend aan werknemers afkomstig uit drie landen: **Marokko, Turkije en Indië** (zie tabel 13). Dit betekent dat deze werknemers een stabiele tewerkstelling in Vlaanderen hebben, gezien ze er al minstens 4 jaar tewerkgesteld zijn. Prestaties als gedetacheerde werknemer of prestaties buiten de arbeidsovereenkomst (bv. als stagiair) komen niet in aanmerking voor een toelating voor onbepaalde duur.

**Tabel 13.** Top 10 van nationaliteiten van toelatingen van onbepaalde duur, 2019-2022

2019			2020			2021			2022		
Marokko	25	13,4%	Turkije	26	18,1%	Marokko	21	15,8%	Turkije	52	24,3%
Albanië	21	11,3%	Marokko	23	16,0%	Turkije	20	15,0%	India	27	12,6%
India	18	9,7%	India	16	11,1%	India	19	14,3%	Marokko	22	10,3%
Turkije	18	9,7%	China	9	6,3%	Tunesië	8	6,0%	Bosnië-Herzegovina	11	5,1%
Nepal	15	8,1%	Albanië	7	4,9%	Kameroen	6	4,5%	Brazilië	8	3,7%
Rusland	9	4,8%	Kameroen	7	4,9%	Albanië	5	3,8%	China	8	3,7%
Oekraïne	7	3,8%	Brazilië	5	3,5%	Nepal	5	3,8%	Oekraïne	8	3,7%
Verenigde Staten	7	3,8%	Nepal	5	3,5%	Bosnië-Herzegovina	4	3,0%	Tunesië	7	3,3%
Kosovo	6	3,2%	Oekraïne	4	2,8%	Verenigde Staten	4	3,0%	Albanië	6	2,8%
Bosnië-Herzegovina	5	2,7%	Tunesië	4	2,8%	Egypte	3	2,3%	Kosovo	6	2,8%
Andere	55	29,6%	Andere	38	26,4%	Andere	38	28,6%	Andere	59	27,6%
<b>Totaal</b>	<b>186</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>	<b>Totaal</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>

## 2.5 MARKTCONFORME VERLONING

Bij het uittekenen van het Vlaams economische migratiebeleid werden bestaande barrières die het aantrekken van toptalent in de weg stonden, weggewerkt. Het aantrekken van buitenlands talent mag echter geen aanleiding geven tot vervanging van eigen werknemers, tot oneerlijke concurrentie of tot sociale dumping op onze arbeidsmarkt. Om die reden werden **specifieke loonvereisten** opgenomen voor elke categorie van werknemers (zie tabel 14).

Voor hoogopgeleide functies wordt een salarisdrempel berekend op basis van het gemiddeld bruto jaarloon in België. Dit bedrag wordt jaarlijks vastgelegd door de Algemene Directie Statistiek van de FOD Economie. Per categorie van hooggeschoolde werknemer wordt een percentiel van het gemiddeld bruto jaarloon vastgelegd. Dit gemiddeld salaris vormt een objectieve maatstaf, waarvan het bedrag jaarlijks aangepast wordt. **De berekenwijze van een marktconform salaris op basis van een bepaald percentiel van het gemiddeld bruto jaarloon, is voorzien in de Europese richtlijn blauwe kaart 2009/50. In het Vlaamse beleid van 2019 werd deze berekenwijze algemeen toegepast op alle hoogopgeleide functies.** Het voordeel is dat de regelgeving niet aangepast moet worden naar aanleiding van aanpassingen van de lonen aan de levensduurte.

*Tabel 14. Overzicht van specifieke jaarlijkse salarisdrempels voor bepaalde categorieën, 2019-2022*

Categorie	Percentage	2019		2020		2021		2022	
		GBML <sup>11</sup>	Salaris-drempel	GBML	Salaris-drempel	GBML	Salaris-drempel	GBML	Salaris-drempel
Leidinggevende	160%	€ 3.489	€ 66.989	€ 3.558	€ 68.314	€ 3.627	€ 69.638	€ 3.758	€ 72.154
Intra-corporate transferee leidinggevende <sup>12</sup>	160%	-	-	-	-	€ 3.627	€ 69.638	€ 3.758	€ 72.154
Europese blauwe kaart	120%	€ 3.489	€ 50.242	€ 3.558	€ 51.235	€ 3.627	€ 52.229	€ 3.758	€ 54.115
Intra-corporate transferee specialist	100%	-	-	-	-	€ 3.627	€ 43.524	€ 3.758	€ 45.096
Intra-corporate transferee stagiair	100%	-	-	-	-	€ 3.627	€ 43.524	€ 3.758	€ 45.096
Hooggeschoolde	100%	€ 3.489	€ 41.868	€ 3.558	€ 42.696	€ 3.627	€ 43.524	€ 3.758	€ 45.096
Hooggeschoolde <30jaar / verpleegkundige	80%	€ 3.489	€ 33.494,4	€ 3.558	€ 34.156,8	€ 3.627	€ 34.819	€ 3.758	€ 36.077

Voor bedrijven die **pas afgestudeerden of jonge werknemers** willen aantrekken bleek het vooropgestelde salarisbarema voor hoogopgeleiden te hoog. Daarom wordt de salarisdrempel voor jong hoogopgeleid talent, dat tewerkgesteld wordt in het Vlaams gewest, vastgelegd op **80% van het toepasselijk salarisbarema**. Hierbij wordt de groep jong talent begrensd tot de maximumleeftijd van 30 jaar, naar analogie met het Nederlandse systeem. Het aantal toelatingen uitgereikt aan jonge hoogopgeleide werknemers verloopt in **stijgende lijn**: in 2019 ging het om 734 toelatingen, in 2020 om 1.072 toelatingen, in 2021 werden 965 toelatingen uitgereikt en in 2022 1.976 toelatingen. De dag dat de jongere 30 jaar wordt, moet het volledige salaris voor een hoogopgeleide betaald worden (100%).

Daarnaast geldt deze verlaagde salarisdrempel tevens voor **verpleegkundigen**. In 2021 en 2022 werden respectievelijk 136 en 137 toelatingen uitgereikt aan verpleegkundigen. In de overgrote meerderheid gaat het om Indische verpleegkundigen.

<sup>11</sup> GBML = gemiddeld bruto maandloon, berekend door StatBel - FOD WASO.

<sup>12</sup> Intra-corporate transferee categorieën zijn pas in voege vanaf 2021, zie 4.2.



Buitenlandse arbeidskrachten in **knelpuntberoepen** moeten ingeschaald worden als middengeschoolde werknemer. Daarbij dienen de **sectorlonen** gerespecteerd te worden. Een werknemer tewerkgesteld in een knelpuntberoep, moet in een **minimaal 'middengeschoolde' categorie** betaald worden volgens het bevoegde **paritair comité**. Vóór 2022 kwam het voor dat middengeschoolde functies opgenomen op de knelpuntberoepenlijst verloond werden volgens een lagere categorie of lagere functieclassificatie uit het paritair comité. Omdat een inschaling als ongeschoolde arbeider haaks staat op de invulling van een middengeschoolde functie, worden de concrete lonen uit de paritair comités sedert 2022 strikter geëvalueerd bij de aanvraag.

Voor alle andere categorieën is het minimumloon het loon dat voorgeschreven wordt door het betrokken paritair comité. Sowieso mag dit loon niet lager zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GMMI). Door recent overschrijden van de spilindex alsook het sociaal akkoord is dat GMMI regelmatig gestegen, en bedraagt het op 1 december 2022: €1.954,99.

## 2.6 PROCEDURE

### 2.6.1 Gecombineerde procedure

Administratieve vereenvoudiging vormde een belangrijke bouwsteen van het economisch migratiebeleid in Vlaanderen. De diverse overheden in dit land werken nauw samen op het vlak van legale migratie. Dit is nodig, enerzijds omdat de zesde staatshervorming de bevoegdheden inzake migratie heeft verdeeld over de federale overheid en de regio's, en anderzijds omdat Europa één gecombineerde vergunning voorschrijft (richtlijn single permit 2011/98).

Het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 regelt de samenwerking tussen de betrokken overheden, gezien de bevoegdheden werk en verblijf in economische migratie elkaar raken. Dit samenwerkingsakkoord kwam er niet zonder slag of stoot. De Europese single permitrichtlijn moest omgezet zijn op 25 december 2013. Op dat moment was de federale overheid nog exclusief bevoegd voor de omzetting van de richtlijn. Pas op 1 juli 2014 werden de gewesten hiervoor medebevoegd. De regionale overheden namen op dat moment een niet-omgezette richtlijn, met hangende Europese inbreukprocedure, over.

De zesde staatshervorming heeft de bevoegdheden inzake toegang tot arbeid over verschillende niveaus verdeeld: economische migratie is een regionale bevoegdheid geworden, maar de toegang tot arbeid van vreemdelingen in een specifieke verblijfssituatie is een federale bevoegdheid gebleven. De controle op al deze verschillende regelgevingen is een gedeelde bevoegdheid, dus zowel federaal als gewestelijk. Daarnaast is de regelgeving inzake het verblijf volledig federaal. Deze **complexe bevoegdheidsverdeling** maakt dat lang gewerkt werd aan een eerste schema van omzetting van de Europese single permitrichtlijn. De eerste aanzet tot omzetting die de bevoegdheidsregels van de bijzondere wet respecteerde en waar elke partij zich in kon terugvinden werd goedgekeurd op de interministeriële conferentie van 22 april 2014.

De eerste regelgevende ontwerpen van omzetting die door de verschillende partijen opgesteld werden op basis van een politiek akkoord van omzetting (gevalideerd op het Overlegcomité) werden door de Raad van State echter afgewezen omdat volgens de Raad voorafgaandelijk een samenwerkingsakkoord tussen de gewesten en federaal moest gesloten worden. Volgens de Raad vormt het



samenwerkingsakkoord de enige garantie op een correcte omzetting, in overeenstemming met de bevoegdheidsverdelende regels van de bijzondere wet. In opvolging van de verschillende adviezen van de Raad van State en in uitvoering van artikel 92 bis, §3, c) van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, werd door de verschillende partijen bovengenoemd samenwerkingsakkoord opgesteld.

Intussen liep de Europese inbreukprocedure. België werd reeds in maart 2014 voor de niet-omzetting van de richtlijn 2011/98 door de Europese Commissie in gebreke gesteld. De Europese Commissie besliste de zaak voor het Hof van Justitie te brengen, met een eis tot dwangsom van 70.828€ per dag, te betalen vanaf de dag van veroordeling. Door de inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord op 1 januari 2019, werd een veroordeling afgewend. De pleitzitting voor het Hof van Justitie, die gepland stond op 22 januari 2019, werd geannuleerd.

### **2.6.2 Uniek loket**

Tot 2019 werden aanvragen toelating tot arbeid via het loket in de gebouwen van de Vlaamse overheid of per post ingediend. N.a.v. de coronapandemie werd toegestaan dat aanvragen per email ingediend werden. Het werd een voorafname op een volledig geautomatiseerde procedure. In het samenwerkingsakkoord van 2018 hadden partijen zich ertoe verbonden om een elektronisch platform te creëren dat het mogelijk maakt om gegevens en documenten op elektronische wijze te verzamelen en uit te wisselen tussen de verschillende bevoegde overheden.

Het uniek loket “Working in Belgium” werd op 31 mei 2021 in gebruik genomen, en is verplicht sedert 1 oktober 2021. Aanvragers (werkgevers en mandatarissen) dienen de aanvragen in via het uniek loket en kunnen er de voortgang van het dossier opvolgen (documenten aanvullen, statussen ontvangen). Er wordt momenteel gewerkt aan de uitbreiding van het uniek loket tot de aanvragen voor korte en onbepaalde duur, en tot beroepskaarten. Ook de automatische gegevensstromen tussen overheden worden uitgebreid.



## 3 ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS

### 3.1 INVOERING VAN EEN NIEUW REGELGEVEND KADER

Ook in de materie beroepskaarten werden de bevoegdheden door de zesde staatshervorming overgeheveld naar de gewesten. Voor wat betreft de buitenlandse zelfstandigen is Vlaanderen bevoegd geworden voor de volledige materie inzake zelfstandige beroepsactiviteit, met uitzondering van de vrijstellingen die betrekking hebben op de specifieke verblijfssituatie van de betrokkene. Dit vormt een verschil met de materie tewerkstelling van buitenlandse werknemers, waar zowel de toelatingen als de vrijstellingen gekoppeld aan de specifieke verblijfssituatie van de betrokkene federale bevoegdheid gebleven zijn. De Vlaamse bevoegdheid inzake beroepskaarten is dus ruimer dan deze inzake arbeidskaarten. De beroepskaart die toegang tot een zelfstandige activiteit verschaft, ondergeschikt aan het verblijf van betrokkene, is in 2022 echter afgeschaft. Elke aanvraag beroepskaart wordt aan dezelfde criteria onderworpen.

De wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen voldeed niet langer aan de noden van de Vlaamse competitieve kenniseconomie. Nieuwe regelgeving was noodzakelijk. Het nieuwe Vlaamse beleid inzake buitenlandse zelfstandigen werd van kracht op 1 januari 2022. **Door deze hervorming werd het Vlaams economisch migratiebeleid inzake zelfstandigen beter afgestemd op het Vlaamse innovatie-, investerings- en acquisitiebeleid dat Flanders Investment and Trade (FIT) en het Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO) voeren. Het nieuwe beleid wil ook frauduleuze constructies, misbruiken en schijnzelfstandigheid uitsluiten.**

### 3.2 KRACHTLIJNEN VAN HET NIEUW REGELGEVEND KADER

Het nieuwe beleid inzake de buitenlandse zelfstandige ondernemers wil de Vlaamse competitieve kenniseconomie verrijken, eerder dan haar te verdringen. Door de nadruk te leggen op innovatie, jobcreatie en investeringen leggen we de lat hoger: de Vlaamse economie dient baat te hebben bij deze projecten. Innovatieve buitenlandse zelfstandigen kunnen synergiën creëren met Vlaamse ondernemingen en zo een nuttige bijdrage leveren aan de Vlaamse economie. Om duurzame economische impact te generen, meer banen te creëren en het concurrentievermogen te vergroten, dienen succesvolle startups over de grenzen heen te groeien en de internationale markten te veroveren.

Het nieuwe regelgevend kader bevat de krachtlijnen van deze doelstelling: het gaat om de invulling van het begrip innovatie, de onderverdeling in drie categorieën van zelfstandigen (startups & scale-ups, klassieke ondernemingen en speciale statuten) en de toetsing van de economische meerwaarde voor Vlaanderen.

#### 3.2.1 Invulling van het begrip innovatie

Innovatie is een hot topic en wordt door VLAIO gedefinieerd als “het toepassen van nieuwe technologieën in producten, diensten en processen, of het ontwikkelen van nieuwe (of verbeterde) producten, diensten en processen en het omzetten daarvan in toegevoegde waarde”. Door de toenemende globalisering en de vergrijzing kunnen we via innovatieve producten of diensten een plaats veroveren in de internationale



kenniseconomie. Daarom is het van belang om innovatief ondernemend talent vroegtijdig te identificeren en te ondersteunen.

**Innovatieve ondernemingen** kunnen eenvoudig en snel een beroepskaart verkrijgen. Hun aanvragen worden met **voorrang behandeld**. Dit geldt ook voor startende ondernemingen.

Een voorbeeld van innovatieve onderneming is **Asyilia Diagnostics BV**. De onderneming werd in 2019 opgericht in Vlaanderen door een Russische ondernemer en telt momenteel 6 voltijdse werknemers. De onderneming ontwikkelt diagnostische tools en brengt gepersonaliseerde oplossingen voor huidkanker patiënten. Op basis van artificiële intelligentie wordt voorspeld welke melanoompatiënten zullen reageren of bijwerkingen zullen ontwikkelen.

### 3.2.2 Drie categorieën van zelfstandigen

Elke buitenlandse zelfstandige die een aanvraag doet tot het bekomen van een beroepskaart wordt getoetst aan de hand van de algemene criteria. Er werden 3 categorieën geïntroduceerd: de startups & scale-ups, de klassieke ondernemingen en de speciale statuten. Elke categorie heeft haar eigen voorwaarden om een beroepskaart te verkrijgen.

#### 1. Startups & scale-ups

In België is Vlaanderen de belangrijkste vestigingsplaats van startups omwille van de ligging van de grootsteden Antwerpen en Gent. Hoewel er in Brussel ook veel startups zijn gevestigd, stellen we vast dat er van 2010 tot 2017 maar liefst 60-70% van de startups zich vestigden in Vlaanderen.

Het belang van startups & scale-ups is opgemerkt in verschillende landen. Onder meer Canada, Chili en een aantal Europese landen (waaronder Nederland, Frankrijk, Litouwen en Denemarken) hebben soepele criteria uitgewerkt waardoor innovatieve ondernemers de kans krijgen om hun project te realiseren.

In het economisch migratiebeleid van 1965 bleef het belang van startups & scale-ups onderbelicht. Nochtans doet Vlaanderen het goed: het aantal startups in Vlaanderen bedraagt evenveel als in Nederland waardoor Vlaanderen een volwaardige plaats heeft naast de internationale startup steden Londen en Berlijn. De problematiek zit vooral in de doorgroefase (scale-up) omdat startups toegang nodig hebben tot risicokapitaal om hun activiteiten uit te breiden. Teneinde deze activiteiten aan te trekken én te behouden is het van belang om deze vroegtijdig te identificeren (dit kan via de Vlaamse kenniscentra, de speerpuntclusters, FIT) en een versoepelde procedure te voorzien (die zich onder meer zal vertalen in een kortere doorlooptijd) zodat deze startups snel aan de slag kunnen in Vlaanderen.

**Een startup brengt een nieuw product of dienst op de markt, of verruimt de markt voor een bestaand product of dienst. Een startup moet beschikken over een schaalbaar bedrijfsmodel. Waar nodig werkt de startup samen met een kennisinstelling of een daaraan verbonden incubator.**

#### 2. Klassieke ondernemingen

Onder de klassieke ondernemingen verstaan we de ondernemingen die niet noodzakelijk innovatief zijn, maar wel een **economische meerwaarde** hebben voor Vlaanderen. Dit bijvoorbeeld door jobcreatie of door investeringen, of wanneer de uitgeoefende functie een knelpuntberoep betreft. Hieronder vallen onder meer de managementvennootschappen die ondersteunend werk leveren voor startups of

zelfstandigen die worden ingeschakeld in bestaande ondernemingen. Wanneer een plan potentieel heeft en een gunstig effect zou kunnen hebben op het bestaand economisch weefsel in Vlaanderen, kan betrokkene doorverwezen worden naar gespecialiseerde instanties (bv. VLAIO en haar netwerk van partnerorganisaties) met het oog op een verdere begeleiding en ondersteuning bij het opstarten van een éénmanszaak of een andere vennootschapsvorm in Vlaanderen. Op die manier hebben deze profielen reële slaagkansen bij het bekomen van een beroepskaart.

### 3. Speciale statuten

Onder de speciale statuten vallen onder meer sportlui, kunstenaars en diamantairs. Deze beroepen hebben een bepaalde specialisatie waarvan de meerwaarde best beoordeeld kan worden door het bevoegde beleidsdomein. Er bestaat reeds een langdurige samenwerking met Sport Vlaanderen voor de beoordeling van de **sportbeoefenaars en trainers**. Een gelijkaardige samenwerking is er met het Departement Cultuur, Jeugd en Media voor wat betreft de **kunstenaars**. Voor **diamantairs** levert de Federatie der Belgische Diamantbeurzen en de FOD Economie een advies. Instanties die thuis zijn in de materie kunnen de sportieve, cultureel-artistieke of commerciële meerwaarde van de functie best inschatten. Nederland hanteert dezelfde werkwijze.

#### 3.2.3 Toetsing van de economische meerwaarde

Er worden 6 criteria vastgelegd waaraan een aanvrager moet voldoen. Welke criteria van toepassing zijn, hangt af van de categorie zelfstandige waarvoor men een aanvraag indient.

##### 1. Het ondernemingsplan

Het ondernemingsplan is van essentieel belang bij de beoordeling van de economische of innovatieve meerwaarde van het project voor Vlaanderen. Aan de hand van een ondernemingsplan bepaalt de buitenlandse zelfstandige zijn missie, visie en bedrijfsstrategie. De “core business” van de onderneming is het vertrekpunt voor de verdere screening van de aanvraag. Dit plan bestaat uit 6 onderdelen (persoons- en bedrijfsgegevens, omschrijving van het idee, marktanalyse, missie/visie/strategie, marketingplan, financieel plan). Er wordt bijzondere aandacht besteed aan het **financieel plan**: dit is het kloppend hart van de onderneming. Het bevat een overzicht van de middelen, inkomsten en kosten voor een periode van minstens 2 jaar. Het aanwezige startkapitaal en een inschatting van de potentiële jobcreatie wordt beoordeeld. Voor de speciale statuten (meer bepaald voor de sporters en de kunstenaars) volstaat een beknopt financieel plan met een omzet- en een liquiditeitsprognose.

##### 2. Uitkering van een eigen loon

Naast het ondernemerschap dient er ook aandacht te zijn voor het levensonderhoud van de zelfstandige ondernemer. De aanvrager dient te beschikken over voldoende bestaansmiddelen waarbij **120% van het leefloon** als criterium wordt gehanteerd. Er wordt, naar analogie met de regelgeving omtrent arbeidskaarten, de mogelijkheid voorzien om de vereiste inkomsten van de zelfstandige te pro-rateren indien diens activiteiten voor korte duur (bv. 6 maanden) worden uitgeoefend.

##### 3. Minimumstartkapitaal

De klassieke ondernemingen moeten over een minimumstartkapitaal van **18.600 euro** (geïndexeerd bedrag sinds 1 maart 2023: 20.058€) beschikken. Het kapitaal moet vóór de aanvang van de zelfstandige activiteit volstort worden op een financiële rekening op naam van de

aanvrager. Aan de hand van een bankattest wordt er bewezen dat die gelden ter beschikking staan van de onderneming in oprichting en aangewend dienen te worden tijdens de bedrijfsuitoefening van de zelfstandige activiteit. Deze voorwaarde is nieuw ten opzichte van het beleid van 1965.

#### 4. Het profiel van de ondernemer

Door te peilen naar de gevolgde opleidingen (minimale vereiste is een middengespoold diploma niveau 4 in de Vlaamse Kwalificatiestructuur), de verworven competenties, de kennis van het Nederlands of de intentie om Nederlands te leren in de context van ondernemerschaps- en werkervaring en een uittreksel uit het strafregister, verkrijgen we een goed beeld van de betrokkene.

5. De mogelijkheid tot **jobcreatie, investeringen**, de invulling van een **knelpuntberoep** en de **ervaring met Vlaanderen**.

6. De beoogde zelfstandige activiteit mag **geen inbreuk** vormen op de **openbare orde en goede zeden** en dient te voldoen aan de **geldende wettelijke en reglementaire verplichtingen**.

### 3.3 CIJFERS EN EERSTE EVOLUTIES

Het aantal aanvragen voor een beroepskaart kende tot vóór de introductie van de nieuwe regelgeving een jaarlijkse toename: van 760 aanvragen in 2019 naar 1.003 aanvragen in 2021 (een stijging met 32%). **Door de invoering van het nieuwe beleid in 2022 nam het aantal aanvragen af (een daling van 33%).**

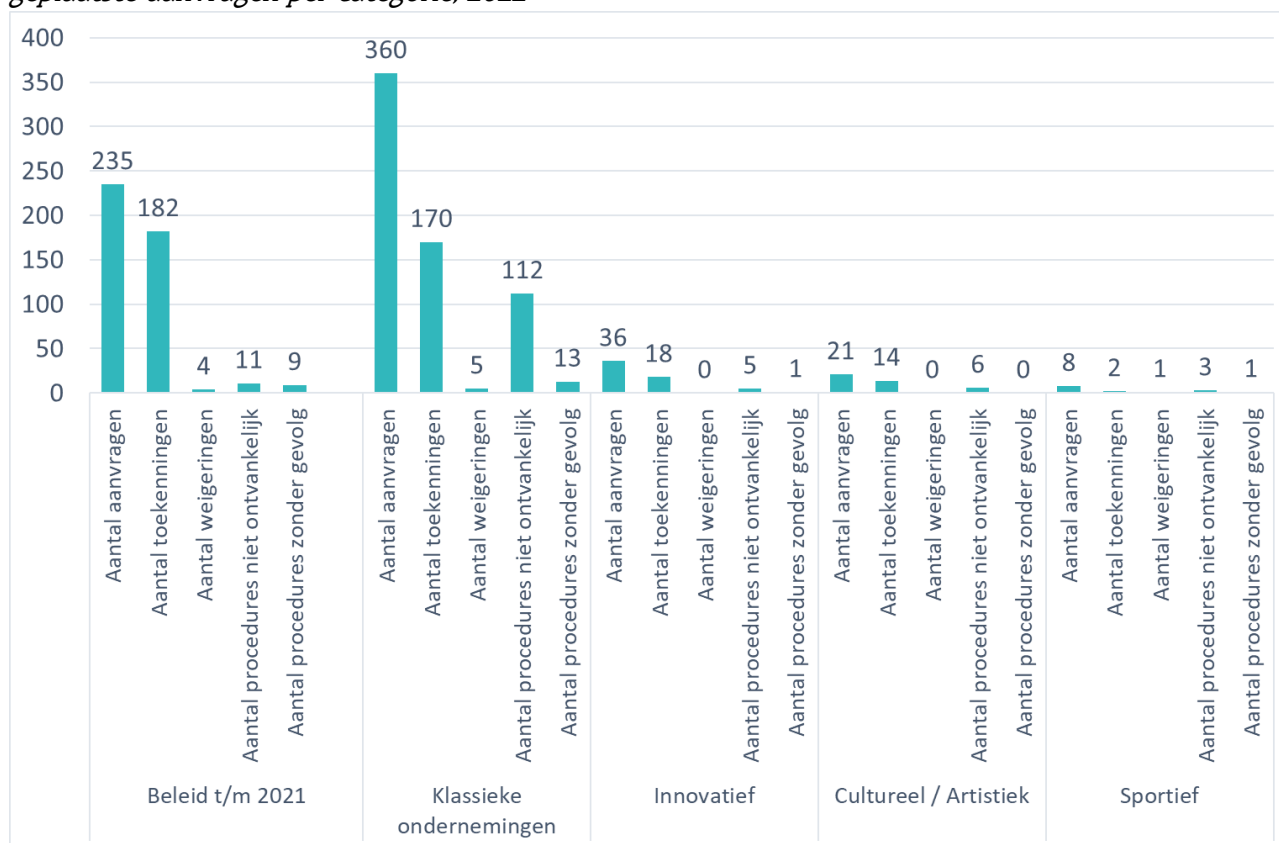
Er zijn twee verklaringen voor deze daling:

1. Het beleid is **bewust verstrengd**: ondernemingen moeten een duidelijke meerwaarde betekenen voor Vlaanderen. De invoering van het startkapitaal en het minimale opleidingsniveau voor klassieke ondernemingen illustreren deze verstrenging. Veelbelovende startups of scale-ups worden in het nieuwe beleid specifiek aangetrokken.
2. De **beroepskaart** die tot 2021 versoepeld uitgereikt werd **zonder verblijfsrecht** te openen, werd **afgeschaft**. Het ging hierbij om vreemdelingen die reeds een (tijdelijke) verblijfsvergunning hadden voor België en die een zelfstandige activiteit wilden uitoefenen waarvoor ze niet vrijgesteld waren van een beroepskaart. Dit soort aanvragen maakte 40% uit van de eerste aanvragen. Ze werden versoepeld toegekend omdat de beroepskaart ondergeschikt bleef aan het eerder toegekende verblijfsrecht van de vreemdeling. Sinds de invoering van de nieuwe regelgeving in 2022 wordt elke aanvraag van een beroepskaart getoetst aan dezelfde criteria.

Grafiek 6 toont het aantal aanvragen, toekenningen en weigeringen per categorie die door het nieuwe beleid werd geïntroduceerd. Het merendeel van de eerste aanvragen wordt ingediend in de categorie **klassieke ondernemingen (54%)**. Het aantal aanvragen in de categorie **innovatieve ondernemingen** of bijzondere categorieën was het eerste jaar **beperkt**. Ongeveer de helft van alle aanvragen wordt toegekend. De maximale duurtijd van de beroepskaart is 3 jaar. Een groot deel van de aanvragen wordt onontvankelijk verklaard omdat ze onvolledig zijn (zie hoger 3.2.3). Slechts een minderheid van de aanvragen is volledig en wordt toch ten gronde geweigerd (1,5%).



**Grafiek 6** Aantal aanvragen en aantal toegekende, geweigerde, niet-ontvankelijke en zonder gevolg geplaatste aanvragen per categorie, 2022



De voornaamste redenen voor het **weigeren** van een beroepskaart in het jaar 2022 zijn, dat de aanvrager niet voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en/of dat onvoldoende de economische meerwaarde van het project aangetoond wordt.

Activiteiten in de categorie klassieke ondernemingen die frequent voorkomen zijn consultancy voor IT, grafisch ontwerp, activiteiten in de bouwsector (renovatie, stukadoor, schrijnwerker), gezondheidssector (kinesithérapie, tandarts, dokter) en diamantairs.

In 2022 werd ook een aantal hernieuwingen toegekend volgens de principes van het oude beleid. Het gaat om 235 aanvragen waarvan de meerderheid positief beslist werd.

Na 1 jaar nieuwe regelgeving kunnen we voorzichtig concluderen dat de introductie van algemene en specifieke toelatingsvoorwaarden voor zelfstandigen heeft geleid tot **minder aanvragen**. Aanvragen moeten uitgebreider gemotiveerd worden, en **enkel volledige en kwalitatieve dossiers** leiden tot de afgifte van een beroepskaart.

Een mooi voorbeeld van een kwalitatief en veelbelovend project is **DAU Technology BV**. Hiervoor verkreeg de Zuid-Afrikaanse zaakvoerder een beroepskaart. Deze onderneming ontwerpt en produceert computerchips, gemaakt voor 'track-and-trace' van paletten, lichte containers of andere waardevolle herbruikbare dragers van goederen. Zelfontworpen robotten plaatsen een computerchip, bijvoorbeeld in een pallet, waardoor deze paletten eenvoudig kunnen gevolgd worden. Bovendien bespaart elke onderneming tijd en geld in het manueel monteren van zo'n track-and-trace systeem. Het systeem is uniek

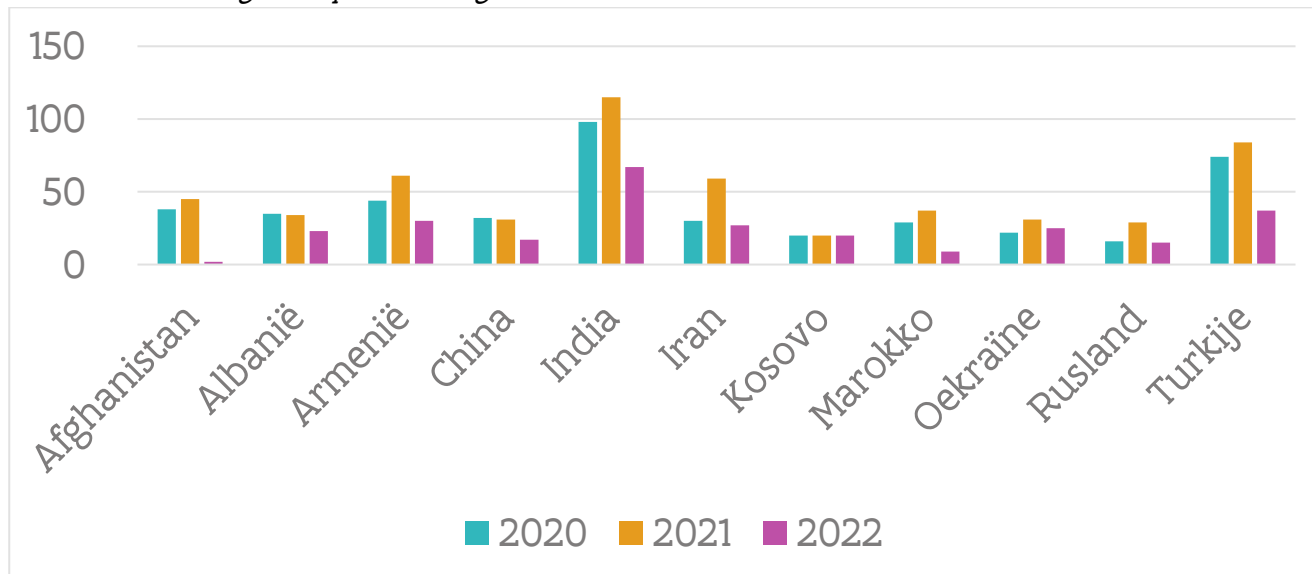


in de wereld en onderscheidt zich in de markt. Het bedrijfsmodel is schaalbaar door de robotische onderhoudsautomatisering.

### 3.4 NATIONALITEITEN EN GESLACHT

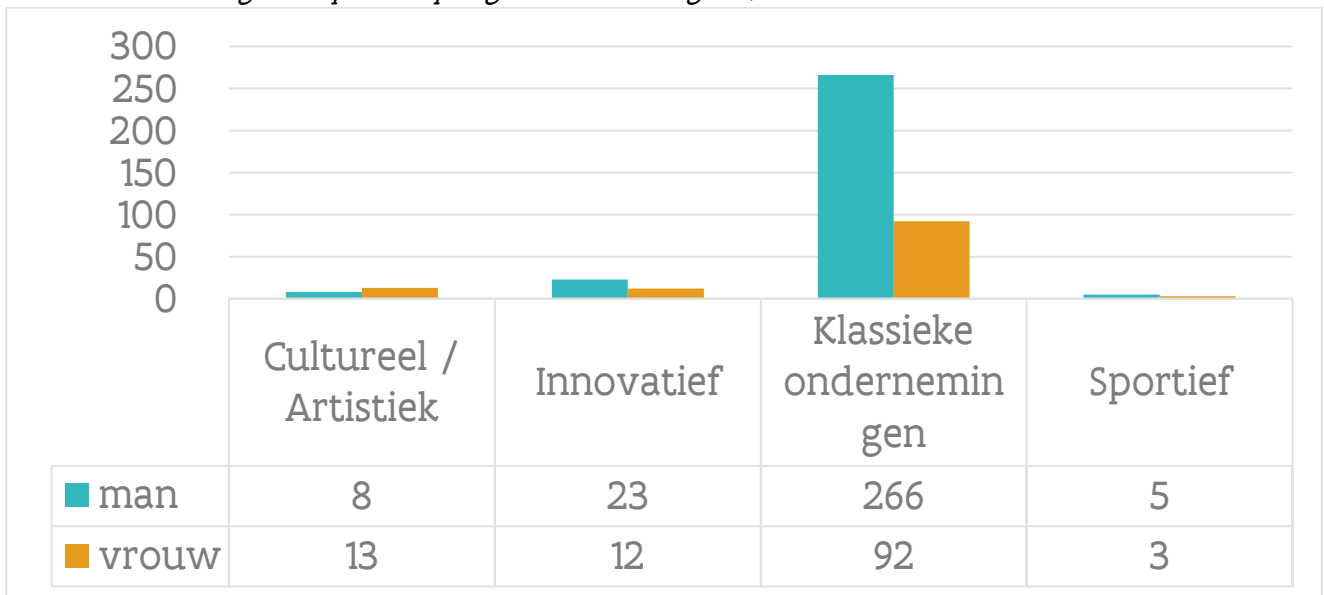
De grootste aanvragers tot het bekomen van een beroepskaart kwamen de voorbije jaren (van 2020-2022) uit **India, Turkije en Armenië**. Gevolgd door Iran, Albanië, Afghanistan, China, Oekraïne, Marokko, Rusland en Kosovo. Uit grafiek 7 blijkt dat het overwicht van de drie grootste nationaliteiten in 2022 is afgenomen.

**Grafiek 7.** Aanvraag beroepskaart volgens nationaliteit, 2020-2022



Uit de cijfers van grafiek 8 blijkt dat het merendeel van de aanvragers van een beroepskaart voor het starten van een **eenmanszaak of vennootschap mannen** zijn: 72% mannen t.o.v. 28% vrouwen, verspreid over de verschillende categorieën.

**Grafiek 8. Aanvraag beroepskaart per geslacht en categorie, 2022**



Als de vergelijking wordt gemaakt voor wat het aantal aanvragen betreft per vennootschapsvorm en per categorie ten opzichte van het oude beleid, dan blijft het aantal opstartende eenmanszaken in vergelijking met een vennootschap (BV, NV, Commanditaire vennootschap of ander) de bovenhand houden.

Deze logica wordt doorgetrokken naar de verschillende categorieën die sinds het nieuwe beleid beroepskaarten in voege zijn. Er worden iets meer eenmanszaken (54%) gestart ten opzichte van vennootschappen (46%). Mannen starten vaker een vennootschap (36%) dan vrouwen (9%). In eenmanszaken is het aandeel van mannen (35%) meer in lijn met dat van vrouwen (19%).

### 3.5 PROCEDURE

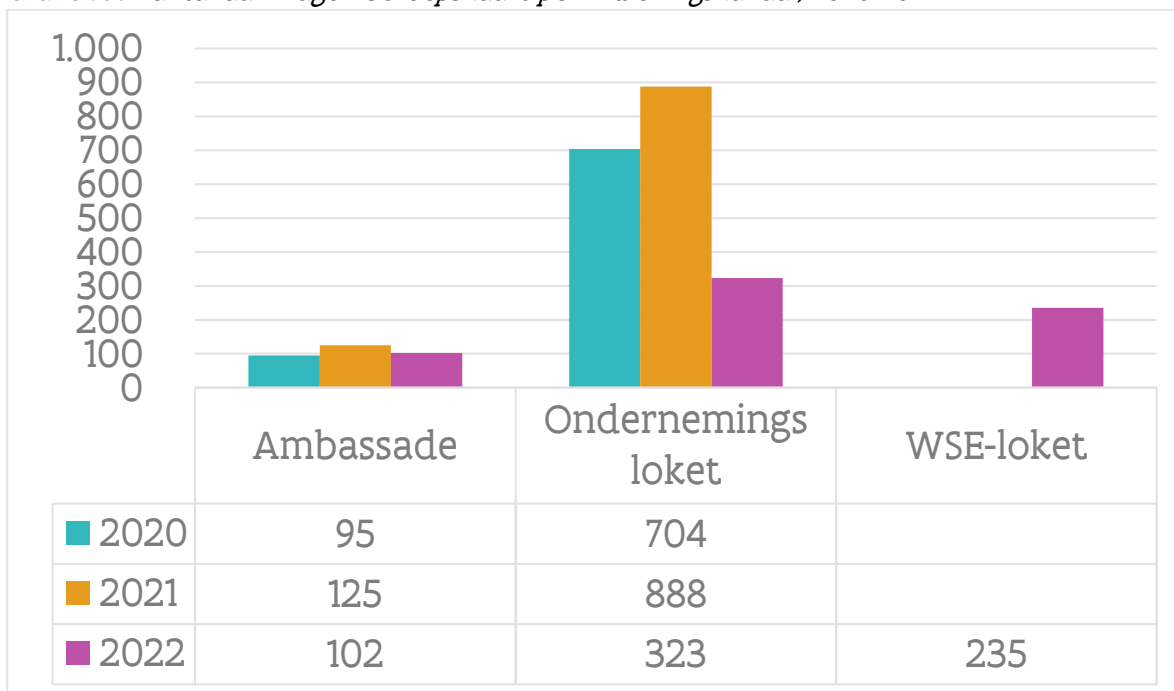
Bij de aanvang van de coronapandemie in 2020 werd aanvaard dat de aanvragen per mail ingediend werden. Dit betekende het einde van de papieren aanvraagdossiers. Procentueel gezien werden er in 2021 88% van de aanvragen via het Ondernemingsloket ingediend en 12% via een ambassade/diplomatieke consulaire post.

Gelet op de toenemende digitalisering werd de mogelijkheid gecreëerd om, naar analogie van de gecombineerde vergunning, de **aanvragen van de beroepskaart via een digitaal platform** in te dienen. Dit houdt in dat de aanvrager niet langer met papieren documenten zich naar een ondernemingsloket begeeft om zijn aanvraag in te dienen, maar gebruik kan maken van het digitale webplatform. Voorlopig is het webplatform enkel toegankelijk voor wie reeds over een verblijf in België beschikt, i.c. de hernieuwingsaanvragen. In een latere fase zullen ook eerste aanvragen via het webplatform ingediend kunnen worden door niet-Europese onderdanen die zich nog in het buitenland bevinden. Vandaag verloopt dit nog via de plaatselijke ambassade of diplomatieke consulaire post.

In grafiek 9 is duidelijk te merken dat het ondernemingsloket stilaan zal wegvallen als indieningskanaal. Dit geldt ook voor het afhalen van de beroepskaart. Deze wordt via het digitale webplatform ter beschikking gesteld.



**Grafiek 9.** Aantal aanvragen beroepskaart per indieningskanaal, 2020-2022



## 4 EUROPESE ONTWIKKELINGEN MIGRATIE

In kader van de omzetting van Europese richtlijnen werden de afgelopen jaren een aantal nieuwe categorieën van buitenlandse werknemers toegevoegd aan het Vlaams migratiebeleid: het gaat om de seizoenarbeiders (richtlijn 2014/36) en de overgeplaatste werknemers binnen de eigen onderneming (richtlijn 2014/66). Een andere richtlijn uit 2016 (Onderzoekers, studenten, e.a) werd door België pas omgezet in 2023. Daarnaast vaardigde Europa een nieuwe blauwe kaartrichtlijn uit (2021/1883), en staat voor de komende jaren een herziening van de single permitrichtlijn (2011) en de richtlijn langdurig ingezeten derdelanders (2003) op het programma.

Een constante in de nieuwste lichte van Europese richtlijnen vormt de **mogelijkheid tot mobiliteit binnen de Europese lidstaten**. Van zodra een buitenlandse werknemer toegang heeft gekregen tot de arbeidsmarkt van één van de lidstaten, wordt het hen makkelijker gemaakt om ook in een andere lidstaat actief te zijn (hoewel deze buitenlandse werknemer nog geen vrij verkeer geniet). Specifieke mobiliteitsschema's worden voorzien voor buitenlandse studenten, intracorporate transferees, onderzoekers en blauwe kaarthouders.

Een tweede rode draad vormt het **aan zich binden van aanwezig talent**: toptalent wordt de mogelijkheid geboden om na afloop van studie of onderzoek een job te zoeken of een onderneming op te richten. Op verzoek wordt het verblijfsrecht van betrokkenen met maximum 12 maanden verlengd. Het zoekjaar voor studenten is in voege sedert 15 augustus 2021, het zoekjaar voor onderzoekers sedert 1 januari 2023.

### 4.1 RICHTLIJN SEIZOENARBEID (RICHTLIJN 2014/36)

De richtlijn seizoenarbeid is bijzonder in haar soort, omdat ze geen rechtstreekse toegangsrechten verleent tot de arbeidsmarkt van de Europese lidstaten. De richtlijn legt enkel de procedure vast en de minimale rechten van werknemers wanneer een lidstaat beslist om seizoenarbeiders uit derdelanden toe te laten tot de arbeidsmarkt.

Sinds het aflopen van de overgangperiode van nieuwe Europese lidstaten, werden in het Vlaamse gewest enkel nog arbeidskaarten B als seizoenarbeider in de fruitpluk (zie hoger 2.3.6) afgeleverd aan langdurig ingezeten derdelanders uit andere lidstaten. Dit was jaarlijks goed voor enkele honderden arbeidskaarten. Bestaande vacatures in seizoenarbeid werden verder volledig ingevuld door Europese onderdanen (vrijgesteld van arbeidskaart) en door de aanwezige arbeidsreserve (ev. met arbeidskaart C<sup>13</sup>).

De toegang van seizoenarbeiders volgens de Europese regels trad in werking op 1 september 2019. Sedertdien is tijdelijke tewerkstelling voor seizoenafhankelijke activiteiten in het Vlaamse gewest mogelijk in de sectoren landbouw, tuinbouw en horeca. Activiteiten in deze sectoren zijn 'seizoenafhankelijk', wat wil zeggen dat ze vanwege een zich herhalende gebeurtenis of een zich herhalend patroon van gebeurtenissen, die samenhangen met seizoenomstandigheden, gebonden zijn aan een bepaalde tijd van het jaar waarin het aantal benodigde arbeidskrachten significant uitstijgt boven het aantal dat nodig is voor de gewoonlijk te verrichten werkzaamheden. De meeste aanvragen seizoenarbeid betreffen tijdelijke

<sup>13</sup> De arbeidskaart C werd in 2018 afgeschaft en vervangen door een federale van rechtswege toelating tot arbeid

tewerkstelling in de land- en tuinbouw. Aanvragen worden behandeld in de categorie overige, met voorafgaandelijk arbeidsmarktonderzoek.

Europa laat seizoenarbeid toe voor een maximum van 9 maanden per kalenderjaar. In België werd dit teruggebracht tot het minimum van **5 maanden per kalenderjaar**. Dit om de migratieregels in overeenstemming te brengen met de geldende bijzondere sociale zekerheidsregels voor seizoen- of gelegenheidspersoneel. Volgens dit federale stelsel is het aantal dagen seizoenarbeid beperkt tot 30, 65 of 100 dagen per jaar, afhankelijk van de sector waarin men werkzaam is. Tijdens de coronapandemie (tot 2022) verhoogde de federale overheid het aantal dagen gelegenheidswerk van 35 naar 60 voor de landbouw en van 65 naar 100 dagen voor de tuinbouw. Opvallend is dat voor seizoenarbeid, hoewel dus tot maximum 5 maanden per kalenderjaar gewerkt kan worden, veeleer geopteerd wordt voor een korte tewerkstelling van max. 90 dagen met arbeidskaart. Er worden dus zeer weinig aanvragen gecombineerde vergunning voor seizoenarbeid ingediend.

## 4.2 RICHTLIJN INTRACORPORATE TRANSFEREES (RICHTLIJN 2014/66)

De richtlijn ICT maakt het voor de multinationals eenvoudig om mensen flexibel in te zetten in entiteiten van eenzelfde onderneming, verspreid binnen en buiten de Europese Unie. **Intracorporate transferees** of binnen de eigen onderneming overgeplaatste werknemers, vormen een **nieuwe categorie in het Vlaamse beleid**. Deze categorie omvat leidinggevendenden, specialisten of stagiair-werknemers, in dienst van een vestiging buiten de Europese Unie, die voor een periode van maximum 3 jaar (leidinggevendenden en specialisten) of maximum 1 jaar (stagiair-werknemers) overgeplaatst worden binnen een Europese vestiging van hun multinational. Tijdens deze overplaatsing vanuit het buitenland kunnen zij ook voor een korte of langere periode uitgezonden worden naar een vestiging in een andere Europese lidstaat (mobiliteit). Deze categorie krijgt automatisch (zonder arbeidsmarktonderzoek) toegang tot onze arbeidsmarkt, gezien de richtlijn de lidstaten hier geen beleidsruimte laat. Er worden wel voorwaarden gesteld inzake het opleidingsniveau en de minimum bezoldiging van de werknemer.

De toegangsregels voor intracorporate transferees traden in werking op 16 december 2021. **Het aantal aanvragen voor intracorporate transferees bleef het eerste jaar heel beperkt: slechts 9 aanvragen werden in het Vlaamse gewest ingediend** (zie hoger, tabel 3).

## 4.3 RICHTLIJN ONDERZOEKERS, STUDENTEN E.A. (RICHTLIJN 2016/801)

De richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van de onderdanen van derde landen met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten (richtlijn 2016/801) werd door België pas omgezet in 2023.

Het luik van **buitenlandse studenten** werd al omgezet in 2021: de nieuwe regels voor de buitenlandse studenten en het zoekjaar dat de afgestudeerde studenten aansluitend kunnen opstarten trad in werking op 15 augustus 2021. Belangrijk te weten is dat de buitenlandse studenten die het **zoekjaar** aanvragen, **onbeperkt toegang** hebben tot arbeid gedurende dit zoekjaar. Een eventuele statuutwijziging naar economisch migrant moet tijdens het legaal verblijf via de gecombineerde vergunning-procedure aangevraagd worden.

**Onderzoekers op een gastovereenkomst**, die heden vrijgesteld zijn van arbeidskaart, werden op 1 maart 2023 ingekanteld in de **gecombineerde vergunning-procedure**. Sinds dat moment staat de

erkend wetenschappelijke instelling in voor het opstarten van de gecombineerde vergunning-procedure voor de buitenlandse wetenschappelijk onderzoeker die naar België wenst te komen. Procedureel betekent dit een wijziging, inhoudelijk blijft een soepele toegang tot arbeid voor onderzoekers gegarandeerd dankzij de bestaande BELSPO-erkenning. De erkende wetenschappelijke instellingen zijn door hun erkenning bevoorrechte partners, en staan garant voor het diploma van de onderzoeker en voor de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek. De federale gastovereenkomst wordt vervangen door een Vlaamse gastovereenkomst, waarbij de Vlaamse criteria iets soepeler zijn.

De overige (verplicht om te zetten) categorieën van de richtlijn, stagiairs en vrijwilligers, zijn in voege sedert 1 januari 2023. Ook het zoekjaar voor onderzoekers zit vervat in dat pakket. De Raad voor Vreemdelingenbetwistingen oordeelde in twee arresten van 1 februari 2021 dat het zoekjaar voor onderzoekers met gastovereenkomst en studenten uit artikel 25 van richtlijn 2016/801, rechtstreekse werking heeft, zodat het ook zonder formele omzetting afgedwongen kan worden. Niet onbelangrijk, gezien de richtlijn omgezet had moeten zijn op 23 mei 2018.

De (facultatief om te zetten) categorieën van de richtlijn, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten, werden niet omgezet binnen het samenwerkingsakkoord.

#### 4.4 RICHTLIJN BLAUWE KAART (RICHTLIJN 2021/1883)

De bestaande blue cardrichtlijn (richtlijn 2009/50) is geen groot succes (zie hoger, tabel 2). De richtlijn wenste meer hoogopgeleid talent aan te trekken tot Europa, rekening houdend met de bestaande tekorten aan hooggekwalificeerde profielen en met de vergrijzing van de bevolking. Hoewel de nood aan hooggeschoolde arbeidskrachten in Europa groot is, trekken de meeste lidstaten buitenlandse arbeidskrachten aan via een eigen parallel systeem. **In België is de blauwe kaart in voege sinds 2012, maar de meeste hooggeschoolden komen via de algemene categorie hoogopgeleide het land binnen. Deze parallelle procedure is eenvoudiger en het salarisbarema is lager.** Enkel in Duitsland en Spanje is de blue card wel populair.

Het aantal aanvragen blauwe kaart in het Vlaamse gewest verloopt sinds enige jaren in licht stijgende lijn. Toch blijft het aantal aanvragen blauwe kaart beperkt in vergelijking met het aantal aanvragen hooggeschoolde werknemer.

De Europese Commissie nam in 2016 al het initiatief om de oude blue card richtlijn aan te passen. Bedoeling is om Europa nog aantrekkelijker te maken voor buitenlands hoogopgeleid talent, o.m. door verlaagde loonbarema's, snellere procedures, de gelijkschakeling van relevante ervaring aan een diploma en een aantrekkelijk systeem van mobiliteit binnen Europa. Het akkoord tussen de Raad en het Europees Parlement kwam moeizaam tot stand in mei 2021, beide partijen hebben toegevingen moeten doen. Zo blijven parallelle systemen ook in de nieuwe richtlijn toegestaan. De (nieuwe) blue cardrichtlijn is een instrument van actieve (dus: gewenste) migratie, dat heel concreet een tegengewicht vormde voor de bepalingen inzake asiel en opvang uit het Migratiepact, dat in september 2020 aangenomen werd en de passieve migratiestromen betreft.

Deze nieuwe richtlijn 2021/1883 moet uiterlijk omgezet zijn in november 2023.



## 4.5 BREXIT

Ten gevolge van een referendum dat gehouden werd op 23 juni 2016 en waarbij 51,9% van de opgekomen Britten ervoor kozen om de Europese Unie te verlaten, is het Verenigd Koninkrijk op 31 januari 2020 officieel uit de Europese Unie getreden.

Het Terugtrekkingsakkoord stelde het jaar 2020 in als overgangperiode: tijdens deze overgangperiode bleven de bestaande Europese regels gelden, en werd gehandeld alsof het Verenigd Koninkrijk nog lid van de Unie was, en alsof de Britten nog burgers van de Unie waren. Tevens konden, volgens het Terugtrekkingsakkoord, EU-onderdanen en Britten die zich vóór 31 december 2020 in het Verenigd Koninkrijk of de Europese Unie gevestigd hadden en dit tijdig lieten registreren, ook na de overgangperiode grotendeels dezelfde rechten behouden.

Op 1 januari 2021 liep de overgangperiode af. Voor de toekomstige betrekkingen tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk werd een Handelsakkoord gesloten. Inhoudelijk ligt het Handelsakkoord ergens tussen een soft Brexit (te vergelijken met de bestaande relatie van Europa met de EVA-landen en Zwitserland) en een harde Brexit in. **Britse onderdanen en ondernemers gevestigd in het Verenigd Koninkrijk genieten sinds 1 januari 2021 niet langer het vrij verkeer van werknemers, noch het vrij verkeer van diensten.** Dat wil zeggen dat de toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt voor deze doelgroep onderworpen is aan een voorafgaandelijke toelating tot arbeid, of een gecombineerde vergunning, of een beroepskaart. De algemene regels, voorwaarden en procedures voor economische migranten zijn van toepassing op Britten. Dit heeft de afgelopen jaren heel wat prestaties in kader van dienstverrichting bemoeilijkt, i.c. voor profielen die niet hoogopgeleid zijn. Toelatingen in de categorie knelpuntberoepen en overige worden immers niet uitgereikt in kader van detachering (zie hoger 2.3.1).

**Tabel 15.** Aantal aanvragen en toegekende toelatingen voor Britse onderdanen (Verenigd Koninkrijk), 2021-2022

Categorie	2021		2022	
	Aanvragen	Toekenningen	Aanvragen	Toekenningen
Hooggeschoolde (art.17,1 <sup>o</sup> )	47	38	71	62
Gespecialiseerde techniker (art.17,16 <sup>o</sup> )	46	44	42	41
Leidinggevende (art.17,2 <sup>o</sup> ) - gedetacheerd	41	5	13	30
Hooggeschoolde (art.17,1 <sup>o</sup> ) - gedetacheerd	35	18	48	57
Beroepssporter, scheidsrechter en trainer (art.17,12 <sup>o</sup> )	17	14	18	12
Leidinggevende (art.17,2 <sup>o</sup> )	11	11	10	9
Overige (art.18, §1)	10	3	13	16
Schouwspelartiest (art.17,13 <sup>o</sup> )	8	8	3	2
Europese blauwe kaart	2	2	4	4
Au-pair jongere (art.9,14 <sup>o</sup> )	1	1	2	2



Categorie	2021		2022	
	Aanvragen	Toekenningen	Aanvragen	Toekenningen
Bedienaar erkende eredienst (art.17,14°)	1	-	-	-
Beroepsopleiding (art.17,17°)	1	-	-	-
Opleiding multinationale groep (art.17,19°)	1	1	-	-
Stagiair (art.9,5°)	1		1	1
Tewerkstelling in kader van internationaal akkoord (art.17,11°)	1	-	-	-
Intra-corporate transferee leidinggevende of specialist (art.17,7°)	-	-	-	-
Intra-corporate transferee stagiair-werknemer (art.17,7°)	-	-	-	-
Knelpuntberoep (art.18, §2)	-	-	44	40
Post-doctoraal onderzoeker (art.17,5°)	-	-	1	1
<b>Totaal</b>	<b>223</b>	<b>145</b>	<b>270</b>	<b>277</b>

## 4.6 OORLOG IN OEKRAÏNE

Naar aanleiding van de Russische inval in Oekraïne op 24 februari 2022, besloot de Europese Commissie op 4 maart dat jaar om het tijdelijk beschermingsstatuut te activeren voor onderdanen en wettige verblijvers die het land ontvlucht waren. Europa past voor de eerste maal de richtlijn 2001/55 toe, en erkent de massale toestroom van ontheemden uit Oekraïne en hun nood aan tijdelijke bescherming in Europa.

**Begunstigden van het tijdelijk beschermingsstatuut genieten vrije toegang tot de arbeidsmarkt als werknemer en zijn sedert 20 augustus 2022 ook vrijgesteld van een beroepskaart.**<sup>14</sup> Een aantal Oekraïners met wettig verblijf in een andere Europese lidstaat kan echter geen aanspraak maken op het statuut. Het Uitvoeringsbesluit bepaalt dat enkel personen die vóór 24 februari 2022 in Oekraïne verbleven, recht hebben op tijdelijke bescherming. De Europese Commissie heeft op 21 maart 2022 sterk aanbevolen dat lidstaten deze datum niet strikt toepassen en dat de tijdelijke bescherming ook wordt verleend aan de hierboven vermelde personen die zich reeds vóór 24 februari 2022 buiten Oekraïne bevonden (bijvoorbeeld omwille van werk, studies, vakantie, familiebezoek, medische redenen of andere redenen). België past dit toe voor personen die zich reeds vóór 24 februari met een kort verblijf in België bevonden.

In Vlaanderen waren, bij het uitbreken van het conflict, **458 Oekraïense seizoenarbeiders** aanwezig. Zij kunnen hun arbeidskaart en kort verblijf laten verlengen, voor een maximumduur van 5 maanden. Verlenging van de arbeidskaart als seizoenarbeider is echter geen oplossing op lange termijn. De minister heeft als uitzonderingsmaatregel toegestaan dat Oekraïners die niet in aanmerking komen voor het statuut tijdelijke bescherming vanuit België een aanvraag in de categorie overige konden indienen. Deze maatregel geldt enkel voor Oekraïners aanwezig uiterlijk op 6 mei 2022.

<sup>14</sup> De toegang tot arbeid voor buitenlandse onderdanen die om andere reden dan werk in het land verblijven, is een federale bevoegdheid.

Het merendeel van de arbeidskaarten in kader van seizoenarbeid (zie hoger, grafiek 5) werd afgeleverd aan Oekraïense onderdanen woonachtig in Polen. Zij komen, gezien hun verblijfsrecht in een lidstaat van de Europese Unie, niet in aanmerking voor het tijdelijk beschermingsstatuut.



## 5 BETWISTINGEN

### 5.1 WERKNEMERS

In de materie buitenlandse werknemers wordt het merendeel van de aanvragen goedgekeurd. De gemiddelde weigeringsgraad lag in 2022 op 3% (zie tabel 16). Het aandeel **weigeringen** ligt het **hoogst** bij de toelatingen voor onbepaalde duur (16%). In de meeste gevallen komt betrokkene niet aan de vereiste periode van tewerkstelling. In de categorie hoogopgeleid is de weigeringsgraad het laagst (minder dan 1%). In **de categorieën 'overige' en 'knelpuntberoepen'** worden respectievelijk **4% en 6%** van de aanvragen geweigerd. Een aanvraag wordt geweigerd wanneer niet aan de voorwaarden van de specifieke categorie voldaan wordt. Bijvoorbeeld wanneer de functie geen knelpuntberoep betreft, of het loon te laag ingeschaald wordt. Aanvragen in de categorie overige worden geweigerd wanneer er voldoende plaatselijke arbeidskrachten beschikbaar zijn.

*Tabel 16. Aantal weigeringen per categorie, 2019-2022*

Categorie	2019		2020		2021		2022	
	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen
Knelpuntberoep (art.18,\$2)	48	3,9%	101	6,4%	116	3,9%	319	5,8%
Overige	78	7,1%	65	4,0%	157	4,3%	227	4,1%
Toelating onbepaalde duur	44	11,7%	41	16,3%	32	11,9%	57	16,2%
Hooggeschoolde	91	2,0%	49	2,7%	65	2,4%	18	0,4%
Au-pair jongere	15	3,9%	11	2,9%	15	3,5%	10	2,0%
Stagiair	2	3,7%	4	12,5%	5	12,2%	2	6,3%
Hooggeschoolde - gedetacheerd	36	1,1%	25	1,3%	22	1,4%	1	0,1%
Leidinggevende	2	1,6%	4	7,0%	1	1,5%	1	1,1%
Schouwspelartiest	13	19,1%	1	2,6%	2	3,8%	1	2,0%
Bedienaar erkende eredienst	2	3,4%	2	3,5%	1	1,9%	1	1,5%
Gespecialiseerde techniker	14	3,9%	9	2,9%	7	3,7%	0	0,0%
Beroepssporter, scheidsrechter en trainer	3	1,2%	3	1,3%	7	2,5%	0	0,0%
Europese blauwe kaart	2	2,1%	5	3,6%	3	2,6%	0	0,0%
Leidinggevende - gedetacheerd	4	1,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Categorie	2019		2020		2021		2022	
	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen	aantal weigeringen	% t.o.v. aanvragen
Tewerkstelling internationaal akkoord	1	4,6%	2	5,4%	1	4,0%	0	0,0%
Opleiding multinationale groep	8	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Postdoctoraal onderzoeker	0	0,0%	0	0,0%	3	6,3%	0	0,0%
Verplichte stage in kader van vervolgdiplooma	0	0,0%	0	0,0%	5	50,0%	0	0,0%
Intra-corporate transferees	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Arbeidskaart C	76	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gezinsherenigers	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Navorsers en hoogleraren	3	3,1%	2	6,3%	0	0,0%	0	0,0%
Gasthoogleraren	1	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Beroeps-opleiding	0	0,0%	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%
Regularisatie duurzame lokale verankering	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Journalist	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Totaal</b>	<b>446</b>	<b>3,5%</b>	<b>324</b>	<b>3,7%</b>	<b>444</b>	<b>3,5%</b>	<b>637</b>	<b>3,2%</b>

Jaarlijks worden een **aantal toelatingen ingetrokken**. Dit gebeurt meestal omdat de **tewerkstelling vroegtijdig stopgezet** werd. De werkgever of zijn mandataris dient deze stopzetting te melden via het uniek loket. In een aantal gevallen wordt de toelating ingetrokken **door de administratie**, omdat de voorwaarden niet gerespecteerd werden of omdat er inbreuken vastgesteld werden door een bevoegde sociale inspectiedienst.

**Tabel 17.** Aantal vroegtijdige stopzettingen en inbreuken van arbeidstoelatingen, 2020-2022

	2020	2021	2022
Voortijdige stopzetting	774	842	1.341
Inbreuk(en)	65	94	556
<b>Totaal</b>	<b>839</b>	<b>936</b>	<b>1.897</b>

**In 2022 kwamen misbruiken aan het licht bij het transportbedrijf Antwerp Container Transport International en op de Borealisite te Antwerpen. Het grote aantal intrekkingen in 2022 is een rechtstreeks gevolg van deze dossiers.**

### **Uit de pers - augustus 2022**

Begin juli heeft de Vlaamse Regering samen met de sociale partners een Werkgelegenheidsakkoord afgesloten, waarvan arbeidsmigratie het sluitstuk is. De krapte op de arbeidsmarkt is nijpend en wat minister Brouns betreft, moeten we alle zeilen bijzetten om het aantal openstaande vacatures terug te dringen. Daarbij moeten de regels worden nageleefd bij de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Minister van Werk Jo Brouns hanteert een beleid van nultolerantie wanneer het gaat om de naleving van de arbeids(migratie)wetgeving en socialezekerheidswetgeving. Wegens vastgestelde onregelmatigheden bij zowel Antwerp Container Transport International als bij een aantal onderaannemers van Borealis, heeft de minister beslist om er respectievelijk 161 en 317 arbeidskaarten in te trekken.

Tegen een negatieve beslissing kan **beroep aangetekend worden bij de minister**. De minister kan in beroep de aanvraag volledig opnieuw beoordelen op basis van de informatie die de partijen aanbrengen. De minister dient in beroep echter de algemene toelatingsregels te respecteren en beschikt slechts over beperkte afwijkmogelijkheden:

- De minister kan voor aanvragen in de categorie hooggeschoolden afwijken van de vereiste dat een diploma van het hoger onderwijs voorgelegd moet worden. Dit kan wanneer de kwalificaties van de werknemer in kwestie, aangetoond op basis van ervaring of opleiding, ten minste niveau 5 behalen. Een gelijkaardige gelijkschakeling van ervaring aan diploma wordt door de (nieuwe) blauwe kaartrichtlijn verplicht opgelegd bij aanvragen toelating tot arbeid voor twee specifieke functies in de IT-sector (zie hoger 4.4).
- Een tweede afwijkmogelijkheid van de minister werd in 2021 geschrapt, omdat de algemene regel versoepeld werd. Aanvragen toelating tot arbeid in knelpuntberoepen kunnen sinds 2021 vanuit wettig verblijf aangevraagd worden.

In 2021 werden er **111 beroepschriften** ingediend bij de minister. De minister heeft 33 positieve beslissingen genomen, 60 negatieve beslissingen, 6 dossiers werden onontvankelijk beoordeeld en 13 dossiers werden zonder gevolg geklasseerd.

In 2022 werden er **107 beroepschriften** ingediend bij de minister. De minister heeft 36 positieve beslissingen genomen. Er werden 38 dossiers negatief beoordeeld, 3 dossiers zonder gevolg geklasseerd en geen dossiers onontvankelijk verklaard. De overige dossiers worden nog behandeld.

Tegen een definitieve weigerings- of intrekkingbeslissing staat beroep bij de **Raad van State** open.

- In 2021 werden er vijf procedures voor de Raad van State opgestart. Deze beroepen zijn nog hangende voor de Raad van State.
- In 2021 werden er zes arresten uitgesproken door de Raad van State in procedures die werden opgestart tegen de Vlaamse Overheid. Vijf procedures zijn in het voordeel van de minister beëindigd (waarvan 2 niet werden voortgezet door de verzoekende partij en 1 procedure werd door de Raad van State als onontvankelijk beoordeeld). In één procedure werd geoordeeld ten nadele van de minister.
- In 2022 werden er drie procedures bij de Raad van State opgestart. Alle dossiers zijn nog hangende voor de Raad van State.

## 5.2 ZELFSTANDIGEN

Als de aanvraag tot een beroepskaart wordt geweigerd, beschikt de betrokkene over de mogelijkheid om een beroep in te dienen bij de minister. Tot 2021 werd het dossier voor advies voorgelegd aan de Raad voor Economisch Onderzoek inzake Vreemdelingen (REOV). Dit administratief rechtscollege verleent advies tijdens de beroepsprocedure en is ook bevoegd voor de intrekking van de beroepskaart.

**Het aantal ingestelde beroepen is redelijk constant** (2020: 25; 2021: 31; 2022: 25). Deze aantallen betreffen beroepen voor geweigerde aanvragen beroepskaarten op basis van de oude wetgeving van 1965. **De meerderheid van de beslissingen worden in beroep bevestigd.** Slechts een minderheid ontvangt na het instellen van een beroep toch een beroepskaart voor een periode van 1 jaar. Meestal worden in deze dossiers bijkomende voorwaarden opgelegd die geëvalueerd worden bij de hernieuwing van de beroepskaart.

Sinds 2022 is de REOV afgeschaft en verloopt het beroep via de minister, naar analogie met de materie buitenlandse werknemers. Momenteel werden **2 beroepschriften** ingesteld volgens de nieuwe regels. Tegen een beroepsbeslissing van de minister kan betrokkene beroep aantekenen bij de Raad van State. Tussen 2020 en 2022 werden geen beroepen meer ingediend bij de Raad van State.

## 6 DOORLOOPTIJDEN

Om Vlaanderen als aantrekkelijke regio voor economische migratie op de kaart te zetten, is een vlotte procedure onontbeerlijk.

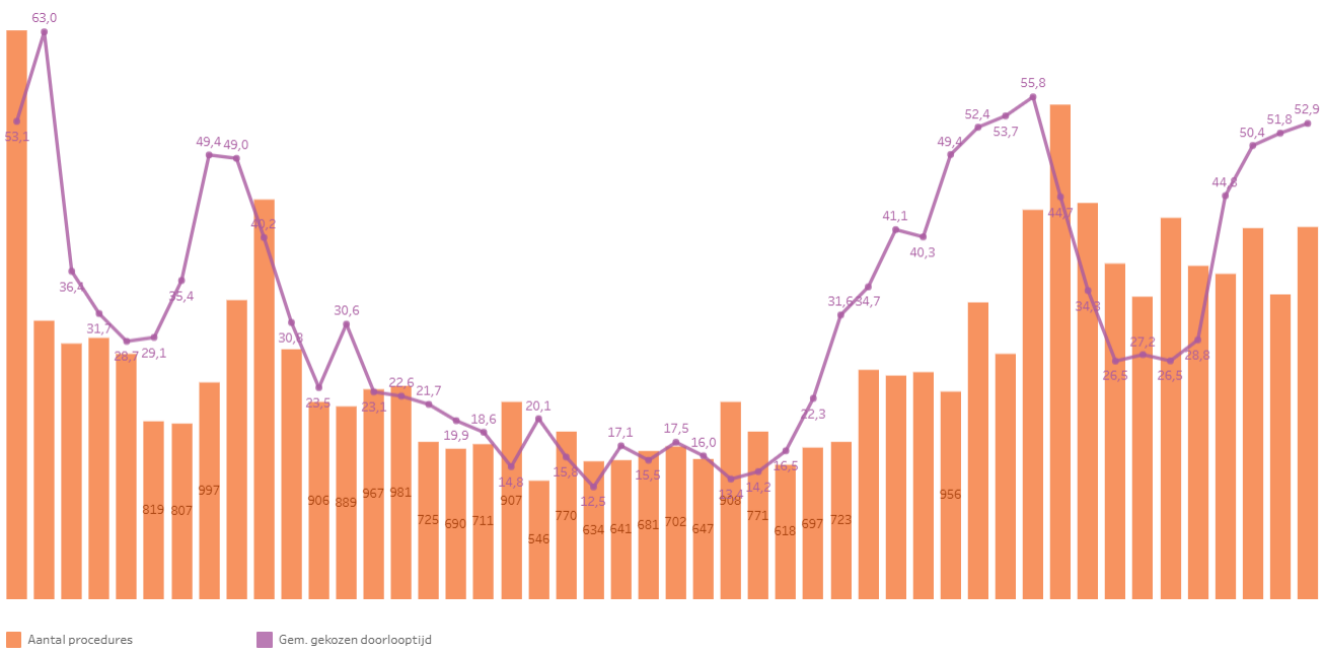
### 6.1 WERKNEMERS

De gemiddelde doorlooptijd van een aanvraag toelating tot arbeid schommelde tussen 2019 en 2022 tussen de 12 en de 63 kalenderdagen. De grote fluctuatie in doorlooptijden heeft te maken met het aantal ontvangen aanvragen: tijdens de coronapandemie werden minder aanvragen ingediend, zodat de doorlooptijd (uitzonderlijk) laag was.

Begin 2022 werd een versnellingsoperatie doorgevoerd, o.m. door **tijdelijk extra personeel** in te zetten. Doorgedreven **digitalisering**, onder meer door een volledige aansluiting op het uniek loket, moet de doorlooptijden verder naar beneden halen.

**Grafiek 10.** Gemiddelde doorlooptijd toelating tot arbeid, 2019-2022

Evolutie aantal afgewerkte procedures ten opzichte van doorlooptijd totaal  
Tussen 2019 - M1 en 2022 - M12



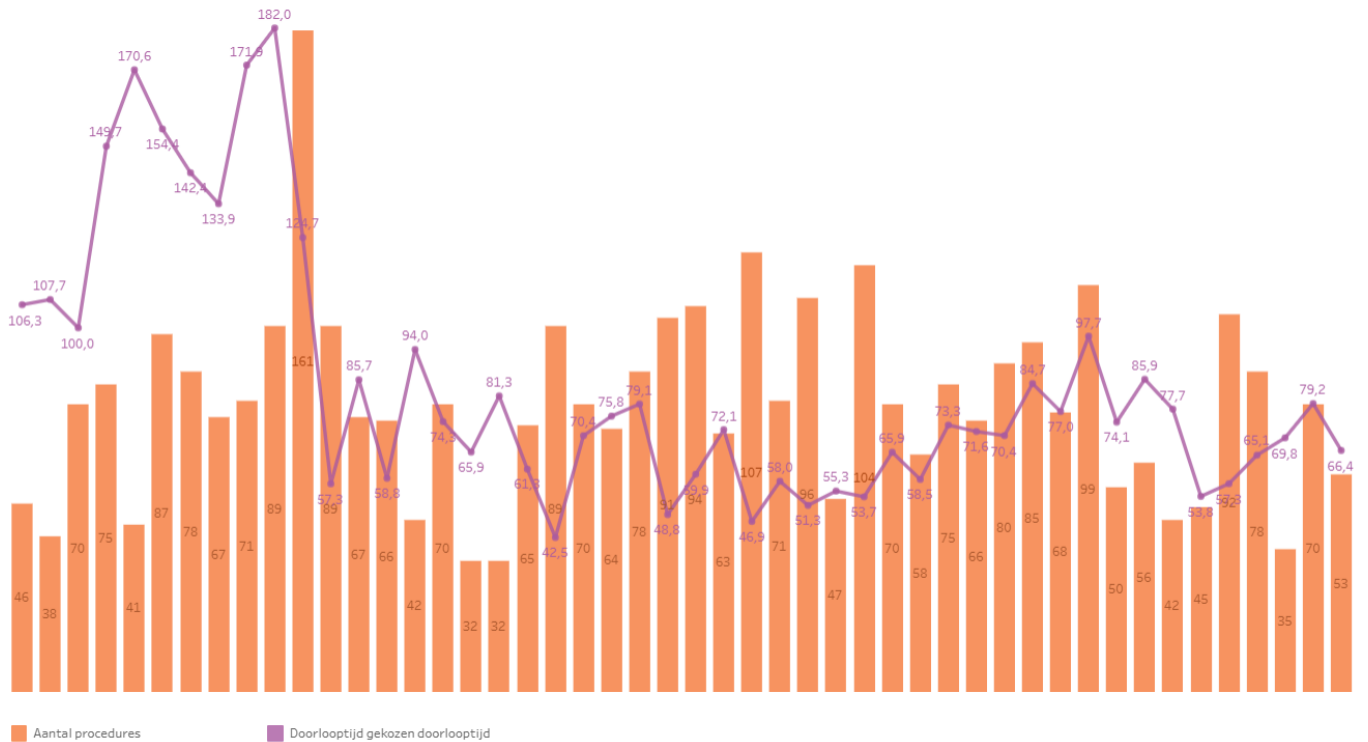


## 6.2 ZELFSTANDIGEN

Het aantal aanvragen tot het bekomen van een beroepskaart nam sinds 2019 toe met een piek in het jaar 2021. Sedert de introductie van het nieuwe beleid beroepskaarten stellen we een terugval vast, zie hoger 3.3. De doorlooptijden volgen sinds januari 2020 een min of meer **constant patroon** waarbij de gemiddelde totale doorlooptijd in 2022 ongeveer **2.5 maanden** bedraagt (74 dagen).

**Graffek 11. Gemiddelde doorlooptijd beroepskaart, 2019-2022**

Evolutie aantal afgewerkte procedures ten opzichte van doorlooptijd totaal  
Tussen 2019 - M1 en 2022 - M12



# Colofon

## Samenstelling

Vlaamse overheid  
Departement Werk en Sociale Economie  
Koning Albert II-laan 35 bus 20  
1030 Brussel  
02 553 42 56  
ann.bogman@vlaanderen.be  
www.vlaanderen.be/departement-wse

## Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten  
Secretaris-generaal

## Uitgave

April 2023

