



# EEN KRITISCHE BLIK OP HET WIJZIGINGSBESLUIT TEWERKSTELLING BUITENLANDSE WERKNEMERS

Advies van de Adviescommissie Economische Migratie, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W [www.commissieeconomischemigratie.be](http://www.commissieeconomischemigratie.be) - T +32 2 209 01 11 - E [info@serv.be](mailto:info@serv.be)

Adviesvraag	Voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging 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
Adviesvrager	Jo Brouns - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw
Ontvangst adviesvraag	18 juli 2023
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring	22 september 2023
Contactpersoon	Linde Buysse <a href="mailto:lbuyse@serv.be">lbuyse@serv.be</a>

De heer Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Ellipsgebouw

Koning Albert-II laan 35

1030 Schaarbeek

## Een kritische blik op het wijzigingsbesluit tewerkstelling buitenlandse werknemers

Mijnheer de minister

Met voorliggend voorontwerp van wijzigingsbesluit wil de Vlaamse Regering het economisch migratiebeleid in Vlaanderen verbeteren en de EU-richtlijnen inzake de Blauwe Kaart en inzake de tewerkstelling als seizoenarbeider verder omzetten. Hierover vraagt u de Vlaamse sociale partners om advies.

**De Vlaamse sociale partners staan positief tegenover de idee om het Vlaams arbeidsmigratiebeleid te optimaliseren, maar over de manier waarop de Vlaamse Regering dit beleid wil verbeteren, hebben ze hun bedenkingen.** Voor hen moet de Vlaamse Regering:

- volop de kansen van economische migratie benutten om mee de arbeidskrachte aan te pakken
- maatregelen nemen om de positie van buitenlandse werknemers te versterken
- zorgen voor een snelle en efficiënte dossierbehandeling, effectieve handhaving en gerichte opvolging
- het begrip 'migratierisico's' schrappen en vervangen door 'oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie'
- de capaciteit van de dienst Economische Migratie van het Departement Werk en Sociale Economie versterken
- helder en tijdig communiceren over de wijzigingen van het definitieve besluit en de implicaties ervan.

In dit advies verduidelijken de Vlaamse sociale partners eerst hun algemene bedenkingen en geven vervolgens hun gedetailleerde opmerkingen mee.

De Adviescommissie is steeds bereid om hierover met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Sarah Lambrecht  
voorzitter

# Inhoud

Krachtlijnen	7
Advies	9
1. Algemene bedenkingen	10
1.1 Volop kansen economische migratie benutten	10
1.2 Neem maatregelen om positie van buitenlandse werknemers te versterken	11
1.3 Zorg voor snelle en efficiënte dossierbehandeling, effectieve handhaving en gerichte opvolging	12
1.4 Schrap begrip 'migratierisico's' en vervang door 'oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie'	12
1.5 Versterk capaciteit dienst Economische Migratie DWSE	12
1.6 Communiceer tijdig en helder	13
2. Artikelsgewijze bespreking	13
2.1 Artikel 1 (wijzigt art. 4 BVR)	13
2.2 Artikel 3 (wijzigt art. 9 BVR)	14
2.3 Artikel 4 en artikel 5 (wijzigen art. 12 en art. 13 BVR)	16
2.4 Artikel 7 (wijzigt art. 17 BVR)	19
2.5 Artikel 8 (wijzigt art. 18 BVR)	19
2.6 Artikel 11 (wijzigt art. 21 BVR)	21
2.7 Artikel 12 (wijzigt art. 24/1 BVR)	21
2.8 Artikel 13 (wijzigt art. 42 BVR)	22
2.9 Artikel 15 (wijzigt art. 46 BVR)	23
2.10 Artikel 17 (wijzigt art. 57 BVR)	23
2.11 Artikel 19 (wijzigt art. 63 BVR)	23
2.12 Artikel 20 (wijzigt art. 65 BVR)	24
2.13 Artikel 21 (wijzigt art. 67 BVR)	24
2.14 Artikel 23 (wijzigt art. 73 BVR)	25

2.15	Artikel 24 (wijzigt art. 74 BVR)	26
2.16	Artikel 25 (wijzigt art. 76 BVR)	27

# Krachtlijnen

De Vlaamse sociale partners staan positief tegenover de idee om het Vlaams economisch migratiebeleid te optimaliseren. Zo moeten lange doorlooptijden, onzekerheden ten aanzien van werkgevers en economische migranten en malafide praktijken worden geminimaliseerd. Echter, over de manier waarop de Vlaamse Regering het beleid wil verbeteren met dit wijzigingsbesluit, hebben ze hun bedenkingen.

- **De Vlaamse Regering moet volop de kansen van economische migratie benutten om mee de arbeidskrachte aan te pakken**

Voor de Vlaamse sociale partners moet voorliggend wijzigingsbesluit in structurele verbeteringen voorzien in de zoektocht 'for talent'. Ze vinden dat een actief arbeidsmigratiebeleid niet exclusief geldt voor toptalent. Daarnaast blijft het concentrisch model het uitgangspunt maar moet het correct worden toegepast (mits de methodologische bedenkingen die ze formuleerden in hun advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023) en mag het geen hinderpaal vormen voor economische migratie en al zeker geen langere doorlooptijden veroorzaken. Tot slot schieten de aanpassingen die de positieve impact van economische migratie op de Vlaamse economie moeten garanderen, in een aantal situaties hun doel voorbij en bemoeilijken ze de piste van economische migratie voor bonafide ondernemingen onnodig: grotere administratieve lasten en doorlooptijden en onduidelijke formuleringen van bepalingen ondermijnen de rechtszekerheid van de werkgever en de buitenlandse werknemer. Dit allemaal kan niet de bedoeling zijn.

- **De Vlaamse Regering moet maatregelen nemen om de positie van buitenlandse werknemers te versterken**

In dit wijzigingsbesluit neemt de Vlaamse Regering geen maatregelen op om buitenlandse werknemers te omkaderen en hun rechten te verzekeren.

- **De Vlaamse Regering moet zorgen voor een snelle en efficiënte dossierbehandeling, effectieve handhaving en gerichte opvolging**

In dit wijzigingsbesluit ligt de focus voornamelijk op de controle vooraf. Deze moet sluitend zijn, maar mag een snellere toekenning van toelatingen tot arbeid niet in de weg staan. Om controles vooraf en nadien vlotter te laten verlopen, moet de Vlaamse Regering dan ook maximaal inzetten op efficiënte datastromen. Bovendien zijn duidelijke controlecriteria (zowel voor de Vlaamse overheid als voor de werkgever en buitenlandse werknemer) nodig om rechtsonzekerheid te vermijden.

- **De Vlaamse Regering moet het begrip 'migratierisico's' schrappen en vervangen door 'oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie'**

De Vlaamse Regering spreekt in de bisnota meermaals over migratierisico's zonder dat het concept enige rechtsgrond heeft of elders is gedefinieerd.

- **De Vlaamse Regering moet de capaciteit van de dienst Economische Migratie van het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) versterken**

Dit wil zeggen, investeren in: efficiëntere datastromen, de (verdere) ontwikkeling van en een efficiënt gebruik van het uniek, elektronisch loket en meer en goed opgeleid personeel.

- **De Vlaamse Regering moet helder en tijdig de wijzigingen en implicaties communiceren van het definitieve wijzigingsbesluit.**

Voor hun gedetailleerde opmerkingen per artikel verwijzen de Vlaamse sociale partners naar de artikelsgewijze bespreking.



# Advies

Met voorliggend voorontwerp van wijzigingsbesluit wil de Vlaamse Regering enerzijds het economisch migratiebeleid in Vlaanderen verbeteren, door:

- Een actief arbeidsmigratiebeleid in het licht van de ‘war for talent’ dat op eenvoudige wijze buitenlands toptalent moet aantrekken in functie van de structurele tekorten op de Vlaamse arbeidsmarkt.
- Een aanscherping en verfijning door middel van:
  - Een versterking van het concentrisch model
  - Aanpassingen die moeten garanderen dat de economische migratie een positieve impact heeft op het Vlaamse economische weefsel
  - Een sterkere controle in functie van nultolerantie voor uitbuiting en misbruiken.

Anderzijds voorziet de Vlaamse Regering met dit voorontwerp een verdere omzetting van de EU-richtlijnen inzake de Blauwe Kaart (2021/1883) en inzake de tewerkstelling als seizoenarbeider (2014/36/EU).

Hierover worden de **Vlaamse sociale partners** om advies gevraagd. Ze **staan positief tegenover de idee om het Vlaams economisch migratiebeleid te optimaliseren**. Zo moeten lange doorlooptijden, onzekerheden ten aanzien van werkgevers en economische migranten en malafide praktijken worden geminimaliseerd. **Echter, over de manier waarop de Vlaamse Regering het beleid wil verbeteren, hebben de Vlaamse sociale partners hun bedenkingen.**

Het advies is opgebouwd als volgt:

- In eerste instantie geven de Vlaamse sociale partners hun algemene bedenkingen mee bij het wijzigingsbesluit.
- Vervolgens overlopen ze het wijzigingsbesluit artikelsgewijs en delen zo hun meer gedetailleerde opmerkingen mee.

# 1. Algemene bedenkingen

Hieronder geeft de Adviescommissie Economische Migratie haar algemene bedenkingen mee. De Vlaamse Regering moet:

- Volop de kansen van economische migratie benutten om mee de arbeidskrachte aan te pakken
- Maatregelen nemen om de positie van buitenlandse werknemers te versterken
- Zorgen voor een snelle en efficiënte dossierbehandeling, effectieve handhaving en gerichte opvolging
- het begrip 'migratierisico's' schrappen en vervangen door 'oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie'
- De capaciteit van de dienst Economische Migratie van het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) versterken
- Helder en tijdig communiceren.

## 1.1 Volop kansen economische migratie benutten

**Voor de Vlaamse sociale partners moet voorliggend wijzigingsbesluit in structurele verbeteringen voorzien in de zoektocht 'for talent'.** Economische migratie kan immers een belangrijke bijdrage leveren in de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt<sup>1</sup>. Ze onderschrijven het principe van een actief en gericht arbeidsmigratiebeleid om buitenlands talent aan te trekken, staan achter het principe van het concentrisch model en veroordelen misbruik en uitbuiting. **De Vlaamse sociale partners vinden het volgende:**

- **Een actief arbeidsmigratiebeleid geldt niet exclusief voor toptalent.** Omwille van de krappe arbeidsmarkt, zijn Vlaamse werkgevers genooddaakt breder beroep te doen op buitenlands talent.
- **Het concentrisch model blijft het uitgangspunt, maar moet correct worden toegepast** (zie de methodologische bedenkingen die de sociale partners formuleerden in hun advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023<sup>2</sup>) **en mag geen hinderpaal vormen voor economische migratie** en al zeker geen langere doorlooptijden veroorzaken (zie o.a. bespreking artikel 8). Voor werkgevers en kandidaat

---

<sup>1</sup> Advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023 van 15 mei 2023: <https://www.serv.be/node/15854>.

<sup>2</sup> Correct toepassen wil zeggen: rekening houden met de methodologische bedenkingen en aanpassingen die ze formuleerden in hun advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023 van 15 mei 2023: <https://www.serv.be/node/15854>.

arbeidsmigranten is het essentieel dat er snel duidelijkheid is over de toelating arbeid. In het VESOC-werkgelegenheidsakkoord<sup>3</sup> onderschrijven de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners dat als deze reserve effectief voorhanden is in Vlaanderen of de omliggende regio's het een evidentie is dat deze reserves eerst worden aangeboord. Maar als deze reserve tekortschiet, moeten werkgevers zo snel als mogelijk hun plaatsen kunnen invullen met buitenlands talent.

- **De aanpassingen die de positieve impact van economische migratie op de Vlaamse economie moeten garanderen, in een aantal situaties** (zoals voor startende ondernemers en ondernemingen) **hun doel voorbij schieten** (zie o.a. bespreking artikel 4). De voorgestelde maatregelen om misbruik en uitbuiting te voorkomen, mogen de piste van economische migratie voor bonafide ondernemingen niet onnodig bemoeilijken. Een onduidelijke formulering van begrippen zoals kredietwaardigheid, onvoldoende inkomsten, onvoldoende economische of maatschappelijke activiteit, ... ondermijnt de rechtszekerheid voor werkgevers en zet de deur open voor administratieve willekeur (zie ook bespreking artikel 4). Met dit BVR wil de Vlaamse Regering ook een aantal zaken bijkomstig opvragen om de controle op malafide praktijken te vergroten – welk principe de Vlaamse sociale partners onderschrijven – maar dit zal tegelijkertijd de administratieve last en de doorlooptijd van de toelating aanzienlijk vergroten (zie o.a. bespreking artikel 19). Op die manier wordt detachering via andere EU-landen aantrekkelijker dan via een gecombineerde vergunning. Dit allemaal kan niet de bedoeling zijn, zeker met een Vlaamse Regering die voor administratieve vereenvoudiging pleit. De Regering moet daarom maximaal inzetten op automatisering en een goede uitwisseling van data (zie ook 1.3, 1.5 en bespreking artikel 3).

## 1.2 Neem maatregelen om positie van buitenlandse werknemers te versterken

**De Vlaamse sociale partners merken op dat er in dit wijzigingsbesluit geen maatregelen worden opgenomen om buitenlandse werknemers te omkaderen en hun rechten te verze-keren** (zie ook bespreking artikel 4 en 5, artikel 13 en artikel 24). De Vlaamse regering wil met dit besluit vooral het Vlaamse economische weefsel versterken en de kansen op oneigenlijk gebruik van arbeidsmigratie minimaliseren, maar besteedt geen aandacht aan de levens- en arbeidsomstandigheden van de buitenlandse werknemer waardoor Vlaanderen net minder aantrekkelijk wordt voor arbeidsmigranten. Nochtans nemen de Vlaamse en federale Regering in de nota IMC Migratie en Integratie 2023 drie grote engagementen op:

- Stroomlijnen van de gecombineerde vergunningsprocedure – misbruik tegengaan
- De werknemer (gecombineerde vergunninghouder) is minder afhankelijk van de werkgever, met respect voor het vraaggestuurd arbeidsmodel

---

<sup>3</sup> VESOC-werkgelegenheidsakkoord van 1 juli 2022: <https://www.serv.be/node/15171>.

- De werknemer (gecombineerde vergunninghouder) benut ten volle zijn arbeidsrechten – uitbuiting tegengaan

Met dit wijzigingsbesluit wordt enkel het eerste engagement aangeraakt. In het wijzigingsbesluit wordt er niets opgenomen rond het tweede en derde engagement. Het gaat dan over het verzekeren dat de buitenlandse werknemers op de hoogte zijn van hun arbeidsrechten, weten hoe deze te kunnen afdwingen en zo minder afhankelijk zijn van hun werkgever. Inzage in het eigen dossier, directe communicatie en redelijke termijnen voor aanvraag/beroep bij wijziging van een toelating tot arbeid, is daarbij noodzakelijk<sup>4</sup>.

### 1.3 Zorg voor snelle en efficiënte dossierbehandeling, effectieve handhaving en gerichte opvolging

**De Vlaamse sociale partners vinden snelle en efficiënte dossierbehandeling, effectieve handhaving van de regelgeving en gerichte opvolging belangrijk.** In dit wijzigingsbesluit ligt de focus voornamelijk op de controle vooraf. In het belang van de arbeidsmigrant en de werkgever moet die controle vooraf sluitend zijn. Zo niet, dreigt de handhaving te verschuiven naar het intrekken van toelatingen tot arbeid. Echter, deze controle vooraf mag een snellere toekenning van toelatingen tot arbeid niet in de weg staan (zie o.a. bespreking artikel 3, 8, 19 en 23). Bovendien pleiten de sociale partners voor duidelijke controlecriteria (zowel voor de Vlaamse overheid als voor de werkgever en buitenlandse werknemer) om rechtsonzekerheid te vermijden.

Om controles vooraf en nadien vlotter te laten verlopen, moet de Vlaamse Regering dan ook maximaal inzetten op efficiënte datastromen (zie ook 1.1 en bespreking artikel 3).

### 1.4 Schrap begrip ‘migratierisico’s’ en vervang door ‘oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie’

**De Vlaamse sociale partners vragen om de eenduidige terminologie te gebruiken van ‘oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie’ in plaats van het onduidelijke begrip ‘migratierisico’s’.** Nochtans spreekt de Vlaamse Regering in de bisnota bij het voorontwerp van het wijzigingsbesluit meermaals over migratierisico's zonder dat het concept enige rechtsgrond heeft of elders is gedefinieerd. De terminologie ‘oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie’ is overigens meer in overeenstemming met de doelstelling om Vlaanderen als een aantrekkelijke regio voor internationaal talent te profileren.

### 1.5 Versterk capaciteit dienst Economische Migratie DWSE

**De Vlaamse sociale partners vragen om de nodige systematische versterkingen van het personeelsbestand van de dienst Economische Migratie van het DWSE te blijven voorzien**

---

<sup>4</sup> Zie o.a. Advies een warm welkom van 13 december 2021: <https://www.serv.be/node/14765>; Advies wijzigingen economische migratie van 29 juni 2020: Advies wijzigingen economische migratie; Advies beter buitenlandse werknemers vlotter inschakelen van 20 december 2019: <https://www.serv.be/node/13489>.

zodat de operationele diensten op een snelle en efficiënte manier kunnen werken. In de bisnota zegt de Vlaamse Regering dat dit wijzigingsbesluit geen impact heeft op het personeel, maar de uitvoering van de maatregelen wel. Om in Vlaanderen volop de kansen van economische migratie te benutten en om opnieuw een aantrekkelijke regio te worden voor buitenlands talent<sup>5</sup>, moet de Vlaamse Regering investeren in:

- efficiëntere datastromen (zie ook 1.1, 1.3 en bespreking artikel 3)
- de (verdere) ontwikkeling van en een efficiënt gebruik van het uniek, elektronisch loket (zie ook bespreking artikel 3). Dit is ook een afgesproken actie tussen de Vlaamse en federale Regering in de nota IMC Migratie en Integratie 2023.
- Meer en goed opgeleid personeel om de huidige doorlooptijden te verkorten, achterstand weg te werken en zo een snelle dossierafhandeling te garanderen (competitief in vergelijking met andere landen).

## 1.6 Communiqueer tijdig en helder

Wanneer het definitieve wijzigingsbesluit van kracht zal zijn, **vragen de Vlaamse sociale partners tijdig en helder de wijzigingen en implicaties te communiceren** aan werkgevers en buitenlandse werknemers.

# 2. Artikelsgewijze bespreking

Hieronder geeft de Adviescommissie Economische Migratie haar opmerkingen mee per artikel.

## 2.1 Artikel 1 (wijzigt art. 4 BVR)

### Verduidelijk juridische gevolgen schrapping kruisverwijzing art. 3 RSZ-wet

De Vlaamse sociale partners vragen om de precieze juridische gevolgen te duiden van de schrapping van de kruisverwijzing naar art. 3 van de wet van 27 juni 1969 (art. 1, 3<sup>o</sup>) en te bevestigen dat dit geen inperking van het toepassingsgebied inhoudt.

### Technische opmerking i.h.k.v. flexi-job

De Vlaamse sociale partners vragen om in het wijzigingsbesluit te verwijzen naar de federale wetgeving rond flexijobs (art.1, 2<sup>o</sup>). Op die manier vermijdt de Vlaamse Regering dit besluit te moeten aanpassen wanneer de federale wetgeving over flexijobs wijzigt.

---

<sup>5</sup> Omwille van te lange doorlooptijden is Vlaanderen al een tijdje zijn koppositie kwijt.

## 2.2 Artikel 3 (wijzigt art. 9 BVR)

### **Verduidelijk het wat, hoe en wanneer van meldingen bij wijzigingen toelating tot arbeid**

Bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst of een betekenisvolle wijziging van de arbeidsvoorwaarden (art 9 §1. 2°) moet voor de Vlaamse sociale partners in de regelgeving duidelijk zijn:

- Wat wel en niet verstaan wordt onder een betekenisvolle wijziging. De toelating tot arbeid mag geenszins in het gedrang komen wanneer houders hun sociale zekerheidsrechten (zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, ...) of onbetaald verlof opnemen (zie ook hieronder 'Garandeer zekerheid voor werknemer').
- Hoe de werkgever de overheid 'schriftelijk' op de hoogte moet stellen. De Vlaamse sociale partners stellen voor om deze schriftelijke melding via het uniek loket mogelijk te maken.
- Binnen welke termijn de werkgever de overheid op de hoogte moeten brengen (zie ook hieronder 'Beperk administratieve last').
- Op welke manier de overheid hen op de hoogte zal brengen van de ontvangstmelding en de verdere procedure (zie ook hieronder 'Garandeer zekerheid voor werkgever').
- Waar ze terecht kunnen met hun vragen. Door een FAQ te voorzien op de website van Vlaanderen.be kan de Vlaamse overheid al de meest voorkomende vragen verduidelijken.

Bij een nieuwe arbeidsovereenkomst tijdens de eerste twaalf maanden in het kader van de Europese blauwe kaart (art. 9 §2) moet voor de sociale partners in de regelgeving duidelijk zijn:

- Hoe die melding moet gebeuren. De Vlaamse sociale partners stellen voor om deze schriftelijke melding via het uniek loket mogelijk te maken (zie ook hieronder 'Beperk administratieve last').
- Binnen welke termijn de werkgever de overheid op de hoogte moeten brengen?
- Hoe de termijn van dertig dagen dat de overheid zich kan verzetten tegen de wijziging, zich verhoudt ten opzichte van de opzegtermijn van een werknemer met een Europese blauwe kaart in zijn eerste jaar van toelating tot arbeid (zie ook hieronder 'Garandeer zekerheid voor werknemer en werkgever'). De werkgever moet beroep kunnen aantekenen tegen het verzet van de overheid.
- Waar ze terecht kunnen met hun vragen. Door een FAQ te voorzien op de website van Vlaanderen.be kan de Vlaamse overheid al de meest voorkomende vragen verduidelijken.

### **Garandeer rechtszekerheid voor werknemer en werkgever**

Bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst of een betekenisvolle wijziging van de arbeidsvoorwaarden (art. 9 §1):

- Als blijkt dat de werkgever toch een nieuwe toelating tot arbeid moet aanvragen, dan vinden de Vlaamse sociale partners dat de werknemer – in afwachting van zijn nieuwe toelating tot arbeid – wel legaal aan de slag moet kunnen blijven. Het wettelijk verblijf moet ook gegarandeerd zijn voor deze werknemers.
- De Vlaamse sociale partners vinden dat werkgevers en buitenlandse werknemers de overheid voorafgaand om advies moeten kunnen vragen over de gevolgen indien zij de arbeidsovereenkomst betekenisvol wijzigen tijdens de toelating tot arbeid. De overheid adviseert idealiter binnen de termijn van 15 dagen.
- Als de bevoegde overheid gevolgen verbindt aan de verbreking van een arbeidsovereenkomst of een betekenisvolle wijziging, dan moeten deze duidelijk zijn voor de werkgever en buitenlandse werknemer.
- Volgens de Vlaamse sociale partners zou dit artikel correcter geformuleerd zijn, als het als volgt wordt gewijzigd:
  - art. 9 §1, 2°: *bij elke betekenisvolle wijziging van de arbeidsvoorwaarden die gevolgen kan hebben voor de geldigheid van de toelating. **In dit geval, brengt de bevoegde overheid de werkgever binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van de kennisgeving op de hoogte indien een nieuwe arbeidstoelating moet worden aangevraagd.***

*~~De bevoegde overheid brengt de werkgever op de hoogte als die een nieuwe toelating tot arbeid moet aanvragen. In het geval, vermeld in het eerste lid, 2°, brengt de bevoegde overheid de werkgever op de hoogte binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van de kennisgeving.~~*

Bij een nieuwe arbeidsovereenkomst tijdens de eerste twaalf maanden in het kader van de Europese blauwe kaart (art. 9 §2):

- De sociale partners vinden dat werkgevers en houders van de Europese blauwe kaart de overheid voorafgaand om advies moeten kunnen vragen over de gevolgen indien zij een nieuwe arbeidsovereenkomst willen afsluiten tijdens de eerste twaalf maanden van de toelating tot arbeid. De overheid adviseert idealiter binnen de termijn van 15 dagen. Zonder dit advies zullen deze werknemers eerder weigerachtig staan tegenover het wisselen van job omdat ze riskeren hun kaart te verliezen. Als de bevoegde overheid zich verzet tegen die nieuwe arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tijdens de eerste twaalf maanden van de toelating tot arbeid i.h.k.v. de Europese blauwe kaart (art. 9, §2), dan willen de Vlaamse sociale partners dat de gevolgen hiervan duidelijk worden gecommuniceerd aan de buitenlandse werknemer en de nieuwe werkgever.
- De Vlaamse sociale partners vragen ook dat de periode waarbinnen de bevoegde overheid zich kan verzetten uiterlijk vijftien dagen na de melding blijft (zoals staat in art. 9 van het oorspronkelijke BVR) in plaats van dertig dagen.
- Ten slotte vragen de sociale partners zich af hoe het proces moet verlopen als er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de Europese blauwe kaart

na de eerste twaalf maanden. Een melding door de nieuwe werkgever aan de overheid is niet meer nodig, maar de oude werkgever moet wel nog de stopzetting doorgeven aan de Dienst Vreemdelingenzaken die op haar beurt nog kan beslissen dat het verblijfsrecht van de betrokken werknemer afloopt. De Vlaamse sociale partners willen dat de Vlaamse Regering in samenwerking met Dienst Vreemdelingenzaken hier meer zekerheid rond schept.

### **Beperk administratieve last door mogelijkheid digitale melding en efficiëntere datastromen**

De Vlaamse sociale partners willen dat de Vlaamse Regering in het wijzigingsbesluit de mogelijkheid voorziet aan werkgevers om schriftelijke meldingen ook digitaal te kunnen doen via het uniek, elektronisch loket. Het gaat over schriftelijke meldingen die moeten gebeuren wanneer de arbeidsovereenkomst wordt verbroken of betekenisvolle wijzigt tijdens de duurtijd van de toelating tot arbeid (art. 9, §1) of wanneer er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten tijdens de eerste twaalf maanden van de toelating tot arbeid i.h.k.v. de Europese blauwe kaart (art. 9, §2). De overheid moet de buitenlandse werknemer te allen tijde op de hoogte brengen van deze wijzigingen.

Daarnaast vragen de Vlaamse sociale partners de Vlaamse Regering om maximaal in te zetten op efficiënte datastromen en een efficiënt gebruik van het uniek, elektronisch loket zodat de administratieve last voor werkgevers beperkt blijft.

## **2.3 Artikel 4 en artikel 5 (wijzigen art. 12 en art. 13 BVR)**

De Vlaamse sociale partners stellen vast dat de nieuw ingevoerde weigeringsgronden breed zijn geformuleerd. Ze begrijpen dat dit een aantal handvaten moet geven aan de Inspectie om te kunnen optreden, maar zijn bezorgd omtrent de rechtszekerheid en de impact op de doorlooptijden. De gehanteerde begrippen moeten met de nodige precisie worden geformuleerd.

De vraag stelt zich ook hoe de overheid dit zal uitvoeren. De toepassing van de facultatieve weigeringsgronden moet worden beperkt tot gevallen van gereede twijfel. Er moeten beschermende maatregelen zijn voor de buitenlandse werknemer wanneer de toelating tot arbeid wordt ingetrokken omwille van een sanctie uitgesproken tegen de werkgever. Hieronder gaat het advies dieper in op een aantal bezorgdheden.

### **Verduidelijk procedure facultatieve weigerings- en intrekingsgronden en hou het eenvoudig**

Het moet duidelijk zijn hoe en wanneer de facultatieve weigerings- en intrekingsgronden worden toegepast en deze procedure moet eenvoudig en transparant zijn. De Vlaamse sociale partners vinden het goed dat met dit wijzigingsbesluit de overheid een aantal handvaten (namelijk de facultatieve weigerings- en intrekingsgronden) krijgt om in te grijpen als er een vermoeden is van malafide praktijken (art. 4: art. 12. §2 en art. 5: art. 13. §2).



Echter, de wijze waarop en wanneer deze nieuwe facultatieve weigerings- en intrekingsgronden zullen worden toegepast (namelijk de procedure) zijn onduidelijk geformuleerd in het wijzigingsbesluit. Dit zorgt voor rechtsonzekerheid. **De Vlaamse sociale partners vinden dat pas wanneer de Vlaamse overheid gerede twijfel heeft bij een dossier en er dus een indicatie is van malafide praktijken, de bijkomende facultatieve weigeringsgronden in aanmerking kunnen worden genomen. Bovendien moet de Vlaamse Regering voor deze bijkomstige, administratieve checks voldoende personeel voorzien zodat deze extra checks geen (of een minimaal) effect hebben op de doorlooptijd van de toelating tot arbeid.**

Daarom vragen de Vlaamse sociale partners om:

- bovenaan art. 4: art. 12. §2, de eerste zin aan te passen in: **Enkel bij gerede twijfel over in-gediende dossiers kan de toelating tot arbeid worden geweigerd als ...**
- Bovenaan art. 5: art. 13 §2, de eerste zin aan te passen in: **Enkel bij gerede twijfel over de toegekende toelating tot arbeid kan de toelating tot arbeid worden ingetrokken als ...**

### **Verduidelijk implicaties van weigeringen of intrekkingen op (het statuut van) de werknemer en zorg ervoor dat hij/zij niet de dupe wordt**

De Vlaamse sociale partners vragen om de gevolgen voor de buitenlandse werknemer te verduidelijken en om beschermende maatregelen voor deze werknemer te voorzien wanneer de toelating tot arbeid wordt geweigerd of ingetrokken omwille van een sanctie uitgesproken tegen de (toekomstige) werkgever (zie ook 1.2 en bespreking artikel 13 en artikel 24). Hoe dan ook willen de sociale partners dat als buitenlandse werknemers hier reeds aan het werk zijn en hun toelating tot arbeid wordt ingetrokken omwille van malafide praktijken van hun werkgever, zij te allen tijde voor een periode van 180 dagen (i.p.v. de huidige 90 dagen, en dit zoals afgesproken in de nota IMC Migratie en Integratie 2023) een nieuwe werkgever mogen zoeken en op VDAB moeten kunnen rekenen om hen hierin bij te staan. In die overgangperiode en tijdens de aanvraag van een eventuele nieuwe gecombineerde vergunning moet hun wettelijk verblijf worden gegarandeerd.

### **Verduidelijk begrippen**

De Vlaamse sociale partners vragen de Vlaamse Regering om onderstaande begrippen te verduidelijken in het wijzigingsbesluit. Ze willen dan ook over deze gehanteerde begrippen adviseren. Onduidelijkheid van deze begrippen zorgt immers voor rechtsonzekerheid voor de betrokken werkgever en kan leiden tot administratieve willekeur.

- Wat wordt bedoeld met *onvoldoende* inkomsten? (art. a: Art. 12. §1, 7°):
  - De vervanging van 'aan de tewerkstelling *geen* inkomsten verbonden zijn die de werknemer in staat stellen te voorzien in zijn behoeften of die van zijn gezin' door 'aan de tewerkstelling *onvoldoende* inkomsten verbonden zijn die de werknemers in staat stellen te voorzien in zijn behoeften of in de behoeften van die van zijn gezin' creëert onduidelijkheid. Hierdoor dreigt deze vaste weigeringsgrond eerder een facultatieve

weigeringsgrond te worden omdat de inschatting van 'onvoldoende inkomsten' wordt overgelaten aan de Vlaamse overheid. Hierdoor is de inkomensvereiste niet langer gegarandeerd.

- De sociale partners vragen daarom de oude formulering te behouden, met verwijzing naar art. 76.
- Hoe gaat de Vlaamse overheid nagaan of 'de werkgever of de gastentiteit *zich niet houdt aan* de bepalingen van de fiscale, sociaalrechtelijke of vennootschapsrechtelijke wetgeving'(art. 4: Art. 12. §2, 6°)? Bovendien is deze grond zeer algemeen geformuleerd. De sociale partners stellen voor dit artikel preciezer te formuleren en bij de beoordeling rekening te houden met de aard van de inbreuk. Daarbij moet blijken dat het om ernstige inbreuken gaat.
- Hoe wordt de kredietwaardigheid van een onderneming/gastentiteit precies bepaald (art. 4: art. 12. §2, 7°)? In de bisnota wordt verder nergens vermeld vanaf wanneer de financieel-economische ratio's (solvabiliteit, liquiditeit, rendabiliteit, brutomarge) als ongunstig worden beschouwd.
- Wat wordt bedoelt met onvoldoende economische of maatschappelijke activiteit (art. 4: art. 12. §2, 8°)? Ook dit wordt nergens duidelijk gedefinieerd.

### **Sluit startende ondernemers of ondernemingen niet per definitie uit**

Een toelating tot arbeid kunnen weigeren omdat een ondernemer of onderneming minder dan drie jaar geleden is opgericht of geen personeelsleden in dienst heeft (art. 4: Art. 12. §2, 9°), vinden de Vlaamse sociale partners geen goede weigeringsgronden. Ze begrijpen het belang van financieel gezonde bedrijven die capabel zijn om schulden af te betalen bij een toelating tot arbeid. Maar wat als de startende ondernemer of onderneming juist moeilijk personeel vindt? Het zijn ook vaak zij die niet onmiddellijk winst maken.

De Vlaamse sociale partners begrijpen de redenering, maar wijzen erop dat ieder bedrijf een aanloopperiode nodig heeft en dat buitenlandse werknemers het bedrijf net kunnen helpen in de opstart. Helaas zorgt de Vlaamse Regering met deze facultatieve weigeringsgrond ervoor dat starters net meer onzekerheid ervaren bij het aanvragen naar buitenlands talent omdat de kans groter wordt dat deze worden geweigerd (zie ook hierboven 'Verduidelijk procedure facultatieve weigerings- en intrekingsgronden en hou het eenvoudig').

### **Verklaar verschillende toepassing naargelang internationaal talent**

De Vlaamse sociale partners onderschrijven het principe van ethische rekrutering, maar ze vragen zich af waarom 4° alleen van toepassing is op aanvragen van personen als vermeld in artikel 17, eerste lid, 3 (art. 4: art. 12, §2°)?

## Technische aanpassing i.h.k.v. voorwaarde mandataris

Voor de correctheid vragen de Vlaamse sociale partners het volgende toe te voegen (in het vet) in Art. 4: Art. 12. §2, 5°:

*de natuurlijke persoon die optreedt in naam en voor rekening van de werkgever **en tevens bemiddelt tussen werkgever en werknemer**, de wettelijke verplichtingen inzake private arbeidsbemiddeling niet naleeft, vermeld in hoofdstuk 2 van het decreet van 10 december.*

## 2.4 Artikel 7 (wijzigt art. 17 BVR)

### Vermijd ad hoc aanpassingen salarisbarema van hogeschoolde werknemers

Het voorontwerp voert een bijkomende functie in waarvoor de minimum loondrempel voor hogeschoolde werknemers wordt verlaagd naar 80%. Het betreft deze keer de leerkrachten. De Vlaamse sociale partners stellen vast dat hiermee (opnieuw) een specifieke uitzondering wordt gemaakt voor één bepaalde sector. De Vlaamse sociale partners vragen om:

- een coherente benadering om deze situaties te vermijden en
- te vermijden ad hoc oplossingen in te voeren waardoor er een opbod ontstaat tussen sectoren, en in het bijzonder tussen private en publieke sectoren.

## 2.5 Artikel 8 (wijzigt art. 18 BVR)

### Integreer eerst het advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functie voor economische migratie 2023 in plaats van toelatingsvoorwaarden voor categorie overige te wijzigen

In plaats van wijzigingen aan te brengen in de toelatingsvoorwaarden voor de categorie overige, willen de Vlaamse sociale partners eerst dat de Vlaamse Regering hun advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023<sup>6</sup> integreert. Daarin stellen ze dat gezien de huidige ongekende krapte en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt vandaag een én-én verhaal nodig is in Vlaanderen. De acute problemen als gevolg van de arbeidsmarkt-krapte vergen naast een inzet op opleiding en loopbaanontwikkeling, het uitbouwen van de inter-regionale mobiliteit, ... ook oplossingen op kortere termijn via economische migratie. Daarbij moet er steeds rekening worden gehouden met de belangen van het herkomstland, belangen van de individuele migrant en de ontvangende samenleving en het principe van ethische rekrutering.

Om de kansen van economische migratie ten volle te benutten moet het model aantrekkelijk worden gemaakt. Belangrijk daarbij is o.a. de uitwerking van een zo accuraat en dekkend

---

<sup>6</sup> Advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023 van 15 mei 2023: <https://www.serv.be/node/15854>.

mogelijke lijst van middengeschoolde functies voor economische migratie. In hun advies<sup>7</sup> schuiven ze een aantal verbeteringen naar voren voor de gehanteerde methodologie:

- Inzetten op meer transparantie
- De operationalisering van het concentrisch model verfijnen
- Voorstellen voor een meer toekomstbestendige lijst

Voor een gedetailleerde uitleg verwijzen de partners naar het advies.

Voor de Vlaamse sociale partners is het cruciaal dat eerst deze zaken worden aangepakt, voor eventuele wijzigingen te doen aan de categorie overige. Artikel 8 (art. 18, §1, 1°) stelt immers dat voor een ontvankelijke aanvraag in de categorie overige de functie moet voorkomen op de knelpuntenlijst VDAB. Echter, de knelpuntberoepenlijst VDAB vertrekt vanuit een statistische analyse op de vacatures die bij VDAB gemeld zijn<sup>8</sup>. Het werpt met andere woorden een blik op het verleden en houdt geen rekening met toekomstige aanwervingsbehoeften en vergrijzing in sectoren. Bovendien moet de knelpuntberoepenlijst VDAB worden geoptimaliseerd door deze zo accuraat en dekkend mogelijk te maken. Zolang deze problemen zich stellen met de knelpuntberoepenlijst VDAB, moet een arbeidsmarktonderzoek onder de categorie overige principieel mogelijk zijn.

Ten slotte, als de Vlaamse Regering de toelatingsvoorwaarden voor de categorie overige wil wijzigen, dan moet dit in overleg gebeuren met de Adviescommissie Economische Migratie. De Vlaamse sociale partners wijzen hier op het belang van duidelijke en transparante instructies<sup>9</sup> die de doorlooptijd van de procedure niet mogen verlengen. Zo zal het voorstel in dit wijzigingsbesluit om een vacature gedurende minimaal twaalf weken (in plaats van de huidige zes weken) te publiceren op de platformen van VDAB en EURES een nefast effect hebben op de doorlooptijd en staat dit voorstel niet in verhouding tot zijn doel, namelijk een versterking van het concentrisch model.

### **Verzeker een snelle actualisering van de knelpuntberoepenlijst voor middengeschoolde functies**

Om in te spelen op de snel veranderende en krappe arbeidsmarkt, willen de Vlaamse sociale partners dat de Vlaamse Regering de knelpuntberoepenlijst voor middengeschoolde functies uiterlijk om de twee jaar actualiseert. Zij gaan dus niet akkoord met de wijziging naar uiterlijk om de drie jaar. Bovendien vragen zij om steeds overgangsmaatregelen te voorzien wanneer de lijst wordt gewijzigd.

---

<sup>7</sup> Advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023 van 15 mei 2023: <https://www.serv.be/node/15854>.

<sup>8</sup> Advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023 van 15 mei 2023: <https://www.serv.be/node/15854>.

<sup>9</sup> Advies Optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023 van 15 mei 2023: <https://www.serv.be/node/15854>.

## 2.6 Artikel 11 (wijzigt art. 21 BVR)

### **Zorg ervoor dat aanpassing salarisbarema blauwe kaart houders in verhouding staat met doelstelling**

De Vlaamse sociale partners vragen een motivatie voor de verhoging van het salarisbarema voor blauwe kaart houders van 120% naar 130% (art.11: art. 21, 2°). Ze vinden dit geen logische aanpassing, wetende dat Duitsland dit net verlaagde voor tewerkstelling in STEM-beroepen en medische beroepen<sup>10</sup>. In de bisnota schrijft de Vlaamse Regering met o.a. deze aanpassing de blauwe kaart aantrekkelijker te willen maken. De Vlaamse sociale partners vrezen dat deze verhoging de blauwe kaart net minder aantrekkelijk zal maken. Voor de werkgever wordt het financieel interessanter om de hooggeschoolde kandidaat via een gecombineerde vergunning naar hier te halen. De salarisvoorwaarden zijn daar lager: minstens 100% van het gemiddeld brutojaarloon. Bovendien heeft de werkgever meer zekerheid bij een gecombineerde vergunning omdat de voorwaarden daaronder strenger zijn om van werkgever te veranderen.

### **Voorzie ook voor gecombineerde vergunning gelijkschakeling ICT-beroepsprofielen als hooggeschoolde en maak bij andere beroepsprofielen gelijkschakeling mogelijk**

In dit wijzigingsbesluit voorziet de Vlaamse Regering bij de Europese blauwe kaart voor bepaalde ICT-beroepsprofielen een gelijkschakeling als hooggeschoolde werknemer op basis van beroepservaring. De Vlaamse sociale partners vragen om dit ook voor de categorie van hooggeschoolde werknemers (BVR van 7 december 2018 betreffende buitenlandse tewerkstelling: art. 17, 1°) te voorzien en ook bij andere beroepsprofielen een gelijkschakeling van beroepservaring mogelijk te maken (zie ook bespreking artikel 15).

### **Technische aanpassing i.h.k.v. gelijkschakelen ICT-beroepsprofielen als hooggeschoolde**

In art. 11 (art. 21, 3°) staat voor welke ICT-profielen de beroepservaring wordt gelijk gesteld met hogere beroepskwalificaties. De Vlaamse sociale partners vragen voor de duidelijkheid dat in het wijzigingsbesluit de ISCO-codes worden opgenomen zoals opgesomd in de bijlage 1 van de richtlijn inzake de Europese Blauwe Kaart (2021/1883).

## 2.7 Artikel 12 (wijzigt art. 24/1 BVR)

### **Voorzie seizoenarbeider mogelijkheid rechten te laten gelden**

De Vlaamse sociale partners zijn tevreden dat met dit wijzigingsbesluit de Vlaamse Regering de richtlijn inzake tewerkstelling als seizoenarbeider omzet (art.12: art. 24/1). Ze vragen wel op te

---

<sup>10</sup> Behalve voor tandartsen, zie <https://www.bamf.de/EN/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migration/BlaueKarteEU/blauekarteeu-node.html>.

nemen hoe de seizoenarbeider zijn rechten kan afdwingen aangezien de Vlaamse regering dit niet opneemt in het wijzigingsbesluit.

Daarnaast vragen de Vlaamse sociale partners dat de Vlaamse Regering het probleem van uitbetalingen van voordelen (zoals eindejaar- en/of getrouwheidspremies) ten aanzien van de seizoenarbeider aankaart bij de federale Regering. Om te verzekeren dat deze voordelen terecht komen bij de seizoenarbeider moet het Sociaal Fonds van land- en tuinbouw over een adres in het thuisland beschikken, maar deze gegevens ontbreken maar al te vaak. Dit zorgt ook voor een kafkaïaanse rompslomp op fiscaalrechtelijk vlak, doordat de fiscus de bedrijfsvoorheffing (18,725%) voor buitenlandse seizoenarbeiders enkel als bevrijdend beschouwt op voorwaarde dat de betrokken seizoenarbeider een 'woonplaatsattest' bijbrengt. Belangrijk om hierbij te weten, is dat het percentage van de bedrijfsvoorheffing zo bepaald is dat de betrokken seizoenarbeider nooit enig bijkomend bedrag aan belasting zal hoeven te betalen aan de fiscus. Echter, vaak is het voor seizoenarbeiders moeilijk om dit attest bij te brengen omdat de administratiediensten in het land van herkomst hierbij niet altijd hun medewerking verlenen. Het concrete gevolg hiervan is dat de fiscus in het daaropvolgend jaar de belastingaangifte bedoeld voor de betrokken seizoenarbeider gewoon overmaakt op het bedrijfsadres van de werkgever. Hierop moet de werkgever de fiscus inlichten dat de belastingaangifte naar een verkeerd adres is gestuurd. Een verplichte registratie van het adres in het thuisland bij aanmelding bij de gemeente zou een oplossing kunnen bieden.

## 2.8 Artikel 13 (wijzigt art. 42 BVR)

### Vrijwaar werknemer te allen tijde voor onwettige betalingen

De Vlaamse sociale partners wijzen erop dat de mandataris geen vergoeding mag vragen aan de werknemer voor eventuele bemiddeling tussen de werkgever en de werknemer. Ze vragen de Vlaamse Regering dan ook een kader te voorzien over hoe de buitenlandse werknemer terugbetalingen kan terugvragen indien hij/zij reeds een vergoeding heeft betaald (zie ook bespreking artikel 21 en 24).

### Technische aanpassing i.h.k.v. voorwaarde mandataris

Voor de duidelijkheid vragen de Vlaamse sociale partners het volgende aan te passen (in het vet) in art. 13: art. 42:

*De natuurlijke persoon die in naam en voor rekening van de werkgever de aanvraag indient en in hetzelfde dossier activiteiten van private arbeidsbemiddeling uitvoert, **voldoet dient te voldoen** aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van het decreet van 10 december 2020 betreffende de private arbeidsbemiddeling.*

## 2.9 Artikel 15 (wijzigt art. 46 BVR)

### **Gelijkschakeling beroepservaring doortrekken voor categorie 'hooggeschoolde werknemers'**

De Vlaamse sociale partners vinden het logisch dat niet enkel voor houders van de blauwe kaart (BVR van 7 december 2018 betreffende buitenlandse tewerkstelling: art. 17, 3°), maar ook voor de categorie hooggeschoolde werknemers (BVR van 7 december 2018 betreffende buitenlandse tewerkstelling: art. 17, 1°) een gelijkschakeling op basis van beroepservaring mogelijk moet zijn (zie ook bespreking artikel 11 ' Voorzie ook voor gecombineerde vergunning gelijkschakeling ICT-beroepsprofielen als hooggeschoolde en maak bij andere beroepsprofielen gelijkschakeling mogelijk'). Daarom vragen ze de zinsnede 'of een bewijs van ervaring overeenkomstig artikel 21, tweede lid' ook toe te voegen aan art. 45 en niet enkel aan art. 46.

## 2.10 Artikel 17 (wijzigt art. 57 BVR)

### **Maak wijzigingsbesluit juridisch conform arrest Grondwettelijk Hof**

De Vlaamse sociale partners vragen om het verbod op buitenlandse financiering voor bedienaars van erkende erediensten met een toelating tot arbeid juridisch na te kijken met de recente beslissing van het Grondwettelijk Hof<sup>11</sup>. Het hof besliste immers dat de Vlaamse Regering buitenlandse financiering van geloofsgemeenschappen en buitenlandse bezoldiging van bedienaars van erediensten niet mag verbieden.

## 2.11 Artikel 19 (wijzigt art. 63 BVR)

### **Vermijd extra administratieve last en langere doorlooptijden**

De Vlaamse sociale partners waarschuwen voor overshooting. In dit artikel voegt de Vlaamse Regering een aantal bijkomstige documenten toe voor aanvragen in het kader van categorie overige en knelpuntberoepen zoals een diploma, getuigschrift of ervaringsbewijs van de kwalificaties nodig voor de specifieke functie (art. 19: art. 63, 2° t.e.m. 4°). Daarnaast geeft ze de overheid een handvat om bij twijfels of een vermoeden van misbruik, validatie te vragen van de ervaring of van de voorgelegde beroepskwalificaties aan de buitenlandse diplomatieke/consulaire post of aan de publieke arbeidsbemiddeling van dat land. De sociale partners begrijpen dat dit als doel heeft misbruiken te vermijden, maar wijzen erop dat dit de administratieve last en de doorlooptijd van

---

<sup>11</sup> Zie arrest nr. 113/2023 van 20 juli 2023 van het Grondwettelijk Hof over de beroepen van de ivzw Internationale Vereniging Diyanet van België, anderen en de provincie Antwerpen tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van het decreet van 22 oktober 2021 tot regeling van de erkenning van lokale geloofsgemeenschappen, de verplichtingen van de besturen van de eredienst en het toezicht daarop en tot wijziging van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten: <https://www.const-court.be/public/n/2023/2023-113n.pdf>.

de toelating aanzienlijk kan vergroten en vragen daarom dit enkel op te vragen bij aangetoonde, gereede twijfel. Zeker wat de validatie betreft, zijn er ook landen waar dit de facto onmogelijk is.

## 2.12 Artikel 20 (wijzigt art. 65 BVR)

### Technische aanpassing

In het wijzigingsbesluit staat dat de loonfiches worden opgevraagd voor *de periode van zes maanden die de recentste toelating tot arbeid voorafgaat*, terwijl in de bisnota staat dat het enkel gaat om de loonfiches van de laatste zes maanden van de recentste toelating tot arbeid. Dit zijn twee verschillende zaken. De Vlaamse sociale partners vragen om dit artikel in het wijzigingsbesluit in overeenstemming te brengen met de bisnota.

## 2.13 Artikel 21 (wijzigt art. 67 BVR)

### Voorzie maatregelen om de bescherming van de werknemer met gecombineerde vergunning te verzekeren

Zoals hierboven reeds gesteld (zie ook 1.2 en bespreking artikel 4 en 5 en artikel 13), ontbreken er in het wijzigingsbesluit maatregelen om de bescherming van buitenlandse werknemers met een gecombineerde vergunning te verbeteren. Daarom vragen de Vlaamse sociale partners om dit artikel (art. 24: art. 67) aan te vullen met een luik 'bescherming buitenlandse werknemer' en daarin te verduidelijken:

- Wat de verblijfstatus is van de buitenlandse werknemer tijdens een beroep?
  - Wat zijn de gevolgen voor de werknemer als de beroepstermijn de verblijfstermijn overschrijdt?
  - Wat zijn de gevolgen voor de werknemer als de toelating tot arbeid wordt geweigerd of ingetrokken omwille van een sanctie uitgesproken tegen de werkgever (zie ook bespreking artikel 4 en 5)?
- Welke ondersteuning de overheid voorziet aan de buitenlandse werknemer hier wanneer een hernieuwing of wijziging wordt geweigerd of wanneer de toelating tot arbeid wordt ingetrokken omwille van een sanctie uitgesproken tegen de werkgever (zie ook bespreking artikel 4 en 5)?
- Welk kader de overheid voorziet voor buitenlandse werknemers wanneer zij ten onrechte een vergoeding hebben betaald aan een mandataris die bemiddelde tussen hen en de werkgever (zie ook bespreking artikel 13)?
- Waarom er wordt verwezen naar art. 9 van de wet van 30 april 1999 aangezien hierin niet de voorwaarden waaraan de brief moet voldoen worden opgenomen maar wel de beroepsmogelijkheden?



## **Voorzie steeds de mogelijkheid om werkgever en buitenlandse werknemer per aangetekende brief op de hoogte te brengen van weigering of intrekking toelating tot arbeid**

De Vlaamse sociale partners vinden het geen goede zaak dat de beslissing om de toelating tot arbeid in het kader van de gecombineerde vergunning te weigeren of in te trekken door de bevoegde overheid enkel zou worden meegedeeld op elektronische wijze (art. 67, 1° en 2°). Ze vragen dat de bevoegde overheid voor de werkgever en buitenlandse werknemer, in overeenstemming met het Bestuursdecreet van 7 december 2018 (art. II.22), de instemming vraagt om hen niet langer per aangetekende brief op de hoogte te brengen over de weigering of intrekking van de toelating tot arbeid gecombineerde vergunning, zonder dat dit bijkomende administratieve overlast veroorzaakt.

## **Eén maand behandeltermijn voor afhandeling beroep**

De Vlaamse sociale partners vragen om in dit wijzigingsbesluit op te nemen dat de behandeltermijn waarbinnen de Vlaamse overheid de aantekening van beroep in het kader van een gecombineerde vergunning moet afhandelen, maar één maand mag bedragen na kennisgeving van het beroep. Ze merken op dat er enkel termijnen gelden voor de werkgever en buitenlandse werknemer waarbinnen ze een beroep kunnen aantekenen tegen een weigering of intrekking van een toelating tot arbeid in het kader van een gecombineerde vergunning<sup>12</sup>. Om de onzekerheid bij werkgevers en buitenlands werknemers te minimaliseren, moet ook de Vlaamse overheid zich houden aan een termijn.

## **2.14 Artikel 23 (wijzigt art. 73 BVR)**

### **Vermijd langere doorlooptijden**

De Vlaamse sociale partners wijzen erop dat lange doorlooptijden onze Vlaamse arbeidsmarkt voor buitenlandse werknemers niet aantrekkelijker maakt. Het streefdoel moet net zijn: een zo kort mogelijke procedure van toelating tot arbeid. Echter, in dit artikel verlengt de Vlaamse Regering de doorlooptijd van 120 dagen voor de arbeidskaarten voor ongekende tijd indien het gaat om technische of complexe dossiers (art. 23: art. 73 §1). De Vlaamse sociale partners vinden dit geen goede zaak omdat dit nefast is voor de doorlooptijd van een toelating tot arbeid. Ze vinden net dat de Vlaamse Regering moet investeren in initiatieven die de procedure versnellen zodat het in het geval van technische of complexe dossiers uiterlijk om 120 dagen doorlooptijd kan gaan.

Daarnaast merken de Vlaamse sociale partners op dat de termijnen in de huidige praktijk al kunstmatig worden gerekt omdat de maximumtermijn van tien dagen voor de volledigheidverklaring van een dossier (BVR van 7 december 2018 betreffende buitenlandse tewerkstelling: art. 66 en 72) niet wordt gerespecteerd. Het gevolg is dat bij grote vertraging de

---

<sup>12</sup> Dit beroep moet binnen één maand na kennisgeving van de beslissing tot weigering of intrekking worden verstuurd: <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid/toelating-tot-arbeid-beroep-tegen-weigering-of-intrekking>.

ontvankelijkheidsdatum, die de termijn doet lopen, pas wordt gegeven wanneer het dossier al een aan aantal weken (soms maanden) geleden, werd ingediend<sup>13</sup>.

## 2.15 Artikel 24 (wijzigt art. 74 BVR)

### **Voorzie maatregelen om de bescherming van de werknemer met arbeidskaart te verzekeren**

Zoals hierboven reeds gesteld (zie artikel 67), ontbreken er in het wijzigingsbesluit maatregelen om de bescherming van buitenlandse werknemers met een arbeidskaart te verbeteren. Daarom vragen de Vlaamse sociale partners om dit artikel (art. 24: art. 74) aan te vullen met een luik 'bescherming buitenlandse werknemer' en daarin te verduidelijken:

- Wat de verblijfstatus is van de buitenlandse werknemer tijdens een beroep?
  - Wat zijn de gevolgen voor de werknemer als de beroepstermijn de verblijfstermijn overschrijdt?
  - Wat zijn de gevolgen voor de werknemer als de toelating tot arbeid wordt geweigerd of ingetrokken omwille van een sanctie uitgesproken tegen de werkgever (zie ook bespreking artikel 4 en 5)?
- Welke ondersteuning de overheid voorziet aan de buitenlandse werknemer hier wanneer een hernieuwing of wijziging wordt geweigerd of wanneer de toelating tot arbeid wordt ingetrokken omwille van een sanctie uitgesproken tegen de werkgever (zie ook bespreking artikel 4 en 5)?
- Welk kader de overheid voorziet voor buitenlandse werknemers wanneer zij ten onrechte een vergoeding hebben betaald aan een mandataris die bemiddelde tussen hen en de werkgever (zie ook bespreking artikel 13)?
- Waarom er wordt verwezen naar art. 9 van de wet van 30 april 1999 aangezien hierin niet de voorwaarden waaraan de brief moet voldoen worden opgenomen maar wel de beroepsmogelijkheden?

### **Technische aanpassing i.h.k.v. elektronisch betekenen**

In de bisnota staat dat dit artikel het mogelijk maakt om beslissingen voor de procedure arbeidskaarten elektronisch te betekenen (conform de aanpassing elektronische aantekening beslissingen in het kader van gecombineerde vergunningen, zie bespreking artikel 21 dat art. 67 BVR wijzigt). Echter, in het wijzigingsbesluit staat enkel de optie van een aangetekende brief. Dit zijn twee verschillende zaken. De Vlaamse sociale partners vragen om dit artikel in het wijzigingsbesluit in overeenstemming te brengen met de bisnota.

---

<sup>13</sup> Zie indicatie van het aantal maanden voor het onderzoek van het dossier van start gaat: <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid/indicatie-behandeltijden-toelating-tot-arbeid>.

Daarnaast wijzen de Vlaamse sociale partners erop dat de Vlaamse overheid steeds de mogelijkheid moet voorzien om werkgever en buitenlandse werknemer per aangetekende brief op de hoogte te brengen van weigering of intrekking toelating tot arbeid arbeidskaarten (zie ook bespreking artikel 21).

### **Eén maand behandeltijd voor afhandeling beroep**

De Vlaamse sociale partners vragen om in dit wijzigingsbesluit op te nemen dat de behandeltermijn waarbinnen de Vlaamse overheid de aantekening van beroep in het kader van een arbeidskaart moet afhandelen, maar één maand mag bedragen na kennisgeving van het beroep. Ze merken op dat er enkel termijnen gelden voor de werkgever en buitenlandse werknemer waarbinnen ze een beroep kunnen aantekenen tegen een weigering of intrekking van een toelating tot arbeid in het kader van een arbeidskaart<sup>14</sup>. Om de onzekerheid bij werkgevers en buitenlands werknemers te minimaliseren, moet ook de Vlaamse overheid zich houden aan een termijn.

## **2.16 Artikel 25 (wijzigt art. 76 BVR)**

### **Stem ondersteuningsinstrumenten af op regelgeving en niet omgekeerd**

De Vlaamse sociale partners vinden dat de Vlaamse Regering haar ondersteuningsinstrumenten moet afstemmen op de regelgeving en niet omgekeerd. De Vlaamse Regering past het BVR aan voor het aanvaarden van verschillende contracten (bij verschillende werkgevers) voor één aanvraag gecombineerde vergunning omdat dit in de praktijk onmogelijk is toe te passen. In het uniek loket moet elke werkgever afzonderlijk elke aanvraag gecombineerde vergunning indienen. De sociale partners vragen dit alsnog technisch te proberen verwezenlijken.

---

<sup>14</sup> Dit beroep moet binnen één maand na kennisgeving van de beslissing tot weigering of intrekking worden verstuurd: <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid/toelating-tot-arbeid-beroep-tegen-weigering-of-intrekking>.