



AANPASSINGEN BVR TEWERKSTELLING BUITENLANDSE WERKNEMERS

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

W www.commissieeconomischemigratie.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Ontwerp van 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	Zuhal Demir - Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk	
Ontvangst adviesvraag	15 juli 2025	
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)	
Goedkeuring	5 september 2025	
Contactpersoon	Liselotte Hedebouw	lhedebouw@serv.be

Mevrouw Zuhail DEMIR

Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Seven

Koning Albert II-Laan 7

B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Aanpassingen BVR tewerkstelling buitenlandse werknemers

Mevrouw de minister

Met het voorliggend voorontwerp van 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 wil de Vlaamse Regering uitvoering geven aan de conceptnota Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid van 9 mei 2025.

Het verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid focust op hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving. De Vlaamse Regering wil dat realiseren via:

- Een versterking van de concentrische aanpak,
- Het voorkomen van fraude en misbruik,
- Een geïntegreerd, klantgericht en efficiënt beleid.

Hierover vraagt u de Adviescommissie Economische Migratie om advies.

Vanuit hun visie op economische migratie formuleren de sociale partners een aantal algemene bedenkingen en aanbevelingen en wijzen daarbij op de nood aan snelle en klantvriendelijke procedures en een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader voor ondernemingen en arbeidsmigranten. Vervolgens gaan de sociale partners in een artikelsgewijze bespreking dieper in op:

- de uitbreiding van de facultatieve weigerings- en intrekingsgronden,
- wijzigingen inzake hooggeschoolde functies,
- wijzigingen binnen de categorie 'overige',
- wijzigingen met betrekking tot de Migratielijst middengeschoolde functies,
- aanpassingen met betrekking tot seizoensarbeid,
- en de invoering van een retributie.

Wij zijn steeds bereid om dit advies verder toe te lichten en hierover in gesprek te gaan.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Stefaan Peirsman
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	6
Advies	9
1. Algemene bedenkingen	10
1.1 Snelle en klantvriendelijke procedures	11
1.2 Realiseer een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader voor ondernemingen en arbeidsmigranten	12
2. Artikelsgewijze bespreking	13
2.1 Uitbreiding van de facultatieve weigerings- en intrekingsgronden (art. 2 en art. 3 wijzigingsbesluit)	13
2.2 Hooggeschoolde functies (Art. 5 en Art. 9 wijzigingsbesluit)	14
2.3 Categorie 'overige' (Art. 6 en Art. 11 wijzigingsbesluit)	14
2.4 Migratielijst middengeschoolde functies (Art. 6 wijzigingsbesluit)	16
2.5 Seizoensarbeid (Art. 5, Art. 7 en Art. 15 wijzigingsbesluit)	17
2.6 Invoering retributie (Art. 15 wijzigingsbesluit)	18

Krachtlijnen

De minister vraagt advies over het voorontwerp van wijzigingsbesluit waarbij de Vlaamse Regering uitvoering wil geven aan de [conceptnota Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid](#) van 9 mei 2025. Het verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid focust op hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving.

De Adviescommissie Economische Migratie stelt dat in de huidige context van aanhoudende arbeidsmarktkrapte op Vlaams en Europees niveau een én-én verhaal nodig is in Vlaanderen. Het is essentieel om in te zetten op elke schil van het concentrisch model. Naast het aanboren van het aanwezige arbeidspotentieel, het uitbouwen interregionale mobiliteit en EU-mobiliteit, moet Vlaanderen vlot en gericht buitenlandse werknemers kunnen aantrekken. Het model van economische migratie via gecombineerde vergunningen moet daarbij zo aantrekkelijk mogelijk worden gemaakt als alternatief voor het oneigenlijk gebruik van intra-EU detachering van derdelanders.

Vanuit deze visie doet de adviescommissie een aantal algemene aanbevelingen opdat voorliggend ontwerp van wijzigingsbesluit zou bijdragen aan:

- **Snelle en klantvriendelijke procedures.** Snel duidelijkheid krijgen over de toegang tot arbeid is voor zowel de werkgever als de kandidaat arbeidsmigrant belangrijk. De adviescommissie vraagt onder meer om het vereiste personeelskader bij de dienst Economische Migratie aan te houden, de inspanningen voor een slimme behandeling van aanvragen via het gebruik van de nieuwste technologieën verder te zetten en ook in te zetten op een daling van de doorlooptijd bij de Dienst Vreemdelingszaken vanuit Vlaanderen.
- **Een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader.** Dat moet focussen op wat nodig is en zorgen voor rechtszekerheid voor de betrokken ondernemingen en arbeidsmigranten. De adviescommissie vraagt onder meer om tijdig en helder te communiceren over de voorliggende wijzigingen en implicaties eens deze van kracht zijn, zowel aan werkgevers als buitenlandse werknemers. Ook is een continue monitoring en een grondige evaluatie ten laatste 2 jaar na invoering van de wijzigingen noodzakelijk.

In een meer artikelsgewijze bespreking gaat de adviescommissie in op de wijzigingen inzake:

- **De uitbreiding van de facultatieve weigerings- en intrekkingssgronden.** Het moet duidelijk zijn wat onder elk van de facultatieve intrekkingss- en weigeringsgronden wordt verstaan. Ook dient de toepassing ervan beperkt worden tot gevallen van waarbij de Vlaamse overheid een begin van bewijs heeft van malafide praktijken. Tot slot moeten de implicaties van weigeringen of intrekkingen op (het statuut) van de werknemers worden verduidelijkt en mogen zij hier niet de dupe van zijn.
- **Hooggeschoolde functies.** De adviescommissie heeft bedenkingen bij de meerwaarde van de bijkomende vereiste om ook de functieclassificatie in het arbeidscontract op te nemen, er geldt vandaag immers al een combinatie van vereisten op het vlak van het diploma én het loon voor deze categorie. De adviescommissie begrijpt dat een extra attestering over de authenticiteit van buitenlandse diploma's nodig kan zijn, maar pleit voor een terughoudend beleid.
- **Categorie 'overige'.** De gehanteerde begrippen in de nieuwe criteria voor een vermoeden van geschikte kandidaten blijven onduidelijk. Dat zorgt voor rechtsonzekerheid en kan leiden tot administratieve willekeur. Gezien in de categorie 'overige' enkel nog functies in aanmerking komen waarvoor redelijkerwijs kan worden aangenomen dat er geen geschikte kandidaten gevonden kunnen worden, waarschuwen de sociale partners voor overshooting bij het bijkomend opvragen van stavingstukken waaruit redelijke inspanningen van de werkgever moeten blijken. Ook kan uit verschillende zaken blijken dat een werkgever redelijke inspanningen levert zoals: een vacature plaatsen op één of meerdere vacaturekanalen of een vacature openstellen voor IBO of andere vormen van werkplekieren ... Voor de adviescommissie moet het wijzigingsbesluit in die zin worden aangepast.
- **Migratielijst Middengedchoolde functies.** De adviescommissie vraagt transparantie en een duidelijke procedure om het structureel tekort bij middengedchoolde functies vast te stellen en willekeur uit te sluiten. De concrete invulling van de nieuwe indicatoren om een structureel tekort vast te stellen ontbreekt echter en het begrip 'aanbod aan beroepsopleidingen moet worden verduidelijkt. Voor de adviescommissie kunnen toegangsvoorwaarden voor gereglementeerde beroepen geen criterium vormen om functies van de lijst te weren, aan deze criteria moet immers altijd worden voldaan om het gereglementeerd beroep uit te oefenen. Tot slot, vragen de sociale partners om het criterium m.b.t. indicaties van misbruik te schrappen gezien vandaag niet de juiste gegevens beschikbaar zijn om dat op een juiste en objectieve manier te hanteren om functies van de lijst te weren. Ze pleiten eerder voor gerichtere controles en geven aan dat de Migratielijst net een instrument is om sociale misbruiken en fraude tegen te gaan.

- **Seizoensarbeid.** De schrapping van het verplichte arbeidsmarktonderzoek bij seizoensarbeid is positief. Gezien de functies voor seizoenarbeid op de jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van VDAB moeten staan, begrijpen de sociale partners de noodzaak niet om daarnaast functies tijdelijk te kunnen schrappen van seizoenafhankelijke activiteiten.
- **Invoering retributie.** De adviescommissie is geen vragende partij voor een bijkomende retributie. Wanneer deze toch wordt ingevoerd vragen de sociale partners een coherente invoering ervan en doen daartoe concrete aanbevelingen.

Voor alle en de meer gedetailleerde bemerkingen verwijzen de sociale partners naar de artikelsgewijze bespreking in voorliggend advies.

Advies

Met het voorliggend voorontwerp van wijzigingsbesluit wil de Vlaamse Regering uitvoering geven aan de conceptnota Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid van 9 mei 2025.¹

Het verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid focust op hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving. De Vlaamse Regering wil dat realiseren via:

- Een versterking van de concentrische aanpak,
- Het voorkomen van fraude en misbruik,
- Een geïntegreerd, klantgericht en efficiënt beleid.

De Adviescommissie Economische Migratie wordt hierover om advies gevraagd. In dit advies formuleren de sociale partners vanuit hun visie op economische migratie een aantal algemene bedenkingen en aanbevelingen (onderdeel 1). De adviescommissie **wijst op de nood aan:**

- **snelle en klantvriendelijke procedures,**
- **een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader voor ondernemingen en arbeidsmigranten.**

Vervolgens gaan de sociale partners in **een artikelsgewijze bespreking** (onderdeel 2) dieper in op:

- de uitbreiding van de facultatieve weigerings- en intrekingsgronden,
- wijzigingen inzake hooggeschoolde functies,
- wijzigingen binnen de categorie 'overige',
- wijzigingen met betrekking tot de Migratielijst middengeschoolde functies,
- aanpassingen met betrekking tot seizoensarbeid,
- de invoering van een retributie.

¹ VR 2025 0905 MED.0150/1QUATER - <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/conceptnota-verscherpt-en-geintegreerd-arbeidsmigratiebeleid>

1. Algemene bedenkingen

In een context van aanhoudende arbeidsmarktkrapte op Vlaams en Europees niveau heeft Vlaanderen nood aan een én-én verhaal²: naast de inzet op de binnenste schillen van het concentrisch model (aanboren van het aanwezige arbeidspotentieel, uitbouwen interregionale mobiliteit en EU-mobiliteit) moet Vlaanderen vlot en gericht buitenlands talent en vaardigheden kunnen aantrekken.

- **De sociale partners staan achter het concentrisch model inzake economische migratie om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.** Volgens het principe van het concentrisch model wordt eerst gekeken of een vacature binnen Vlaanderen kan worden ingevuld. In geval van tekort aan arbeidskrachten op de Vlaamse arbeidsmarkt, wordt gekeken om arbeidskrachten uit andere gewesten aan te trekken. Pas daarna wordt gekeken naar de Europese arbeidsmarkt en vervolgens buiten de Europese Economische ruimte.
- **Een effectief en efficiënt beleid focust daarbij op wat nodig is in de samenleving.** Wat betreft het aanboren van het aanwezige arbeidspotentieel wezen de sociale partners eerder op de nood aan een breed opleidingsoffensief, een behoeftedekkend opleidings- en onderwijsaanbod en een adequate uitstroom uit het onderwijs om vacatures ingevuld te krijgen.³ Ook is het belangrijk om in te zetten op het uitbouwen van de interregionale mobiliteit en mobiliteit binnen de EU. Tegelijkertijd houdt de arbeidsmarktkrapte aan en zal de nood om buiten de EU te rekruteren blijven stijgen.⁴ Voor de sociale partners vormt economische migratie als sluitstuk dan ook een essentieel onderdeel om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.
- **Het model van economische migratie via gecombineerde vergunningen moet daarbij zo aantrekkelijk mogelijk worden gemaakt als alternatief voor het oneigenlijk gebruik van intra-EU detachering van derdelanders⁵.** Naast een sterke visie op lange termijn, vraagt dat:
 - snelle en klantvriendelijke procedures voor gecombineerde vergunningen, arbeids- en beroepskaarten,
 - een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader,
 - een goede dienstverlening aan arbeidsmigranten en ondernemingen,

² Zie Adviescommissie Economische Migratie (5 maart 2024). Beleidsprioriteiten 2024-2029. <https://www.serv.be/node/16498>

³ Zie o.a. Adviescommissie Economische Migratie (15 april 2025). Advies MB Migratielijst middenschoolde functies 2025. Bijgestuurde methodiek onder de loep genomen. <https://www.serv.be/node/16987>

⁴ Zie Adviescommissie Economische Migratie (15 april 2025). Advies MB Migratielijst middenschoolde functies 2025. Bijgestuurde methodiek onder de loep genomen. <https://www.serv.be/node/16987>

⁵ Zie Adviescommissie Economische Migratie (15 april 2025). Advies MB Migratielijst middenschoolde functies 2025. Bijgestuurde methodiek onder de loep genomen. <https://www.serv.be/node/16987>

- het versterken van de positie van de arbeidsmigrant.

Vanuit deze visie maken de Vlaamse sociale partners volgende algemene bedenkingen en aanbevelingen bij voorliggend ontwerp van wijzigingsbesluit.

1.1 Zorg voor snelle en klantvriendelijke procedures

Vlot en gericht buitenlandse werknemers kunnen aantrekken, vergt snelle en klantvriendelijke procedures. Het is belangrijk dat werkgevers en kandidaat arbeidsmigranten snel duidelijkheid krijgen over de toelating tot arbeid. In dat opzicht is het positief dat de gemiddelde doorlooptijd bij de Vlaamse dienst Economische Migratie in 2024 sterk daalde en appreciëren de sociale partners de inspanningen die daartoe werden geleverd. De sociale partners vragen om:

- **Het vereiste personeelskader bij de dienst Economische Migratie aan te houden en de inspanningen voor een slimme behandeling van aanvragen via het gebruik van de nieuwste technologieën onverminderd verder te zetten.** Dat moet er voor zorgen dat doorlooptijden bij deze dienst nog verder dalen zodat we blijvend competitief zijn met andere landen.
- **Ook in te zetten op een daling van de doorlooptijd bij de Dienst Vreemdelingenzaken in het kader van gecombineerde vergunningen vanuit Vlaanderen.** De volledige doorlooptijd van deze aanvragen van gecombineerde vergunningen omvatten immers ook de toekenning van verblijf door de Dienst Vreemdelingenzaken. Het is belangrijk dat Vlaanderen op zijn minst het federale niveau constructief aanspreekt over de aanpak van kortere doorlooptijden. Ook het herbekijken van bepaalde procedures kan daaronder vallen (zie volgende punt).
- **Te voorzien in een parallelle behandeling van de arbeids- en verblijfsaanvragen door de Gewesten en de Dienst Vreemdelingenzaken. De sociale partners vragen om dit in eerste instantie uit te testen voor aanvragen van gecombineerde vergunningen binnen de categorie hooggeschoolden** waar de weigeringsgraad zo laag ligt dat een eventuele onnodige behandeling van de dossiers door DVZ niet opweegt tegen de mogelijke winst in doorlooptijden. Indien DVZ binnen zo een parallelle aanpak nog geen eigenlijk toegang tot verblijf (bijlage 46) wil afleveren alvorens een toegang tot werk werd aangemaakt, kan een bijlage 46 wel al in het uniek loket worden opgemaakt maar pas vrijgegeven eens ook de toegang tot werk is opgemaakt. De sociale partners stellen voor om het Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 in die zin te wijzigen. In geen geval mag het uittesten van een parallelle behandeling de doorlooptijden van de andere categorieën negatief beïnvloeden. Bij een gunstige evaluatie, wordt dit ook toegepast op de andere categorieën.
- **Zorg dat ook de Consulaire Posten en de Gemeenten kunnen werken via het uniek elektronische loket Working in Belgium. Deze betrokken diensten moeten daarbij zowel gegevens via het uniek loket kunnen raadplegen als documenten kunnen toevoegen.** Naast de Vlaamse dienst Economische Migratie (toegang tot werk) en de federale dienst DVZ (toegang tot verblijf) zijn ook de consulaire posten (afleveren visum) en de gemeenten (inschrijven vreemdelingenregister en afleveren A-kaart) immers betrokken bij de

procedure van een gecombineerde vergunning. Snelle en klantvriendelijke procedures vereisen een goede samenwerking en communicatie tussen deze verschillende overheidsdiensten.

- **De adviescommissie vraagt te overwegen om de toelatingen tot arbeid voor functies op basis van de Migratielijst middengeschoolde functies en de categorie 'overige' voor 2 jaar af te leveren in plaats van de huidige looptijd van 1 jaar.** Gezien de verdere verstrengingen wat betreft de Migratielijst middengeschoolde functies (zie onderdeel 2.4) en de categorie 'overige' (zie onderdeel 2.3) komen hiervoor enkel nog functies in aanmerking waarvoor redelijkerwijs kan worden aangenomen dat er geen geschikte kandidaten gevonden kunnen worden. Een toekenning voor 2 jaar zou heel wat hernieuwingen uitsparen en zorgen voor een belangrijke daling van de belasting van de betrokken diensten. De weigeringsgraad bij verlengingen in deze categorieën kan hierbij meegenomen worden.

1.2 Realiseer een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader voor ondernemingen en arbeidsmigranten

Een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader is nodig om economische migratie via gecombineerde vergunningen zo aantrekkelijk mogelijk te maken als alternatief voor het eigenlijk gebruik van intra-EU detachering. Zo een kader moet focussen op wat nodig is en zorgen voor rechtszekerheid voor de betrokken ondernemingen en arbeidsmigranten.

- **Volgens de sociale partners dreigen de wijzigingen die voorliggen de administratieve lasten te verhogen zonder meer transparantie en duidelijkheid.** De sociale partners verwijzen daarbij onder meer naar de onduidelijkheid en interpretatieruimte bij de nieuwe facultatieve weigerings- en intrekingsgronden (zie onderdeel 2.1), en de bijkomende administratieve vereisten bij de categorie hogeschoolden (zie onderdeel 2.2).
- **De sociale partners wijzen erop dat het rekruteren van buitenlandse werknemers via arbeidskaarten en gecombineerde vergunningen geen evidente weg is voor werkgevers om een oplossing te vinden voor de arbeidskrapte.**
- **Zorg voor voldoende transparantie en begeleiding voor arbeidsmigranten,** zowel voor, tijdens als na de aanvraag. De adviescommissie vraagt onder meer dat arbeidsmigranten vroeg in het migratieproces de juiste informatie hebben over de eigen arbeids- en verblijfsrechten en plichten en dat alle arbeidsmigranten in de warmwelkomhuizen terecht kunnen
- **Communiqueer tijdig en helder over de wijzigingen en implicaties** eens deze van kracht zijn, zowel aan werkgevers als buitenlandse werknemers.
- **Monitor en evalueer de impact van voorliggende wijzigingen, inclusief de nieuwe indicatoren waarmee de minister rekening zal houden bij de beoordeling van het structureel tekort bij middengeschoolde functies, onder meer op de doorlooptijden.** Zorg daarbij voor snelle bijstellingen of maatregelen wanneer de doorlooptijden opnieuw zouden oplopen. Gezien de belangrijke wijzigingen vragen de sociale partners ook een grondige evaluatie ten laatste 2 jaar na invoering van de wijzigingen.

2. Artikelsgewijze bespreking

2.1 Uitbreiding van de facultatieve weigerings- en intrekkinggronden (art. 2 en art. 3 wijzigingsbesluit)

De sociale partners stellen vast dat het voorliggend wijzigingsbesluit een verdere uitbreiding bevat van de facultatieve weigerings- en intrekkinggronden (wijziging van art. 12 en art. 13 van het BVR buitenlandse werknemers). De sociale partners begrijpen dat facultatieve weigerings- en intrekkinggronden de inspectie een aantal handvaten moet geven om te kunnen optreden. **Ze stellen echter vast dat niet altijd duidelijk is wat onder elk van de facultatieve intrekking- en weigeringsgronden wordt verstaan én wanneer en hoe deze zullen worden toegepast. Dat zorgt voor rechtsonzekerheid.** De sociale partners doen daarom volgende aanbevelingen:

- **Verduidelijk een aantal eerder ingevoerde facultatieve weigerings- en intrekkinggronden** (o.a. onvoldoende economische en maatschappelijke activiteit). De sociale partners verwijzen hierbij naar [hun advies van 22 september 2023](#).
- **Verduidelijk de procedure die gehanteerd zal worden op basis van de facultatieve intrekking- en weigeringsgronden en houd deze eenvoudig.** Voor de sociale partners moet de toepassing van de facultatieve weigerings- en intrekkinggronden beperkt worden tot gevallen van waarbij de Vlaamse overheid een begin van bewijs heeft van malafide praktijken.
- **De sociale partners hebben vragen bij de nieuwe facultatieve weigeringsgrond waarbij elke nieuwe toelating tot arbeid geweigerd kan worden wanneer het personeelsbestand van de onderneming of de gastentiteit voor meer dan 80% bestaat uit buitenlandse arbeidskrachten met een toelating tot arbeid van bepaalde duur** (toevoeging 10° onder Art. 12 §2 van het BVR buitenlandse werknemers). Zal deze 80% worden berekend op het niveau van een individuele entiteit, een combinatie van entiteiten, de volledige onderneming, ... Hoe zal dat worden toegepast voor start-ups of kleine ondernemingen? De onduidelijkheid die met deze facultatieve weigeringsgrond gepaard gaat, kan ondernemingen onnodig belemmeren en beperken.

Verduidelijk ook de implicaties van weigeringen of intrekkingen op (het statuut van) de werknemers en zorg ervoor dat zij niet de dupe worden. De sociale partners vragen bij de invoering van deze nieuwe facultatieve weigerings- en intrekkinggronden de gevolgen voor buitenlandse werknemers te verduidelijken en beschermende maatregelen voor deze werknemers te voorzien wanneer (de hernieuwing van) de toelating tot arbeid wordt geweigerd of ingetrokken omwille van een sanctie uitgesproken tegen de (toekomstige) werkgever. Buitenlandse werknemers die al aan het werk zijn en wiens toelating tot arbeid wordt ingetrokken of wiens hernieuwing wordt geweigerd omwille van malafide praktijken van hun werkgever moeten altijd de mogelijkheid krijgen om gedurende een periode van 180 dagen een nieuwe werkgever te zoeken en moeten op de VDAB kunnen rekenen om hen hierin bij te staan. In die overgangsperiode en

tijdens de aanvraag van een eventuele gecombineerde vergunning bij een andere werkgever moet hun wettelijk verblijf gegarandeerd zijn.

2.2 Hooggeschoolde functies (Art. 5 en Art. 9 wijzigingsbesluit)

Voor de categorie hooggeschoolden bepaalt het voorliggend wijzigingsbesluit dat ook de functieclassificatie in het arbeidscontract moet worden opgenomen (wijziging Art. 17 en Art. 45 van het BVR buitenlandse werknemers 2018). **De sociale partners hebben bedenkingen bij de meerwaarde van de bijkomende vereiste om ook de functieclassificatie in het arbeidscontract op te nemen, alsook de mogelijkheid om dit op basis van de Vlaamse bevoegdheden in te voeren.**

- **Voor de categorie hooggeschoolden geldt vandaag al een combinatie van vereisten: een diploma hoger onderwijs én loonvereisten (Art. 17, BVR buitenlandse werknemers 2018).** Bovendien is er geen bestaande algemene lijst van functieclassificaties om dit criterium af te toetsen. Het is voor de sociale partners ook onduidelijk in welke mate er vandaag problemen zijn bij de aanvragen binnen deze categorie die het opleggen van bijkomende vereisten kan verantwoorden.
- **De sociale partners wijzen er op dat de bepalingen van wat moet worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst tot de federale bevoegdheden hoort.** Voor de private sector lijkt de vereiste om een functieclassificatie op te nemen dan ook een ingreep in het federaal geregelde arbeidsrecht, wat in strijd is met de bevoegdheidsverdeling in België.

Wat betreft het opvragen van de extra attestering over de authenticiteit van buitenlandse diploma's vragen de sociale partners om een terughoudend beleid te voeren. De sociale partners begrijpen dat de extra attestering tot doel heeft om misbruiken te vermijden, maar wijzen er op dat dit de administratieve last en doorlooptijd aanzienlijk kan vergroten gezien het in de praktijk niet altijd eenvoudig is (en soms zelfs onmogelijk) voor werkgevers en potentiële arbeidsmigranten om een dergelijk attest in het land van herkomst te bekomen. Ook vragen de sociale partners zoveel mogelijk beroep te doen op de eigen interne expertise van de Vlaamse overheid bij NARIC-Vlaanderen om de authenticiteit van buitenlandse diploma's na te gaan.

2.3 Categorie 'overige' (Art. 6 en Art. 11 wijzigingsbesluit)

De sociale partners vinden duidelijke en transparante instructies voor toelatingen tot arbeid via de categorie 'overige' cruciaal.⁶ Het voorliggend wijzigingsbesluit voert binnen de categorie 'overige' een aantal criteria voor een vermoeden van voldoende geschikte kandidaten in (wijziging Art. 18 §1 van het BVR buitenlandse werknemers 2018). De gehanteerde begrippen zorgen echter voor veel onduidelijkheid.

⁶ Zie Adviescommissie Economische Migratie (5 maart 2024). Beleidsprioriteiten 2024-2029. <https://www.serv.be/node/16498>

- Criterium 'in de vacature worden onrealistische vereisten gesteld': Hoe gaat de Vlaamse overheid op een objectieve manier bepalen dat een werkgever in een vacature onrealistische vereisten stelt? Zonder verdere verduidelijking lijkt dit als beoordelingscriterium moeilijk bruikbaar.
- Criterium 'de werkgever verleent tijdens de vacature geen medewerking bij de bemiddeling door VDAB': hoe zal de Vlaamse overheid dat vaststellen? Wat bedoelt men hier specifiek mee? Wat in gevallen VDAB in gebreke blijft?

De onduidelijkheid van de gehanteerde begrippen in de criteria voor een vermoeden van voldoende geschikte kandidaten zorgt voor rechtsonzekerheid voor de betrokken werkgevers en kan leiden tot administratieve willekeur. Zonder verdere verduidelijking zijn deze begrippen dan ook moeilijk bruikbaar. De sociale partners begrijpen dat men rekening wil houden met de lokale spanningsindicator maar vragen naar de achterliggende redenering voor de keuze van een lokale spanningsindicator van minimum 12 als indicator voor voldoende beschikbare kandidaten in plaats van bijvoorbeeld terug te vallen op de mediane spanningsindicator.

Het voorliggend wijzigingsbesluit vraagt dat werkgevers ook stavingstukken toevoegen waaruit redelijke inspanningen blijken van de werkgever met het oog op de aanwerving van een kandidaat op de arbeidsmarkt, met inbegrip van opgestarte trajecten individuele beroepsopleiding (wijziging Art. 63 van het BVR buitenlandse werknemers 2018). **De sociale partners waarschuwen voor overshooting waarbij de administratieve last wordt verhoogd en de doorlooptijd wordt verlengd zonder wezenlijke meerwaarde.**

- De sociale partners wijzen erop dat in de categorie 'overige' enkel nog functies in aanmerking komen waarvoor redelijkerwijs kan worden aangenomen dat er geen geschikte kandidaten gevonden kunnen worden. De aanvragen binnen de categorie 'overige' zijn enkel ontvankelijk indien het gaat om functies die deel uitmaken van de algemene knelpuntberoepenlijst van de VDAB én het gaat over vacatures die minstens 9 weken gepubliceerd zijn op de platformen van VDAB en EURES. Daarnaast voert het wijzigingsbesluit ook nog bijkomende criteria voor voldoende kandidaten in. Zo worden functies waarvoor de lokale spanningsindicator hoger ligt dan 12 eveneens geweerd (zie supra).
- De sociale partners verwijzen ook naar het recente OESO-onderzoek dat aangaf dat de huidige procedures voor gecombineerde vergunning via de categorie 'overige' en via de Migratielijst middengediplomeerde functies (zie onderdeel 2.4) vandaag al een uitdaging kunnen vormen voor bepaalde moeilijk in te vullen functies. Het verder aanscherpen en verlengen van deze procedures zal de weg via intra-EU detachering van derdelanders aantrekkelijker maken in bepaalde arbeidsintensieve sectoren zoals de transport, bouw, elektrotechnische installaties en vleeswerking⁷.

De sociale partners stellen dat uit verschillende zaken kan blijken dat een werkgever redelijke inspanningen levert zoals: een vacature plaatsen op één of meerdere

⁷ OESO (march 2025). Improving the Economic Migration Framework to Attract and Retain Qualified Talent in Flanders. <https://www.vlaanderen.be/departement-wewis-werk-sociale-economie/oeso-aanbevelingen-voor-economisch-migratiebeleid-van-vlaanderen>

vacaturekanalen of een vacature openstellen voor IBO of andere vormen van werkplekklaren ... Daarom stelt de adviescommissie voor om in art. 11 van het wijzigingsbesluit (wijziging van Art. 63, 5° van het BVR buitenlandse werknemers 2018) de zin als volgt aan te passen:

“5° stavingstukken waaruit redelijke inspanningen blijken van de werkgever met het oog op de aanwerving van een kandidaat op de arbeidsmarkt, ~~met inbegrip van opgestarte trajecten individuele beroepsopleiding.~~”

Daarnaast wijst de adviescommissie erop dat bij een aantal van deze kanalen VDAB een belangrijke rol te spelen heeft en dus ook van VDAB redelijke inspanningen worden verwacht.

De sociale partners vragen dat de vacatures die een werkgever op vdab.be publiceert, blijvend automatisch ook op EURES-portaal worden gepubliceerd. Gezien een publicatie op het EURES-portaal een ontvankelijkheidscriterium blijft, is het belangrijk dat deze standaardprocedure ook behouden blijft. Daarenboven zouden werkgevers VDAB zonder enige meerkost moeten kunnen verzoeken dat de vacature minstens ook in een Engelse en Franse versie op EURES geplaatst worden. Zo worden vacatures ook blijvend makkelijker verspreid binnen de EU/EER.

Vormtechnisch lijkt het beter om alle definities, dus ook voor de lokale spanningsindicator (LSI) en EURES in Art. 1 van het BVR buitenlandse werknemers op te nemen dat alle definities uit het besluit olijst.

2.4 Migratielijst middengeschoolde functies (Art. 6 wijzigingsbesluit)

Op basis van de nota aan de Vlaamse Regering zal het huidige Ministerieel Besluit (MB) tot het vaststellen van de lijst van middengeschoolde functies waarvoor een structureel tekort op de arbeidsmarkt bestaat (de migratielijst middengeschoolde functies) verder worden toegepast tot de inwerkingtreding van het voorliggend voorontwerp van wijzigingsbesluit. In principe moest op 1 september 2025 een nieuw MB van kracht gaan. De minister stelde reeds een ontwerp MB Migratielijst middengeschoolde functies op waarover advies werd gevraagd aan de Raad van State. **De Adviescommissie Economische Migratie vraagt op basis van het principe van openbaarheid van bestuur inzage in het advies van de Raad van State over het ontwerp MB Migratielijst middengeschoolde functies.** In afwachting van deze inzage herhaalt de adviescommissie de elementen uit haar [advies van 15 april 2025 over datzelfde ontwerp MB Migratielijst middengeschoolde functies](#) die ook voor voorliggend wijzigingsbesluit relevant zijn.

Het voorliggend wijzigingsbesluit voegt een aantal indicatoren toe waarmee de minister rekening wil houden bij de beoordeling van het structureel tekort bij middengeschoolde functies (wijziging Art. 18 §2 van het BVR buitenlandse werknemers 2018), met name het aantal openstaande vacatures op de arbeidsmarkt, de oorzaak en de duurtijd van het tekort en de beschikbare arbeidsreserve. **De Vlaamse Regering wil op deze manier meer transparantie realiseren bij de opmaak van de Migratielijst middengeschoolde functies. De sociale partners stellen echter vast dat de concrete invulling van deze criteria ontbreekt. Dit laat veel ruimte voor discretionaire invulling en beperkt de zekerheid voor ondernemingen.** Het [eerdere advies op het ontwerp MB Migratielijst middengeschoolde functies](#) gaat diepgaander in op de methodologie

die op dat moment aan de sociale partners werd toegelicht. Het is niet geheel duidelijk of deze nog volledig overeenstemt met de criteria die op basis van het ontwerp van wijzigingsbesluit worden opgenomen.

Het wijzigingsbesluit bepaalt daarnaast dat de minister ook rekening kan houden met het aanbod van beroepsopleidingen en dat functies waarvan de uitoefening gereguleerd is, geweerd kunnen worden. **De sociale partners vragen een transparante en duidelijke procedure om willekeur uit te sluiten en het begrip ‘aanbod aan beroepsopleidingen’ te verduidelijken.**

De sociale partners gaan er vanuit dat de Vlaamse Regering doelt op gereguleerde beroepen en niet de gereguleerde uitoefening van een functie. **In eerdere advies over het ontwerp MB Migratielijst middengeschoolde functies wees de adviescommissie er op dat altijd moet voldaan worden aan de specifieke vereisten voor toegang tot het beroep, maar dat die toegangsvoorwaarden voor gereguleerde beroepen geen criterium mogen zijn om functies te weren van de Migratielijst voor middengeschoolde functies.** Het is bijvoorbeeld niet omdat een buschauffeur een rijbewijs D en een bewijs van vakbekwaamheid nodig heeft (code 95) dat dit een reden is om de functie de schrappen van de Migratielijst middengeschoolde functies. Wel moet altijd aan die voorwaarden worden voldaan alvorens de arbeidsmigrant kan starten in de functie.

Tot slot kunnen de sociale partners er niet mee instemmen dat indicaties dat een sector meer dan gemiddeld onderhevig is aan misbruiken kan leiden tot het weren van functies binnen die sector uit de Migratielijst voor middengeschoolde functies. De sociale partners wezen er eerder op dat met deze indicator sectoren en functies door elkaar worden gehaald. **Vandaag zijn niet de juiste gegevens beschikbaar⁸ om indicaties van misbruik op een juiste en objectieve manier te hanteren en functies te weren van de migratielijst. De sociale partners pleiten ook eerder om gerichtere controle dan een schrapping van functies omwille van indicaties van misbruik.** Bovendien is de Migratielijst middengeschoolde functies net een instrument om sociale misbruiken en fraude tegen te gaan en vormt de gecontroleerde vergunning via die weg een veiligere en gecontroleerde route.

2.5 Seizoensarbeid (Art. 5 en Art. 7 wijzigingsbesluit)

Op basis van het voorliggend wijzigingsbesluit moet voor zowel de toekenning van arbeidskaarten als voor de toelating tot arbeid voor seizoensarbeid voor maximaal 5 maanden per periode van 12 maanden niet langer een voorafgaandelijk arbeidsmarktonderzoek gebeuren (wijziging Art. 17 en Art. 23 van het BVR buitenlandse werknemers 2018). En dat op voorwaarde dat de functie is op de jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van de VDAB staat.

⁸ Een indicator die bijvoorbeeld het aantal inbreuken per functie meegeeft (en dat t.o.v. het totaal aantal ondernemingen met die functie) zou momenteel nog niet mogelijk zijn aangezien de Vlaamse Sociale Inspectie enkel misbruiken rapporteert op sectorniveau en niet per functie.

- **De adviescommissie staat positief tegenover deze schrapping van het verplichte arbeidsmarktonderzoek bij seizoensarbeid.** Het zal niet alleen de administratieve last en doorlooptijd voor de werkgevers en arbeidsmigranten binnen de seizoensarbeid verlagen, het zal ook de werklast voor de bevoegde overheidsdiensten (dienst Economische Migratie en VDAB) verlagen.
- **De adviescommissie merkt wel op dat er naast seizoensarbeid ook andere functies gelden waarvoor het schrappen van het arbeidsmarktonderzoek overwogen moet worden.** Zo zijn er heel wat middengeschoolde knelpuntberoepen waarvoor al jarenlang een structureel tekort op de arbeidsmarkt wordt vastgesteld die niet meer in het ontwerp MB Migratielijst middengeschoolde functies zijn opgenomen. Of nicheberoepen die slechts een beperkt aantal vacatures tellen maar toch een hoog tekort aan arbeidskrachten kennen. Deze categorie wordt zelfs uitgesloten voor de categorie 'overige' gezien deze functies door een beperkt aantal vacatures niet op de algemene knelpuntberoepenlijst worden opgenomen. De adviescommissie verwijst hierbij naar haar [advies over het ontwerp MB Migratielijst middengeschoolde functies](#) van 15 april 2025.

Het wijzigingsbesluit voegt ook de mogelijkheid toe dat de minister bepaalde functies, na beraadslaging van de Adviescommissie Economische Migratie, tijdelijk kan uitsluiten van seizoenafhankelijke activiteiten als het tekort aan arbeidskrachten toch niet zwaarwichtig zou zijn (wijziging Art. 23 van het BVR buitenlandse werknemers 2018). Daarvoor worden dezelfde criteria opgenomen als voor het bepalen van een structureel tekort bij middengeschoolde functies (zie onderdeel 2.4). **De sociale partners vragen om de passage waarbij functies tijdelijk kunnen worden uitgesloten van seizoenafhankelijke activiteiten te schrappen. Ze wijzen op de voorwaarde dat de functies voor seizoensarbeid op de jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van VDAB moeten staan en begrijpen niet de noodzaak om daarbovenop nog de optie toe te voegen dat de minister dit kan aanpassen.** Bovendien lijken de opgenomen criteria om de zwaarwichtigheid van het tekort te beoordelen eenvoudig en helder maar ze weerspiegelen niet de complexiteit die erachter zit. De mogelijkheid om op basis van deze criteria te bepalen dat er voor een functie op de knelpuntberoepenlijst van de VDAB toch geen zwaarwichtig tekort is zorgt voor veel discretionaire ruimte maar weinig duidelijkheid en zekerheid voor de ondernemingen en arbeidsmigranten.

2.6 Invoering retributie (Art. 15 wijzigingsbesluit)

De adviescommissie is geen vragende partij voor een bijkomende retributie. De sociale partners stellen vast dat de Vlaamse Regering een bijkomende retributie, bovenop de bestaande federale retributie, zal invoeren voor de aanvragen en verlengingen van gecombineerde vergunningen van bepaalde duur en voor aanvragen van gecombineerde vergunningen van onbepaalde duur. Dit om een klantgericht en efficiënt beleid te realiseren (invoering nieuw hoofdstuk 12/1 in BVR buitenlandse werknemers 2018).

Wanneer de Vlaamse retributie toch wordt ingevoerd, begrijpt de adviescommissie dat arbeidskaarten worden uitgesloten van deze retributie.

De sociale partners hebben volgende opmerkingen om te zorgen voor een coherente invoering van een nieuwe retributie bij gecombineerde vergunningen:

- Het bedrag van de retributie moet de kost van de aanvraag/verlenging verantwoorden en steeds concurrentieel blijven met de ons omringende landen. **De sociale partners vragen toekomstige nominale verhogingen (buiten de index) enkel na eensluidend advies van de Adviescommissie Economische Migratie door te voeren.**
- **Het invoeren van de retributie moet de kwaliteit van de dienstverlening verhogen en zorgen voor gelijke, performante doorlooptijden voor alle categorieën werknemers.** Als het de Vlaamse Regering beslist om versneld in te zetten op bepaalde categorieën, mag dat niet betekenen dat de dienstverlening voor de andere categorieën vermindert of doorlooptijden voor andere categorieën oplopen.
- **Een geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid betekent ook dat er een geïntegreerde retributie moet worden voorzien die in één keer kan worden betaald.** Vandaag bestaat al een federale retributie die aan DVZ moet worden betaald bij eerste aanvragen voor gecombineerde vergunningen. Het invoeren van een Vlaamse retributie moet daarop afgestemd worden en de betaling moet in één keer kunnen gebeuren. Vandaag hanteert DVZ niet alleen een ander bedrag dan de retributie die met het wijzigingsbesluit zal worden ingevoerd, DVZ vraagt deze retributie enkel bij eerste aanvragen, niet voor verlengingen.
- **Vanuit het only once principe kan het betalen van een retributie aan de Vlaamse overheid niet gepaard gaan met het ook nog eens voorzien van een bewijs van betaling aan dezelfde overheid.** Een klantgerichte en efficiënte dienstverlening impliceert dat de overheid gebruik maakt van de gegevens waar ze al over beschikt.
- **Overweeg of het wel wenselijk is om de retributie ook in te voeren voor gecombineerde vergunningen voor seizoensarbeid die voor hoogstens 5 maanden kan worden toegekend.** Bij dit type arbeidsvergunning kan de seizoenarbeider ook van werkgever veranderen zonder de aanvraagprocedure opnieuw te moeten doorlopen.