

DE VLAAMSE MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT

## **BIS-NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING**

Betreft: - Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers  
- Principiële goedkeuring

### **1. INHOUDELIJK**

#### **1 Situering van de maatregel**

Met de zesde staatshervorming werd het Vlaamse gewest bevoegd voor economische migratie (artikel 6, § 1, IX, 3° en 4° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen).

De categorie economische migranten (buitenlandse onderdanen die verblijf krijgen op basis van een economische activiteit) werd overgeheveld naar de gewesten. De tewerkstelling van vreemdelingen die om een andere reden dan werk in het land verblijven en het verblijfsrecht blijven federale bevoegdheden.

Het voorliggend ontwerp van besluit vertrekt vanuit de engagementen vastgelegd in het Vlaams Regeerakkoord 2014-2019 en in de beleidsnota van de minister van Werk om een nieuw beleid vorm te geven inzake het aantrekken van buitenlands toptalent en tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen.

Het regeerakkoord bepaalt hieromtrent het volgende: *"Daarnaast moet werk gemaakt worden van een actief arbeidsmigratiebeleid voor werknemers en zelfstandigen dat afgestemd is op de specifieke noden van de Vlaamse arbeidsmarkt. We voorzien hierbij een flexibele instroom van hooggeschoolde werknemers, alsook van middengeschoolden via een dynamische knelpuntberoepenlijst."*

De beleidsnota 2014-2019 van de minister van Werk geeft het volgende mee:

*"De 6e staatshervorming heeft de bevoegdheid 'economische migratie' overgeheveld naar de gewesten. Rekening houdend met de specifieke Vlaamse arbeidsmarktbehoeften, tekenen we een eigen arbeidsmigratiebeleid uit, dat werkgevers toelaat om op een eenvoudige en klantvriendelijke manier de gezochte buitenlandse werknemers aan te werven. We voorzien hierbij een flexibele instroom van hooggeschoolde werknemers, alsook van middengeschoolden via een dynamische knelpuntberoepenlijst. Vooreerst moet echter prioritair worden ingezet op de activering van de aanwezige arbeidsreserve, alsook op een verdere verhoging van de interregionale mobiliteit met Brussel en Wallonië. Zelfstandige ondernemers krijgen toegang op grond van specifieke innovatieve of economische meerwaarde. Vlaanderen wil voor specifieke knelpuntvacatures hoog- en middengeschoolde arbeidskrachten aantrekken, en tegelijkertijd sociale dumping uitsluiten. Correcte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn absolute voorwaarden om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Op basis van een risicoanalyse kunnen sommige categorieën of sectoren als meer of minder fraudegevoelig aangewezen worden."*

Deze maatregelen werden reeds verder uitgewerkt in de "Visienota Ontginnen buitenlands tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen", die de Vlaamse Regering op 8 juni 2018 aannam (VR 2018 0806 DOC.0620-1 BIS).

## 2 Voorstel van maatregel

De doelstelling van het nieuwe arbeidsmigratiebeleid, zoals bepaald in het voorliggend besluit, is tweeledig.

- a) Enerzijds is het de doelstelling om buitenlands talent te identificeren dat kan bijdragen aan de groei van Vlaanderen als innovatieve kenniseconomie, waar specifieke kennis en vaardigheden essentieel zijn voor de productiviteit en competitiviteit van onze bedrijven.
- b) Anderzijds kan buitenlands talent ook een oplossing bieden voor de invulling van structurele knelpuntberoepen waar onze arbeidsmarkt mee kampt.

Het is de bedoeling om barrières die het aantrekken van toptalent in de weg staan, weg te werken. Het aantrekken van buitenlands talent mag evenwel geen aanleiding geven tot vervanging van eigen werknemers, tot oneerlijke concurrentie of tot sociale dumping op onze arbeidsmarkt.

Het concentrisch arbeidsmigratiemodel dat voorgesteld wordt in de Visienota, wordt als volgt geconcretiseerd in het voorliggen ontwerp van besluit:

- a) Voor hoogopgeleide profielen geldt een algemeen vermoeden van tekorten op de arbeidsmarkt. Zij krijgen, op basis van een arbeidsovereenkomst met een werkgever, eenvoudig toegang tot de arbeidsmarkt op basis van een diploma van het hoger onderwijs en een marktconform loon.
- b) Middengeschoolde profielen kunnen aangetrokken worden uit het buitenland, indien ze een functie komen uitvoeren waarvoor onze arbeidsmarkt structurele tekorten vertoont. De minister stelt tweejaarlijks, en na advies van de Adviescommissie voor Economische Migratie, een lijst op met functies waarvoor zich structurele tekorten voordoen (dynamische knelpuntberoepenlijst). Buitenlandse arbeidskrachten krijgen in het geval van structurele tekorten eenvoudig toegang tot de arbeidsmarkt, op basis van een contract met de werkgever en het wettelijk bepaalde loon.
- c) In uitzonderlijke gevallen kan ook voor functies die niet vermeld staan op de dynamische knelpuntberoepenlijst, in het buitenland gerekruteerd worden. Deze procedure is uitzonderlijk omdat voor deze functies geen structurele tekorten bestaan. De werkgever dient de bijzondere economische of sociale reden aan te geven die de aanvraag motiveert. Indien deze redenen aanvaard worden en de aanvraag ontvankelijk is, wordt een individueel arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd door de VDAB.

Administratieve vereenvoudiging vormt een belangrijke bouwsteen van het nieuwe economische migratiebeleid. Op drie punten voert dit ontwerpbesluit administratieve vereenvoudigingen door:

- a) De huidige beperking van de arbeidskaart tot twaalf maanden betekent voor de werkgever een jaarlijks wederkerende administratieve belasting. In het geval van hoogopgeleide profielen is het verantwoord dat een arbeidskaart voor langere duur toegekend wordt. De duurtijd van de toelating tot arbeid kan worden verlengd, met een maximumduur van drie jaar.
- b) De toelating tot arbeid voor een bepaalde duur blijft gelinkt aan één werkgever. In bepaalde gevallen kan de werknemer echter ingezet worden voor verschillende werkgevers of voor verschillende gebruikers van één werkgever.
- c) Door de afschaffing van de vereiste van bilateraal tewerkstellingsakkoord en de structurele verankering van de toegang tot de arbeidsmarkt op grond van de knelpuntberoepenlijst, krijgen meer aanvragen een beslissing in eerste aanleg. De minister kan in individuele gevallen om economische of sociale reden wel nog

bepaalde afwijkingen toestaan.

Naast het inzetten op het aantrekken van buitenlands toptalent, moet aanwezig talent ook structureel verankerd worden in onze ondernemingen. Buitenlandse werknemers die voor een werkgever gevestigd in het Vlaamse Gewest gedurende vier jaar gewerkt hebben, krijgen een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur. Ook hoogopgeleide profielen komen in aanmerking voor deze toelating tot arbeid voor onbepaalde duur.

Bedoeling van het nieuwe economische migratiebeleid is om bestaande barrières die het aantrekken van toptalent in de weg staan, weg te werken. Het aantrekken van buitenlands talent mag echter geen aanleiding geven tot vervanging van eigen werknemers, tot oneerlijke concurrentie of tot sociale dumping op onze arbeidsmarkt. Het ontwerpbesluit bevat daartoe volgende maatregelen:

- a) Er wordt een algemeen vervangingsverbod van eigen werknemers ingevoerd. De toelating tot arbeid wordt geweigerd indien de werkgever gedurende een periode van zes maanden voorafgaand aan de aanvraag een volledige betrekking heeft afgeschaft om de vacature die de werkgever met die aanvraag wil invullen, te creëren.
- b) Werkgevers die buitenlands talent aanwerven, betalen hen een marktconform loon. Voor de tewerkstelling van hoogopgeleiden wordt niet langer één algemeen salarisbarema vastgelegd. Gezien de grote diversiteit aan functies en sectoren binnen de hoogopgeleide profielen, wordt een algemene vereiste gesteld van marktconform loon. Om richting te geven aan de invulling van dit marktconform loon, zal de groep van hoogopgeleide functies (ISCO categorieën 1, 2 en 3) worden opgedeeld in vijf referentiegroepen. Op basis van actuele statistische loongegevens kent de minister aan elke referentiegroep een gemiddeld salaris toe. Dit salarisbarema geldt als richtbedrag bij de beoordeling of een marktconform loon betaald wordt. Voor de aanwerving van middengeschoolden dient de werkgever de toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten inzake lonen te respecteren, met als absolute minimum het gemiddeld gewaarborgd maandelijks minimuminkomen dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 vastlegt.

Naast de bovengeschetste beleidsaanpassingen voorziet het ontwerp van besluit tevens in de gedeeltelijke omzetting van een aantal Europese richtlijnen betreffende economische migratie:

- de richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen (hierna "de richtlijn 2003/109");
- de richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan (hierna "de richtlijn 2009/50");
- de richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider (hierna "de richtlijn 2014/36");
- de richtlijn 2014/66/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming- Intra Corporate Transferees "ICT" (hierna "de richtlijn 2014/66");
- de richtlijn (EU) 2016/801/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten (hierna "de richtlijn 2016/801").

Het ontwerp van besluit geeft, wat deze richtlijnen betreft, verdere uitvoering aan de bepalingen van het samenwerkingsakkoord van xxx tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie

tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

De toegang tot de arbeidsmarkt in kader van de Europese blauwe kaart en de toegang tot de arbeidsmarkt voor langdurig ingezetene derdelanders uit een andere EU-lidstaat waren reeds voorzien in het koninklijk besluit van 9 juni 1999. Beide categorieën blijven behouden, maar worden vereenvoudigd. Ook worden de bestaande categorieën stagiairs en onderzoekers aangepast aan de bepalingen van de richtlijn 2016/801.

Het ontwerpbesluit voert in functie van de omzetting van hogergenoemde richtlijnen een aantal nieuwe categorieën van buitenlandse werknemers toe: het gaat om overgeplaatste werknemers binnen de eigen onderneming, seizoenarbeiders en vrijwilligers. De federale overheid zal aan buitenlandse studenten in universiteiten en hogescholen, of onderzoekers in wetenschappelijke instellingen na het afronden van hun studie of onderzoek een extra zoekperiode gegeven worden, conform de bepalingen van de Europese richtlijn 2016/801. Gedurende deze periode krijgen ze de kans om een job te vinden, of een zelfstandige activiteit op te starten. Het verblijfsrecht van betrokkene wordt daartoe verlengd. Op basis van dit verblijfsrecht kunnen deze derdelanders tijdens de zoekperiode ondersteund worden door maatschappelijke integratie.

Wat de procedure betreft, bevat het besluit maatregelen ter omzetting van de richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (hierna "de richtlijn 2011/98"). De bepalingen inzake de gecombineerde procedure vormen de nadere uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten, waarmee het Vlaamse Gewest instemde bij decreet van 23 maart 2018.

Het hoofdstuk aangaande de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9) neemt de bepalingen over die ingevoerd werden in artikel 17 en 18 van het koninklijke besluit van 9 juni 1999 door het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juni 2018 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de invoering van de gecombineerde procedure, en tot opheffing van het koninklijk besluit van 3 augustus 2012 betreffende de regels voor het indienen van de aanvragen en het afleveren van voorlopige arbeidsvergunning in het kader van de aanvraag door een buitenlandse werknemer ter verkrijgen van een "Europese blauwe kaart".

Daarnaast wordt in hoofdstuk 10 van dit ontwerp van besluit ook de procedure die leidt tot de afgifte van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart verduidelijkt. Deze gewone procedure is van toepassing wanneer de gecombineerde procedure niet van toepassing is.

Het ontwerp van besluit heft het bestaande koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers op. De wet van 30 april 1999 wordt voor wat betreft de tewerkstelling van buitenlandse werknemers in het Vlaams Gewest uitgevoerd bij een nieuw besluit.

### **3 Artikelsgewijze bespreking**

#### Hoofdstuk 1. Definities

##### **Artikel 1**

Dit artikel neemt de definities op.

## Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen

Dit hoofdstuk bevat algemene bepalingen betreffende de toelating tot arbeid en de afgifte van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten.

De verschillende categorieën van werknemers die toegelaten worden tot de arbeidsmarkt, verkrijgen een toelating tot arbeid, al dan niet van rechtswege. De concrete voorwaarden van de toelating tot arbeid worden verder bepaald in de artikelen 16 (de van rechtswege toelating), artikel 17 en 18 (de toelatingen voor bepaalde duur) en artikel 19 (de toelating voor onbepaalde duur).

Als gevolg van deze toelating tot arbeid wordt, afhankelijk van het geval, een arbeidskaart en arbeidsvergunning afgeleverd (artikel 2), of een gecombineerde vergunning (artikel 3). De arbeidsvergunning, de arbeidskaart en de gecombineerde vergunning vormen de materiële titel die de toelating tot arbeid bevat. Arbeidsvergunningen en arbeidskaarten worden enkel afgeleverd wanneer het gaat om een toelating tot arbeid voor bepaalde duur, waarbij de gecombineerde procedure niet van toepassing is (zie verder onder artikel 2). In de overige gevallen wordt een gecombineerde vergunning afgeleverd (artikel 3).

### **Artikel 2**

Het eerste lid van de eerste paragraaf van dit artikel bepaalt, in uitvoering van artikel 4 en 5 van de wet van 30 april 1999, de gevallen waarbij, voor de tewerkstelling van een werknemer, onderdaan van een derde land, een arbeidsvergunning afgeleverd wordt aan de werkgever, en een arbeidskaart aan de werknemer. De toekenning aan de werkgever van de arbeidsvergunning, heeft automatisch tot gevolg dat ook de arbeidskaart aan de betrokken werknemer wordt toegekend.

De arbeidsvergunning en de arbeidskaart worden afgeleverd in drie gevallen:

1° voor toelatingen tot arbeid voor een periode van maximum 90 dagen. Omwille van de korte duur van hun tewerkstelling, vallen zij niet onder de gecombineerde procedure.

2° toelatingen tot arbeid voor een beperkte duur, zonder dat de onderdaan van het derde land zijn hoofdverblijfplaats op het Belgisch grondgebied vestigt (de grensarbeiders). Omwille van het ontbreken van de component verblijf, vallen zij niet onder de gecombineerde procedure.

3° toelatingen tot arbeid voor au pairs. In afwachting van een eventuele hervorming van dit statuut, blijven de bestaande bepalingen van afdeling 2 van hoofdstuk VI van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 van toepassing. Op deze federale bepalingen is de gecombineerde procedure niet van toepassing.

Het eerste lid bepaalt met andere woorden die gevallen die niet vallen onder het toepassingsgebied van de gecombineerde procedure, zoals bepaald in hoofdstuk IV van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 (zie ook artikel 15, eerste lid, van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018)

Het tweede lid van de eerste paragraaf bepaalt dat op deze gevallen de gewone procedure van toepassing is, die leidt tot afgifte van een arbeidskaart en arbeidsvergunning (zie verder hoofdstuk 10).

De tweede paragraaf verduidelijkt dat de geldigheidsduur van de toelating tot arbeid bepalend is voor de geldigheidsduur van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart.

Het tweede lid van de tweede paragraaf bepaalt dat de arbeidsvergunning en de arbeidskaart hun geldigheid verliezen wanneer de toelating tot arbeid niet langer geldig is, of ingetrokken werd. De toepassingsgevallen van intrekking of van rechtswege verlies van geldigheid worden besproken onder artikel 13 en 14 van dit ontwerpbesluit.

### **Artikel 3**

Dit artikel bepaalt, overeenkomstig artikel 16 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018, dat de arbeidsvergunning en de arbeidskaart vervat zitten in de gecombineerde vergunning of elke andere verblijfstitel met het oog op werk voor een periode van meer dan negentig dagen, die op grond van hoofdstuk IV van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 afgeleverd wordt.

De gecombineerde procedure is van toepassing op aanvragen voor een machtiging tot verblijf met het oog op werk voor een periode van meer dan 90 dagen (zie artikel 15, eerste lid van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018).

Het Vlaams Gewest stelt alles in het werk om de doorlooptijd van de toelating tot arbeid minstens gelijk te houden op de huidige termijn. Dit zal nauw opgevolgd en gemonitord worden. Daarenboven zal ook de totale doorlooptijd van de procedure tot gecombineerde vergunning gemonitord worden. Indien deze doorlooptijd te veel tijd in beslag zou nemen, zal contact opgenomen worden met de bevoegde overheid.

Het tweede lid bepaalt dat op deze gevallen de gecombineerde procedure van toepassing is, die leidt tot afgifte van een gecombineerde vergunning (zie verder hoofdstuk 9).

### **Artikel 4**

Dit artikel betreft de toelating tot arbeid van bepaalde duur. De toelating tot arbeid van bepaalde duur omvat de toelatingen tot arbeid van rechtswege (artikel 16 van dit ontwerpbesluit) en de overige toelatingen van bepaalde duur (artikel 17 en 18).

Voor deze toelatingen geldt dat zij in principe beperkt zijn tot de tewerkstelling bij één werkgever.

In het tweede lid worden de uitzonderingen op deze regel bepaald:

Punt 1° betreft een uitzondering voor onderzoekers die tevens doceren, als omzetting van de richtlijn 2016/801. Bedoeld wordt de toelating tot arbeid die afgeleverd wordt aan onderzoekers, en die betrokkene toelaat om tijdens het onderzoeksproject activiteiten als gastprofessor uit te voeren in een universiteit of in een inrichting van hoger onderwijs. Deze activiteiten kunnen voor een andere werkgever uitgevoerd worden, zonder dat hiervoor een extra toelating tot arbeid dient aangevraagd te worden (zie artikel 33, eerste lid, 2° van dit ontwerp).

Punt 2° betreft een uitzondering in het geval van detachering. Wanneer een werknemer gedetacheerd wordt vanuit een buitenlandse onderneming, kan de detacheringsverklaring verschillende gebruikers opgeven waar de buitenlandse werknemer prestaties zal verrichten, voor rekening van zijn buitenlandse werkgever. De gebruikers moeten op voorhand gekend zijn en opgegeven worden.

Punt 3° vermeldt een uitzondering betreffende de Europese blauwe kaart, als omzetting van de richtlijn 2009/50. Na afloop van twee jaren tewerkstelling op grond van een Europese blauwe kaart, geldt deze Europese kaart voor tewerkstelling bij alle werkgevers. Er is geen nieuwe aanvraag van toelating tot arbeid vereist, voor zover de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever voldoet aan de vereisten van artikel 21 (zie ook artikel 9, tweede lid van dit ontwerpbesluit).

Een toelating tot arbeid voor beperkte duur verliest van rechtswege haar geldigheid overeenkomstig artikel 14 van dit ontwerpbesluit.

### **Artikel 5**

Dit artikel betreft de toelating tot arbeid van onbepaalde duur. De toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur zijn opgenomen in artikel 19 van dit ontwerpbesluit.

De toelating tot arbeid van onbepaalde duur geldt voor alle in loondienst uitgeoefende beroepen.

Omwille van deze algemene geldigheid, en in uitvoering van artikel 4, § 1, van de wet van 30 april 1999, bepaalt het tweede lid dat wanneer de onderdaan van een derde land

een toelating tot arbeid verkregen heeft voor onbepaalde duur, geen arbeidsvergunning vereist is in hoofde van de werkgever.

Een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur verliest van rechtswege haar geldigheid overeenkomstig artikel 14 van dit ontwerpbesluit.

### **Artikel 6**

Dit artikel bepaalt, in uitvoering van artikel 7, eerste lid, van de wet van 30 april 1999, dat onderdanen van derde landen die van rechtswege toegelaten zijn tot arbeid, vrijgesteld zijn om een aanvraag van toelating tot arbeid in te dienen.

Artikel 16 van dit ontwerpbesluit bepaalt de gevallen die van rechtswege toegelaten zijn tot arbeid.

Voor de toepassingsgevallen van artikel 2 van dit ontwerpbesluit, betekent dit dat de werknemers vrijgesteld zijn van arbeidskaart, en dat de werkgevers, overeenkomstig artikel 7, tweede lid, van de wet van 30 april 1999, vrijgesteld zijn van arbeidsvergunning.

Voor de toepassingsgevallen van artikel 3 van dit ontwerpbesluit, betekent dit dat de gecombineerde procedure niet van toepassing is.

### **Artikel 7**

Economische migranten komen naar België op basis van de arbeidsvergunning die de werkgever voor hun tewerkstelling verkreeg, en verblijven volgens de wet in het buitenland totdat de werkgever deze arbeidsvergunning bekomt (artikel 4, § 2, van de wet van 30 april 1999). Dit artikel van het ontwerpbesluit bepaalt, in uitvoering van artikel 4, § 2, tweede lid, van de wet van 30 april 1999, de uitzondering waarbij de arbeidsvergunning kan toegekend worden wanneer de werknemer, onderdaan van een derde land, reeds op het Belgisch grondgebied verblijft vooraleer de werkgever deze arbeidsvergunning verkregen heeft.

De arbeidsvergunning wordt in dit ontwerpbesluit afgeleverd in de gevallen waarbij een toelating tot arbeid voor bepaalde duur afgeleverd wordt (toepassingsgevallen artikel 17 en 18). De uitzondering bepaald in dit artikel geldt enkel in de twee specifieke gevallen van toelatingen tot arbeid voor bepaalde duur, en onder voorwaarde dat de betrokken werknemer reeds legaal op het grondgebied verblijft.

Vereiste wettig verblijf: Overeenkomstig artikel 25/2 van het koninklijk besluit van 8 oktober 1981, komt in aanmerking voor een statuutswijziging: de vreemdeling die toegelaten of gemachtigd is op het grondgebied van het Rijk te verblijven voor een periode die negentig dagen niet overschrijdt overeenkomstig hoofdstuk II van titel I van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, of voor een periode van meer dan negentig dagen overeenkomstig hoofdstuk III van titel I van dezelfde wet. Dezelfde voorwaarde wordt opgenomen in dit ontwerpbesluit.

Toepassingsgevallen: de mogelijkheid om de toelating tot arbeid aan te vragen wanneer de werknemer reeds in België verblijft, is van toepassing in twee gevallen:

1° de gevallen waar een arbeidsvergunning toegekend wordt zonder dat voorafgaandelijk de toestand van de arbeidsmarkt getoetst wordt. Deze gevallen zijn opgenomen in artikel 17.

2° langdurig ingezetene derdelanders die op basis van tewerkstelling een tweede verblijf in België wensen te bekomen. Deze aanvraag kan ingediend worden wanneer de langdurig ingezetene nog in de eerste lidstaat verblijft, of reeds tijdelijk in de tweede lidstaat verblijft (artikel 15.1, tweede lid van richtlijn 2003/109).

Binnen punt 1° worden twee uitzonderingen gemaakt, waarbij de werknemer dus wel buiten het grondgebied moet verblijven op het ogenblik van de aanvraag toelating tot arbeid:

- a) de toelating tot arbeid die afgeleverd wordt in kader van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon;

Artikel 11.2 van richtlijn 2014/66 bepaalt immers dat de werknemer zich buiten het grondgebied moet bevinden voor een aanvraag ICT-vergunning; en

- b) de toelating tot arbeid in kader van de vergunning voor vrijwilligers;

Omdat buitenlanders in legaal verblijf, voor wat betreft de uitoefening van

vrijwilligersactiviteiten, niet onder het toepassingsgebied van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers vallen (zie artikel 9, §2, van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers), is de aanvraag vanuit het buitenland een noodzakelijke voorwaarde om een verblijfsstatuut te verkrijgen op basis van vrijwilligerswerk.

Artikel 7 is niet van toepassing op de toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur. In deze gevallen is immers geen arbeidsvergunning vereist in hoofde van de werkgever. Zie artikel 5 en 6 van dit ontwerp van besluit, juncto artikel 7, lid 2 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

### **Artikel 8**

Dit artikel bepaalt, in uitvoering van artikel 8, § 1, van de wet van 30 april 1999, de geldigheidsduur van de arbeidsvergunning. De arbeidsvergunning wordt in dit ontwerpbesluit afgeleverd in de gevallen waarbij een toelating tot arbeid voor bepaalde duur afgeleverd wordt (toepassingsgevallen artikel 17 en 18).

De toelating tot arbeid wordt altijd toegekend voor de duur van het arbeidscontract of van de opdracht. De maximumduur van de toelating is hierbij één jaar.

Het tweede lid bepaalt dat de toelating tot arbeid van bepaalde duur kan toegekend worden voor een maximumduur van drie jaar, in een aantal specifieke gevallen. Het gaat telkens om de toelating tot arbeid die toegekend wordt aan hoogopgeleide profielen: hoogopgeleiden, leidinggevendenden, hoogopgeleiden in kader van de Europese blauwe kaart, ICT-leidinggevendenden en ICT-specialisten, navorsers en gasthoogleraren, postdoctoranden en onderzoekers. Voorwaarde is uiteraard dat de duur van de opdracht of het arbeidscontract eveneens langer is dan één jaar. Werknemers-stagiairs-ICT zijn uitgesloten omdat hun toelating tot arbeid beperkt is tot één jaar (artikel 12.1 van de richtlijn 2014/66).

De tweede paragraaf van het artikel bepaalt dat de arbeidsvergunning hernieuwd kan worden met het oog op een verdere tewerkstelling van dezelfde werknemer in hetzelfde beroep, al dan niet bij dezelfde werkgever, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3.

### **Artikel 9**

Dit artikel bepaalt de verplichtingen van de werkgever tijdens de tewerkstelling van de buitenlandse werknemer, op basis van een toelating voor bepaalde duur:

1° de werkgever dient de dienst Economische Migratie en Regulering op de hoogte te brengen wanneer de arbeidsovereenkomst vroegtijdig beëindigd wordt. Dit is een gevolg van artikel 8 van dit ontwerpbesluit, dat bepaalt dat de toelating verleend wordt voor de duur van de arbeidsovereenkomst. Indien deze arbeidsovereenkomst vroegtijdig beëindigd wordt, kan de toelating tot arbeid ingetrokken worden (artikel 13, 6° van dit ontwerpbesluit).

2° de werkgever dient elke wijziging die zich voordoet tijdens de aanvraagprocedure of tijdens het verblijf, en die gevolgen heeft voor de vastgestelde toelatingscriteria, mee te delen aan de dienst Economische Migratie en Regulering. Deze bepaling vormt onder meer de omzetting van artikel 5.7, artikel 14 en artikel 23.3 van richtlijn 2014/66.

Gezien de toelating tot arbeid voor bepaalde duur beperkt is tot de tewerkstelling bij één werkgever (artikel 4 van dit ontwerpbesluit), moet voor elke verandering van werkgever een nieuwe toelating gevraagd worden.

Pas na vier jaar kan een toelating van onbepaalde duur toegekend worden (artikel 19 van dit ontwerpbesluit).

Het tweede lid voorziet in een uitzondering voor de houder van de Europese blauwe kaart: in uitvoering van artikel 12.2, tweede lid, van de richtlijn 2009/50 wordt bepaald dat een wijziging van werkgever na afloop van twee jaren tewerkstelling op grond van een Europese blauwe kaart, geen nieuwe aanvraag van toelating tot arbeid vereist, voor zover de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever voldoet aan de vereisten van artikel 21 (zie ook artikel 4, tweede lid, 3° van dit ontwerpbesluit).



## **Artikel 10**

Dit artikel bepaalt dat de toelating tot arbeid aan bijzondere voorwaarden verbonden kan worden. Deze worden in de beslissing van toelating tot arbeid medegedeeld. Deze bepaling is opgenomen in het huidige artikel 6 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999.

### Hoofdstuk 3. Hernieuwing en wijziging van de toelating tot arbeid

## **Artikel 11**

Dit artikel bepaalt de procedure in geval van hernieuwing of wijziging van de aanvraag. Het eerste lid bevat de algemene regel. De aanvraag tot hernieuwing of wijziging van de toelating tot arbeid wordt ingediend uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de geldigheid van de huidige arbeidsvergunning. Wat betreft de gecombineerde aanvragen (zie ook hoofdstuk 9 van dit ontwerpbesluit), is deze bepaling overgenomen uit artikel 21 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018. De termijn is echter ook van toepassing op de aanvragen die overeenkomstig hoofdstuk 10 ingediend worden, wat het expliciet opnemen van deze bepaling in het ontwerpbesluit verantwoordt. Zie ook verder onder artikel 68 van dit ontwerpbesluit.

Het tweede lid bevat een uitzondering voor seizoenarbeiders. Voor seizoenarbeiders is een verkorte termijn van één maand toepassing. Wat betreft de gecombineerde aanvragen (zie ook hoofdstuk 9 van dit ontwerpbesluit), is deze bepaling overgenomen uit artikel 20, § 1, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx. De termijn is echter ook van toepassing op de aanvragen voor een periode van maximum 90 dagen die overeenkomstig hoofdstuk 10 ingediend worden, wat het expliciet opnemen van deze bepaling in het ontwerpbesluit verantwoordt.

Deze bijzondere procedurewaarborg voor seizoenarbeiders heeft te maken met de bijzonder kwetsbare positie van seizoenarbeiders en het tijdelijke karakter van hun dienstbetrekking (overweging 43 richtlijn 2014/36). De richtlijn voorziet in een aantal specifieke bepalingen die handelen over de verlenging of hernieuwing van de vergunning, teneinde tegemoet te komen aan het bijzonder statuut van de seizoenarbeider. Artikel 18.2 van de richtlijn 2014/36 bepaalt dat "de lidstaten zich flexibel dienen op te stellen in geval van een verlenging of een vernieuwing om te voorkomen dat, ingevolge de gangbare administratieve procedure, de seizoenarbeider zijn arbeidsrelatie met de werkgever dient te onderbreken of verhinderd wordt om van werkgever te veranderen". De korte behandelingstermijn van 30 dagen in geval van verlenging of hernieuwing (zie artikel 16, § 3, van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx voor de seizoenarbeidersvergunning en artikel 73, § 2, derde lid, van dit ontwerpbesluit voor de arbeidsvergunning voor een maximum periode van 90 dagen), in samenhang gelezen met artikel 11, tweede lid van dit ontwerpbesluit (de aanvraag tot verlenging dient uiterlijk een maand voor het verstrijken van de vergunning ingediend te worden), garandeert dat de seizoenarbeider tussen twee verlengingen het grondgebied niet dient te verlaten.

### Hoofdstuk 4. Weigering, intrekking en verlies van geldigheid van de toelating tot arbeid

## **Artikel 12**

Dit artikel bevat, in uitvoering van artikel 8, § 1, van de wet van 30 april 1999, de weigeringsgronden van een aanvraag voor toelating tot arbeid. Deze weigeringsgronden zijn van toepassing op alle aanvragen voor toelating tot arbeid voor beperkte en voor onbepaalde duur, ongeacht of de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9) of de procedure die leidt tot de afgifte van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart (hoofdstuk 10) van toepassing is. Voor de aanvragen voor toelating tot arbeid voor onbepaalde duur zijn bepaalde weigeringsgronden zonder voorwerp.

De toelating tot arbeid wordt geweigerd wanneer:

1° de aanvraag onvolledige, onjuiste, vervalste of onrechtmatig verkregen gegevens, verklaringen of onrechtmatig verrichte aanpassingen bevat. Deze weigeringsgrond neemt de weigeringsgronden van het huidige artikel 34, 1° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 over, en vult deze aan met een aantal Europese bepalingen inzake bedrog of fraude

(omzetting van artikel 8.1.b van de richtlijn 2014/36, artikel 7.1.b van de richtlijn 2014/66, en artikel 20.1.b van de richtlijn 2016/801).

2° de toelatingsvoorwaarden vermeld in de wet of in de uitvoeringsbesluiten niet vervuld zijn. Het gaat concreet om de voorwaarden opgenomen in artikel 16 tot en met 39 van dit ontwerpbesluit. Deze weigeringsgrond herformuleert de weigeringsgrond van het huidige artikel 34, 2° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999, en vormt tevens de omzetting van artikel 8.1.a van de richtlijn 2014/36, van artikel 7.1.a van de richtlijn 2014/66, en van artikel 20.1.a van de richtlijn 2016/801.

3° de werkgever de wettelijke en de reglementaire verplichtingen betreffende de tewerkstelling van werknemers, met inbegrip van de loon- en andere arbeidsvoorwaarden die voor de tewerkstelling gelden niet naleeft. Deze weigeringsgrond herformuleert de weigeringsgrond van het huidige artikel 34, 4-5° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999.

4° de tewerkstelling strijdig is hetzij met de openbare orde of de openbare veiligheid, hetzij met de wetten en reglementen, hetzij met de internationale overeenkomsten en akkoorden inzake de indienstneming en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Deze weigeringsgrond herformuleert de weigeringsgrond van het huidige artikel 34, 2-3° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999.

5° aan de tewerkstelling geen inkomsten verbonden zijn die de werknemer in staat stellen in zijn behoeften of in die van zijn gezin te voorzien. Deze weigeringsgrond is niet van toepassing indien het om onbezoldigde statuten gaat. Deze weigeringsgrond herformuleert de weigeringsgrond van het huidige artikel 34, 6° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999, en wordt verder verduidelijkt in artikel 76 van dit ontwerpbesluit.

6° de onderneming of de gastentiteit werd opgericht of opereert met als belangrijkste doel de binnenkomst van buitenlandse werknemers te vergemakkelijken, of wanneer er geen economische of maatschappelijke activiteiten plaatsvinden. Deze weigeringsgrond vormt de omzetting van artikel 7.1.c van richtlijn 2014/66, waarvan het toepassingsgebied veralgemeend wordt.

7° de werkgever gedurende een periode van zes maanden voorafgaand aan de aanvraag, een volledige betrekking heeft afgeschaft teneinde de vacature die de werkgever met deze arbeidsvergunning tracht in te vullen, te creëren. Deze weigeringsgrond vormt een omzetting van artikel 8.4.b van richtlijn 2014/36, waarvan het toepassingsgebied veralgemeend wordt.

8° tegen de werkgever of de gastentiteit binnen het jaar voorafgaandelijk aan de aanvraag een sanctie uitgesproken werd voor zwartwerk of illegale arbeid. Deze weigeringsgrond vormt de omzetting van artikel 8.2.a van de richtlijn 2014/36 en van artikel 7.2 van de richtlijn 2014/66;

9° de werkgever in staat van faillissement of van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of een gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd of verkregen. Deze weigeringsgrond betreft de omzetting van artikel 8.2. b van de richtlijn 2014/36, die veralgemeend van toepassing wordt.

### **Artikel 13**

Dit artikel bepaalt, in uitvoering van artikel 8, § 1, van de wet van 30 april 1999, de intrekkinggronden van de toelating tot arbeid. Deze intrekkinggronden zijn van toepassing op elke toelating tot arbeid, afgeleverd voor beperkte of voor onbepaalde duur, ongeacht of de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9) of de procedure die leidt tot de afgifte van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart (hoofdstuk 10) van toepassing is. Voor de toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur zijn bepaalde intrekkinggronden zonder voorwerp.

Overeenkomstig artikel 2, § 2, tweede lid van dit ontwerpbesluit, verliezen de arbeidsvergunning en de arbeidskaart hun geldigheid, wanneer de toelating tot arbeid ingetrokken wordt.

De toelating tot arbeid wordt ingetrokken wanneer:

1° voor de aanvraag gebruik gemaakt werd van bedrieglijke praktijken of onvolledige, onjuiste, of vervalste verklaringen heeft afgelegd, of onrechtmatig verkregen gegevens heeft bezorgd, of onrechtmatig aanpassingen heeft verricht. Deze intrekkinggrond

neemt de gronden van het huidige artikel 35, § 1, 1° en § 2, 1° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 over, en vult deze aan met een aantal bepalingen inzake bedrog of fraude (omzetting van artikel 9.1.b van de richtlijn 2014/36, artikel 8.1.a van de richtlijn 2014/66, en artikel 21.1.b van de richtlijn 2016/801).

2° de onderneming of de gastentiteit werd opgericht of opereert met als belangrijkste doel de binnenkomst van buitenlandse werknemers te vergemakkelijken, of wanneer er geen economische of maatschappelijke activiteiten plaatsvinden. Deze intrekingsgrond vormt de omzetting van artikel 8.1.c van de richtlijn 2014/66.

3° tegen de werkgever of de gastentiteit binnen de twee jaar voorafgaandelijk aan de aanvraag een sanctie uitgesproken werd voor zwartwerk of illegale arbeid. Deze intrekingsgrond vormt de omzetting van artikel 9.2.a van de richtlijn 2014/36 en van artikel 8.2 van de richtlijn 2014/66.

4° de tewerkstelling strijdig is, hetzij met de openbare orde of openbare veiligheid, hetzij met de wetten en reglementen, hetzij nog met de internationale overeenkomsten en akkoorden inzake indienstneming en tewerkstelling van werknemers van buitenlandse nationaliteit. Deze intrekingsgrond neemt de gronden van het huidige artikel 35, § 1, 2° en § 2, 2° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 over.

5° de werkgever de wettelijke en reglementaire verplichtingen betreffende de tewerkstelling van werknemers niet nakomt, met inbegrip van de loon- en andere arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemers. Deze intrekingsgrond neemt de gronden van het huidige artikel 35, § 1, 3°-4° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 over.

6° de werkgever of de werknemer zich niet houdt aan de voorwaarden die aan de toelating tot arbeid verbonden zijn. Deze intrekingsgrond neemt de gronden van het huidige artikel 35, § 1, 5° en § 2, 4° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 over.

7° de werkgever in staat van faillissement of van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, een gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd of verkregen. Deze intrekingsgrond vormt de omzetting van artikel 9.2.b van de richtlijn 2014/36, en is enkel van toepassing ingeval het de tewerkstelling van een seizoenarbeider betreft.

#### **Artikel 14**

Dit artikel bepaalt de gevallen waarin de toelating tot arbeid van rechtswege haar geldigheid verliest. Overeenkomstig artikel 2, § 2, tweede lid van dit ontwerpbesluit, verliezen de arbeidsvergunning en de arbeidskaart hun geldigheid, wanneer de toelating tot arbeid niet langer geldig is.

De eerste paragraaf is van toepassing op alle toelatingen tot arbeid voor bepaalde duur. Deze omvatten de van rechtswege toelatingen en de toelatingen voor bepaalde duur. De toelating tot arbeid voor een bepaalde duur verliest haar geldigheid wanneer de onderdaan van het derde land niet langer wettig verblijft op het grondgebied. Deze bepaling is in de huidige regelgeving opgenomen in artikel 4, § 2, van het koninklijk besluit van 9 juni 1999.

Het tweede lid van de eerste paragraaf bepaalt een bijzondere beëindigingsgrond voor de van rechtswege toelating in het kader van kortetermijnmobiliteit, die van toepassing is op binnen de onderneming overgeplaatste personen en onderzoekers. Wanneer een aanvraag tot langetermijnmobiliteit ingediend wordt tijdens de periode van kortetermijnmobiliteit, vervalt het recht op kortetermijnmobiliteit wanneer de aanvraag tot langetermijnmobiliteit afgewezen werd. Dit is de omzetting van artikel 23.4.c van de richtlijn 2014/66.

De tweede paragraaf is van toepassing op de toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur. De toelating tot arbeid voor onbepaalde duur verliest haar geldigheid wanneer de onderdaan van een derde land gedurende een periode van meer dan een jaar uit het land afwezig blijft, behalve indien deze afwezigheid niet het verlies van zijn recht of machtiging tot verblijf tot gevolg had.

Het tweede lid van de tweede paragraaf vermeldt uitdrukkelijk het vermoeden opgenomen in artikel 39, § 7 van het koninklijk besluit van 8 oktober 1981. Deze

bepaling is in de huidige regelgeving opgenomen in artikel 4, § 1, van het koninklijk besluit van 9 juni 1999.

## Hoofdstuk 5. Beroep

### **Artikel 15**

Dit artikel bepaalt, in uitvoering van artikel 10, vierde lid van de wet van 30 april 1999, de nadere regels van de beroepsprocedure.

De minister kan bij gemotiveerde beslissing, voor individuele behartigenswaardige gevallen om economische of sociale redenen, volgende afwijkingen toestaan:

1° afwijken van de vereiste van diploma van het hoger onderwijs voor de toelating tot arbeid voor hoogopgeleiden. Voorwaarde voor de afwijking is dat beroepskwalificaties aangetoond worden op basis van ervaring of opleiding, en dat deze beroepskwalificaties ingeschaald worden op niveau 5 overeenkomstig het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur. Door deze afwijking wordt het mogelijk om verpleegkundigen met een HBO5-diploma te aanvaarden als hoogopgeleiden.

2° afwijken van de vereiste dat de werkgever de arbeidsvergunning bekomt vooraleer de werknemer naar België afreist, in de gevallen waarin een arbeidsmarktonderzoek nodig is. Voorwaarde voor de afwijking is dat de vreemdeling wettig op het grondgebied van het Rijk verblijft.

3° afwijken van de vereiste dat het betaalde loon niet lager mag zijn dan het gemiddeld gewaarborgde maandelijks minimuminkomen dat door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 beoogd wordt, voor de deeltijdse tewerkstelling van gasthoogleraren. Voorwaarde voor de afwijking is dat betrokkene aantoot over voldoende bestaansmiddelen te beschikken.

## Hoofdstuk 6. Toelatingen tot arbeid voor een bepaalde duur

### **Artikel 16**

Artikel 16 bevat de categorieën van werknemers, onderdaan van een derde land, die van rechtswege toegelaten zijn tot arbeid.

De van rechtswege toelating geldt ongeacht of de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9), of de procedure die leidt tot de afgifte van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten (hoofdstuk 10) van toepassing is (zie ook artikel 6 van dit ontwerpbesluit).

Een groot deel van de toelatingen van rechtswege zijn evenwel beperkt tot een periode van maximum 90 dagen. Overeenkomstig artikel 6 van dit ontwerpbesluit zijn deze werknemers vrijgesteld van arbeidskaart, en is de werkgever vrijgesteld van arbeidsvergunning.

Uitzonderlijk zijn ook categorieën van werknemers voor een periode die de 90 dagen kan overschrijden van rechtswege toegelaten tot arbeid. Dit is het geval voor artikel 16, §1, 6° en 7°. In deze gevallen is de gecombineerde procedure dus niet van toepassing.

De toelating tot arbeid van rechtswege is onderworpen aan twee voorwaarden:

- 1) betrokkene dient te beschikken over een wettig verblijf. Deze voorwaarde is opgenomen in artikel 14, §1, van dit ontwerpbesluit;
- 2) voorafgaandelijke dient de werkgever een Limosa-melding te verrichten. Deze voorwaarde geldt enkel in de gevallen deze melding verplicht is (i.c. de gevallen van artikel 16, §1).

De eerste paragraaf bevat de categorieën van buitenlandse werknemers die van rechtswege toegelaten zijn tot arbeid, voor zover de werkgever hen aanmeldde via Limosa:

### Artikel 16, §1, 1°

De handelsvertegenwoordigers met hoofdverblijf in het buitenland, die hun klanten in België bezoeken, voor rekening van in het buitenland gevestigde ondernemingen zonder bijhuis in België (bestaande vrijstelling artikel 2.10° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999).

#### Artikel 16, §1, 2°

De personen die naar België gekomen zijn om, voor rekening van een in het buitenland gevestigde onderneming, door de Belgische nijverheid geleverde goederen in ontvangst te nemen (bestaande vrijstelling artikel 2.11° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999);

#### Artikel 16, §1, 3°

De in het buitenland verblijvende journalisten verbonden aan in het buitenland uitgegeven dagbladen of in het buitenland gevestigde persagentschappen, radio- of televisiestations die naar België komen voor de uitoefening van hun opdracht (bestaande vrijstelling artikel 2.15° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999);

#### Artikel 16, §1, 4°

De werknemers die tewerkgesteld worden in een buitenlandse onderneming, die naar België komen om een opleiding te volgen in de Belgische zetel van de multinationale groep tot dewelke hun onderneming behoort, in het kader van een opleidingsovereenkomst tussen de zetels van die multinationale groep, voor een maximum periode van drie maanden. Deze toelating is gebaseerd op de bestaande vrijstelling van artikel 2.29° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999. De doelgroep wordt echter niet langer beperkt tot bepaalde lidstaten (in casu OESO en landen met bilaterale overeenkomsten), maar wordt uitgebreid naar alle nationaliteiten. Deze categorie vormt een aanvulling op de overplaatsingen binnen multinationale groepen die de richtlijn 2014/66 voorziet voor meer dan drie maanden. In kader van kortlopende opleidingen wordt een van rechtswege toelating gecreëerd.

#### Artikel 16, §1, 5°

De leidinggevende ICT, specialist ICT of stagiair-werknemer ICT die houder is van een door de eerste lidstaat afgegeven geldige vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatst persoon, en die zijn recht op korte-termijnmobiliteit uitoefent (kortetermijnmobiliteit ICT).

#### Artikel 16, §1, 6°

De onderdaan van een derde land die houder is van een door de eerste lidstaat afgegeven geldige vergunning voor onderzoekers, om voor een periode van maximum 180 dagen binnen een periode van 360 dagen, een deel van zijn onderzoek uit te voeren binnen een erkende onderzoeksinstelling (kortetermijnmobiliteit onderzoekers).

#### Artikel 16, §1, 7°

De werknemers die tewerkgesteld zijn door een in een Lidstaat van de Europese Economische Ruimte of de Zwitserse Bondsstaat gevestigde onderneming die zich naar België begeeft voor het verrichten van diensten. Dit betreft de huidige vrijstelling die op basis van het arrest Vanderelst (Hof van Justitie, 9 augustus 1994, Zaak C-43/93), opgenomen is in art. 2.14° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999.

Het toepassingsgebied van de Detacheringsrichtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreft situaties van onderaanneming, intra-concernmobiliteit en uitzendarbeid. De van rechtswege toelating tot arbeid omvat alle gevallen van onderaanneming en intra-concernmobiliteit. Overplaatsingen binnen de eigen onderneming wordt geregeld in de richtlijn 2014/66, voor zover de werkgever niet gevestigd is in een lidstaat van de EER. Artikel 1.4 van de richtlijn 96/71 bepaalt echter dat ondernemingen die gevestigd zijn in een land dat geen Lidstaat is, geen gunstiger behandeling mogen krijgen dan in een Lidstaat gevestigde ondernemingen. Overplaatsingen binnen de eigen onderneming waarbij de werkgever gevestigd is in een lidstaat van de EER, vallen bijgevolg onder de van rechtswege toelating tot arbeid.

Situaties van uitzendarbeid worden uitdrukkelijk uitgesloten uit de van rechtswege toelating tot arbeid. Een EER-onderneming die als enig doel heeft om arbeidskrachten ter beschikking te stellen van een gebruiker in een andere lidstaat, grijpt immers op rechtstreekse wijze in op de arbeidsmarkt van deze lidstaat. Via de weg van uitzendactiviteiten kunnen de nationale migratieregels omzeild worden, hetgeen een ernstige verstoring van de arbeidsmarkt kan teweeg brengen. Om die reden vallen uitzendactiviteiten niet onder het recht op vrije de dienstverlening.

De tweede paragraaf van artikel 16 verwijst naar de categorieën van werknemers, onderdaan van een derde land, waarvoor de werkgever vrijgesteld is van de Limosa-aangifte. Voor zover hun tewerkstelling beperkt is tot maximum negentig dagen, zijn dezelfde categorieën van rechtswege toegelaten tot arbeid.

De volgende categorieën van gedetacheerde werknemers worden uit het toepassingsgebied van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 gesloten :

1° De werknemers tewerkgesteld in de sector van het internationaal vervoer van personen of goederen, tenzij deze werknemers cabotageactiviteiten op het Belgisch grondgebied verrichten (huidig art. 2.9° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999);

2° De werknemers die naar België worden gedetacheerd voor de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaakt van een overeenkomst voor de levering van goederen en die noodzakelijk is voor het in werking stellen van het geleverde goed en die uitgevoerd wordt door gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, wanneer de duur van de bedoelde werken niet meer dan acht dagen bedraagt. Deze afwijking geldt evenwel niet voor activiteiten in de bouwsector (huidig art. 2.31° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999);

3° De werknemers die als gespecialiseerde technici tewerkgesteld worden door een in het buitenland gevestigde werkgever en naar België komen om dringende onderhoudswerken of dringende reparatiewerken uit te voeren aan machines of apparatuur die door hun werkgever geleverd werden aan de in België gevestigde onderneming in dewelke de reparaties of het onderhoud plaatsvinden, mits hun verblijf nodig voor de activiteiten, niet meer dan 5 dagen per kalendermaand bedraagt (huidig artikel 2.32° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999). Deze categorie wordt regelmatig toegepast voor gespecialiseerde werkzaamheden aan kerncentrales.

4° De werknemers die naar België komen voor het bijwonen van wetenschappelijke congressen (huidig artikel 2.27° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999);

5° De werknemers die naar België komen voor het bijwonen van vergaderingen in beperkte kring, mits hun aanwezigheid op deze vergaderingen maximum 60 dagen per kalenderjaar niet overschrijdt, met een maximum van 20 opeenvolgende kalenderdagen per vergadering (huidig artikel 2.28° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999).

6° De werknemers die door een overheidsdienst worden tewerkgesteld;

7° De werknemers die tewerkgesteld worden door een internationale instelling van publiek recht in België gevestigd en waarvan het statuut geregeld wordt door een in werking getreden verdrag (huidig artikel 2.21°, b van het koninklijk besluit van 9 juni 1999)

8° De leden van een diplomatieke of consulaire zending;

9° De werknemers die in het buitenland verblijven, er tewerkgesteld worden door een in het buitenland gevestigde werkgever en die naar België komen om aan internationale sportwedstrijden deel te nemen evenals de scheidsrechters, begeleiders, officiële vertegenwoordigers, personeelsleden en alle andere personen geaccrediteerd en/of erkend door internationale of nationale sportfederaties, voorzover hun verblijf in het land, nodig voor deze activiteiten, de duur van de sportproef en hoogstens 3 maanden per kalenderjaar niet overschrijdt (huidig artikel 2.16° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999);

10° De artiesten met internationale faam evenals de begeleiders waarvan de aanwezigheid vereist is voor het schouwspel op voorwaarde dat hun verblijf in België, nodig voor deze activiteiten, niet meer dan 21 dagen per kwartaal bedraagt (huidig artikel 2.17° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999);

11° De vorsers en de leden van een wetenschappelijk team die in het buitenland verblijven en door een universiteit of een wetenschappelijke instelling gevestigd in het buitenland worden tewerkgesteld, die in België aan een wetenschappelijk programma in een onthaaluniversiteit of een wetenschappelijke instelling deelnemen, op voorwaarde dat hun verblijf, nodig voor deze activiteiten, niet meer dan 3 maanden per kalenderjaar bedraagt.

## **Artikel 17**

Dit artikel bepaalt de categorieën van werknemers, onderdaan van een derde land, die toegelaten worden tot arbeid indien aan de gestelde voorwaarden is voldaan. Voor deze toelating tot arbeid dient altijd een aanvraag ingediend te worden, ofwel via de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9), ofwel via de procedure die leidt tot de afgifte van de arbeidsvergunning en arbeidskaart (hoofdstuk 10).

#### Artikel 17.1°

Hooggeschoold personeel. Deze categorie betreft het huidige artikel 9.6° van het KB van 9 juni 1999. De vereiste beroepskwalificaties blijven dezelfde (diploma van het hoger onderwijs). De minimum verloning van hoogopgeleid personeel wordt afhankelijk gemaakt van de effectieve verloning van vergelijkbare functies, overeenkomstig toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten of praktijken. Dit wordt verder besproken onder hoofdstuk 11. De beperking in tijd van het arbeidscontract wordt geschrapt. Hoogopgeleiden komen na vier jaar tewerkstelling ook in aanmerking voor een toelating voor onbepaalde duur (zie artikel 19).

#### Artikel 17.2°

Leidinggevend personeel. Deze categorie betreft het huidige artikel 9.7° van het KB van 9 juni 1999. De minimum verloning van hoogopgeleid personeel wordt afhankelijk gemaakt van de effectieve verloning van vergelijkbare functies, overeenkomstig toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten of praktijken. Dit wordt verder besproken onder hoofdstuk 11.

#### Artikel 17.3°

Hooggeschoold personeel dat in aanmerking komt voor de Europese blauwe kaart. Deze categorie betreft het huidige artikel 9.4° van het KB van 9 juni 1999, en wordt verder besproken onder afdeling 1 van hoofdstuk 8.

#### Artikel 17.4°

Navorsers en gasthoogleraren. Deze categorie betreft het huidige artikel 9.8° van het KB van 9 juni 1999. Gasthoogleraren worden onder de definitie van navorsers gebracht, daar onderwijsactiviteiten deel uitmaken van een onderzoeksproject. De vereiste van voltijdse tewerkstelling verval. De beperking in tijd van het arbeidscontract wordt geschrapt. Hoogopgeleiden komen ook in aanmerking voor een toelating voor onbepaalde duur (zie artikel 19). De minimum verloning van hoogopgeleid personeel wordt afhankelijk gemaakt van de effectieve verloning van vergelijkbare functies, overeenkomstig toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten of praktijken. Dit wordt verder besproken onder hoofdstuk 11.

#### Artikel 17.5°

Postdoctorale onderzoekers die genieten van een beurs. Deze categorie betreft het huidige artikel 2.25° van het KB van 9 juni 1999.

#### Artikel 17.6°

Onderzoekers die in aanmerking komen voor een vergunning voor onderzoekers of een vergunning voor langetermijnmobiliteit voor onderzoekers. Deze categorie betreft het huidige artikel 2.26° van het KB van 9 juni 1999, voor wat betreft de vergunning voor onderzoekers. De onderzoekers die in aanmerking komen voor vergunning voor lange termijnmobiliteit voor onderzoekers zijn nieuw, overeenkomstig artikel 29 van de richtlijn 2016/801. Beide categorieën worden verder besproken onder afdeling 4 van hoofdstuk 8.

#### Artikel 17.7°

De binnen de onderneming overgeplaatste leidinggevende-ICT, specialist-ICT of stagiair-werknemer-ICT die in aanmerking komt voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon of een vergunning voor langetermijnmobiliteit. Deze categorieën worden nieuw ingevoerd in omzetting van richtlijn 2014/66. Beide categorieën worden verder besproken onder afdeling 3 van hoofdstuk 8.

#### Artikel 17.8°

Buitenlandse stagiairs die in aanmerking komen voor een vergunning voor stagiairs. De vergunning voor stagiairs werd aangepast overeenkomstig de richtlijn 2016/801. Deze categorie wordt verder besproken onder afdeling 5 van hoofdstuk 8.

#### Artikel 17.9°

Houders van een universitair diploma die een verplichte stage verrichten met het oog op het behalen van een vervolgdiplooma. Dit betreft een nieuwe categorie die tegemoetkomt aan een lacune in de huidige regelgeving: bepaalde stagiairs vervullen een langlopende stage met het oog op het behalen van een vervolgdiplooma. Bedoeld worden de arts-specialist-in-opleiding en de huisarts-in-opleiding. Zij komen, gezien de duur van de stage, niet in aanmerking voor een toelating als stagiair, en zijn evenmin ingeschreven als student. Voor de specialisten treedt het ziekenhuis op als werkgever, voor de huisartsen een vzw.

#### Artikel 17.10°

Stagiairs die tewerkgesteld worden door een Belgische overheid of door een internationale instelling van publiek recht in België gevestigd en waarvan het statuut geregeld wordt door een in werking getreden verdrag, of die tewerkgesteld worden in het kader van een programma goedgekeurd door die instelling, voor zover het geen vrijwilligerswerk betreft. Deze categorie betreft het huidige artikel 2.21° van het KB van 9 juni 1999.

#### Artikel 17.11°

Werknemers die tewerkgesteld worden in uitvoering van internationale akkoorden, voor zover het geen vrijwilligerswerk betreft. Deze categorie betreft het huidige artikel 2.20° van het KB van 9 juni 1999.

#### Artikel 17.12°

Beroepssporters die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars dienen minimum acht maal de minimumbezoldiging voor betaalde sportbeoefenaars te verdienen (minimumbezoldiging 10.200€ x 8). De Wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars werd bij uitbreiding van toepassing verklaard op de voetbal- en basketbalscheidsrechters en op de trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen. Dezelfde looncriteria zijn op deze scheidsrechters en trainers van toepassing. Het bedrag wordt nominatief opgenomen in de tekst.

Trainers die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars (bv. trainers hockey) dienen minimum 4 maal het minimumbedrag te verdienen (minimumbezoldiging 10.200€ x 4).

#### Artikel 17.13°

Onder schouwspelartiesten wordt verstaan de personen die het beroep van schouwspelartiest uitoefenen zoals omschreven in artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Onder het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken dient te worden verstaan "de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie". De definitie werd aangepast aan de vernieuwde definitie in het sociale zekerheidsrecht.

#### Artikel 17.14°

Bedienaars van de erkende eredienst, voor zover hun activiteiten de bediening betreft binnen een erkende lokale geloofsgemeenschap. De erkende erediensten in België zijn de rooms-katholieke, de protestantse, de anglicaanse, de israëlitische, de orthodoxe en de islamitische eredienst. Naast de bestaande voorwaarde dat de activiteiten de bediening moeten betreffen, wordt een extra voorwaarde toegevoegd dat de geloofsgemeenschap door de Vlaamse Regering erkend moet zijn. Voor de erkenning wordt per erkende godsdienst verwezen naar het toepasselijke artikel van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten.



De mogelijkheid tot een officiële aanstelling door de Belgische staat als bedienaar van een eredienst is verbonden aan de erkenning van de lokale geloofsgemeenschap: de erkenning van de lokale geloofsgemeenschap is een noodzakelijke voorwaarde opdat de bedienaar door het representatief orgaan aangesteld kan worden. Een aanstelling door de nationale autoriteiten volstaat dus niet om een toelating tot arbeid te bekomen. Het onderscheid tussen erkende en niet-erkende geloofsgemeenschappen steunt op objectieve criteria, is objectief verantwoord, en schendt het recht op godsdienstvrijheid niet. De extra voorwaarde wordt bevestigd door de arresten 183.663, 183.664, 183.665 en 183.666 van de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen van 10 maart 2017.

#### Artikel 17.15°

De in België verblijvende journalisten die uitsluitend verbonden zijn aan in het buitenland uitgegeven dagbladen of in het buitenland gevestigde persagentschappen, radio- of televisiestations. Deze categorie betreft het huidige artikel 2.15° van het KB van 9 juni 1999.

#### Artikel 17.16°

Gespecialiseerde techniekers die voor een periode van maximum zes maanden gedetacheerd worden in functie van de montage of het op gang brengen of de herstelling van een in het buitenland bij die werkgever vervaardigde of door hem geleverde installatie. Deze categorie betreft het huidige artikel 9.9° van het KB van 9 juni 1999.

#### Artikel 17.17°

Werknemers die voor een periode van maximum zes maanden gedetacheerd worden in het kader van een opleidingsovereenkomst toegevoegd aan een verkoopcontract gesloten tussen de Vlaamse onderneming en de buitenlandse firma. Deze categorie betreft het huidige artikel 9.10° van het KB van 9 juni 1999.

#### Artikel 17.18°

Vrijwilligers verbonden met de ontvangende organisatie door een goedgekeurd vrijwilligersprogramma in kader van Europees vrijwilligerswerk, krijgen toegang tot de arbeidsmarkt. Deze categorie betreft een omzetting van richtlijn 2016/801, en wordt verder besproken onder afdeling 6 van hoofdstuk 8. Deelnemers aan het Europees Vrijwilligerswerk (onderdeel van het Erasmus+ "Youth in Action" programma) werden in de bestaande regelgeving op basis van het huidig artikel 2.20° van het KB van 9 juni 1999 toegelaten tot het grondgebied. De benaming van het Europees vrijwilligersprogramma wordt door een toekomstige Verordening gewijzigd naar "European Solidarity Corps" (vermoedelijke goedkeuring Europees Parlement: augustus 2018).

Daar de aanvraag van toelating tot arbeid voor vrijwilligers verplicht ingediend dient te worden op het moment dat de kandidaat nog in het buitenland verblijft (zie artikel 7, 1° van dit ontwerp), is de procedure verenigbaar met artikel 9, §2 van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers. Immers, enkel vreemdelingen die reeds legaal op het grondgebied verblijven, worden door deze bepaling uitgesloten uit het toepassingsgebied van de wet van 30 april 1999.

#### Artikel 17.19°

De werknemers die tewerkgesteld worden in een buitenlandse onderneming, die naar België komen om een opleiding te volgen in de Belgische zetel van de multinationale groep tot dewelke hun onderneming behoort, in het kader van een opleidingsovereenkomst tussen de zetels van die multinationale groep, voor een periode van meer dan drie maanden. Deze toelating is de evenknie van artikel 16, § 1, 4° voor opleidingen die langer dan 3 maanden lopen, zie ook huidig artikel 9.18° en 9.19° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999. De doelgroep wordt niet langer beperkt tot bepaalde lidstaten (in casu OESO en landen met bilaterale overeenkomsten), maar wordt uitgebreid naar alle nationaliteiten. Deze categorie vormt een aanvulling op de overplaatsingen binnen multinationale groepen die de richtlijn 2014/66 voorziet. De ICT-overplaatsingen zijn gelinkt aan bepaalde profielen (hoogopgeleid voor de leidinggevende of specialist, en universitair voor de stagiair-werknemer-ICT). Deze categorie vangt

opleidingsnoden van andere werknemers op.

### **Artikel 18**

De bepalingen van dit artikel hebben enkel uitwerking als de bepalingen van artikel 16 (van rechtswege toelating tot arbeid), 17 (toelatingen tot arbeid voor bepaalde duur) en 19 (toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur) niet van toepassing zijn.

Deze toelating tot arbeid wordt enkel afgeleverd indien de werkgever bijzondere economische of sociale redenen kan laten gelden (ontvankelijkheidsvoorwaarde), en indien het arbeidsmarktonderzoek positief uitwijst (criterium ten gronde).

Beide voorwaarden worden vermoed vervuld te zijn voor die functies waarvoor de bevoegde overheid heeft vastgesteld dat zich een structureel tekort voordoet. De minister stelt hiervoor, na advies van de Adviescommissie voor Economische Migratie, tweejaarlijks een lijst van structurele knelpuntberoepen vast (dynamische knelpuntberoepenlijst). De lijst wordt als mededeling op de Vlaamse Regering gebracht. De werkgever die een derdelander wenst aan te werven die niet voldoet aan de vereisten van artikel 16, 17 of 19, en evenmin een functie uitoefent die voorkomt op de knelpuntberoepenlijst (artikel 18, §2), dient de aanvraag te motiveren overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 1.

### Hoofdstuk 7. Toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur

### **Artikel 19**

Dit artikel betreft de toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur. Overeenkomstig artikel 22 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 wordt de aanvraag ingediend door de werknemer bij de bevoegde gewestelijke overheid die overeenkomt met de officiële woonplaats van de werknemer. De gecombineerde procedure is op deze categorieën van buitenlandse werknemers van toepassing.

Volgende categorieën van buitenlandse werknemers, onderdaan van een derde land, worden toegelaten tot arbeid voor onbepaalde duur:

1° De buitenlandse onderdaan die beschikt over een wettig verblijf in België, en die gedurende een periode van vijf jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag, bewijst dat hij vier jaar arbeid heeft verricht. Deze categorie komt overeen met de huidige arbeidskaart A, waaraan enkele versoepelingen doorgevoerd werden:

- a) De vereiste van ononderbroken verblijf vervalt. De nadruk ligt op de vier jaren arbeid die voorafgaand aan de aanvraag gepresteerd werden.
- b) De perioden van arbeid die in aanmerking genomen worden bij de berekening van de termijn van vier jaar, worden verruimd. Zo komt ook arbeid gepresteerd als hoogopgeleide in aanmerking (zie verder lid 3).

2° De buitenlandse onderdanen die het statuut van langdurig ingezeten onderdanen in een andere lidstaat van de Europese Unie hebben verkregen krachtens wetgeving of reglementering ter omzetting van richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezeten onderdanen van derde landen, die beschikt over een wettig verblijf in België en die, over een maximale periode van 18 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag, bewijst dat hij twaalf maanden arbeid heeft verricht.

Buitenlandse werknemers met het statuut van langdurig ingezeten derdelander in een andere Europese lidstaat, krijgen een onbeperkte toegang tot de arbeidsmarkt na 12 maanden tewerkstelling in België (land tweede verblijf). Dit is een gevolg van artikel 21.2, tweede lid, van de richtlijn 2003/109, dat lidstaten toelaat de toegang tot de arbeidsmarkt te beperken voor een periode van ten hoogste twaalf maanden. In de bestaande regelgeving was de toegang tot de arbeidsmarkt gedurende de eerste 12 maanden beperkt tot knelpuntberoepen (huidig artikel 9.20° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999). In het nieuwe ontwerp krijgen langdurig ingezeten derdelanders uit een andere Europese lidstaat dezelfde toegang tot de arbeidsmarkt als andere derdelanders. Zij kunnen de aanvraag tot toelating tot arbeid wel aanvragen vanuit kort wettig verblijf in België (artikel 7.2° van dit ontwerp). Gedurende de eerste 12 maanden van

tewerkstelling gelden de algemene beperkingen van toegang tot de arbeidsmarkt voor onderdanen van derde landen (in uitvoering van artikel 14, lid 3 van de richtlijn 2003/109). Na 12 maanden tewerkstelling op basis van een toelating tot arbeid, verkrijgt betrokken werknemer een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur. Deze toelating voor onbepaalde duur vervangt, in kader van de gecombineerde vergunning, de huidige vrijstelling van artikel 9.35° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999. De bestaande voorwaarde dat betrokkene gedurende de eerste 12 maanden een van tewerkstelling een knelpuntberoep uitoefende, vervalt. Elke tewerkstelling uitgevoerd op grond van artikel 17 of 18 wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de vereiste twaalf maanden tewerkstelling voor het bekomen van een toelating voor onbepaalde duur.

Het derde lid bepaalt welke perioden van arbeid niet in aanmerking komen om een toelating van onbepaalde duur te bekomen. Het gaat om:

1° de perioden die gedekt zijn door toelatingen tot arbeid die toegekend zijn voor prestaties buiten de arbeidsovereenkomst, zoals de prestaties van stagiairs, au pairs of vrijwilligers;

2° de perioden die gedetacheerde werknemers verrichten;

3° de perioden die verricht zijn met toepassing van de normen voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen.

De bestaande versoepeling voor buitenlandse werknemers, onderdanen van landen waarmee België door internationale overeenkomsten of akkoorden inzake tewerkstelling van werknemers verbonden is, vervalt.

De bestaande versoepeling voor buitenlandse werknemers wiens echtgenoten of kinderen samen met hem wettig verblijven, vervalt eveneens.

Bij de schrapping van deze bepalingen wordt opgemerkt dat buitenlandse werknemers die wettig op het grondgebied verblijven en gunstiger rechten putten uit internationale overeenkomsten of akkoorden inzake tewerkstelling van werknemers, deze rechten blijven behouden ("Onverminderd gunstiger bepalingen"). Zij verkrijgen een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur op basis van deze verdragen of overeenkomsten.

Specifiek gelden op heden volgende soepele rechten voor volgende categorieën van buitenlandse werknemers:

- Recht op een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur na drie jaar arbeid op basis van bilaterale akkoorden inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers:
  - o Voor onderdanen van Marokko, Algerije, Tunesië, Turkije, Bosnië-Herzegovina, Kosovo, Macedonië, Montenegro, Servië
  - o Voor zover deze personen hun verblijfsrecht in het Rijk verwierven doordat zij naar het Rijk zijn afgereisd omwille van een tewerkstelling in het kader en onder de voorwaarden van de bilaterale akkoorden;
  - o Voor zover de echtgenoten of kinderen samen met de buitenlandse werknemer wettig in het Rijk verblijven.
- Recht op een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur na drie jaar arbeid op basis van de stand-still bepaling van artikel 13 van het Besluit 1/80, genomen in uitvoering van de Associatieovereenkomst met Turkije:
  - o Voor onderdanen van Turkije;
  - o Voor zover deze personen wettig op het grondgebied verblijven;

De periode van drie jaar arbeid wordt verminderd tot twee jaar indien de echtgenoten of kinderen samen met de buitenlandse werknemer wettig in het Rijk verblijven.

## Hoofdstuk 8. Bijzondere categorieën van werknemers

Dit hoofdstuk bevat nadere bepalingen betreffende de toelating tot arbeid van bijzondere categorieën van werknemers, in uitvoering van verschillende Europese richtlijnen. Het gaat om de Europese blauwe kaart (richtlijn 2009/50), seizoenarbeiders (richtlijn 2014/36), binnen de onderneming overgeplaatste personen (richtlijn 2014/66), en

onderzoekers, stagiairs en vrijwilligers (richtlijn 2016/801).

Voor de toepassing van dit hoofdstuk zijn de bepalingen van het Samenwerkingsakkoord van xxx tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten van toepassing.

Het uitvoerend samenwerkingsakkoord bevat tevens de nodige definities die nodig zijn voor een goed begrip van elke afdeling van dit hoofdstuk.

### **Artikel 20**

Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan.

Het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx bevat specifieke definities en bepalingen voor deze categorie.

### **Artikel 21**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor de toelating tot arbeid in kader van de Europese blauwe kaart, overeenkomstig artikel 5 van de richtlijn 2009/50. Deze toelatingsvoorwaarden zijn opgenomen in het huidige artikel 15/1, § 2 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999.

De salarisdrempel wordt nominatief vastgelegd, in uitvoering van artikel 5.3 van de richtlijn 2009/50.

### **Artikel 22**

Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider.

Het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx bevat specifieke definities en bepalingen voor deze categorie.

### **Artikel 23**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor een toelating tot arbeid voor een seizoenarbeider, overeenkomstig artikel 5 en 6 van de richtlijn 2014/36.

De toelating tot arbeid voor seizoenarbeiders uit derde landen wordt op twee manieren beperkt: a) seizoenafhankelijke activiteiten kunnen enkel plaatsvinden in de sectoren die opgenomen zijn in de limitatieve lijst van sectoren waar seizoenafhankelijke activiteiten plaatsvinden (artikel 2.2 van de richtlijn 2014/36), en b) een toelating tot arbeid wordt pas afgeleverd na voorafgaandelijk arbeidsmarktonderzoek (artikel 8.3 van de richtlijn 2014/36).

Wat betreft de limitatieve lijst van sectoren: Het ontwerpbesluit beperkt de sectoren waar seizoenafhankelijke activiteiten plaatsvinden tot de sectoren landbouw, tuinbouw en horeca. De regelgeving inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt daarmee afgestemd op de sociaalrechtelijke regels inzake seizoenarbeid.

In België bestaat een bijzondere regeling inzake de tewerkstelling van seizoen- of gelegenheidspersoneel in de sectoren land- en tuinbouw, en meer recent ook in de horeca (in de tuinbouw is het systeem van gelegenheidsarbeid in voege vanaf 1 juli 1994. In de landbouwsector is het systeem van kracht vanaf 1 april 2000. In de horeca werd het ingevoerd eind 2013).

In Vlaanderen beantwoordt de tewerkstelling van gelegheidswerkers in de sectoren

landbouw, tuinbouw en horeca aan de definitie van seizoenafhankelijke activiteit die in de richtlijn 2014/36 opgenomen is ("seizoenafhankelijke activiteit: de activiteit die vanwege een zich herhalende gebeurtenis of een zich herhalend patroon van gebeurtenissen, die samenhangen met seizoenomstandigheden, gebonden is aan een bepaalde tijd van het jaar waarin het aantal benodigde arbeidskrachten significant uitstijgt boven het aantal dat nodig is voor de gewoonlijk te verrichten werkzaamheden"). In uitvoering van artikel 12 van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx, en in omzetting van artikel 2.2 van de richtlijn 2014/36, worden seizoenafhankelijke activiteiten beperkt tot deze limitatieve lijst van de sectoren.

Wat betreft het voorafgaandelijk arbeidsmarktonderzoek: Een toelating tot arbeid in kader van seizoenarbeid, in de sectoren waar seizoenarbeid voorkomt, wordt enkel afgeleverd indien de voorwaarden van artikel 18 vervuld zijn ("Onverminderd artikel 18"). Concreet betekent dit dat de werkgever bijzondere sociale of economische redenen moet laten gelden en dat het arbeidsmarktonderzoek positief moet zijn. Deze voorwaarde vormt de omzetting van artikel 8.3 van de richtlijn 2014/36.

De voorwaarden van artikel 18 worden daarbij vermoed vervuld te zijn wanneer de functie voorkomt op de tweejaarlijkse lijst met structurele knelpunten die de minister vastlegt (artikel 18, §2 van dit ontwerpbesluit).

#### **Artikel 24**

De toelating tot arbeid wordt toegekend voor een maximumduur van vijf maanden, overeenkomstig artikel 18 van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xx. Binnen de unieke maximumperiode van vijf maanden, kan de toelating tot arbeid verlengd worden bij één of verschillende werkgevers, in toepassing van artikel 8, §2 van dit ontwerpbesluit. Dit artikel geldt als omzetting van artikel 15.2 en 4 van de richtlijn 2014/36.

#### **Artikel 25**

Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2014/66/EU van het Europees Parlement de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming.

Het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx bevat specifieke definities en bepalingen voor deze categorie.

#### **Artikel 26**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor de toelating tot arbeid in kader van een overgeplaatste werknemer, overeenkomstig artikel 5 van de richtlijn 2014/66. Punt 2 bepaalt dat de betrokken werknemers minstens drie maanden in dienst moeten zijn alvorens overgeplaatst te worden. De keuze van drie maanden is een beleidskeuze: artikel 5.1. b van de richtlijn 2014/66 geeft lidstaten een vork tussen drie en twaalf maanden anciënniteit (voor leidinggevenden en specialisten), en tussen drie en zes maanden anciënniteit (voor stagiair-werknemers).

#### **Artikel 27**

Dit artikel bepaalt de maximum duurtijd van de toelating tot arbeid voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, overeenkomstig artikel 12 van de richtlijn 2014/66.

#### **Artikel 28**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor de toelating tot arbeid in kader van de vergunning voor langetermijnmobiliteit van een overgeplaatste werknemer, overeenkomstig artikel 22 van de richtlijn 2014/66.

#### **Artikel 29**

Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2016/801/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

Het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx bevat specifieke definities en bepalingen voor deze categorie.

### **Artikel 30**

Dit artikel bevat de voorwaarden opdat de erkende onderzoeksinstituten met de buitenlandse onderzoeker een gastovereenkomst kan afsluiten. Deze voorwaarden waren voorheen, in uitvoering van de richtlijn 2005/71, opgenomen in titel III van het koninklijk besluit van 8 juni 2007 houdende de voorwaarden voor erkenning van de onderzoeksinstituten die in het kader van onderzoeksprojecten gastovereenkomsten met onderzoekers uit niet EU-landen willen afsluiten en tot vaststelling van de voorwaarden waaronder dergelijke gastovereenkomsten kunnen worden afgesloten. Ten gevolge van de zesde staatshervorming is de bevoegdheid aangaande de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten en de concrete toepassingsvoorwaarden, echter overgeheveld naar de gewesten. Titel III van het koninklijk besluit van 8 juni 2007 wordt bijgevolg opgeheven en vervangen door de bepaling van artikel 30 (zie artikel 80 van dit ontwerpbesluit). De erkenning van onderzoeksinstituten (titel II van het koninklijk besluit van 8 juni 2007) is een federale materie gebleven, en blijft ongewijzigd (BELSPO). De voorwaarden inzake de gastovereenkomst werden aangepast aan de richtlijn 2016/801, die de richtlijn 2005/71 vervangt. Zo vervalt de voorwaarde dat "de gastonderzoeker dient te genieten van dezelfde sociale zekerheidsrechten als nationale onderdanen die zich in eenzelfde rechtsverhouding met de onderzoeksinstituten bevinden." De richtlijn 2005/71 sloot onderzoekers die door een onderzoeksinstituten gedetacheerd werden bij een andere onderzoeksinstituten in een andere lidstaat, uit haar toepassingsgebied (artikel 3.2.d van de richtlijn 2005/71). Ten gevolge van deze uitsluiting, voorzag artikel 61/10 van de wet van 15 december 1980 in de uitsluiting van gedetacheerde onderzoekers, en bepaalde artikel 9 van het koninklijk besluit van 8 juni 2007 een bepaling aangaande gelijke sociale zekerheidsrechten. In richtlijn 2016/801 worden gedetacheerde onderzoekers niet langer uitgesloten. Op grond van het toepassingsgebied van de nieuwe richtlijn krijgen dus ook gedetacheerde onderzoekers toegang tot het statuut van onderzoeker, op basis van een gastovereenkomst gesloten met een Belgische erkende onderzoeksinstituten. De bepaling inzake gelijke sociale zekerheidsrechten vervalt. In het geval het loon verder betaald wordt door de buitenlandse onderzoeksinstituten, moet dit loon aan de vereisten van deze afdeling voldoen.

De tweede paragraaf bevat de bepalingen inzake het model van gastovereenkomst, met de vermeldingen voorzien in artikel 10 van de richtlijn 2016/801. Een model van gastovereenkomst wordt ter beschikking gesteld door de bevoegde overheid. Het vaststellen van het model van gastovereenkomst is een louter bestuurlijke aangelegenheid en houdt geen beleidskeuze in.

Het tweede lid van de tweede paragraaf vormt de omzetting van artikel 10.5 van de richtlijn 2016/801.

### **Artikel 31**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor de toelating tot arbeid in kader van de vergunning voor onderzoekers, overeenkomstig artikel 7 en 8 van de richtlijn 2016/801.

### **Artikel 32**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor de toelating tot arbeid in kader van de vergunning voor langetermijnmobiliteit voor onderzoekers, overeenkomstig artikel 29 en 7.3 van de richtlijn 2016/801.

### **Artikel 33**

Dit artikel is van toepassing op de toelating tot arbeid voor onderzoekers en op de toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor langetermijnmobiliteit voor onderzoekers: Punt 1° bepaalt dat de toelating tot arbeid wordt beperkt tot de duur van het onderzoeksproject, die wordt vastgelegd in de door de onderzoeker en de erkende onderzoeksinstituten afgesloten gastovereenkomst. Deze bepaling vormt de omzetting van

artikel 18.1-2 en artikel 29.3.c van de richtlijn 2016/801.

Punt 2° van dit artikel vormt de omzetting van artikel 27.2 van de richtlijn van 2016/801, en bepaalt dat onderzoekers in het bezit van een vergunning voor onderzoekers of van een vergunning voor lange-termijnmobiliteit voor onderzoekers, tijdens het onderzoeksproject prestaties kunnen uitvoeren als gastprofessor in een universiteit of in een inrichting van hoger onderwijs. Voor deze bijkomende tewerkstelling hoeft, in afwijking van artikel 4 van dit ontwerp van besluit, geen aparte toelating tot arbeid aangevraagd worden (zie ook artikel 4, tweede lid, 1° van dit ontwerpbesluit).

#### **Artikel 34**

Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2016/801/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

Het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx bevat specifieke definities en bepalingen voor deze categorie.

#### **Artikel 35**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor de toelating tot arbeid in kader van de vergunning voor stagiairs, overeenkomstig artikel 7 en 13 van de richtlijn 2016/801. Omdat de richtlijn 2016/801 zowel van toepassing is op betaalde als op onbetaalde stages, worden in dit artikel geen bewijzen gevraagd dat de stage voldoende inkomsten genereert om in de behoeften van de stagiair te voorzien (zie ook de uitzondering op artikel 12, 5° vermeld in artikel 12, tweede lid van dit ontwerpbesluit). Het huidige artikel 22, 3° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 bevat wel de vereiste dat het loon niet lager mag zijn dan het toepasselijk wettelijk gewaarborgd minimumloon. Dit vervalt in de nieuwe regeling. In de nieuwe regeling inzake stagiairs dient betrokkene, in toepassing van artikel 43 van dit ontwerpbesluit, enkel bewijzen van voldoende bestaansmiddelen voor te leggen. Deze bestaansmiddelen hoeven evenwel niet voort te vloeien uit de stage (artikel 7.1.e van de richtlijn 2016/801). Overeenkomstig artikel 61/25-5, §1, 2° van de wet van 15 december 1980, wordt, bij gebrek aan arbeidsovereenkomst, het bewijs van andere bestaansmiddelen overgemaakt. Deze bestaansmiddelen worden beoordeeld door de Dienst Vreemdelingenzaken.

#### **Artikel 36**

De toelating tot arbeid wordt toegekend voor een maximumduur van zes maanden, overeenkomstig artikel 18.6 van de richtlijn 2016/801 (let op de fout in de Nederlandse vertaling van de richtlijn: de vertaling vermeldt een duurtijd van 1 jaar, waar de originele Engelse tekst een duurtijd van 6 maanden oplegt).

#### **Artikel 37**

Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2016/801/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

Het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx bevat specifieke definities en bepalingen voor deze categorie.

#### **Artikel 38**

Dit artikel bevat de toelatingsvoorwaarden voor de toelating tot arbeid in kader van vrijwilligerswerk, overeenkomstig artikel 7 en 14 van de richtlijn 2016/801. Ook voor vrijwilligers geldt dat zij, in toepassing van artikel 43 van dit ontwerpbesluit, bewijzen van voldoende bestaansmiddelen dienen voor te leggen (artikel 7.1.e van de richtlijn 2016/801). Overeenkomstig artikel 61/25-5, §1, 2° van de wet van 15 december 1980, wordt, bij gebrek aan arbeidsovereenkomst, het bewijs van andere bestaansmiddelen overgemaakt. Deze bestaansmiddelen worden beoordeeld door de Dienst Vreemdelingenzaken.

### **Artikel 39**

De toelating tot arbeid wordt toegekend voor een maximumduur van twaalf maanden, overeenkomstig artikel 18.7 van de richtlijn 2016/801.

Hoofdstuk 9. Procedure voor de toelating tot arbeid die deel uitmaakt van een procedure om de gecombineerde vergunning, de Europese blauwe kaart of een andere verblijfstitel te verkrijgen met het oog op werk voor een periode van meer dan negentig dagen

Dit hoofdstuk neemt de bepalingen over aangaande de gecombineerde vergunning die ingevoerd werden in artikel 17 en 18 van het koninklijke besluit van 9 juni 1999 door het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juni 2018 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de invoering van de gecombineerde procedure, en tot opheffing van het koninklijk besluit van 3 augustus 2012 betreffende de regels voor het indienen van de aanvragen en het afleveren van voorlopige arbeidsvergunning in het kader van de aanvraag door een buitenlandse werknemer ter verkrijgen van een "Europese blauwe kaart".

De bepalingen inzake de gecombineerde procedure vormen de nadere uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten, waarmee het Vlaamse Gewest instemde bij decreet van 23 maart 2018.

### **Artikel 40**

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

Het tweede lid bepaalt dat de gecombineerde procedure zoals opgenomen in het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 van toepassing is.

### **Artikel 41**

Artikel 41 bepaalt de aanvraagprocedure voor een toelating tot arbeid, in uitvoering van artikel 18, §2 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018.

De werkgever vraagt in kader van de gecombineerde procedure de toelating tot arbeid aan bij de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie. Hij treedt daarbij op als vertegenwoordiger van de werknemer. De vertegenwoordiging van de werknemer door de werkgever wordt vastgesteld in de ondertekening van de arbeidsovereenkomst of het gelijkgesteld document (bv. de stage-overeenkomst).

Het tweede lid bepaalt dat de dienst Economische Migratie en Regulering het aanvraagformulier ter beschikking stelt. Het vaststellen van het aanvraagformulier is een louter bestuurlijke aangelegenheid en houdt geen beleidskeuze in. De nodige documenten worden per categorie verder in voorliggend ontwerp van besluit opgenomen (artikel 45 tot en met 63).

### **Artikel 42**

Artikel 42 bepaalt dat de aanvraag in elk geval ingediend wordt door een natuurlijk persoon die op regelmatige wijze in België verblijft. Dit kan de werkgever zijn, of zijn mandataris of volmachthouder (advocaat, boekhouder...). Indien de werkgever niet gevestigd is in België, wordt de aanvraag sowieso ingediend door zijn Belgische mandataris.



In geval de toelating tot arbeid voor onbepaalde duur afgeleverd wordt, en niet afhankelijk is van één werkgever (i.c. de toelating tot arbeid voor onbepaalde duur), wordt de aanvraag niet door de werkgever, maar door de onderdaan van het derde land ingediend. Deze bijzondere aanvraagprocedure wordt in artikel 65 beschreven.

### **Artikel 43**

Artikel 43 bevat de documenten die toegevoegd worden aan het aanvraagformulier, opdat de dienst Vreemdelingenzaken een beslissing kan nemen over de verblijfsaanvraag. Het bepalen van deze documenten is de bevoegdheid van FOD Binnenlandse Zaken. Het artikel verwijst dan ook uitdrukkelijk naar nieuw artikel 61/25-2, § 1, tweede lid van de Vreemdelingenwet.

Het gaat om volgende documenten:

- 1° een kopie van het geldig paspoort of de daarmee gelijkgestelde reistitel;
- 2° het bewijs van voldoende bestaansmiddelen. Dit bewijs wordt overlegd in de vorm van een arbeidsovereenkomst of, bij gebrek aan arbeidsovereenkomst, met andere bestaansmiddelen (art. 61/25-5, §1, 2° van de wet van 15 december 1980);
- 3° het bewijs van de betaling van de retributie (artikel 1/1 van de wet van 15 december 1980);
- 4° een getuigschrift waaruit blijkt dat de onderdaan van een derde land niet veroordeeld is geweest wegens misdaden of wanbedrijven van gemeen recht, als hij ouder is dan achttien jaar. Als het getuigschrift opgesteld is in het buitenland, wordt het gelegaliseerd;
- 5° een medisch attest waaruit blijkt dat de onderdaan van een derde land niet is aangetast door een van de ziekten bedoeld in de bijlage bij de wet van 15 december 1980;
- 6° het bewijs dat hij over een ziektekostenverzekering beschikt die alle risico's in België voor hemzelf en zijn familieleden dekt.

### **Artikel 44**

Artikel 44 tot en met 63 bevatten de opsomming van de documenten die de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie toelaten een beslissing te nemen over de toelating tot arbeid. Enkel de documenten die noodzakelijk zijn om de toegang tot arbeid te beoordelen, worden opgenomen. De expliciete opsomming van de documenten geeft meer rechtszekerheid aan de aanvrager. Een fotokopie van de nodige documenten volstaat. Hierdoor wordt de mogelijkheid geboden om de aanvraag via elektronische weg in te dienen.

Artikel 44 bevat de algemene documenten die toegevoegd worden aan het aanvraagformulier, opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid in kader van de gecombineerde procedure. Het gaat om volgende documenten:

- 1° een fotokopie van het identiteitsbewijs van de werkgever of dat van zijn volmachthouder;
- 2° in geval van detachering wordt een fotokopie gevraagd van het document, afgeleverd door de buitenlandse instelling, die verklaart dat de socialezekerheidswetgeving van dat land van toepassing blijft tijdens de tewerkstelling op het Belgische grondgebied ("certificate of coverage"). Bij ontbreken van internationale overeenkomst hieromtrent, wordt een verklaring gevraagd van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid dat de voorwaarden om onderworpen te zijn aan het Belgische stelsel voor werknemers niet vervuld zijn ("verklaring artikel 3 van de wet van 27 juni 1969"). Deze praktijk werd ingevoerd naar aanleiding van een vraag om uitleg van 14 januari 2016 (nr. 801) rond het verlenen van arbeidskaarten voor tewerkstelling in bedrijven met mogelijk sociaalrechtelijke wantoestanden.
- 3° als de aanvraag betrekking heeft op de uitoefening van een gereguleerd beroep, worden de documenten toegevoegd waaruit blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor de uitoefening van dat beroep. Deze vereiste vormt de omzetting van artikel 5.1, e van de richtlijn 2014/66, artikel 5.1, b van de richtlijn 2009/50, en artikel 6.6 van de richtlijn 2014/36. In casu gaat het om de vereisten van toegang tot het beroep. Wanneer de werknemer zijn diploma behaalde buiten de Europese Economische Ruimte of de Zwitserse Bondsstaat, is voor de uitoefening van een gereguleerd beroep of beschermde titel in het Vlaamse Gewest, een erkenning van het buitenlandse diploma met

een specifiek studiebewijs noodzakelijk (gelijkwaardigheid van diploma), zie [www.naricvlaanderen.be](http://www.naricvlaanderen.be). Dit geldt o.m. voor artsen, verpleegkundigen, architecten, boekhouder). In geval van twijfel wordt dit document opgevraagd.

Het tweede lid betreft de algemene documenten die opgevraagd worden wanneer de aanvraag een hernieuwing betreft (zie ook artikel 68 van dit ontwerpbesluit).

#### **Artikel 45**

Artikel 45 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een hoogopgeleide of een leidinggevende betreft.

#### **Artikel 46**

Artikel 46 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een Europese blauwe kaart betreft.

#### **Artikel 47**

Artikel 47 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een navorser of een gasthoogleraar betreft.

#### **Artikel 48**

Artikel 48 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een postdoctorandus betreft.

#### **Artikel 49**

Artikel 49, eerste lid bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een onderzoeker betreft.

Het tweede lid bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden bij een aanvraag langetermijnmobiliteit voor onderzoekers.

#### **Artikel 50**

Artikel 50, eerste lid bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een aanvraag voor leidinggevende-ICT of specialist-ICT betreft.

Het tweede lid betreft de documenten voor een aanvraag stagiair-werknemer-ICT. In omzetting van artikel 5.6 van de richtlijn 2014/66 wordt specifiek een stageovereenkomst opgevraagd.

Het derde lid bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden bij een aanvraag langetermijnmobiliteit voor binnen een onderneming overgeplaatste personen.

#### **Artikel 51**

Artikel 51 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een aanvraag stagiair betreft. De stage kan zowel betaald als onbetaald zijn, gezien de richtlijn 2016/801 in artikel 7 en 13 geen voorwaarde van bezoldiging oplegt. Nochtans moet betrokkene aantonen gedurende zijn verblijf over voldoende bestaansmiddelen te beschikken om de kosten van levensonderhoud gedurende de stage te dekken (artikel 7.1.e van de richtlijn 2016/801).

Deze voorwaarde wordt gecontroleerd door de Dienst Vreemdelingenzaken, zie artikel 43 van dit ontwerpbesluit. Zie ook bespreking onder artikel 35 van dit ontwerpbesluit.

De bepalingen inzake de stageovereenkomst, opgenomen in het tweede lid, vormen de omzetting van artikel 13.1.a van de richtlijn 2016/801.

#### **Artikel 52**

Artikel 52 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een aanvraag verplichte stage met het oog op vervolgdiploma betreft.

#### **Artikel 53**

Artikel 53 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een stagiair bij de overheid of internationale instelling betreft.

#### **Artikel 54**

Artikel 54 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze de uitvoering van een internationaal akkoord betreft.

#### **Artikel 55**

Artikel 55 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze beroepssportlui, scheidsrechters of trainers betreft.

#### **Artikel 56**

Artikel 56 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze schouwspelartiesten betreft.

#### **Artikel 57**

Artikel 57 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze bedienaars van de erkende eredienst betreft.

#### **Artikel 58**

Artikel 58 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een in België verblijvende journalist betreft die uitsluitend verbonden is aan een in het buitenland uitgegeven dagblad of een in het buitenland gevestigd persagentschap, radio- of televisiestation.

#### **Artikel 59**

Artikel 59 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een gespecialiseerde techniker betreft.

#### **Artikel 60**

Artikel 60 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een opleiding na verkoopcontract betreft.

## **Artikel 61**

Artikel 61 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een vrijwilliger betreft. De bepalingen inzake de vrijwilligersovereenkomst vormen de omzetting van artikel 14.1.a van de richtlijn 2016/801.

## **Artikel 62**

Artikel 62 bevat de specifieke documenten die toegevoegd worden opdat de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie een beslissing kan nemen over de toelating tot arbeid, indien deze een gedetacheerde werknemer betreft die een opleiding volgt in een Vlaamse zetel van een internationale groep van ondernemingen.

## **Artikel 63**

Artikel 63 bepaalt dat de werkgever voor de categorieën werknemers die niet tot één van de bijzondere categorieën behoren (zie documenten opgesomd in art. 45 tot en met 62), een arbeidsovereenkomst toevoegt aan de aanvraag.

Het tweede lid bevat de vermeldingen die de arbeidsovereenkomst dient te bevatten.

In toepassing van artikel 18, § 1, en wanneer de functie niet voorkomt op lijst van knelpuntberoepen die de minister overeenkomstig artikel 18, § 2 tweejaarlijks opstelt, moeten tevens de elementen overlegd worden die de bijzondere sociale of economische redenen aantonen, die de aanvraag verantwoorden.

## **Artikel 64**

Bijkomend kan tijdens het onderzoek van de aanvraag -volgens artikel 25, §2 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018- aan de onderdaan van een derde land of aan de werkgever worden gevraagd om binnen een termijn van 15 dagen aanvullende inlichtingen of documenten voor te leggen. Concreet in het geval van detachering kunnen bewijzen gevraagd worden dat de werknemer tijdelijk prestaties komt verrichten, voor rekening van de buitenlandse onderneming die daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht in het land waar ze is gevestigd.

## **Artikel 65**

Dit artikel bepaalt de procedure voor de toelating tot arbeid voor onbepaalde duur en voor alle in loondienst uitgeoefende beroepen. De eerste paragraaf van dit artikel bepaalt de procedure en de tweede paragraaf bepaalt de nodige documenten in de gevallen waar een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur aangevraagd wordt door de werknemer (in toepassing van artikel 22 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018). De gecombineerde procedure is van toepassing. In afwijking van de toelating tot arbeid voor bepaalde duur (zie artikel 41 en volgende van dit ontwerpbesluit) vraagt de onderdaan van het derde land de toelating tot arbeid aan, daar deze toelating niet afhangt van één specifieke werkgever. Van zodra betrokken werknemer een toelating tot arbeid verkregen heeft voor onbepaalde duur, valt hij niet meer onder de gecombineerde procedure. De Dienst Vreemdelingenzaken zal het verblijfsrecht verder verlengen op grond van artikel 23 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018, en artikel 61/25-6, §5 van de wet van 15 december 1980.

## **Artikel 66**

Artikel 66 bepaalt de termijn waarbinnen de dienst Economische Migratie en Regulering een beslissing inzake de volledigheid van de aanvraag dient te nemen. Een onvolledig dossier kan leiden tot een beslissing van niet-ontvankelijkheid.

Naast de onvolledigheid, bestaan nog twee andere gronden voor niet-ontvankelijkheid. Een beslissing van onontvankelijkheid kan haar grond vinden in:

a) Het onvolledig karakter van de aanvraag. Deze procedure is gebaseerd op artikel 19

van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018, en wordt verder toegelicht in dit artikel.

b) Het feit dat nog een beroep bij de gewestminister hangend is. Deze grond is beschreven in artikel 67, §2.

c) Het onvoldoende aanwezig zijn van economische of sociale redenen om een aanvraag op grond van artikel 18, § 1 te verantwoorden. Deze grond staat in artikel 18, § 1, tweede lid. Tegen elke beslissing van onontvankelijkheid staat beroep open bij de Raad van State (artikel 37, eerste lid van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018).

### **Artikel 67**

Artikel 67 bevat procedurebepalingen inzake het beroep.

De eerste paragraaf voorziet dat, indien de dienst Economische Migratie en Regulering de toegang tot arbeid weigert, ze deze beslissing betekent aan de werkgever en aan de werknemer indien die wettig in België verblijft. Deze beslissing vormt een eindbeslissing in de gecombineerde procedure. Er is beroepsmogelijkheid bij de minister volgens de bepalingen van de wet van 30 april 1999.

De tweede paragraaf voorziet dat tijdens de behandeling van het beroep door de minister, elke nieuwe aanvraag voor toelating tot arbeid door de werkgever of de werknemer voor dezelfde werknemer onontvankelijk wordt verklaard.

De derde paragraaf bevat bepalingen aangaande de beslissing die in beroep door de minister genomen wordt. Indien de minister in beroep de toegang tot arbeid afwijst, staat beroep open bij de Raad van State.

### **Artikel 68**

Artikel 68 bevat de aanvraagprocedure voor hernieuwing of wijziging van de toelating tot arbeid.

De algemene aanvraagprocedure is van toepassing op aanvragen tot hernieuwing.

De termijn van twee maanden (zie artikel 11 van dit ontwerpbesluit) laat toe voorrang te geven aan een behandeling van de aanvraag gedurende de overblijvende geldigheidsperiode van de verblijfstitel van de onderdaan van een derde land. Artikel 61/25-3 van de wet van 15 december 1980 voorziet daarbij dat de onderdaan van een derde land een voorlopig verblijfsdocument ontvangt wanneer de aanvraag tot hernieuwing tijdig ingediend werd, maar er geen beslissing genomen werd voor de einddatum van de geldigheid van de verblijfstitel van de onderdaan van het derde land.

Deze procedure is enkel van toepassing op de algemene gecombineerde procedure, waarbij de werkgever de aanvrager is. In het bijzonder geval waar de werknemer de aanvrager is, werd immers een toelating voor onbepaalde duur afgeleverd, zie artikel 65.

### Hoofdstuk 10. Procedure voor de toelating tot arbeid die leidt tot afgifte van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart

Overeenkomstig artikel 2 van dit ontwerpbesluit is deze procedure van toepassing op drie soorten aanvragen van toelating tot arbeid:

- 1) aanvragen toelating tot arbeid voor een periode van maximum 90 dagen;
- 2) aanvragen toelating tot arbeid voor een beperkte duur, zonder dat de onderdaan van het derde land zijn hoofdverblijfplaats op het Belgisch grondgebied vestigt. Concreet betreft dit de grensarbeiders;
- 3) au pairs. In afwachting van een hervorming van dit statuut, blijven de bestaande (federale) bepalingen van afdeling 2 van hoofdstuk VI van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 van toepassing.

### **Artikel 69**

Artikel 69 bepaalt de aanvraagprocedure voor een toelating tot arbeid, in de procedure die leidt tot afgifte van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart.

De werkgever vraagt de toelating tot arbeid aan bij de dienst Economische Migratie en Regulering van het departement Werk en Sociale Economie.

De dienst Economische Migratie en Regulering stelt het aanvraagformulier ter beschikking.

Het vaststellen van het aanvraagformulier is een louter bestuurlijke aangelegenheid en houdt geen beleidskeuze in.

### **Artikel 70**

Artikel 70 bepaalt dat de aanvraag in elk geval ingediend wordt door een natuurlijk persoon die op regelmatige wijze in België verblijft. Dit kan de werkgever zijn, of zijn mandataris of volmachthouder (advocaat, boekhouder...). Indien de werkgever niet gevestigd is in België, wordt de aanvraag sowieso ingediend door zijn Belgische mandataris.

### **Artikel 71**

Voor de nodige documenten wordt verwezen naar de algemene documenten die bij het aanvraagformulier gevoegd worden (artikel 44), en naar de opsomming per categorie in de gecombineerde procedure (artikel 45 tot en met 63). Gezien het geen gecombineerde procedure betreft, moeten de documenten die de voorwaarden van verblijf betreffen (artikel 43) niet toegevoegd te worden aan de aanvraag.

Een aantal categorieën van buitenlandse werknemers vallen buiten het toepassingsgebied van deze procedure: aanvragen blue card (artikel 46), onderzoekers (artikel 49), ICT (artikel 50), stagiairs (artikel 51) en vrijwilligers (artikel 61) zijn uitgesloten, daar de vergunning volgens de verschillende richtlijnen niet afgeleverd wordt voor tewerkstellingen voor minder dan 90 dagen (ICT, onderzoekers, stagiairs en vrijwilligers) of voor minder dan een jaar (blue card), noch aan werknemers die niet op het grondgebied verblijven.

### **Artikel 72**

Dit artikel bepaalt de termijn waarbinnen de dienst Economische Migratie en Regulering een beslissing inzake de volledigheid van de aanvraag dient te nemen. Een onvolledig dossier kan leiden tot een beslissing van niet-ontvankelijkheid.

Dezelfde procedurewaarborgen uit de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9) worden overgenomen, in omzetting van artikel 18.3 van de richtlijn 2014/36.

### **Artikel 73**

Dit artikel bepaalt de termijn waarbinnen de dienst Economische Migratie en Regulering een beslissing inzake de gegrondheid van de aanvraag dient te nemen. Dezelfde procedurewaarborgen uit de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9) worden overgenomen in de procedure die leidt tot de afgifte van de arbeidsvergunning en arbeidskaart.

De eerste paragraaf bepaalt dat een beslissing die leidt tot de afgifte van een arbeidskaart en arbeidsvergunning genomen wordt binnen een termijn van honderdtwintig dagen. Het tweede lid van de eerste paragraaf bepaalt de gevolgen van het niet-respecteren van de termijn van 120 dagen, naar analogie met artikel 25, §4 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018.

De tweede paragraaf bevat bijzondere waarborgen wanneer de aanvraag een toelating tot arbeid van een seizoenarbeider betreft, in omzetting van artikel 16 en 18 van de richtlijn 2014/36. Deze procedurewaarborgen zijn immers ook van toepassing wanneer de aanvraag een toelating tot arbeid voor een periode van maximum 90 dagen betreft. De specifieke termijnen voor aanvragen toelating tot arbeid voor seizoenarbeiders voor een periode van maximum 90 dagen zijn analoog aan de termijnen opgenomen in artikel 16 van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van xxx.

Het eerste lid van de tweede paragraaf bepaalt dat voor seizoenarbeiders een verkorte termijn geldt van 90 dagen. Dit ter omzetting van artikel 18.1 van de richtlijn 2014/36, Het tweede lid van de tweede paragraaf betreft het faciliteren van een hernieuwde binnenkomst in het geval dat de onderdaan van een derde land in de loop van de voorafgaande vijf jaar ten minste eenmaal als seizoenarbeider op het Belgische grondgebied werd toegelaten, en tijdens elk van zijn verblijven de voorwaarden met betrekking tot seizoenarbeiders heeft nageleefd. In dat geval is artikel 16 van de richtlijn 2014/36 van toepassing. In uitvoering van artikel 16.2.c van de richtlijn 2014/36, wordt bepaald dat de beslissing uiterlijk 60 dagen na de kennisgeving van het feit dat de aanvraag volledig is, genomen wordt.

Het derde lid van de tweede paragraaf handelt over een aanvraag tot vernieuwing of

verlenging: in dat geval wordt de beslissing uiterlijk 30 dagen na de kennisgeving van het feit dat de aanvraag volledig is genomen. Deze korte termijn is een gevolg van artikel 18.2 van de richtlijn 2014/36, dat bepaalt dat "de lidstaten zich flexibel dienen op te stellen in geval van een verlenging of een vernieuwing om te voorkomen dat, ingevolge de gangbare administratieve procedure, de seizoenarbeider zijn arbeidsrelatie met de werkgever dient te onderbreken of verhinderd wordt om van werkgever te veranderen". Het derde lid van deze paragraaf (behandelingstermijn 30 dagen), in samenhang gelezen met artikel 11, tweede lid (de aanvraag tot verlenging dient uiterlijk een maand voor het verstrijken van de vergunning ingediend te worden), garandeert dat de seizoenarbeider tussen 2 verlengingen het grondgebied niet dient te verlaten.

#### **Artikel 74**

Dit artikel betreft de betekening van de beslissing betreffende de toelating tot arbeid en de beroepsmogelijkheid.

#### **Artikel 75**

Dit artikel bepaalt dat wie toegelaten is tot arbeid voor een periode van maximum negentig dagen, en de duur van zijn verblijf met het oog op werk wenst te verlengen waarbij de totale periode de negentig dagen overschrijdt, een aanvraag moet indienen volgens de gecombineerde procedure (hoofdstuk 9).

### Hoofdstuk 11. Bepalingen inzake de bezoldiging van buitenlandse arbeidskrachten

#### **Artikel 76**

Het eerste lid van dit artikel bevat een bepaling aangaande het minimuminkomen dat de tewerkstelling moet genereren. Op grond van artikel 12, 5° van dit ontwerpbesluit wordt de toelating tot arbeid immers geweigerd wanneer aan de tewerkstelling geen inkomsten verbonden zijn die de werknemer in staat stellen te voorzien in zijn behoeften of in die van zijn gezin. Aan de voorwaarde van voldoende inkomsten is voldaan wanneer het betaalde loon niet lager is dan het gemiddeld gewaarborgde maandelijks minimuminkomen dat door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 beoogd wordt.

De bepaling van het eerste lid doet geen afbreuk aan de verplichting van de werkgever om de toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten inzake lonen te respecteren.

Het tweede lid bevat een specifieke bepaling betreffende het prorateren van het salaris bij deeltijdse tewerkstellingsregimes. In principe moet de toepasselijke salarisdrempel behaald worden, ongeacht het tewerkstellingsregime. Slechts voor bepaalde functies wordt aanvaard dat betrokkene aan de hand van verschillende arbeidscontracten voor dezelfde functie de salarisdrempel bereikt die overeenstemt met de functie. In dat geval wordt aanvaard dat de verschillende arbeidscontracten samen het vereiste loon opleveren. Het tweede lid is van toepassing op hoogopgeleiden, leidinggevendenden, navorsers, trainers en schouwspelartiesten. In elk geval moet elk deeltijds arbeidscontract minstens het gemiddeld gewaarborgde maandelijks minimuminkomen dat door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 beoogd wordt, garanderen.

#### **Artikel 77**

Het eerste lid betreft het huidige artikel 37/2 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999. Het tweede lid bepaalt, overeenkomstig artikel 5, § 1, tweede lid, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, dat ingeval terbeschikkingstelling van werknemers, de onkostenvergoedingen, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding, geen deel uitmaken van het loon.

#### **Artikel 78**

Dit artikel bepaalt de indexeringsformule van de nominatieve bedragen, en betreft het huidige artikel 37 en 37/1 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999. Een jaarlijkse indexering van de salarisdrempels is van toepassing op beroepssporters, scheidsrechters en trainers, schouwspelartiesten, houders van de Europese blauwe kaart, en op elke categorie waarvoor de minister, in toepassing van artikel 79, richtbedragen van gemiddelde lonen

vastlegt.

### **Artikel 79**

Dit artikel is van toepassing op de categorieën die toegang verleend wordt tot de arbeidsmarkt op basis van marktconform loon ("dat de bezoldiging niet minder gunstig is dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten of praktijken). Het gaat om hoogopgeleiden, leidinggevend, navorsers, binnen de onderneming overgeplaatste personen (ICT) en onderzoekers. Het besluit legt hierbij geen nominatieve bedragen vast van marktconform loon.

De minister stelt, op basis van nationale salarisgegevens en na advies van de Adviescommissie voor Economische Migratie, een lijst op met richtbedragen van gemiddelde lonen in verschillende functies. Deze bedragen gelden als richtinggevend.

Het tweede lid bepaalt dat op basis van individuele gegevens die de werkgever voorlegt, afgeweken kan worden van het richtinggevend bedrag.

### Hoofdstuk 12. Wijzigingsbepaling

### **Artikel 80**

De bepalingen aangaande de gastovereenkomst voor onderzoekers, opgenomen in titel III van het koninklijk besluit van 8 juni 2007, worden opgeheven. Deze bepalingen werden aangepast aan de richtlijn 2016/801 en opgenomen in artikel 30 van dit ontwerpbesluit.

### Hoofdstuk 13. Slotbepalingen

### **Artikel 81**

Het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wordt opgeheven.

### **Artikel 82**

Dit artikel bevat overgangsbepalingen.

### **Artikel 83**

Dit artikel bevat de inwerkingtredingsdatum.

### **Artikel 84**

Dit artikel bevat de uitvoeringsbepaling.

## **2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP**

Dit ontwerpbesluit heeft geen financiële impact.

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 29 juni 2018.

De Inspectie van Financiën adviseert dat de voorstellen de ontvangsten en uitgaven van de Vlaamse Overheid niet beïnvloeden. Met toepassing van artikel 6, § 5 van het besluit van de Vlaamse Regering houdende regeling van de begrotingscontrole en -opmaak is het gemotiveerd akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de begroting niet vereist.

## **3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN**

Dit ontwerpbesluit heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.



## **4. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN**

Dit ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

## **5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING**

### **5.1 Wetgevingstechnisch en taalkundig advies**

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2018/260 van 14 juni 2018.

### **5.2 Reguleringsimpactanalyse**

Het ontwerp voorziet enerzijds in een gedeeltelijke omzetting van de richtlijnen 2014/36, 20104/66 en 2016/801. Deze omzettingen vallen buiten het toepassingsgebied van de reguleringsimpactanalyse (RIA).

Anderzijds voert het ontwerp de beleidswijzigingen door die voorwerp uitmaken van de Visienota-Ontginnen buitenlands tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen, aangenomen door de Vlaamse Regering op 8 juni 2018.

Wegens gebrek aan vrije beleidsruimte, wordt geen RIA opgemaakt.

### **5.3 Administratieve lastenmeting- compensatieregeling**

Voorliggend voorstel heeft geen impact op de administratieve lasten.

### **5.4 joKER-toets**

De Jokertoets is niet van toepassing op voorliggend voorstel van beslissing.

### **5.5 Armoedetoets**

De Armoedetoets is niet van toepassing op voorliggend voorstel van beslissing.

## **6. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

2° de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid:

2.1. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de SERV en van de Adviescommissie voor Economische Migratie, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen;

2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemde adviezen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd tekst,

2.3. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemde adviezen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT  
Philippe MUYTERS

**Bijlagen:**

- ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- het advies van de Inspectie van Financiën dd. 29 juni 2018.