



Advies

Wijzigingen Economische Migratie

Brussel, 29 juni 2020

Adviesvraag: Voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Adviesvrager: Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Ontvangst adviesvraag: 8 juni 2020

Adviestermijn: 30

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 29 juni 2020

Contactpersoon: Niels Morsink – nmorsink@serv.be



Mevrouw Hilde Crevits
Viceminister-president, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel

contactpersoon

Niels Morsink
nmorsink@serv.be

ons kenmerk

SERV_ACEM_BR_20200629_Economische_Migratie

Brussel

29 juni 2020

Wijzigingen Economische Migratie

Mevrouw de viceminister-president

Op verschillende vlakken komt de regering tegemoet aan bedenkingen die eerder werden geuit door de sociale partners, en die voornamelijk een beter functioneren van de nieuwe procedure en een vlottere toepassing van de nieuwe regels betreffen. Op andere vlakken is echter een tegengestelde beweging zichtbaar die net meer beperkingen oplegt, en die wellicht te verklaren is door de vrees voor een verhoogde werkloosheid naar aanleiding van de Corona-crisis. De sociale partners begrijpen deze vrees, maar denken dat deze beperkingen net een nefaste invloed zullen hebben bij de relance na deze crisis.

Hoogachtend

Joris Renard
voorzitter

Inhoud

Inhoud	4
Advies	5
1	Inleiding	5
2	Flexibiliteit	5
3	Lang verblijf	6
4	Hernieuwing	7
5	Toelating tot onbepaalde duur	7
6	Kortgeschoolden	8
7	Overlappen van toelating	8

Advies

1 Inleiding

De Vlaamse Regering past het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers aan.

Op verschillende vlakken komt de regering hiermee tegemoet aan bedenkingen die eerder werden geuit door de sociale partners, en die voornamelijk een beter functioneren van de nieuwe procedure en een vlottere toepassing van de nieuwe regels betreffen. Op andere vlakken is echter een tegengestelde beweging zichtbaar die net meer beperkingen oplegt, en die wellicht te verklaren is door de vrees voor een verhoogde werkloosheid naar aanleiding van de Corona-crisis.

De sociale partners begrijpen deze vrees, maar denken dat deze beperkingen net een nefaste invloed zullen hebben bij de relance na deze crisis.

De sociale partners onderschrijven nog steeds het immigratiemodel gebaseerd op de concentrische cirkels waarbij eerst in Vlaanderen, vervolgens in België, en daarna in de Europese Economische Ruimte en dan buiten de Europese Economische Ruimte wordt gezocht naar geschikte werknemers om vacatures in Vlaanderen in te vullen.

Hoewel er werkzoekenden zullen bijkomen als gevolg van de Corona-crisis, zullen omwille van meer structurele evoluties zoals de vergrijzing en krimpende arbeidsbevolking¹ nog steeds bepaalde vacatures structureel niet ingevuld geraken. De sociale partners verwijzen dan bijvoorbeeld naar vacatures voor hooggeschoolden en gespecialiseerde beroepen (bijvoorbeeld technici). De kwalitatieve mismatch blijft zonder twijfel ook in de toekomst een probleem waarbij economische migratie een deel van de oplossing is. Ondersteunende maatregelen voor werkzoekenden én economische migratie zijn de aangewezen middelen om de crisiswerkloosheid aan te pakken.

Voor de sociale partners blijft het van groot belang dat Vlaanderen een aantrekkelijke regio blijft voor talenten wereldwijd. Deze talenten creëren de welvaart die de relance voortstuwt en betalen de bijdragen die de sociale zekerheid schragen. Daarbij is een internationaal competitieve en innovatie aanpak van belang waarbij de klant (zowel werknemer als werkgever) centraal staan. Daarom wensen de sociale partners nogmaals te benadrukken dat er zo snel mogelijk een elektronisch platform moet komen, maar een vlotte en klantgerichte procedure is ook een essentieel onderdeel van een attractief migratiebeleid.

2 Flexibiliteit

In de nota aan de Vlaamse Regering staat in de huidige praktijk de arbeidskaart enkel wordt uitgereikt voor een aaneensluitende periode van maximum negentig dagen. Het besluit voegt

¹ Zie onder andere het referentiescenario in het Jaarlijks verslag 2018 van de Studiecommissie voor de vergrijzing waarin de bevolking van 18 tot 66 jaar tegen 2030 met 52 100 personen daalt.

daaraan een tweede situatie toe, namelijk de arbeidskaart die uitgereikt wordt voor een periode van maximum negentig dagen binnen een periode van honderdtachtig dagen. Deze situatie is van toepassing op de buitenlandse (gedetacheerde) werknemer die op basis van een kort Schengenverblijf (maximum negentig dagen verblijf binnen een periode van honderdtachtig dagen) verschillende keren op- en afreist om reden van werk. De sociale partners waarderen bijzonder dat een flexibele toegang voor arbeidsmigranten wordt mogelijk gemaakt binnen het Schengenverblijf. Deze oplossing beantwoordt aan een zeer concrete problematiek.

De sociale partners vinden het ook erg goed dat voor derdelanders naast de mogelijkheid om voor korte termijn opleiding te volgen in de Belgische zetel van de groep van ondernemingen waartoe hun onderneming behoort, ook de mogelijkheid wordt voorzien om een vorming te geven.

3 Lang verblijf

De sociale partners vroegen in hun prioriteitennota voor de legislatuur 2019-2024² het volgende:

“Ten tweede moet voor iedereen met een wettig verblijf formele tewerkstelling mogelijk zijn. Het gaat om niet-begeleide minderjarigen, gezinsherenigers van studenten, degenen die een aanvraag voor internationale bescherming hebben ingediend, degenen die in beroep zijn gegaan tegen een afwijzing, gezinsherenigers andere familieleden. Toeristen zonder arbeidskaart hebben een wettig verblijf, maar moeten uitgesloten blijven van een automatische toelating tot arbeid.’

Op dat vlak doen de sociale partners de volgende vaststellingen betreffende dit ontwerp:

1. Er wordt geen uitbreiding gemaakt naar een mogelijkheid om vanuit wettig verblijf een aanvraag voor een arbeidstoelating voor een functie die op de knelpuntberoepenlijst staat te doen, wat een gemiste kans is.

2. Door een aanpassing van de definitie van het begrip “wettig verblijf” in artikel 1 van het BVR worden (ongewild?) tegengestelde effecten teweeggebracht:

- de definitie van wettig verblijf kan niet gelimiteerd worden, zonder dat dit de toepassing van verschillende artikels in het BVR onmogelijk maakt.

- wat betreft het principe dat aanvragen voor een arbeidstoelating toch van op het Belgisch grondgebied kunnen gedaan worden, wordt een beperking ingevoerd die blijkbaar volgt uit een wijziging die op het federale niveau zou worden voorzien aan de Wet van 15 december 1980 (Verblijfswet).

De betreffende wijziging in de Verblijfswet zou erin bestaan om nog enkel de mogelijkheid te geven om een aanvraag in te dienen voor een arbeidsvergunning vanuit een situatie van kort verblijf of vanuit een situatie van lang verblijf als student of als onderzoeker. Deze aanvraag van een arbeidsvergunning geldt eveneens als aanvraag voor een verblijfsvergunning, in toepassing van het principe van de gecombineerde aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning.³

² Prioriteitennota economische migratie 2019-2024, <http://www.serv.be/node/13260>

³ In het huidige artikel 61/25-2, §2, dat luidt “De onderdaan van een derde land die toegelaten of gemachtigd is op het grondgebied van het Rijk te verblijven voor een periode die negentig dagen niet overschrijdt overeenkomstig titel I, hoofdstuk II, of voor een periode van meer dan negentig dagen overeenkomstig titel I, hoofdstuk III, kan een aanvraag voor een arbeidsvergunning indienen bedoeld in artikel 61/25-1.” zou de verwijzing naar titel I, hoofdstuk III vervangen worden door een verwijzing naar titel II, hoofdstukken III en IV”

Deze aanpassing zal ervoor zorgen dat personen met een wettig verblijf in België, gebaseerd op het verblijfsrecht van hun echtgenoot of wettelijke partner (gezinshereniging), de mogelijkheid verliezen om een verblijfsrecht op eigen kracht te bekomen, op basis van een arbeidsovereenkomst met een Belgische werkgever. Indien het daarenboven gaat om mensen die de basis van hun statuut van gezinshereniger verliezen (overlijden, scheiding, partner verliest job, ...) leidt dit tot een harde en onrechtvaardige situatie dat zij eerst België moeten verlaten vooraleer zij een aanvraag kunnen doen voor een arbeidstoelating om hun tewerkstelling verder te zetten.

Aangezien de wijziging van de Wet betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen van 15 december 1980 een impact heeft op de arbeidstoelatingen die een gewestelijk bevoegdheid zijn vragen de sociale partners dat de Vlaamse Regering hierover in overleg gaat met de federale regering en zullen de sociale partners ook aan hun federale collega's hetzelfde verzoek meegeven. De sociale partners vragen de Vlaamse Regering om met de definitieve goedkeuring van deze artikels van het BVR te wachten tot de wijziging van de Wet van 15 december 1980 definitief is goed gekeurd.

Meer algemeen vragen de Vlaamse sociale partners tijdig op de hoogte te worden gehouden van wijzigingen aan federale wetgeving die een impact hebben op de gewest- en gemeenschapsbevoegdheden zodat ze een advies op eigen initiatief kunnen geven.

4 Hernieuwing

In de nota aan de Vlaamse Regering staat dat de hernieuwing niet automatisch wordt toegestaan: 'elke aanvraag tot hernieuwing wordt opnieuw getoetst aan de geldende criteria inzake toelating tot arbeid'. De sociale partners vragen om een uitzondering op deze regel te maken voor de werknemers die een toelating tot arbeid hebben gekregen op basis van artikel 18 van het BVR, namelijk op basis van een knelpuntberoep of individueel arbeidsmarktonderzoek.

Het zou immers onlogisch en onrechtvaardig zijn indien werkgevers en werknemers, na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst op basis van een arbeidstoelating in de zin van artikel 18, op jaarlijkse basis opnieuw onderworpen zouden worden aan een test, waarbij er geen zekerheid bestaat over het kunnen voortzetten van de arbeidsrelatie. Dit zou een contraproductief effect hebben en tegenstrijdig zijn met de bestaansredenen van deze procedures (knelpuntberoepenlijst en individueel arbeidsmarktonderzoek).

De definitie van hernieuwing wordt gealigneerd op de definitie die wordt gehanteerd op het federale niveau. De sociale partners vrezen dat deze definitie - die zowel de hernieuwing van de toelating tot arbeid bij dezelfde werkgever als de nieuwe aanvraag voor toelating bij een andere werkgever betreft - tot verwarring zal leiden. Daarom stellen ze voor dat in de tekst duidelijk het onderscheid wordt gemaakt tussen hernieuwing bij dezelfde werkgever en hernieuwing bij een andere werkgever.

5 Toelating tot onbepaalde duur

Het BVR lijkt het moeilijker te maken om een toelating tot arbeid van onbepaalde duur te bekomen door de periodes waarin met een arbeidskaart wordt gewerkt niet meer te laten meetellen voor de periode die nodig is om een toelating tot arbeid van onbepaalde duur te bekomen.

Artikel 11, 3° van het wijzigende BVR voegt namelijk 'artikel 2' als uitzondering toe aan artikel 19 van het BVR.

'De volgende perioden van arbeid komen niet in aanmerking voor de toepassing van het eerste lid:

1° de perioden die gedekt zijn door toelatingen tot arbeid die toegekend zijn op basis van artikel 2, of voor prestaties buiten de arbeidsovereenkomst; (...)'

De sociale partners vragen om deze nieuwe uitzondering te beperken tot de grensarbeiders, met andere woorden de zinsnede "op basis van artikel 2, of" te wijzigen naar "op basis van artikel 2. §1, 2°, of". De dagen gepresteerd op basis van tijdelijke arbeidskaart (90d of 90/180d) komen dan wel in aanmerking voor een toelating onbepaalde duur, indien betrokkene op 5 jaar tijd voldoende dagen gepresteerd zou hebben.

6 Kortgeschoolden

Het wijzigende BVR sluit in artikel 17 expliciet de arbeidsovereenkomst dienstencheques uit. De sociale partners stellen dat een expliciete en specifieke uitsluiting van een bepaalde vorm van arbeidsovereenkomst haaks staat op het immigratiemodel gebaseerd op de concentrische cirkels waarbij eerst in Vlaanderen, vervolgens in België, daarna in de Europese Economische Ruimte en dan buiten de Europese Economische Ruimte wordt gezocht naar geschikte werknemers om vacatures in Vlaanderen in te vullen.

Vandaag worden er geen beroepen voor kortgeschoolden opgenomen op de dynamische knelpuntberoepenlijst. Er kunnen enkel na een individueel arbeidsmarktonderzoek derdelanders worden aangeworven voor beroepen waarvoor geen diploma vereist is. De sociale partners herhalen hun bredere vraag uit de prioriteitennota dat ook beroepen waarvoor kortgeschoolden in aanmerking komen op de dynamische knelpuntberoepenlijst kunnen staan wanneer er op de Vlaamse arbeidsmarkt een tekort is aan deze profielen en deze niet kunnen worden ingevuld door een overschot op Belgisch en Europees niveau.

7 Overlappen van toelating

In het artikel 6 van het wijzigende BVR wordt een bestaande praktijk geformaliseerd waarbij de geldigheid van de toelating tot arbeid die in het kader van een hernieuwing aan een andere werkgever wordt afgeleverd de geldigheid van de lopende toelating niet kan overlappen.

Deze wijziging werd voorgesteld omdat het departement wordt geconfronteerd met werkgevers die voor dezelfde werknemer beide een (hernieuwing van de) gecombineerde vergunning aanvragen wanneer de werknemer van werkgever verandert zonder zijn/haar huidige werkgever op de hoogte te brengen.

De sociale partners erkennen dit probleem, maar vragen begrip voor de situatie van de werknemer. Men kan niet van een werknemer verwachten dat hij/zij zijn/haar huidige werkgever op de hoogte brengt van de mogelijke verandering van werkgever als hij/zij nog geen nieuwe gecombineerde vergunning heeft en bijgevolg nog niet zeker is dat hij/zij bij de nieuwe werkgever kan gaan werken.

De sociale partners herhalen in dit kader opnieuw hun vraag uit de prioriteitennota dat het eenvoudiger moet worden om van werkgever te veranderen. De werknemer moet op eigen initiatief van werk kunnen veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen. Dit is ook een manier om afhankelijkheid van één werkgever tegen te gaan.