

DE VLAAMSE MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

BISNOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- 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;

 - Principiële goedkeuring

Samenvatting

Voorliggend ontwerp van besluit heeft tot voorwerp om een aantal specifieke verbeterpunten aan het economische migratiebeleid door te voeren. Dit ontwerp zet in op een actief migratiebeleid waarbij buitenlandse arbeidskrachten die het economisch weefsel in Vlaanderen komen versterken, aangetrokken worden naar onze arbeidsmarkt. Tevens wordt mogelijk misbruik en migratierisico vermeden door de aanscherping van het concentrisch beleid, en door doorgedreven controles op de naleving van de wettelijke voorwaarden.

Vlaanderen heeft de ambitie om buitenlands toptalent op een eenvoudige wijze aan te trekken in functie van de structurele tekorten op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktkrapte is postcorona nog toegenomen, waardoor economische migratie broodnodig is voor onze werkgevers en onze economie. Een aantal specifieke maatregelen zal de afbakening van knelpuntvacatures en de invulling ervan vereenvoudigen.

Tevens wordt naar aanleiding van een aantal actuele dossiers het Vlaamse economisch migratiebeleid aangescherpt en verfijnd opdat misbruik en oneigenlijke migratie vermeden kunnen worden. De aanpassingen garanderen dat de binnenkomst van elke buitenlandse werknemer een positieve impact heeft op het economisch weefsel, en dat de buitenlandse werknemer een positieve bijdrage levert aan onze arbeidsmarkt en economie. De voorgestelde verbeterpunten maken het mogelijk om aanvragen met een bepaald migratierisico gericht te weigeren of uitgereikte toelatingen bij inbreuken in te trekken. De aanpassingen laten de krachtlijnen van het economisch migratiebeleid onverlet: buitenlands talent dat structurele tekorten op onze arbeidsmarkt invult, wordt versoepeld aangetrokken.

Daarnaast voorziet het ontwerp van besluit in de gedeeltelijke omzetting van (Blue Card-)Richtlijn 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en voert het enkele aanpassingen door naar aanleiding van een onvolledige 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.

1 SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Dit voorontwerp van besluit kadert binnen het beleidsveld werk en geeft uitvoering aan de doelstelling OD VI 1.5 Talent van buiten Vlaanderen aantrekken.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd onderworpen aan:
-het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2023/232 van 8 juni 2023.
-het advies van de Inspectie van Financiën van 14 juni 2023.

2 INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

SITUERING

Het Vlaamse economisch migratiebeleid werd door de Vlaamse Regering ingevoerd op 1 januari 2019. Het beleid introduceerde de gecombineerde vergunning (omzetting Richtlijn 2011/98) voor de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten en versoepelde het aantrekken van buitenlands talent om de invulling van openstaande vacatures in Vlaanderen te vergemakkelijken. Het economisch migratiemodel is gestoeld op een concentrische visie. In functie van de concrete behoeften van de arbeidsmarkt worden hooggeschoolden en bepaalde middengeschoolde knelpuntprofielen versoepeld aangetrokken. Voor deze profielen geldt een vermoeden van tekort, waardoor werkgevers niet vooraf de eigen arbeidsmarkt moeten bevragen. De dynamische knelpuntberoepenlijst met middengeschoolde profielen die openstaan voor migratie wordt momenteel tweejaarlijks geactualiseerd aan de wijzigende arbeidsmarktbehoeften. Heden telt de lijst 22 beroepen.

In 2021 werden enkele inhoudelijke en technische verbeteringen doorgevoerd in functie van flexibiliteit en administratieve eenvoud die beantwoorden aan specifieke behoeften op de Vlaamse arbeidsmarkt. Die verbeterpunten werden samen met de bedrijfswereld, academici en de sociale partners doorgevoerd.

Anno 2023 speelt de arbeidsmarktkrapte meer dan ooit. De ruime knelpuntberoepenlijst van VDAB, die eind januari 2023 werd gepubliceerd en de basis vormt voor de dynamische knelpuntberoepenlijst met middengeschoolde profielen die openstaan voor migratie in Vlaanderen, telt maar liefst 234 beroepen, een toename van 27 beroepen in vergelijking met 2022.

Tegelijk kwamen in 2022 en 2023 een aantal misbruiken en migratierisico's aan het licht:

In juli 2022 werden op de bouwwerf van een nieuwe Borealisfabriek in de Antwerpse haven honderden arbeiders van Filipijnse, Bengalese, en Oekraïense afkomst illegaal tewerkgesteld. Het was een van de grootste affaires van mensenhandel en economische uitbuiting in ons land. De arbeiders

waren door de Italiaanse onderaannemer Irem onregelmatig op de werf tewerkgesteld, terwijl voor een aantal andere werknemers wel toelatingen aangevraagd waren. Voor de werknemers die wel geldig aan het werk waren, werden de tewerkstellingsvoorwaarden van de toelating niet gerespecteerd. De les die hieruit getrokken wordt, is dat lokale aanwerving van buitenlandse werknemers verkozen moet worden boven moeilijk te controleren detachingsconstructies. Daarbij is een grondige controle van de voorwaarden van tewerkstelling noodzakelijk, zowel vooraf bij de toekenning van de toelating, als achteraf na de aanvang van tewerkstelling.

In februari 2023 schorste het Belgische consulaat in Istanboel de aflevering van visa economische migratie wegens vermoedens van migratierisico. Hierdoor werden 770 dossiers on hold gezet. Deze aanvragen werden door de dienst Economische Migratie van Vlaanderen behandeld in de periode vóór de Borealisaffaire. Na deze affaire werd een Controlekamer en extra screenings ingevoerd. De 770 eerder toegekende dossiers werden bijkomend gescreend en dit heeft geleid tot de intrekking van een aantal toelatingen. Migratierisico's kunnen vermeden worden mede door de financieel-economische ratio's van de werkgever beter in kaart te brengen, en door extra bewijzen op te vragen die de kwalificaties en ervaring van de werknemer staven. Dit is de taak van de nieuw opgerichte Controlekamer binnen de dienst. Daarnaast wordt werk gemaakt van een geoptimaliseerde regelgeving ketenaansprakelijkheid om oneigenlijke detacheringen en malafide detachingsconstructies tegen te gaan.

Dit ontwerp zet in op een actief migratiebeleid waarbij buitenlandse arbeidskrachten die het economisch weefsel in Vlaanderen versterken, aangetrokken worden naar onze arbeidsmarkt. Door de aanscherping van het concentrisch beleid en doorgedreven controles op de naleving van de wettelijke voorwaarden, wordt mogelijk misbruik en migratierisico vermeden.

Voorliggende ontwerp van besluit stelt aanpassingen aan het huidig regelgevend kader voor met een driedelig doel:

- Soepel aantrekken van buitenlands talent voor de invulling van knelpuntvacatures en de versterking van het economisch weefsel;
- Aanscherping en verfijning van het regelgevend kader naar aanleiding van actuele dossiers met als doel om het economische migratie performanter te maken i.f.v. nultolerantie voor uitbuiting en misbruiken. Aanpassingen worden voorgesteld op basis van de dagdagelijkse praktijk van de dienst economische migratie en beleidsinzichten vanuit het middenveld en academici;
- Omzetting van Europese richtlijnen in het domein van economische migratie.

WAR ON TALENT

Sedert mei 2021 (relance post-corona) verloopt de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten in stijgende lijn. In 2022 werden 60% méér aanvragen voor buitenlandse arbeidskrachten ingediend dan in 2019 of 2021 (meer dan 20.000 aanvragen in 2022). Ook in de eerste jaarhelft van 2023 zet de stijging zich voort (11.400 aanvragen tot juni 2023). Naast de hoogopgeleiden vertonen vooral de aanvragen voor knelpuntberoepen en seizoenarbeiders een opvallende stijging. Dit toont de krapte aan. Maar vergt ook een beleidswijziging. We zien immers dat aanvragen voor toelatingen tot arbeid in de categorieën knelpuntberoepen en 'overige' fraudegevoeliger zijn. Daarnaast is er ook nog steeds een, weliswaar slinkende, arbeidsreserve aanwezig in Vlaanderen, vooral van niet-beroepsactieven. Deze groep moet prioritair toegeleid worden naar de arbeidsmarkt. Op het Europese niveau zijn de arbeidsmarkttekorten gelijkaardig: de hoogopgeleiden, profielen in de zorg en technische profielen (industrie, bouw) zijn erg gegeerd. Buitenlands talent is en blijft nodig om de tekorten op de Europese arbeidsmarkt aan te vullen.

Om toptalent toe te leiden naar de Vlaamse arbeidsmarkt en de invulling van knelpuntvacatures te vereenvoudigen, stelt dit ontwerp drie gerichte maatregelen voor:

- 1) Een dynamische update van de knelpuntberoepenlijst voor middengeschoolde functies: om in te spelen op plotse wijzigingen op de arbeidsmarkt, kan de lijst eerder dan om de twee jaar

herzien worden. Tussentijdse herzieningen zijn mogelijk. Uiterlijk om de drie jaar wordt een actualisering verplicht.

- 2) Buitenlandse leerkrachten kunnen aangetrokken worden binnen het huidige loonbarema van onderwijs: buitenlandse leerkrachten kunnen aan de slag in het Vlaamse onderwijs binnen de categorie hogeschoolden. Volgens de huidige regel binnen economische migratie geldt hiervoor een minimum verloning van 100% van het gemiddeld bruto jaarsalaris. Deze verloning is hoger dan het huidige loonbarema in onderwijs. Dit ontwerp verlaagt het salarisbarema van 100% naar 80%, dit naar analogie met het barema voor jonge hoogopgeleiden en verpleegkundigen.
- 3) Flexijobs: houders van een gecombineerde vergunning kunnen bijkomstig een flexijob uitoefenen, zonder dat de tweede werkgever hiervoor een nieuwe toelating hoeft aan te vragen.

ACTUELE DOSSIERS NOPEN TOT EEN AANSCHERPING EN VERFIJNING VAN HET VLAAMSE ECONOMISCH MIGRATIEBELEID

Het Vlaams economisch migratiebeleid is gestoeld op de concentrische invulling van vacatures: vooreerst wordt binnen Vlaanderen gekeken, dan binnen de andere regio's en Europa. Enkel wanneer hier geen arbeidskrachten gevonden kunnen worden (ook niet binnen de niet-beroepsactieve bevolking), kan buiten Europa gerekruteerd worden.

Om oneigenlijke migratie tegen te gaan, voert dit besluit drie concrete maatregelen door:

- 1) De versterking van het concentrische model
 - Voor functies die niet opgenomen zijn in de ruime knelpuntberoepenlijst van VDAB, geldt een vermoeden dat voldoende arbeidskrachten op onze arbeidsmarkt te vinden zijn. Deze aanvragen kunnen niet langer toegelaten worden in de categorie overige en worden onontvankelijk verklaard.
 - Enkel voor ruime knelpuntvacatures kan een buitenlandse werknemer geworven worden. Werkgevers moeten de eigen arbeidsreserve bovendien voldoende afgetoetst hebben alvorens over te gaan tot aanwerving van een buitenlandse arbeidskracht in de categorie overige. Voor deze categorie geldt géén vermoeden van tekort. Als bewijs van de plaatselijke zoektocht moet het bewijs toegevoegd worden dat de vacature gedurende een voldoende ruime periode (12 weken) via de plaatselijke arbeidsbemiddelingsdiensten verspreid werd in België en Europa. Enkel indien de plaatselijke bemiddeling zonder resultaat afgesloten werd, kan een buitenlandse werknemer aangetrokken worden om de functie in te vullen.

Deze maatregel garandeert dat buitenlandse werknemers enkel aangetrokken worden na grondige toetsing van de eigen arbeidsreserve, inclusief niet-actieve beroepsbevolking.

2) De garantie dat economische migratie het economisch weefsel komt versterken
Economische migranten komen onze economie versterken. Er worden in het besluit extra garanties ingebouwd die de economische meerwaarde van de komst van de buitenlandse arbeidskracht garanderen. Heel concreet wordt de bedrijfsactiviteit van de aanvrager-werkgever gescreend: de economische activiteit van de aanvrager moet de binnenkomst van een buitenlandse werknemer kunnen verantwoorden. Bedrijven met beperkte activiteit, pas opgestarte bedrijven, of bedrijven met sociale of fiscale schulden zal de toelating tot arbeid geweigerd kunnen worden. Daarnaast moet een buitenlandse werknemer, om in aanmerking te komen voor migratie, voor minimum 80% tewerkgesteld worden, en kunnen extra bewijzen gevraagd worden om de kwalificaties en de ervaring van de buitenlandse werknemer te attesteren.

Deze maatregelen garanderen dat de binnenkomst van buitenlandse arbeidskrachten het economisch weefsel versterkt, en verhinderen migratie om andere doeleinden (bv. verdoken gezinshereniging).

Een grondige uitbreiding van de weigerings- en intrekingsgronden in het besluit ondersteunt deze maatregel.

3) Controle op de naleving van de voorwaarden inzake tewerkstelling en de regels inzake arbeidsbemiddeling

Werkgevers dienen de regels inzake tewerkstelling na te leven. De controle op de naleving van de voorwaarden gebeurt zowel voorafgaandelijk aan de uitreiking van de toelating (bij de behandeling van de aanvraag) als achteraf (na de aanvang van de tewerkstelling). De Controlekamer, die na de Borealis-crisis opgericht werd, controleert de voorwaarden zowel vooraf als achteraf. Ook mandatarissen die optreden in naam en voor rekening van de werkgever dienen de regels na te leven. Mandatarissen die tevens optreden als bemiddelaar tussen werkgever en werknemer dienen de regels inzake private arbeidsbemiddeling na te leven.

Een verfijning van de weigerings- en intrekingsgronden garandeert de naleving van de voorwaarden inzake tewerkstelling en de regels inzake arbeidsbemiddeling in kader van economische migratie.

OMZETTING EUROPESE RICHTLIJNEN

Het ontwerp bevat verplichte omzettingsmaatregelen van de (Blue Card) Richtlijn 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad.

Daarnaast voert het ontwerp enkele aanpassingen door n.a.v. onvolledige 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.

De structurele arbeidskrachte die aanleiding geeft tot een aanzienlijke stijging van de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten, samen met de verstrengde aanpak van dossierbehandeling ten gevolge van een aantal misbruikdossiers, legt een hoge druk op de werking van de Dienst Economische Migratie. De doorlooptijd voor een kwalitatieve afhandeling van elke individuele aanvraag is momenteel te hoog. Er wordt verder ingezet op de optimalisering van het gezamenlijk proces via het Uniek Loket. Daarnaast is een doorgedreven investering in de dienst vereist, zowel wat betreft personeel als werkingsmiddelen. Hiertoe wordt een apart dossier ingediend bij de Vlaamse Regering.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 van het ontwerp brengt wijzigingen aan in artikel 4 van het besluit. Artikel 4 bepaalt de algemene krijtlijnen waarbinnen toelatingen tot arbeid afgeleverd worden.

1° Artikel 1, 1° en 2° brengt twee wijzigingen aan de algemene regel dat de toelating tot arbeid voor een buitenlandse werknemer toegekend wordt en beperkt is tot tewerkstelling bij één werkgever:

- a) Een eerste wijziging wordt doorgevoerd in uitvoering van de richtlijn Europese blauwe kaart (RL 2021/1883). In uitvoering van artikel 15, derde lid van deze richtlijn kan de houder van een blauwe kaart na twaalf maanden tewerkstelling wijzigen van werkgever, zonder dat deze nieuwe werkgever een nieuwe toelating moet aanvragen. In de oude blauwe kaartrichtlijn (RL 2009/50) was dit pas na twee jaar tewerkstelling. De termijn in het besluit wordt in die zin aangepast (ontwerp art. 1, 1°). Dit maakt Vlaanderen aantrekkelijker voor hoogopgeleid toptalent, waarbij de werknemer eenvoudiger van werkgever kan wijzigen.

- b) Een tweede wijziging betreft de toegang voor de houder van een gecombineerde vergunning tot een flexi-job (ontwerp art. 1, 2°)). Werknemers die al minstens 4/5 voor een werkgever werken (en hiervoor het salarisbarema van 100% voor economische migratie bereiken. Dat wil dus zeggen dat economische migranten met een 4/5^{de} tewerkstelling toch het salarisbarema voor een fulltime tewerkstelling moeten bereiken), kunnen in België bijklussen voor een andere werkgever in bepaalde knelpuntsectoren. Het gaat om de horeca, de detailhandel (onder meer bakkers, slaggers, grootwarenhuizen, ketens, buurtsupermarkten, kappers...), en sinds 1 januari 2023 ook de zorgsector en de sectoren sport, exploitatie van bioscoopzalen, podiumkunsten en muziek (geen artistieke functies). Houders van een gecombineerde vergunning waren tot op heden uitgesloten van flexi-jobs omdat de gecombineerde vergunning beperkt is tot tewerkstelling bij één werkgever. Door deze maatregel krijgt ook de houder van een gecombineerde vergunning toegang tot de flexi-job. Dit kan de invulling van piekvacatures in knelpuntsectoren vooruit helpen.

Er zijn enkele basisvoorwaarden:

- 1) De economische migrant moet reeds enige tijd aan het werk zijn bij de eerste werkgever. Concreet moet de werknemer in het derde kwartaal dat aan het werk in de flexi-job voorafgaat, minstens 4/5 voor de eerste werkgever hebben gewerkt. Dit is een basisvoorwaarde van de flexi-job;
- 2) Flexi-jobs zijn beperkt tot bepaalde knelpuntsectoren. Ook dit is een basisvoorwaarde van de flexi-job;
- 3) De economische migrant moet minstens 80% tewerkgesteld blijven bij de eerste werkgever (zie ook nieuwe paragraaf 3 in dit ontwerpartikel). De flexi-job is bijkomstig en vormt in geen enkel geval de basis van het verblijfsrecht.

De maatregel is enkel van toepassing op houders van de gecombineerde vergunning, en geldt niet voor grensarbeiders of arbeidsmigranten van korte duur (arbeidskaart).

2° Artikel 1, 3° brengt een technische wijziging aan de vereiste van lokale verankering van de tewerkstelling.

De toelating tot arbeid wordt alleen afgeleverd indien er een lokaal aanknopingspunt is met de tewerkstelling:

-ofwel heeft de werkgever of de gebruiker een vestigingseenheid of maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest;

-in afwijking van deze regel wordt een toelating tot arbeid ook afgeleverd indien aangetoond kan worden dat de prestaties onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

De bestaande kruisverwijzing naar artikel 3 van de RSZ-wet van 27 juni 1969 wordt geschrapt. Het is immers ook mogelijk dat prestaties onder Belgische Sociale Zekerheid vallen, buiten het toepassingsgebied van de wet van 27 juni 1969. Gedacht wordt aan situaties die gereguleerd worden door Europese verordeningen of door internationale overeenkomsten. Ook wanneer deze internationale bepalingen België aanduiden als bevoegd voor de aansluiting inzake sociaal zekerheid, is de uitzondering opgenomen in artikel 4, §2 van het besluit van toepassing: in dat geval kan een toelating tot arbeid afgeleverd worden, ook al heeft de werkgever of de gebruiker geen maatschappelijke zetel of een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest.

3° Artikel 1, 4° voegt een nieuwe paragraaf toe, met de algemene regel dat de buitenlandse onderdaan die verblijfsrecht bekomt om hier te werken, minimum tewerkgesteld wordt aan 80% van een voltijdse tewerkstelling. De maatregel is beperkt tot aanvragen gecombineerde vergunning die verblijfsrecht openen, en geldt specifiek voor de categorieën knelpuntberoepen en overige. Door deze maatregel wordt verhinderd dat werknemers naar Vlaanderen komen voor een deeltijdse tewerkstelling aan het minimumloon, en op deze basis verblijfsrecht verwerven. De maatregel is bijgevolg niet van toepassing op toelatingen die uitgereikt worden in kader van artikel 17 (hoogopgeleide profielen, Europese categorieën en tijdelijke detacheringen).

Vandaag wordt vastgesteld dat mensen die een toelating tot arbeid verkrijgen op basis van artikel 18, §1, (categorie "overige") of artikel 18, §2, (categorie middengeschoolde functies) in sommige gevallen

een beperkt of deeltijds uurrooster aangeboden krijgen (met een uurloon volgens het toepasselijk paritair comité), waarbij in totaal het GGMMI verdiend wordt. Op die manier verkrijgen buitenlandse onderdanen via het kanaal economische migratie verblijfsrecht op basis van een beperkte of deeltijdse tewerkstelling.

Om te vermijden dat economische migratie wordt toegestaan op basis van een beperkte of deeltijdse tewerkstelling en om te vermijden dat de buitenlandse onderdanen irregulier worden tewerkgesteld om hun levensonderhoud te bekostigen, wordt deze paragraaf ingevoegd.

De extra voorwaarde van 80% tewerkstelling kadert tevens binnen de algemene maatregel om economische migranten toegang tot geven tot flexi-jobs (zie artikel 1, 1^o b van dit ontwerp). Minimum tewerkstelling van 4/5 is een algemene voorwaarde voor de toegang tot flexi-job. Hoogopgeleiden die een flexijob willen uitoefenen, moeten dus wel minimum 80% tewerkgesteld zijn als hoogopgeleide.

Artikel 2

Artikel 2 vervangt artikel 7 van het besluit, dat bepaalt in welke gevallen een toelating tot arbeid aangevraagd kan worden vanuit wettig verblijf in België. Voor de definitie van wettig verblijf wordt verwezen naar de specifieke verblijfsvoorwaarden opgenomen in de Vreemdelingenwet van 15 december 1980.

Naast de algemene verblijfsvoorwaarden voor een aanvraag gecombineerde vergunning, wordt verwezen naar de specifieke verblijfsvoorwaarden voor de bijzondere categorieën blauwe kaart, onderzoekers, stagiairs en vrijwilligers.

Om wetgevingstechnische redenen worden deze wijzigingen doorgevoerd en leiden zij tot een nieuwe bepaling (artikel 7).

Artikel 3

Artikel 3 vervangt artikel 9 van het besluit, dat bepaalt in welke gevallen de werkgever de administratie moet verwittigen van wijzigingen tijdens de duurtijd van de toelating tot arbeid.

In paragraaf 1 van artikel 9 wordt gespecificeerd dat de werkgever de bevoegde overheid schriftelijk op de hoogte moet brengen bij verbrekingen of betekenisvolle wijzigingen aan de arbeidsovereenkomst. Dit kan via het uniek loket (verbrekingen), of per brief of email (aanpassingen van lopende toelatingen). Telefonisch melding maken van een stopzetting of een betekenisvolle wijziging is niet mogelijk.

Er wordt een paragraaf 2 toegevoegd specifiek voor de blauwe kaart, in omzetting van Richtlijn 2021/1883. Wanneer tijdens de eerste twaalf maanden van de Europese blauwe kaart een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, brengt de nieuwe werkgever de bevoegde overheid op de hoogte van deze wijziging. In de richtlijn Europese blauwe kaart (RL 2021/1883), voorziet artikel 15, tweede lid dat een lidstaat gedurende de eerste 12 maanden kan vereisen dat een verandering van werkgever wordt gemeld overeenkomstig de nationaalrechtelijke procedures. Deze melding wordt opgenomen in artikel 9, §2 besluit. De melding gebeurt op de algemene manier (schriftelijk, zie paragraaf 1).

Wijzigen van werkgever als houder van een blauwe kaart wordt daardoor soepeler dan wijzigen van werkgever in de algemene procedure. In de algemene procedure gecombineerde vergunning dient elke nieuwe werkgever een nieuwe toelating aan te vragen voor een werknemer die reeds in het bezit is van een gecombineerde vergunning. Voor de houder van de blauwe kaart volstaat gedurende de eerste 12 maanden van de Europese blauwe kaart een melding door de nieuwe werkgever, waarbij de nieuwe arbeidsovereenkomst overlegd wordt. De bevoegde overheid kan zich binnen 30 dagen verzetten tegen de verandering van werkgever.

Na afloop van de eerste 12 maanden kan een wijziging van werkgever zonder melding gebeuren, zie hoger artikel 1, 1°, a) van dit ontwerp. Dit maakt Vlaanderen aantrekkelijker voor hoogopgeleid toptalent. Het wijzigen van werkgever voor de houder van een Europese blauwe kaart kan binnen de landsgrenzen eenvoudig verlopen.

Om wetgevingstechnische redenen wordt het artikel 9 integraal herschreven.

Artikel 4

Artikel 4 vervangt artikel 12 van het besluit, dat de weigeringsgronden bepaalt. Dit artikel voegt een aantal aanvullende weigeringsgronden toe aan de reeds bestaande weigeringsgronden.

Het onderscheid tussen verplichte en facultatieve weigeringsgronden blijft behouden. De administratie is gebonden en heeft geen beoordelingsbevoegdheid wanneer het om verplichte weigeringsgronden gaat.

De volgende verplichte weigeringsgronden, vermeld in artikel 12, §1, worden toegevoegd of gespecificeerd:

1° in punt 3° wordt een **nieuwe** verplichte weigeringsgrond opgenomen dat de toelating geweigerd wordt wanneer de werkgever, de gastentiteit of de werknemer zich niet houdt aan de bijzondere voorwaarden, vermeld in artikel 10. Deze uitbreiding is noodzakelijk in het kader van hernieuwingsaanvragen, waarbij de toelating onderworpen werd aan specifieke voorwaarden. Wanneer wordt vastgesteld dat de bijzondere voorwaarden niet nageleefd werden, wordt de hernieuwing geweigerd;

2° in punt 5°, wordt een **nieuwe** verplichte weigeringsgrond opgenomen dat de toelating geweigerd wordt wanneer de mandataris, die optreedt in naam en voor rekening van de werkgever, niet voldoet aan de wettelijke verplichtingen inzake private arbeidsbemiddeling, opgenomen in het decreet van 10 december 2010 inzake private arbeidsbemiddeling. De verplichting voor mandatarissen om te voldoen aan de regels van private arbeidsbemiddeling wanneer ze tevens bemiddelen tussen werkgever en werknemer, wordt uitdrukkelijk opgenomen in artikel 42 en artikel 70 van het besluit (artikel 14 en 24 ontwerp);

3° in punt 7°, wordt de verplichte weigeringsgrond verduidelijkt door op te nemen dat de toelating tot arbeid wordt geweigerd als aan de tewerkstelling *onvoldoende* inkomsten verbonden zijn die de werknemer in staat stellen te voorzien in zijn behoeften of in die van zijn gezin. In de oude tekstversie kon de toelating enkel geweigerd worden indien er *geen* inkomsten verbonden waren aan de tewerkstelling;

Voor de facultatieve weigeringsgronden heeft de administratie een beoordelingsbevoegdheid bij het toepassen van de weigeringsgrond. De aanvraag wordt m.a.w. niet automatisch geweigerd. De administratie houdt in deze gevallen rekening met de specifieke omstandigheden van het geval, de belangen van de buitenlandse werknemer, het economisch belang van de werkgever en het evenredigheidsbeginsel. Deze belangen worden in elk individueel dossier afgewogen tegen het mogelijk migratierisico dat de weigeringsgrond waar nodig kan bestrijden.

De facultatieve weigeringsgronden, vermeld in artikel 12, §2, worden als volgt gewijzigd:

1° de bestaande (verplichte) weigeringsgrond “wanneer de aanvraag onjuiste, vervalste of onrechtmatig verkregen gegevens, verklaringen of onrechtmatig verrichte aanpassingen bevat” wordt uitgebreid met een facultatieve weigeringsgrond die niet beperkt is tot de frauduleuze aanvraag in kwestie. Ook wanneer de werkgever, de gastentiteit of de mandataris in eerdere aanvragen gefraudeerd heeft, kunnen nieuwe aanvragen tot een jaar na deze fraude geweigerd worden. Er wordt gerefereerd aan de werkgever of de mandataris die een vals document voorlegt om een toelating tot

arbeid te bekomen. Elke daaropvolgende aanvraag van deze werkgever of mandataris zal gedurende één jaar geweigerd kunnen worden.

2° in punt 3° wordt de situatie van faillissement gheredefinieerd en uitgebreid naar de bestuurders van de onderneming. Bestuurders die een nieuwe onderneming oprichten terwijl ze de voorbije 5 jaren failliet verklaard werden, kan een toelating tot arbeid geweigerd worden. Deze weigeringsgrond is facultatief omwille van Europese bepalingen (zie bespreking artikel 7 in VR 2020 0506 DOC.0505/1BIS);

3° er wordt een **nieuw** punt 6° ingevoegd dat stelt dat de werkgever of de gastentiteit zich dient te houden aan de fiscale en sociaalrechtelijke regelgeving en de regels van het vennootschapsrecht (indien van toepassing). Het werkgeverschap gaat gepaard met verantwoordelijkheden en verplichtingen. Als deze verplichtingen niet worden gerespecteerd kan dit grote gevolgen hebben voor zowel het bestaan van de onderneming (bv. aansprakelijkheid wegens het niet betalen van sociale schulden) als voor het personeel. Aan werkgevers die fiscale of sociale schulden hebben, of geen jaarrekeningen neerleggen wanneer zij hiertoe verplicht zijn, kan een toelating tot arbeid geweigerd worden. Deze weigering is gelinkt aan de fiabiliteit van de onderneming en de werkgever. Ook voor de werknemer is het belangrijk in een juridisch gezond bedrijf te komen werken: een onderneming die zich niet houdt aan de geldende reglementering kan het verblijf van de buitenlandse werknemer in gevaar brengen. Deze weigeringsgrond is geïnspireerd op één van de toelatingsvoorwaarden bepaald in de regelgeving voor buitenlandse zelfstandigen (meer bepaald artikel 5, §1, 2°, c) van het decreet van 15 oktober 2021 over de uitoefening van zelfstandige beroepsactiviteiten door buitenlandse onderdanen).

4° er wordt een **nieuw** punt 7° ingevoegd waarbij de kredietwaardigheid van de onderneming of gastentiteit een element kan zijn om toelatingen tot arbeid al dan niet toe te kennen. De financiële gezondheid van een onderneming wordt gemeten op basis van de solvabiliteit (hoe groot is de schuld ten aanzien van het eigen vermogen), de liquiditeit (is er voldoende "cashflow" om aan lopende verplichtingen te voldoen?), de rendabiliteit en de brutomarge van een bedrijf om extra personeel aan te werven. Een beoordeling van deze financieel-economische ratio's leidt tot een score van kredietwaardigheid. Hoe hoger de score van de onderneming, hoe hoger de garantie dat het om een gezonde onderneming gaat die kan voldoen aan haar financiële verplichtingen waaronder het uitbetalen van het loon aan de werknemers én die bijdraagt aan de economische groei van Vlaanderen. Een bedrijf met ongunstige ratio's leidt tot ongunstige kredietwaardigheid. Aanvragen economische migratie moeten in deze gevallen geweigerd kunnen worden omdat de garantie ontbreekt dat de buitenlandse werknemer effectief zal bijdragen aan het economisch weefsel van Vlaanderen. De beoordeling van de kredietwaardigheid van de onderneming wordt afgewogen tegenover het migratierisico dat de binnenkomst van een extra buitenlandse arbeidskracht vormt;

5° er wordt een **nieuw** punt 8° ingevoegd waarbij een toelating tot arbeid ook kan worden geweigerd indien de onderneming onvoldoende economische of maatschappelijke activiteiten uitoefent om de tewerkstelling van buitenlandse werknemers te verantwoorden. Deze facultatieve weigeringsgrond ligt in het verlengde van de verplichte weigeringsgrond van artikel 12, §1, 8°. Bepaalde bedrijven hebben wel enige activiteit, maar onvoldoende om de binnenkomst van een extra buitenlandse werknemer te verantwoorden. Het gaat bijvoorbeeld om bedrijven met positieve ratio's (bv hoge winstmarges), maar zonder personeelskosten die deze cijfers verantwoorden.

6° er wordt een **nieuw** punt 9° ingevoegd waarbij toelatingen tot arbeid geweigerd kunnen worden in kader van recent opgerichte ondernemingen (minder dan 3 jaar actief in België) of ondernemingen die geen personeel in dienst hebben. Deze weigeringsgrond hangt samen met de bovenstaande (facultatieve) weigeringsgronden. Toelatingen kunnen in elk geval geweigerd worden wanneer de werkgever onvoldoende activiteiten uitvoert (artikel 12, §2, 8°) of wanneer de kredietwaardigheid of financiële gezondheid van het bedrijf ongunstig is (artikel 12, §2, 7°). Er wordt vastgesteld dat ondernemingen gemiddeld 3 jaar nodig hebben om tot een "break even" punt te geraken (punt waarbij de onderneming geen verlies maakt maar ook geen winst). Het oprichten van een

onderneming gaat in het begin meestal gepaard met aanzienlijke investeringen en beperkte economische activiteit. Op basis van de eerste jaarrekeningen kunnen de activiteiten en de financiële gezondheid van opstartende bedrijven moeilijk beoordeeld worden. Daarom wordt een extra buffer ingebouwd in artikel 12, §2, 9^o: gedurende de opstartfase kunnen aanvragen voor buitenlandse arbeidskrachten geweigerd worden. De onderneming moet enige merites kunnen voorleggen, alvorens arbeidskrachten in het buitenland te werven. In functie van de garantie dat de binnenkomst van de buitenlandse werknemer het economisch weefsel in Vlaanderen komt versterken, kunnen toelatingen geweigerd worden wanneer de onderneming nog geen drie jaar actief is in België. In eenzelfde redenering kan de toelating geweigerd worden wanneer de onderneming nog geen personeel in dienst heeft. Ook voor de werknemer is het belangrijk in een financieel gezond bedrijf te komen werken: een onderneming die er niet in slaagt om de lonen uit te betalen door een moeilijke opstartfase kan het verblijf van de buitenlandse werknemer in gevaar brengen.

De nieuwe facultatieve weigeringsgronden opgenomen in artikel 12, §2, 7^o, 8^o en 9^o zijn niet van toepassing zijn op de bijzondere categorieën van werknemers die Europees gereguleerd worden (houders van een blauwe kaart, onderzoekers, ICT, stagiairs, vrijwilligers en seizoenarbeiders). Dit zijn weigeringsgronden die niet voorzien zijn in bijbehorende Europese richtlijnen. De Vlaamse regelgeving mag voor deze categorieën niet strenger zijn dan de Europese richtlijnen bepalen.

Artikel 5

Artikel 5 vervangt artikel 13 van het besluit, dat de intrekingsgronden bevat.

Voor de intrekingsgronden worden dezelfde wijzigingen doorgevoerd als voor de weigeringsgronden met uitzondering van:

- de weigeringsgrond voor jonge bedrijven of bedrijven zonder personeel;
- de weigeringsgrond wegens ongunstige kredietwaardigheid.

Hiervoor wordt geen intrekingsgrond voorzien

Bepaalde facultatieve intrekingsgronden zijn niet van toepassing op Europees gereguleerde categorieën:

- de intrekingsgrond ingeval van faillissement is niet van toepassing op de Europese blauwe kaart. Dit hangt samen met een eenvoudige mogelijkheid voor de houder van de blauwe kaart om te wijzigen van werkgever;
- de intrekingsgrond omwille van onvoldoende economische of maatschappelijke activiteiten is niet van toepassing op de Europese categorieën blauwe kaart, onderzoekers, ICT, stagiairs, vrijwilligers en seizoenarbeiders.

Artikel 6

Het artikel 16 dat de toelating tot de arbeid voor bepaalde duur regelt, wordt om wetgevingstechnische redenen integraal herschreven.

De wijzigingen geschieden met oog op de leesbaarheid van dit artikel. Tevens worden een aantal categorieën toegevoegd (toerismepersoneel, vertalers en tolken) en wordt de categorie "handelsvertegenwoordigers" ruimer gedefinieerd. Voor deze activiteiten geldt een van rechtswege toelating tot arbeid voor een periode van maximum 90 dagen binnen een periode van 180 dagen.

Door deze inhoudelijke aanpassing wordt de Vlaamse regelgeving in lijn gebracht met de vrijhandelsakkoorden, op basis waarvan bepaalde natuurlijke personen om professionele reden voor korte duur aanwezig mogen zijn op het grondgebied van de andere partij (modus 4). Concreet wordt verwezen naar de tekst van de handelsakkoorden die de Europese Unie afsloot met Canada (2016), Japan (2019) en het Verenigd Koninkrijk (2021). Door deze categorieën op te nemen in het besluit, krijgen ze een algemene reikwijdte (de van rechtswege toelating voor korte duur geldt voor alle onderdanen van derde landen).

Tenslotte wordt (§3, punt 3°) ook een van rechtswege toelating tot arbeid voorzien om een flexi-job uit te oefenen voor houders van een geldige gecombineerde vergunning. Houders van een gecombineerde vergunning waren tot op heden uitgesloten van flexi-jobs omdat de gecombineerde vergunning beperkt is tot tewerkstelling bij één werkgever. Door deze maatregel krijgt ook de houder van een gecombineerde vergunning toegang tot de flexi-job. Dit kan de invulling van piekvacatures in knelpuntsectoren vooruit helpen. De maatregel is enkel van toepassing op houders van de gecombineerde vergunning, en geldt niet voor grensarbeiders of arbeidsmigranten van korte duur (arbeidskaart). Zie hoger artikel 1 van dit ontwerp.

Artikel 7

In artikel 17, dat de voorwaarden van toegang tot arbeid bevat voor (in hoofdzaak hoogopgeleide) werknemers, worden de volgende aanpassingen doorgevoerd:

1° Het salarisbarema voor leerkrachten wordt verlaagd. Het salarisbarema voor hogeschoolden bedraagt minstens 100% van het gemiddeld brutojaarloon (voor 2023 is dit 45.984 euro). Dit salarisbarema is in de bestaande regelgeving reeds verlaagd tot 80% voor jonge werknemers (<30 jaar) en voor verpleegkundigen (voor zover ze een arbeidsovereenkomst hebben met een in België gevestigd werkgever): voor deze categorieën wordt een salarisbarema van 80% aanvaard (voor 2023 is dit 36.787,20 euro).

Het salarisbarema van 80% wordt uitgebreid naar leerkrachten die tewerkgesteld worden door een onderwijsinstelling erkend door de Vlaamse Gemeenschap.

Momenteel moeten deze aanvraagdossiers door de dienst economische migratie geweigerd worden omdat de wettelijke inschaling van leerkrachten lager ligt dan het algemene salarisbarema van 100% dat geldt voor hoogopgeleide werknemers. Op basis van onderstaand schema stelt men vast dat de verloningen lager zijn ingeschaald (zeker voor starters) waardoor 45.984 euro niet haalbaar is. De hoge tekorten aan leerkrachten in het Vlaamse onderwijs verantwoorden de verlaging van het salarisbarema naar 80%. Om potentiële misbruiken van dit voordeliger arbeidsmigratiekanaal te vermijden wordt voorzien dat dit alleen mogelijk is mits een:

- tewerkstelling bij een onderwijsinstelling erkend door de Vlaamse overheid;
- rechtstreekse tewerkstelling of aanstelling onder Belgische arbeidsovereenkomst: detachering is uitgesloten.

Een concreet voorbeeld om de aanpassing te verduidelijken:

Wanneer je een jonge starter bent met een masterdiploma en bewijs van pedagogische bekwaamheid en 0 jaar geldelijke anciënniteit, verdien je 41.394 bruto per jaar. Hierdoor haalt men het salarisbarema niet van 100% voor hoogopgeleide werknemers en komt men niet in aanmerking voor een toelating tot arbeid in Vlaanderen.

Bron onderstaand schema: Onderwijs Vlaanderen

Welk diploma heb je?	Wat is je salarisschaal?	Wat is je statuut?	Geldelijke anciënniteit	Bruto (euro)	Netto (euro)
Master + bewijs van pedagogische bekwaamheid (bpb)	501	Tijdelijk	0 jaar	3.449,51	2.247,37
		Vast	10 jaar	4.411,34	2.724,80
		Vast	20 jaar	5.456,05	3.158,17

Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs, lager onderwijs of secundair onderwijs	301	Tijdelijk	0 jaar	2.782,49	1.965,30
		Vast	10 jaar	3.467,50	2.261,97
		Vast	20 jaar	4.205,99	2.628,81
Minstens een professionele bachelor + bewijs van pedagogische bekwaamheid (bpb)					
Minstens een professionele bachelor	300	Tijdelijk	0 jaar	2.717,65	1.950,56
		Tijdelijk	10 jaar	3.305,38	2.179,86
		Tijdelijk	20 jaar	3.899,79	2.443,79

3° de toelating tot arbeid voor gespecialiseerde techniekers (punt 16°) wordt in lijn gebracht met de tekst van de meest recente vrijhandelsakkoorden afgesloten door de EU. In deze meest recente tekstversies is voorzien dat gespecialiseerde techniekers in België prestaties kunnen verrichten aan eerder geleverde goederen, op grond van een garantie in de oorspronkelijke leveringsovereenkomst. Voor de afgifte van deze toelating geldt een vermoeden van tekort, en wordt de plaatselijke arbeidsmarkt niet vooraf geconsulteerd. Het vermoeden van tekort geldt ook wanneer de dienstverlening door de oorspronkelijke leverancier uitbesteed werd. Een concreet voorbeeld om de aanpassing te verduidelijken:

Brits bedrijf "PETROL" levert in 2010 een tankinstallatie aan een Belgische onderneming "BST". Het leveringscontract tussen PETROL en BST voorziet in een vijfjaarlijks onderhoud van de tankinstallatie. In 2015 wordt dit onderhoud verricht door een medewerker van het Brits bedrijf "PETROL". In 2020 wordt dit onderhoud door PETROL uitbesteed aan onderhoudsfirma "SNAP" gevestigd in Senegal. De onderhoudsmedewerker in Senegal kan een toelating tot arbeid verkrijgen in het Vlaams gewest aangezien in het oorspronkelijk leveringscontract tussen "PETROL" en "BST" het onderhoud voorzien is. PETROL kan het onderhoud uitbesteden aan een andere onderneming, die onder dezelfde voorwaarden een toelating tot arbeid kan bekomen.

Artikel 8

Dit artikel brengt een aantal wijzigingen aan in de toelatingsvoorwaarden voor de categorie overige (1°) en in de actualisering van de knelpuntberoepelijst voor middengeschoolde functies (2°).

1° Wijzigingen in de categorie overige - Artikel 18, paragraaf 1 bevat de voorwaarden om een toelating tot arbeid in te dienen binnen de categorie "overige": dit zijn de toelatingen tot arbeid voor laag- en middengeschoolde profielen die niet zijn opgenomen in het ministerieel besluit voor middengeschoolde profielen waarvoor een vermoeden van structureel tekort geldt (zie verder 2°). Voor de categorie "overige" geldt géén vermoeden van tekort. Dit wil zeggen dat de werkgever enkel een buitenlandse arbeidskracht kan aanwerven wanneer hij geen geschikte kandidaten heeft gevonden op de eigen arbeidsmarkt.

De concrete voorwaarden worden aangescherpt om activering van de aanwezige arbeidsreserve te bevorderen.

Volgende vier voorwaarden worden uitdrukkelijk opgenomen als ontvankelijkheidsvereiste in het besluit:

1° Ten eerste wordt de toegang tot de categorie overige beperkt tot functies die vermeld staan op de ruime knelpuntberoepelijst van VDAB.

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de invulling van de vacatures moeilijker verloopt dan voor de andere beroepen. Hiervoor zijn er 3 mogelijke oorzaken:

- 1/ kwantitatief tekort: er zijn te weinig werkzoekenden beschikbaar op de arbeidsmarkt;
- 2/ kwalitatief tekort: er zijn wel werkzoekenden beschikbaar op de arbeidsmarkt maar ze voldoen niet aan de gevraagde functie omschrijving (bv. een gebrek aan ervaring, slechte aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt,...);
- 3/ specifieke arbeidsomstandigheden: er zijn wel werkzoekenden beschikbaar op de arbeidsmarkt maar ze stellen zich niet beschikbaar voor de functie omwille van de specifieke arbeidsomstandigheden (bv. fysiek zwaar werk, nachtdienst,...).

Voor functies die niet opgenomen zijn in de ruime knelpuntberoepenlijst van VDAB, geldt een vermoeden dat voldoende arbeidskrachten op onze arbeidsmarkt te vinden zijn. Deze aanvragen worden onontvankelijk verklaard.

2° De functie wordt ingeschaald binnen kwalificatieniveau 2 tot en met 4. Het kan dus niet gaan om ongeschoolde arbeid (niveau 1) of hooggeschoolde arbeid (vanaf niveau 5). Voor de hooggeschoolden geldt een hoger salarisbarema (100% van het gemiddeld brutojaarloon en in bepaalde gevallen 80% van het gemiddeld brutojaarloon), in tegenstelling tot het lagere salarisbarema voor categorie "overige" (artikel 76, paragraaf 1).

3° Een vacature voor de arbeidsplaats moet vooraf gepubliceerd zijn op de platformen van VDAB en EURES. De vacature moet gedurende minimaal 12 weken opengestaan hebben in een periode van maximaal 4 maanden voorafgaand aan de aanvraag toelating tot arbeid voor een buitenlandse arbeidskracht. Op deze manier wordt de concentrische aanpak geconcretiseerd. De in België gevestigde werkgever dient zijn zoektocht naar een kandidaat te starten op de Belgische arbeidsmarkt (bewijs voorleggen dat vacature werd geplaatst bij de VDAB) en de Europese arbeidsmarkt (bewijs dat de vacature werd geplaatst bij EURES - de werkgever moet hiervoor uitdrukkelijk toestemming geven). De voorwaarde bevat een minimale termijn van 12 weken waarbij redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de zoektocht naar een kandidaat vruchteloos is. Voor seizoenarbeiders wordt de termijn verkort naar minimaal 3 weken;

4° De vacature wordt geplaatst in gedeeld beheer bij de VDAB. Dit betekent dat de werkgever actieve bemiddeling vraagt voor de invulling van de vacature. Hierdoor kan ook de niet-actieve beroepsbevolking bevraagd worden en toegeleid naar de job. De actieve bemiddeling door VDAB (gedeeld beheer) geldt voor de volledige zoekperiode van 12 weken (3 weken voor seizoenarbeiders).

Enkel indien de werkgever na deze stappen nog steeds geen kandidaat heeft gevonden, kan hij een werknemer aanwerven uit een derde land.

2° Wijzigingen in de categorie middengeschoolde knelpuntberoepen - De knelpuntberoepenlijst voor middengeschoolde profielen waarvoor wel een vermoeden van tekort geldt (artikel 18, paragraaf 2) wordt heden tweejaarlijks geupdated. Twee jaar is kort wanneer de arbeidsmarktsituatie ongewijzigd blijft, maar is lang bij plotse verstoringen op de arbeidsmarkt. Het ontwerp stelt voor om de knelpuntberoepenlijst uiterlijk om de drie jaar te herzien. Dit maakt dat er sneller kan ingegrepen worden bij plotse wijzigingen op de arbeidsmarkt (cf. werkwijze Waals gewest waar een jaarlijkse herziening voorzien is), en dat de lijst enkele jaren ongewijzigd kan blijven wanneer de arbeidsmarkt stabiel bleef. De jaarlijkse herziening van de knelpuntberoepenlijst is facultatief maar een driejaarlijkse herziening blijft verplicht om te vermijden dat de knelpuntberoepenlijst jaren niet wordt aangepast.

Artikel 9

Artikel 10 wijzigt artikel 19, dat de toelating voor onbepaalde duur reguleert.

In artikel 19 wordt, ter bevordering van de rechten van de economische migrant, voorzien dat de periode van tijdelijke werkloosheid ook in aanmerking komt voor een periode die gelijkgesteld is met arbeid.

Artikel 10-11

Dit artikel brengt wijzigingen aan in artikel 20 en 21 van het besluit, in omzetting van de richtlijn blauwe kaart (2021/1883).

Jaarlijks worden er een beperkt aantal (ongeveer 100) toelatingen tot arbeid afgeleverd aan hooggekwalificeerde werknemers blauwe kaart. Dit vormt een zeer klein aandeel in vgl. met de gecombineerde vergunningen voor hoogopgeleiden. De nieuwe richtlijn voorziet wel gunstiger bepalingen waardoor het aantal toelatingen tot arbeid voor blauwe kaart in Vlaams gewest vanaf 2024 mogelijks kan stijgen.

In artikel 21 dat de toelating tot arbeid in het kader van de Europese blauwe kaart regelt worden volgende wijzigingen doorgevoerd:

1° de geldende arbeidsovereenkomst wordt verlaagd van minstens één jaar naar minstens zes maanden. Deze versoepeling is voorzien in artikel 5, lid 1, a) van richtlijn 2021/1883.

2° het salarisbarema voor blauwe kaart houders wordt verhoogd van 120% naar 130% van het gemiddeld bruto jaarsalaris. Lidstaten kunnen het salaris voor een Europese blauwe kaart vastleggen tussen 100% en 160% van gemiddeld bruto jaarsalaris (artikel 5, derde lid richtlijn). Gezien de versoepelingen die de richtlijn doorvoert (wat betreft minimale duurtijd van de arbeidsovereenkomst, de soepele kwalificatievereisten en het eenvoudig wijzigen van werkgever), wordt het salarisbarema voor deze werknemers lichtjes verhoogd. Het optrekken van het salaris kan garanderen dat de buitenlandse werknemer bijzondere kwalificaties heeft die de ruime toegang tot onze arbeidsmarkt verantwoordt.

3° De richtlijn legt op dat lidstaten voor bepaalde profielen beroepservaring gelijkschakelen aan een diploma als hooggeschoolde. De lijst met profielen is voorlopig beperkt tot specialisten of leidinggevenden in de informatie- en communicatietechnologie (artikel 2, 9° en artikel 26 van de richtlijn). Bijlage 1 van de richtlijn omschrijft de in artikel 2, 9° bedoelde beroepen als volgt: Leidinggevenden en specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie met ten minste drie jaar relevante beroepservaring, verworven binnen de zeven jaar vóór de aanvraag van een Europese blauwe kaart, die tot een van de volgende groepen van de ISCO-08 classificatie behoren: 1) (133) leidinggevende functies op het gebied van informatie- en communicatietechnologie; of 2) (25) specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie. Hieronder vallen volgens de ISCO-08-classificatie: (251) Software- en applicatieontwikkelaars en –analisten (Systeemanalisten, Softwareontwerpers, Web- en multimediaontwerpers, Applicatieprogrammeurs, Software- en applicatieontwikkelaars en –analisten) en (252) Databank- en netwerkspecialisten (Ontwerpers en beheerders van databanken, Systeembeheerders, Netwerkspecialisten en Databank- en netwerkspecialisten).

De lijst kan door Europa uitgebreid worden. Aangezien het behalen van een bachelordiploma ten minste drie jaar in beslag neemt, wordt drie jaar beroepservaring in deze sectoren gelijkgesteld aan een diploma (overweging 10 van de richtlijn). Deze Europese versoepelingen worden omgezet in artikel 21, tweede lid van het besluit.

Artikel 12

Deze bepaling wordt ingevoerd naar aanleiding van een lopende inbreukprocedure van de Europese Commissie omwille van een onvolledige omzetting van artikel 17, tweede lid 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 artikel 13 voegt een nieuw artikel 24/1 toe. De werkgever moet de seizoenarbeider een vergoeding uitbetalen in geval van intrekking van de toelating tot arbeid omwille van inbreuken illegale tewerkstelling of ketenaansprakelijkheid of omwille van faillissement van de werkgever. De schadevergoeding dekt alle resterende verplichtingen die de werkgever had moeten nakomen indien de toelating tot arbeid niet was ingetrokken. De werkgever betaalt een vergoeding die gelijk is aan het loon dat de seizoenarbeider had moeten ontvangen.

Artikel 13.

Artikel 42 bepaalt wie een aanvraag gecombineerde vergunning kan indienen. De werkgever kan zich voor het indienen van een aanvraag voor toelating tot arbeid laten vertegenwoordigen door een mandataris.

Dit artikel voegt toe dat de natuurlijke persoon die in naam en voor rekening van de werkgever de aanvraag indient en in hetzelfde dossier activiteiten van private arbeidsbemiddeling uitvoert, voldoet aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van het decreet van 10 december 2020 betreffende de private arbeidsbemiddeling.

Het komt in de praktijk vaak voor dat de mandataris die de aanvraag gecombineerde vergunning indient in naam van de werkgever, tevens activiteiten van private arbeidsbemiddeling verricht voor deze werkgever en/of de kandidaat-werknemer. I.c. staat de mandataris de werkgever bij in het zoeken naar geschikte werknemers en/of staat de mandataris de buitenlandse werknemer bij in het zoeken van een nieuwe tewerkstelling.

Wanneer de mandataris in hetzelfde dossier waarvoor hij de werkgever vertegenwoordigt, ook bemiddelt tussen werkgever en werknemer, moeten de verplichtingen inzake private arbeidsbemiddeling nageleefd worden. Het gaat o.m. om het verbod op fictieve vacatures, het verbod om een vergoeding te vragen voor bemiddeling aan de werknemer, de minimale verplichtingen inzake kwaliteit en deskundigheid en het respecteren van de Vlaamse gedragscode. Deze bepalingen zijn opgenomen in hoofdstuk 2 van het decreet inzake private arbeidsbemiddeling.

In geval van niet-naleving van deze verplichtingen, zal de toelating tot arbeid geweigerd worden (zie nieuw artikel 12, §1, 5° besluit, ontwerpartikel 4), en kan de Vlaamse Sociale Inspectie optreden i.k.v. private arbeidsbemiddeling.

Artikel 14

Artikel 43 verwijst naar de federale documenten die toegevoegd moeten worden aan de aanvraag gecombineerde vergunning. Het artikel wordt om wetgevingstechnische redenen integraal herschreven om ook te verwijzen naar andere bepalingen in de Verblijfwet (blauwe kaart, onderzoekers, ICT).

Wanneer de aanvraag ingediend wordt vanuit wettig verblijf in België, dient een bewijs van de wettige verblijfstitel toegevoegd te worden. Artikel 7 van het besluit verwijst naar de algemene verblijfsvoorwaarden voor een aanvraag gecombineerde vergunning, en naar de specifieke verblijfsvoorwaarden voor de bijzondere categorieën blauwe kaart, onderzoekers, stagiairs en vrijwilligers, zie artikel 2 van dit ontwerp.

Artikel 15

In artikel 46 bevat de documenten die toegevoegd worden aan een aanvraag voor een Europese blauwe kaart. Het artikel wordt in samenhang gelezen met de aanpassingen inzake gelijkgestelde ervaring (artikel 11, 3° van dit ontwerp).

Artikel 16

Dit artikel wijzigt artikel 54 van het besluit dat de toelating tot arbeid preciseert voor personen die tewerkgesteld worden ter uitvoering van internationale akkoorden. Of er een arbeidsovereenkomst, stageovereenkomst of plaatsingsovereenkomst moet worden toegevoegd is afhankelijk van wat het internationaal akkoord bepaalt. Deze mogelijkheden worden toegevoegd aan de bestaande tekst die enkel de arbeidsovereenkomst voorzag.

Artikel 17

Artikel 17 voegt een document toe aan de toelating tot arbeid voor bedienaars van erkende erediensten, waarvan de vereiste documenten opgesomd worden in artikel 57 van het besluit. De bedienaars van de eredienst en hun vervangers binnen een lokale geloofsgemeenschap mogen noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks bezoldigd worden door een buitenlandse overheid. Dit overeenkomstig art. 16, 8° van het decreet van 22 oktober 2021 tot regeling van de erkenning van lokale geloofsgemeenschappen, de verplichtingen van de besturen van de eredienst en het toezicht daarop en tot wijziging van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten,

Aan artikel 57 wordt een punt 3° toegevoegd, dat voor de toelating tot arbeid van een bedienaar van een erkende eredienst het bewijs voorgelegd wordt dat de betrokkene als bedienaar noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks bezoldigd wordt door een buitenlandse overheid.

Wanneer uit de aanvraag blijkt dat de bedienaar door een buitenlandse overheid zou betaald worden, wordt het dossier voorgelegd aan de Informatie- en screeningsdienst lokale geloofsgemeenschappen van Agentschap Binnenlands Bestuur.

Artikel 18

Artikel 59 bevat de documenten die toegevoegd worden aan een aanvraag voor tewerkstelling in kader van internationaal akkoord. Het artikel wordt in samenhang gelezen met de aanpassingen in artikel 17, 16° (artikel 7, 3° van dit ontwerp).

Artikel 19

Dit artikel herschrijft de vereiste documenten die toegevoegd moeten worden voor aanvragen in kader van artikel 18 (categorie overige en categorie knelpuntberoepen). Artikel 63 wordt om wetgevingstechnische redenen integraal herschreven.

De functie die via artikel 18 aangevraagd kunnen worden, zijn i.t.t. de toelatingen voor hooggeschoolde profielen niet gebonden aan bepaalde diplomaveristen. De kwalificaties van hooggeschoolde profielen kunnen eenvoudig nagegaan worden aan de hand van het diploma hoger onderwijs.

Voor laaggeschoolde en middengeschoolde profielen werden tot op heden geen documenten opgevraagd om de kwalificaties van de werknemer te staven. Oud artikel 63 voorzag enkel de ondertekende arbeidsovereenkomst waarin het vereiste salaris opgenomen werd (middengeschoolde inschaling voor knelpuntberoepen, ggmmi voor de categorie overige). Recente misbruikdossiers hebben aangetoond dat deze werkwijze te "licht" is. Immers, elke aanvraag voor een bepaalde functie die beantwoordt aan het vereiste salaris, moet goedgekeurd worden, ongeacht de kwalificaties van de kandidaat-werknemer en zijn geschiktheid voor de functie. Deze maatregel vraagt extra documenten op die de administratie de nodige informatie geven om de aanvraag voor economische migratie ten gronde te beoordelen.

Aan de aanvraag moet, naast de arbeidsovereenkomst, een uitgebreide beschrijving van de functie en van het takenpakket toegevoegd worden door de werkgever, evenals extra documenten die de kwalificatie van de werknemer aantonen: het curriculum vitae dat een volledig overzicht bevat van de gevolgde opleidingen, werkervaring en nevenactiviteiten van de buitenlandse werknemer. Deze documenten worden in de praktijk reeds opgevraagd, maar hadden nog geen regelgevende basis.

Indien voorhanden, wordt tevens het diploma, het getuigschrift of het ervaringsbewijs toegevoegd dat de kwalificatie van de werknemer voor de specifieke functie aantoont. Op basis van deze extra documenten kan de administratie beoordelen of de kandidaat-werknemer op gepaste wijze invulling kan geven aan de functie die de werkgever openstelt.

Wat nieuw is, is dat wanneer er twijfels zijn bij de waarachtigheid van de voorgelegde informatie, de administratie hiervan bevestiging kan vragen door een buitenlandse overheid. Dit gebeurt bv. wanneer er geen diploma of getuigschrift voorhanden is, en de werknemer zijn kwalificaties louter aantoont op basis van ervaring in een curriculum vitae. De administratie kan in geval van twijfel bij deze ervaring (bv. wanneer de kandidaat-werknemer bij een eerdere aanvraag een geheel andere ervaring aangaf) een officiële bevestiging vragen in het buitenland. Op verzoek van de administratie legt de werkgever in dat geval het bewijs van attestering voor door de publieke arbeidsbemiddelingsdienst of door de diplomatieke of consulaire post van het land waar de buitenlandse werknemer is gevestigd, dat de waarachtigheid van deze gegevens aangaande de werknemer aantoont.

Deze maatregel wordt ingevoerd om migratierisico's te vermijden. Er wordt gekozen voor een getrappt systeem. De basisinformatie die elke aanvraag voor de invulling van een functie in de categorie knelpuntberoep of overige moet bevatten, staat opgesomd in het eerste lid, 1° tot en met 3° (arbeidsovereenkomst, functiebeschrijving, curriculum vitae). Indien een diploma of getuigschrift voorhanden is, kan deze de aanvraag voor de kandidaat-werknemer versterken (4°). Er wordt echter géén algemene diplomavereiste ingevoerd voor de categorieën knelpuntberoepen en overige. Afgezien van de beschikbaarheid van opleidingen is het thuisland, is de geschiktheid van de kandidaat in laag- en middengeschoolde functies immers niet altijd af te leiden uit een diploma.

Een extra facultatieve trap wordt ingebouwd in het tweede lid. Bij twijfels of een vermoeden van misbruik, kan de administratie validatie vragen van de ervaring of van de voorgelegde beroepskwalificaties. Validatie gebeurt door de buitenlandse post of door de publieke arbeidsbemiddelingsdienst van het land waar de buitenlandse werknemer gevestigd is en die lid is van "WAPES". WAPES is een internationale vereniging zonder winstoogmerk waarbij publieke arbeidsbemiddelingsdiensten van over de hele wereld zijn aangesloten. Indien de publieke arbeidsbemiddelingsdienst geen lidmaatschap heeft bij deze internationale vereniging, kan de validatie gebeuren door de diplomatieke of consulaire post van het land waar de buitenlandse werknemer is gevestigd.

Artikel 20

In artikel 65, paragraaf 2, punt 1° wordt volgende wijziging doorgevoerd:

De buitenlandse werknemer moet voortaan enkel de loonfiches van de laatste zes maanden voorleggen omdat de dienst economische migratie reeds een zicht heeft op alle loonfiches via de Dolsis-applicatie van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid. De loonfiches van het laatste kwartaal tot maximaal de laatste zes maanden ontbreken soms nog in de applicatie.

Artikel 21

Dit artikel maakt het mogelijk om beslissingen elektronisch te betekenen aan de aanvrager. De elektronische betekening geldt zowel voor de bevoegde overheid als voor de minister (in beroep).

Artikel 22

In artikel 70 wordt dezelfde bepaling opgenomen inzake mandatarissen als in artikel 42, zie hoger ontwerp artikel 13.

Artikel 23

In artikel 73 wordt de eerste paragraaf om wetgevingstechnische redenen herschreven. Het wordt nu voor de dienst economische migratie in de aanvraagdossiers arbeidskaarten ook mogelijk om de doorlooptijd van 120 dagen te verlengen indien het gaat om technische of complexe dossiers. Door deze aanpassing wordt de procedure van verlenging gelijkgeschakeld met wat voorzien werd in artikel 25, paragraaf 3 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 voor de gecombineerde vergunningen.

Artikel 24

Dit artikel maakt het mogelijk om beslissingen elektronisch te betekenen aan de aanvrager. Deze wijziging is gelijkaardig aan de wijziging in ontwerpartikel 22, maar geldt voor de procedure arbeidskaarten.

Artikel 25

In artikel 76 wordt een aanpassing doorgevoerd wat betreft het aanvaarden van verschillende contracten (bij verschillende werkgevers) voor één aanvraag gecombineerde vergunning. Deze mogelijkheid wordt geschrapt, omdat ze praktisch onmogelijk toe te passen is: in het uniek loket wordt elke aanvraag gecombineerde vergunning door de werkgever afzonderlijk ingediend. Bovendien wordt in het besluit de extra voorwaarde opgenomen dat de tewerkstelling minstens 80% van een voltijdse tewerkstelling bedraagt (zie hoger ontwerp 1, 3^o). Bijkomstige tewerkstelling (zonder extra aanvraag) blijft mogelijk voor internationaal docenten of flexi-jobs (artikel 4 besluit).

3 BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Dit voorontwerp van besluit heeft geen budgettaire impact voor de Vlaamse Overheid.

De Inspectie van Financiën heeft op 14 juni 2023 een gunstig advies gegeven.

B. ESR-TOETS

Niet van toepassing

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen impact op het personeel van de Vlaamse Overheid. De uitvoering van de maatregelen heeft een impact op het personeel van de Vlaamse Overheid. Een apart personeelsdossier wordt gekoppeld aan het voorontwerp van besluit opgemaakt.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Niet van toepassing

4 VERDER TRAJECT

Na de eerste principiële goedkeuring wordt het advies ingewonnen van de SERV en de Raad van State.

5 VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

2° de Vlaamse minister, bevoegd voor werk:

te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de SERV;

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Jo BROUNS