

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

BISNOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- **Ontwerp 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;**
 - **Definitieve 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, naar onze arbeidsmarkt kunnen worden toegeleid. Ook wordt mogelijk misbruik en oneigenlijk gebruik van het economisch migratiekanaal 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 economische migratie vermeden kunnen worden. De aanpassingen garanderen dat de binnenkomst van elke buitenlandse werknemer in sterkere mate een positieve impact heeft op het economisch weefsel, en dat de buitenlandse werknemer in sterkere mate een positieve bijdrage levert aan onze arbeidsmarkt en economie. De voorgestelde verbeterpunten maken het mogelijk om aanvragen met een bepaald risico op oneigenlijke economische migratie gericht te weigeren of uitgereikte toelatingen bij inbreuken in te trekken. De aanpassingen laten de krachtlijnen van het economisch migratiebeleid ongemoeid: 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 ontwerp 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 ontwerp 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;
- het advies van de Adviescommissie Economische Migratie van de SERV van 22 september 2023;
- Er is op 20 december 2023 bij de Raad van State een aanvraag ingediend voor een advies binnen 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973. De Raad van State heeft op 22 december 2023 beslist geen advies te geven, met toepassing van artikel 84, §5, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

2 INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

SITUERING

PRO MEMORIE

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 29 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 2024 speelt de arbeidsmarktkrapte meer dan ooit. De ruime knelpuntberoepenlijst van VDAB, die eind januari 2024 werd gepubliceerd en de basis vormt voor de dynamische knelpuntberoepenlijst met middengeschoolde profielen die openstaan voor migratie in Vlaanderen, telt maar liefst 241 beroepen, een aantal dat jaar na jaar toeneemt. Hierdoor werd de dynamische knelpuntberoepenlijst uitgebreid met 7 extra functies en telt deze op heden een totaal van 29 profielen. Rekening houdend met het advies van de SERV wordt de methodologie om de dynamische knelpuntberoepenlijst op te maken gewijzigd. Op basis van deze nieuwe methodologie zal in het voorjaar van 2024 een nieuwe dynamische knelpuntberoepenlijst opgemaakt worden. De juridische basis om eerder over te gaan tot een wijziging van deze dynamische knelpuntberoepenlijst, werd opgenomen in artikel 9 van dit besluit.

Tegelijk kwamen in 2022 en 2023 een aantal misbruiken en risico's op oneigenlijke economische migratie 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 oneigenlijke economische migratie. 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. Oneigenlijk gebruik van het economische migratiekanaal 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. Deze regelgeving bevindt zich in een finale fase.

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 oneigenlijke economische migratie tegengegaan.

Voorliggend 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 migratiebeleid performanter te maken i.f.v. een nultolerantie voor uitbuiting en misbruiken. Aanpassingen worden voorgesteld op basis van de dagdagelijkse praktijk van de Dienst Economische Migratie, de Vlaamse sociale inspectie 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 2023 zet de stijging zich voort (22.746 ontvangen aanvragen in 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 vier 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 twee 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 hooggeschoolden. 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 (< 30 jaar) en verpleegkundigen.
- 3) Flexijobs: houders van een gecombineerde vergunning kunnen bijkomstig een flexijob uitoefenen, zonder dat de tweede werkgever hiervoor een nieuwe toelating tot arbeid hoeft aan te vragen;
- 4) Bepaalde categorieën (hooggeschoolden, leidinggevendenden, houders EU Blauwe kaart, (postdoctoraal) onderzoekers en personen tewerkgesteld in het kader van de uitvoering van een internationaal akkoord) kunnen bijkomend activiteiten als onderzoeker uitvoeren, zonder dat de tweede werkgever hiervoor een nieuwe toelating hoeft aan te vragen. Het betreft een uitbreiding van een bestaande rechtsgrond waarbij het voor deze categorieën reeds mogelijk is om bijkomend activiteiten als internationaal docent uit te voeren (art. 4, §1, tweede lid, 1°).

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 economische 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 algemeen vermoeden van tekort. Als bewijs van de plaatselijke zoektocht moet het bewijs toegevoegd worden dat de vacature gedurende een voldoende ruime periode (9 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 de niet-beroepsactieven -.

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 versterken, 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 Borealcrisis 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. 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.

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. Om de doorlooptijden te reduceren heeft de Vlaamse Regering op 6 oktober 2023 een personeelsuitbreiding met 11 koppen bij voormelde dienst goedgekeurd.

B. ADVIES SERV (ADVIESCOMMISSIE ECONOMISCHE MIGRATIE)

Op 22 september 2023 heeft de Adviescommissie Economische Migratie van de SERV een advies geformuleerd op het voorliggende ontwerpbesluit.

De sociale partners uiten hun bekommernissen aan de hand van volgende krachtlijnen:

1. Benut volop de kansen van economische migratie;
2. Neem maatregelen om de positie van buitenlandse werknemers te versterken;
3. Zorg voor een snelle en efficiënte dossierbehandeling, effectieve handhaving en gerichte opvolging;
4. Schrap het begrip “migratierisico” en vervang door “oneigenlijk gebruik van kanalen voor economische migratie”;
5. Versterk de capaciteit van de Dienst Economische Migratie van het Departement WSE;
6. Communiceer tijdig en helder.

De sociale partners hebben ook gedetailleerde opmerkingen van operationele en juridisch-technische aard geformuleerd.. Voorliggende nota geeft duiding bij de hoger vermelde krachtlijnen.

Op 17 november 2023 heeft het Departement Werk en Sociale Economie met de Adviescommissie Economische Migratie overleg gepleegd over het voorliggende ontwerpbesluit en het advies van 22 september 2023.

A. Een concretisering van de concentrische aanpak en een verscherping van de toelatingsvoorwaarden voor overige profielen.

Het Vlaams economisch migratiebeleid voorziet in een versoepeld kader voor hooggeschoolden en specifieke middengeschoolde profielen. Dit kader vertrekt vanuit een vermoeden van arbeidstekort voor deze profielen: voor de hooggeschoolden is dit vermoeden onbeperkt in tijd en voor de specifieke middengeschoolde profielen is dit beperkt in tijd waarbij het ministerieel besluit, dat de migratiefuncties vaststelt, tweejaarlijks wordt geactualiseerd in functie van de behoeften op de arbeidsmarkt.

Het versoepeld economisch migratiekader houdt in dat de werkgever die op zoek is naar een kandidaat-werknemer niet eerst op zoek moet gaan op de Belgische en Europese arbeidsmarkt (dit is het concentrisch bemiddelingsmodel) maar rechtstreeks kan rekruteren vanuit derde landen.

Voor de overige profielen (= laaggeschoolde functies en middengeschoolde functies die niet staan opgelijst in het tweejaarlijks ministerieel besluit) is het kader niet versoepeld en moet het concentrisch bemiddelingsmodel gehanteerd worden waarbij de VDAB een arbeidsmarktonderzoek voert: als het arbeidsmarktonderzoek ongunstig is (= geen kandidaten in België en de EER) dan kan er gerekruteerd worden vanuit het buitenland.

Aan deze beleidsprincipes wordt niet geraakt: economische migratie blijft toegankelijk voor alle categorieën van functies (laag-midden-hooggeschoold) op voorwaarde dat de eigen/Europese

arbeidsmarkt bevraagd dient te worden bij profielen waar geen vermoeden van tekort geldt (= concentrische aanpak).

De concentrische aanpak wordt in het voorliggende ontwerpbesluit wel geconcretiseerd door:

- a) uitdrukkelijk op te nemen dat de vacature gepubliceerd moet worden op het Vlaams en Europees platform;
- b) ontvankelijkheidsvoorwaarden te introduceren waarbij de Dienst Economische Migratie kan nagaan of de plaatselijke en Europese arbeidsmarkt werd bevraagd alvorens wordt gerekruteerd vanuit een derde land.

Voor de overige profielen worden twee verstrengingen ingevoerd:

- a) de pool waaruit de werkgever kan vissen is niet meer oneindig: deze wordt beperkt tot de knelpuntberoepenstudie die VDAB jaarlijks publiceert. De knelpuntberoepenstudie van 2024 stelt 241 functies vast met een constante vraag vanuit de arbeidsmarkt. Dit komt omdat werkgevers maar moeilijk geschikte kandidaten vinden omwille van kwantitatieve tekorten (= te weinig kandidaten beschikbaar), kwalitatieve tekorten (=er zijn kandidaten maar ze beschikken niet over de juiste ervaring of vaardigheden) of specifieke werkomstandigheden waardoor er geen of slechts een beperkt aantal kandidaten zich aanbieden (bv. weekendwerk, ploegenstelsel, fysiek zwaar werk,...).

De werkgever kan op basis van het voorliggende wijzigingsbesluit overige profielen rekruteren uit het buitenland als de functie voorkomt op de VDAB-knelpuntberoepenstudie. De verstrenging is ingegeven om de reden dat rekruteren vanuit het buitenland alleen mogelijk is als er een vermoeden van tekort geldt (supra) of als het gaat om een functie waarbij de VDAB heeft vastgesteld dat deze moeilijk in te vullen is. Voormelde VDAB- knelpuntberoepenstudie is het instrument dat gehanteerd wordt om die vaststelling te staven;

- b) de termijn waarop een vacature gepubliceerd dient te worden op het VDAB en EURES platform bedraagt minimaal 9 weken. Dit is een verhoging met 50% van de termijn die momenteel gehanteerd wordt (6 weken) en is te verantwoorden in het licht van de concentrische aanpak waarbij de tijd dient genomen te worden om op zoek te gaan naar een kandidaat. Belangrijk om te benadrukken als reactie op het advies van de SERV is dat het hier gaat over de categorie "overige": dit zijn laaggeschoolden en middengeschoolden die niet op de dynamische knelpuntberoepenlijst voorkomen. Voor deze categorieën is de arbeidsreserve in Vlaanderen, in de overige Gewesten en de andere landen van de EU groter dan voor hooggeschoolden en middengeschoolde knelpuntberoepers, vandaar de verlenging van de minimale termijn van publicatie op het VDAB en EURES-platform tot 9 weken. VDAB zal werkgevers die de vacature gedurende 9 weken publiceert, ook actief begeleiden om op de Vlaamse arbeidsmarkt een geschikte kandidaat te vinden. VDAB bespreekt de vacature met de werkgever (bvb. worden er geen onrealistische vereisten gesteld over de kennis van een andere taal), eventueel wordt de vacature bijgesteld. VDAB screent mogelijke kandidaten en brengt hen in contact met de werkgever. Eventueel via een individuele beroepsopleiding of mobiele opleiding. Het arbeidsmarktonderzoek is bijgevolg allesbehalve een administratieve check meer, maar een actieve aanpak in het kader van het gedeeld beheer.

B. Kwaliteitsgedreven controles van aanvraagdossiers – ex ante controles en het creëren van bijkomende juridische handvaten

Alvorens buitenlands talent groen licht krijgt om de arbeidsmarkt te versterken, worden kwaliteitsgedreven controles gevoerd, thans mede mogelijk gemaakt door de recent opgerichte Controlekamer binnen de Dienst Economische Migratie van het Departement WSE. Op basis van deze werkwijze wordt getracht om de misbruiken vroegtijdig (via ex ante controles) en op een fijnmazigere manier te detecteren.

Het juridisch instrumentarium voor weigeringen en intrekkingen is thans beperkt en hieraan wordt tegemoet gekomen via voorliggend wijzigingsbesluit. De facultatieve weigerings- en intrekkinggronden worden uitgebreid zodat er kan ingegrepen worden waar nodig. Door deze bijkomende handvaten wordt het economisch migratiekanaal voor malafide werkgevers bemoeilijkt.

De sociale partners formuleren een bekommernis over de bewoordingen van enkele facultatieve weigerings- en intrekingsgronden en vragen zich af hoe deze gronden zullen worden ingeroepen door de overheid. Ze stellen in hun advies voor om dit te beperken tot de gevallen van “gerede twijfel”.

Het uitvoeringsbesluit voorzag reeds in facultatieve weigerings- en intrekingsgronden. Met dit wijzigingsbesluit worden deze gronden uitgebreid teneinde meer handvaten te creëren voor de Dienst Economische Migratie bij de beoordeling van de toelatingen tot arbeid. Sommige financiële motieven zijn gebaseerd op de regelgeving beroepskaarten. Zo is het in kaart brengen van de kredietwaardigheid van de onderneming geïnspireerd op art. 12, tweede lid, 2° BVR 17/12/2021.

Het gaat hier om *facultatieve* gronden die enkel ingeroepen kunnen worden mits een evenredigheidstoets wordt verricht aan de hand van de vier elementen die reeds zijn opgenomen in het laatste lid van art. 12, § 2 en art. 13, § 2:

- 1/ de specifieke omstandigheden die eigen zijn aan de aanvraag;
- 2/ de belangen van de buitenlandse werknemer;
- 3/ het economische belang van de werkgever;
- 4/ het evenredigheidsbeginsel.

In de literatuur is er sprake van “gerede twijfel” als er een sterk vermoeden is dat een gegeven onjuist is én dat vermoeden ergens op gebaseerd is (bv. een vervalst stuk). Deze term wordt vooral gehanteerd in rechtbanken ten voordele of ten nadele van diegene aan wie feiten ten laste worden gelegd. Het voorstel van de sociale partners om de term “gerede twijfel” te introduceren in de desbetreffende artikelen verdient geen voorkeur omdat dit net rechtsonzekerheid in de hand kan werken: de Dienst Economische Migratie kan zich op die manier achter “sterke vermoedens” scharen die voor discussie vatbaar zijn en bovendien een belangrijke impact hebben over de verdere tewerkstelling van de betrokkene. Om die reden wordt de voorkeur gegeven aan de bestaande toetsing aan de hand van de voormelde vier criteria bij de toepassing van de facultatieve weigerings- en intrekingsgronden.

In het licht van de kwaliteitsgedreven controles worden ook bijkomende stukken opgevraagd voor de laag- en middengeschoolde profielen ter verifiëring van de kwalificaties en vaardigheden van de kandidaat ten opzichte van de functie waarvoor een toelating tot arbeid wordt gevraagd.

C. Een versterking van de Dienst Economische Migratie

Door een hoge toevloed aan aanvraagdossiers heeft de Dienst Economische Migratie van het Departement WSE momenteel lange doorlooptijden (2 tot 3 maanden) voor het behandelen van aanvraagdossiers. Om de doorlooptijden te reduceren heeft de Vlaamse Regering op 6 oktober 2023 een personeelsuitbreiding met 11 koppen bij voormelde dienst goedgekeurd.

D. Een versterking van de positie voor buitenlandse werknemers

Het voorliggende wijzigingsbesluit voorziet dat de houders van een blauwe kaart (ter omzetting van richtlijn 2021/1883) en de seizoenarbeiders eenvoudig kunnen veranderen van werkgever (mits inachtnaam van een notificatieprocedure) en kunnen alle houders van een gecombineerde vergunning een flexi-job opnemen zonder hiervoor een bijkomende toelating tot arbeid aan te vragen.

Naast de regelgevende wijzigingen wordt er ook verder uitvoering gegeven aan een welkomstbeleid voor economische migranten naar aanleiding van de conceptnota “Economische migratie – een post-coronavisie” meegedeeld op de Vlaamse regering op 29 oktober 2021 (VR 2021 2910 MED.0357/1BIS). Naast de ontwikkeling van een informatiewebsite door de Vlaamse Overheid werd er ook 500.000 euro aan financiële ondersteuning vrijgemaakt ter ondersteuning van Vlaamse provincies en lokale besturen om een welkomstbeleid voor economische migranten uit te werken. Dit kan bijvoorbeeld door het oprichten van een expat centrum waar economische migranten terecht kunnen met praktische vragen. De financiering loopt voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Artikel 1

Er wordt een nieuwe definitie (1/1^o) toegevoegd waarbij het aangetekend schrijven zowel via analoge dragers als via elektronische drager (via het uniek loket) ter beschikking kan worden gesteld.

Er wordt een wijziging doorgevoerd in definitie 5^o aangezien het bekomen van een kwalificatieniveau 5 niet altijd voorafgaat door een studie van minstens 3 jaar.

Artikel 2

Artikel 4 bepaalt de algemene krijtlijnen waarbinnen toelatingen tot arbeid afgeleverd worden.

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

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^o). Dit maakt Vlaanderen aantrekkelijker voor hoogopgeleid toptalent, waarbij de werknemer eenvoudiger van werkgever kan wijzigen.

Een tweede wijziging betreft de toegang voor de houder van een gecombineerde vergunning tot een flexi-job (ontwerp art. 1, 2^o). 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).

Een derde wijziging: in artikel 4, eerste lid wordt ter verduidelijking toegevoegd dat de buitenlandse werknemer in eenzelfde periode slechts één toelating tot arbeid kan bekomen. Hoewel deze regel reeds impliciet voortvloeit uit huidig artikel 4, eerste lid en uit de schrapping van artikel 76, §1, derde lid (zie artikel 26 van dit ontwerp), wordt dit uitdrukkelijk opgenomen in voorliggend wijzigingsbesluit.

Een tweede werkgever kan geen procedure gecombineerde vergunning opstarten voor een werknemer die reeds houder is van een gecombineerde vergunning. De buitenlandse werknemer wordt toegelaten op het grondgebied in functie van de invulling van een functie die vooraf is beoordeeld en waaraan een toelating tot arbeid wordt gekoppeld. De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de correcte uitvoering ervan. Op basis van deze toelating wordt de gecombineerde vergunning uitgereikt. Een combinatie van functies voor verschillende werkgevers is enkel mogelijk wanneer voor de tweede functie geen toelating tot arbeid vereist is, bv. voor bijkomstige activiteiten voor internationale docenten. Deze mogelijkheid wordt in voorliggend besluit uitgebreid tot elke bijkomende tewerkstelling in de vorm van een flexijob (artikel 2 van dit ontwerp). Voor deze bijkomende tewerkstelling dient geen nieuwe toelating gevraagd te worden. Deze maatregel staat een verdere soepele invulling van vacatures in knelpuntsectoren toe.

Een vierde wijziging: een combinatie van functies voor verschillende werkgevers is enkel mogelijk wanneer voor de tweede functie geen toelating tot arbeid vereist is. Voor een houder van een toelating tot arbeid op grond van artikel 17, eerste lid, 1°, 2°, 3°, 5°, 6° of 11° is het reeds mogelijk om bijkomend activiteiten als internationaal docent uit te voeren. In dit voorliggend wijzigingsbesluit wordt hieraan toegevoegd dat het voor deze categorieën ook mogelijk wordt om bijkomend als onderzoeker aan de slag te gaan: bv. een onderzoeker die voor zijn opdracht is aangesteld bij een universiteit en een wetenschappelijke instelling met als doel om een gezamenlijke onderzoeksactiviteit op te starten of een docent technologie die voor zijn onderwijsactiviteiten in een hogeschool ook verbonden is aan een incubator in functie van het ontplooiën van onderzoeksactiviteiten in de technologie. Door deze versoepeling krijgen hoogopgeleide buitenlandse talenten meer mogelijkheden om bijkomende onderwijs- en onderzoeksactiviteiten op te nemen zonder bijkomende administratief werk.

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 2, 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 maar met uitzondering van de seizoenarbeiders. 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 tewerkstelling.

Om te vermijden dat economische migratie wordt toegestaan op basis van een beperkte 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 3

Artikel 3 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 4

Artikel 4 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 onmiddellijk schriftelijk of op elektronische wijze 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.

In paragraaf 2 wordt verduidelijkt dat als er binnen de twaalf maanden van de toelating tot arbeid die is afgeleverd in het kader van de blauwe kaart, een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten de werkgever dit onmiddellijk meedeelt (hetzij schriftelijk hetzij op elektronische wijze) aan de Dienst Economische Migratie. De dienst kan zich tegen de wijziging alleen verzetten als de toelatingsvoorwaarden van de blauwe kaart niet zijn vervuld.

Eenzelfde mogelijkheid wordt ingevoerd voor seizoenarbeiders die houder zijn van een gecombineerde vergunning. Er wordt tevens een paragraaf 3 ingevoegd dat van toepassing is op de seizoenarbeiders die een toelating tot arbeid verkrijgen op basis van de seizoenarbeidersvergunning. Deze paragraaf voorziet dat seizoenarbeiders over de mogelijkheid beschikken om van werkgever te wijzigen behoudens het in acht nemen van een schriftelijke kennisgevingsprocedure waarbij de nieuwe werkgever de nieuwe arbeidsovereenkomst dient over te maken. De Dienst Economische Migratie beschikt vervolgens over 30 dagen om zich tegen deze wijziging te verzetten.

De Dienst Economische Migratie stelt vast dat het geregeld voorkomt dat seizoenarbeiders na enkele weken van werkgever willen veranderen. Om deze redenen worden de werkgevers gestimuleerd om bij aanvang een gecombineerde vergunning aan te vragen, waarbij de mogelijkheid om voor een

nieuwe werkgever als seizoenarbeider te werken ingebouwd wordt. Indien de seizoenarbeider gedurende de geldigheid van de gecombineerde vergunning van werkgever wil veranderen, dient de nieuwe werkgever enkel een kennisgeving te doen (schriftelijk overmaken van de nieuwe arbeidsovereenkomst). De dienst beschikt over een periode van 30 dagen om zich tegen deze wijziging te verzetten. Deze procedure vereenvoudigt het wijzigen van werkgever in eenzelfde functie, net als de procedure die voor de blauwe kaart ingevoerd wordt.

Artikel 5

Artikel 5 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). Als reactie op het SERV advies wordt voor de verduidelijking toegevoegd dat de natuurlijke persoon die optreedt in naam en voor rekening van de werkgever, tevens bemiddelt tussen werkgever en werknemer;

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. Als reactie op het SERV advies wordt de kruisverwijzing naar de bepaling omtrent het ggmml voor de verduidelijking toegevoegd;

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 risico op oneigenlijke economische migratie 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 geherdefinieerd 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). Deze facultatieve weigeringsgrond kan alleen ingeroepen worden bij zwaarwichtige inbreuken waardoor het financieel of juridisch bestaan van de onderneming in het gedrang komt. De link met de fiabiliteit van de onderneming en de werkgever is hier van belang.

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 risico op oneigenlijke economische migratie 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 ondernemingen die wel positieve ratio's kunnen voorleggen maar in de feiten onvoldoende kunnen aantonen welke activiteiten en waarom bijkomend (buitenlands) personeel wenselijk is.

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 tot arbeid 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°: gedurende de opstartfase kunnen aanvragen voor buitenlandse arbeidskrachten geweigerd worden. De onderneming moet enige merites kunnen voorleggen, alvorens arbeidskrachten in het buitenland aan 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. Er wordt tevens benadrukt dat het om een facultatieve en dus niet om een verplichte weigeringsgrond gaat. De toegang voor start-ups en innovatieve (startende) ondernemingen wordt bijgevolg noch belemmerd noch beperkt. Deze ondernemingen verrijken de Vlaamse competitieve kenniseconomie en versterken het economisch weefsel van Vlaanderen. Het Vlaams economisch migratiebeleid beoogt deze categorieën van ondernemingen dan ook versoepeld aan te trekken. Deze weigeringsgrond zal louter aangewend worden indien er aanwijzingen zijn dat het Vlaams economisch migratiebeleid wordt misbruikt om andere migratiekanalen, bvb. gezinshereniging, te omzeilen of wanneer het gaat om frauduleuze constructies die opgezet worden om bvb. gedetacheerden aan te lage verloning tewerk te stellen.

De nieuwe facultatieve weigeringsgronden opgenomen in artikel 12, §2, 7°, 8° en 9° 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 6

Artikel 6 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 7

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 vrijhandelsakkoorden 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 2 van dit ontwerp.

Artikel 8

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 hooggeschoolden 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 Minstens een professionele bachelor + bewijs van pedagogische bekwaamheid (bpb)	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	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 technikers (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 technikers 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 fictief 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 9

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 knelpuntberoepenlijst 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 een aaneengesloten periode van 9 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 9 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. Deze werkwijze houdt in dat de werkgever uitdrukkelijk actieve bemiddeling vraagt voor de invulling van de vacature bij de publicatie van de vacature. Hierdoor kan ook de niet-beroepsactieve beroepsbevolking bevroegd en toegeleid worden naar de job. De actieve bemiddeling door VDAB (gedeeld beheer) geldt voor de volledige zoekperiode van 9 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 om de twee jaar geüpdatet. Twee jaar is kort wanneer de arbeidsmarktsituatie

ongewijzigd blijft, maar is lang bij plotse verstoringen op de arbeidsmarkt. Het ontwerp voorziet de mogelijkheid om de knelpuntberoepenlijst vroegtijdig (bijvoorbeeld jaarlijks) te herzien maar uiterlijk om de twee jaar. 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 maximaal twee jaar ongewijzigd kan blijven wanneer de arbeidsmarkt stabiel bleef. De vroegtijdige herziening van de knelpuntberoepenlijst is facultatief maar een herziening om de twee jaar blijft verplicht om te vermijden dat de knelpuntberoepenlijst jaren niet wordt aangepast. De vroegtijdige herziening van de knelpuntberoepenlijst voor middengeschoolde profielen kan, op basis van een gemotiveerd advies, geïnitieerd worden door de Adviescommissie Economische Migratie van de SERV of de sectorale organisaties. Ook de Dienst Economische Migratie kan een vroegtijdige herziening initiëren op basis van verworven inzichten in de dagdagelijkse werking.

Artikel 10

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. In het ontwerp wordt het tweede lid van artikel 19 vervangen waarbij bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld aan periodes van arbeid voor de berekening van de minimale periode van tewerkstelling die het recht op een toelating van onbepaalde duur opent. Er wordt verduidelijkt dat periodes van tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld worden met periodes van arbeid indien de tijdelijke werkloosheid gemotiveerd wordt door overmacht, slecht weer, collectieve sluiting, staking of lock-out. Tijdelijke werkloosheid om economische reden wordt dus niet gelijkgesteld.

Artikel 11 en 12

Artikel 11 en 12 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. Er wordt ook aangevuld dat het dient te gaan om een arbeidsovereenkomst voor een hooggekwalificeerde baan. De houder van een blauwe kaart dient te beschikken over hogere beroepskwalificaties die inherent zijn aan de uit te voeren functie (overweging 14 van de richtlijn);

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 na 1 jaar tewerkstelling verantwoordt. Door deze ruime toegang tot de arbeidsmarkt kan er immers moeilijk gecontroleerd worden of de betrokken hooggekwalificeerde werknemers bij de nieuwe werkgever correct worden verloned en tewerkgesteld. Om risico op misbruiken in te perken wordt het salarisbarema lichtjes opgetrokken zodat het Vlaams systeem van de gecombineerde vergunning

(100% verloning als algemene regel) wordt bevoordeeld ten opzichte van het systeem van de blauwe kaart. Het Vlaams systeem heeft het voordeel dat dit vraaggestuurd blijft (geen ruime toegang tot de arbeidsmarkt na 1 jaar) waardoor de tewerkstellingsvoorwaarden van de hoogopgeleiden ook na 1 jaar gecontroleerd kunnen worden.

3° voor het diploma hoger onderwijs wordt aangevuld dat het dient te gaan om een minimum kwalificatie niveau 6 (artikel 2, 8) van richtlijn 2021/1883).

4° De richtlijn legt op dat lidstaten voor bepaalde profielen beroepservaring gelijkstellen 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. Als reactie op het SERV advies worden de ISCO codes toegevoegd aan het artikel.

Op Europees niveau verliepen de politieke onderhandelingen van de blauwe kaart richtlijn moeizaam (de verplichte erkenning van vaardigheden en de afschaffing van het parallel systeem waren – ook voor Vlaanderen - de voornaamste discussiepunten). Na jaren onderhandeling werd er uiteindelijk een akkoord bereikt door de verplichte erkenning van vaardigheden te beperken tot 2 functies in IT sector (met als belangrijke bemerking dat de EU de lijst tweejaarlijks kan herzien op basis van arbeidsmarktnoden van de lidstaten waardoor er mogelijks meer functies worden opgenomen waarvoor geen diploma mag worden gevraagd mits er voldaan werd aan de voorwaarden omtrent vaardigheden) en behoud van de parallelle systemen: d.w.z. dat de lidstaten hun eigen nationaal systeem mogen bevoordelen. Voor het Vlaams gewest is dit dus de gecombineerde vergunning voor hoogopgeleiden) ten opzichte van het systeem blauwe kaart.

De gelijkstelling van ervaring met diploma is, zoals eerder vermeld, één van de punten waarom de onderhandelingen van de blauwe kaart richtlijn zo moeizaam verliepen. Het Vlaams gewest heeft hier, naast andere lidstaten, tijdens de onderhandelingen dan ook bezwaren bij geformuleerd. Uit het compromisvoorstel is de verplichte ervaring beperkt tot 2 functies in de ICT sector. De Vlaamse Regering wil deze verplichte soepelere maatregel dan ook enkel voorbehouden voor de begunstigden blauwe kaart.

Artikel 13

Dit artikel voorziet een nieuw art. 21/1 en is een omzetting van art. 20 van de richtlijn blauwe kaart 2021/1883. Het voorziet het recht op kortetermijnmobiliteit in functie van het uitoefenen van een werkactiviteit voor een maximale periode van 90 dagen binnen een periode van 180 dagen. Dit is een tijdelijke activiteit in het kader van dienstverlening dat in verband staat met de belangen van de werkgever in de eerste Europese lidstaat en de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van de houder van een blauwe kaart. Concreet gaat het hier om het recht om

onder meer vergaderingen, conferenties en seminaries bij te wonen (art. 16, § 1, 1^o) of om intra-EU dienstverrichting (art. 16, § 2, 2^o).

Artikel 14

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, ketenaansprakelijkheid, faillissement van de werkgever of omwille van het niet naleven van de sociale of fiscale regelgeving. 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. De seizoenarbeider die zich in deze omstandigheden bevindt en waarbij de werkgever zich niet houdt aan de uitbetaling van de vergoeding, kan hiervan een melding te maken bij de sociale inspectiedienst. De Vlaamse Sociale Inspectie van DWSE beschikt over een digitaal meldpunt voor inbreuken op de toepassing of uitvoering van Vlaamse maatregelen in het kader van werk & sociale economie. De Vlaamse Sociale Inspectie kan in dat geval optreden op basis van art. art 12 §1, 2^o van de wet van 30 april 1999 (de werkgever, zijn lasthebber of aangestelde heeft de grenzen of voorwaarden van de toelating tot arbeid niet gerespecteerd).

Artikel 15

Hoofdstuk 8, afdeling 3 van het voorliggende besluit voorziet in een gedeeltelijke omzetting van 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.

Artikel 15 voert een aanpassing door aan het punt 3^o (kwalificatievereisten categorieën ICT) in art. 26:

- a) de leidinggevende-ICT dient voortaan geen minimum kwalificatie van niveau 5 aan te tonen. Het is voldoende dat hij aantoonde een leidinggevende functie te bekleden conform de definitie "leidinggevend personeel" als bepaald in art. 1, 11^o. Door deze aanpassing wordt er in een gelijkschakeling voorzien tussen de Europese en Vlaamse categorie van leidinggevend personeel;
- b) de specialist-ICT die een functie uitoefent op vlak van informatie- en communicatietechnologie (ISCO-08 codes 25 en 133) kan in de plaats van een minimum kwalificatie niveau 5 voortaan aantonen dat hij over beroepservaring beschikt als hij minimaal drie jaar relevante beroepservaring heeft verworven binnen zeven jaar voor de aanvraag van een toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon. Door deze aanpassing wordt er in een gelijkschakeling voorzien met de blauwe kaart richtlijn 2021/1883 waar eenzelfde versoepeling wordt voorzien voor de 2 IT functies (cf. artikel 21, tweede lid);
- c) de stagiair-werknemer-ICT: voor deze categorie verandert er niets, een minimum kwalificatie niveau 6 aan de hand van een universitair diploma blijft vereist.

Artikel 16

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 tevens bemiddelt tussen werkgever en werknemer, 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 17

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 3 van dit ontwerp.

Artikel 18

Artikel 46 bevat de documenten die toegevoegd worden aan een aanvraag voor een Europese blauwe kaart:

- de wijziging in punt 2° wordt in samenhang gelezen met de aanpassingen inzake gelijkgestelde ervaring (artikel 12, 4° van dit ontwerp);
- aan dit artikel wordt een nieuw lid 3 en 4 ingevoegd: deze leden zijn een omzetting van art. 21 van de richtlijn 2021/1883 in het kader van een aanvraag langetermijnmobiliteit. Bij dergelijke aanvraag worden andere bewijsstukken opgevraagd.

Artikel 19

Artikel 50 bevat de documenten die toegevoegd worden aan een aanvraag voor een vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste leidinggevende-ICT of specialist-ICT. Het artikel wordt in samenhang gelezen met de aanpassingen inzake gelijkgestelde ervaring voor de specialist-ICT in art. 14, b) van dit ontwerp.

Artikel 20

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 21

Aan artikel 57 wordt een punt 3° toegevoegd, dat voor de toelating tot arbeid van een bedienaar van een erkende eredienst, door de werkgever (de betrokken erkende lokale geloofsgemeenschap) het schriftelijk bewijs moet worden voorgelegd waaruit blijkt dat de betrokken bedienaar van de erkende eredienst noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks bezoldigd wordt door een buitenlandse overheid. Het schriftelijk bewijs wordt op straffe van onontvankelijkheid aangetoond aan de hand van één of meerdere van de hierna opgesomde documenten:

- een kopie van een arbeidsovereenkomst naar Belgisch recht gedagtekend en ondertekend door beide partijen;
- een gedagtekende en schriftelijke verklaring van de Federale Overheidsdienst Justitie waaruit blijkt dat de bedienaar van de erkende eredienst wordt bezoldigd door de federale overheid in het kader van artikel 181 van de Grondwet en de Wet van 2 augustus 1974 betreffende de wedden van de titularissen van sommige openbare ambten, van de bedienaars van de erkende erediensten en van de afgevaardigden van de Centrale vrijzinnige Raad;
- een gedagtekende en schriftelijke verklaring van het federaal erkend representatief orgaan van de erkende eredienst waarin verklaard wordt dat de betrokken bedienaar van de erkende eredienst niet wordt bezoldigd door een buitenlandse overheid.

Dossiers voor toelatingen tot arbeid van bedienaars erkende erediensten worden door de Dienst Economische Migratie ten allen tijde voorgelegd aan de Informatie- en Screeningsdienst (ISD) lokale geloofsgemeenschappen van het Agentschap Binnenlands Bestuur.

De voormelde dienst formuleert een schriftelijk advies aan de Dienst Economische Migratie.

Indien door de ISD wordt vastgesteld dat het bewijs aangeleverd door de werkgever niet strookt met de reële situatie en er wel sprake is van een bezoldiging door een buitenlandse overheid aan de bedienaar van de erkende eredienst wordt de toelating tot arbeid door de Dienst Economische Migratie geweigerd. Wanneer de ISD vaststelt dat deze bezoldiging zijn ingang kent tijdens de geldigheidsduur van de toelating tot arbeid, wordt de Dienst Economische Migratie hiervan tijdig schriftelijk ter kennis gebracht waarna de Dienst Economische Migratie de toelating tot arbeid intrekt.

Artikel 22

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 8, 3° van dit ontwerp).

Artikel 23

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 functies die via artikel 18 aangevraagd kunnen worden, zijn i.t.t. de toelatingen voor hooggeschoolde profielen niet gebonden aan bepaalde diplomavereisten. 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). Toelatingen tot arbeid in het kader van economische migratie kunnen toegekend worden indien de kandidaat-werknemer een structurele bijdrage kan leveren aan onze arbeidsmarkt en een versterking biedt aan het economisch

weefsel in Vlaanderen. Om oneigenlijk gebruik van het kanaal economische migratie tegen te gaan, worden extra handvaten ingebouwd om de kwalificaties van de kandidaat-werknemer in functie van de beoogde functie te beoordelen. Het is uiteraard belangrijk dat er een “match” is tussen de vereisten van de beoogde functie en de professionele kwalificaties van de kandidaat-werknemer. Extra documenten worden opgevraagd, hetgeen de administratie de nodige informatie geeft om de tewerkstelling van een economische migrant in de categorie knelpuntberoepen en overige 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.

De kwalificaties van de kandidaat-werknemer moeten daarbij gestaafd worden. Indien voorhanden, wordt het diploma of het getuigschrift toegevoegd dat de kwalificaties bevestigt. Indien een diploma of getuigschrift niet voorhanden is, wordt de werkervaring die in het CV opgenomen is, gestaafd aan de hand van tewerkstellingsattesten. 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. Deze nieuwe werkwijze heeft als doel om de beoogde “match” te verifiëren.

Wanneer er twijfels zijn bij de waarachtigheid van de voorgelegde informatie, kan de administratie hiervan bevestiging vragen door een buitenlandse overheid. De administratie kan in geval van twijfel bij de voorgelegde getuigschriften of ervaringsbewijzen een officiële bevestiging laten vragen in het buitenland. Dit bijvoorbeeld bij een vermoeden van valsheid of wanneer de kandidaat-werknemer bij een eerdere visumaanvraag een andere werkervaring aangaf. Op verzoek van de administratie legt de werkgever in dat geval het bewijs van attestering voor door de buitenlandse overheid.

Waar aanvankelijk enkel de publieke arbeidsbemiddelingsdienst die lid is van “WAPES”, of de diplomatieke of consulaire post van het land waar de buitenlandse werknemer is gevestigd aanvaard werden, wordt dit uitgebreid naar elke overheidsdienst, die de waarachtigheid van deze gegevens kan aantonen. Hierdoor beschikt de aanvrager over een ruimere waaier aan mogelijkheden om de beoogde validatie te verkrijgen. Een tewerkstellingsattest van de bevoegde overheid die instaat voor sociale zekerheid of fiscaliteit is mogelijk sneller te bekomen dan een validatie door de PES of de buitenlandse post. Hierdoor wordt tegemoet gekomen aan de vrees dat een uitbreiding van de voor te leggen documenten de procedure zal vertragen. Deze maatregel wordt ingevoerd om oneigenlijk gebruik van het economisch migratiekanaal 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 in het thuisland, is de geschiktheid van de kandidaat in laag- en middengeschoolde functies immers niet altijd af te leiden uit een diploma.

Artikel 24

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

De buitenlandse werknemer moet voortaan enkel de loonfiches van de periode van zes maanden van de recentste toelating tot arbeid, die de recentste aanvraag tot toelating tot arbeid van onbepaalde duur voorafgaat voorleggen omdat de Dienst Economische Migratie via machtiging tot authentieke bronnen reeds een zicht heeft op alle loonfiches. De loonfiches van het laatste kwartaal tot maximaal de laatste zes maanden ontbreken nog in de applicatie.

Artikelen 25-25

Er worden een aantal wijzigingen doorgevoerd in de artikelen 66-67:

In artikel 1 van dit ontwerp wordt een definitie toegevoegd van aangetekend schrijven. Negatieve beslissingen en beslissingen van onontvankelijkheid worden aangetekend betekend aan de aanvrager volgens deze definitie. Dit geldt zowel voor beslissingen in eerste aanleg als beslissingen in beroep. De werknemer wordt elektronisch in kennis gesteld van de beslissing. De e-mailgegevens van de werknemer zijn als verplicht veld opgenomen in het aanvraagformulier in het Uniek Loket. Positieve beslissingen worden in de gecombineerde procedure overgemaakt aan de Dienst Vreemdelingenzaken voor verdere behandeling.

Wat nieuwe aanvragen tijdens hangende beroepsprocedures betreft, wordt het principe omgedraaid. Heden wordt een nieuwe aanvraag niet ontvankelijk verklaard, zolang het beroep bij de minister hangende is. In de nieuwe regel wordt het beroep zonder gevolg gezet, wanneer een toelating afgeleverd werd aan de werknemer die het voorwerp uitmaakt van het beroep. Het is immers mogelijk dat dezelfde of een andere werkgever tijdens het beroep een toelating bekomt voor deze werknemer. Deze regel is niet van toepassing op beroepsprocedures tegen toelatingen van onbepaalde duur. Deze worden behandeld, ook wanneer de werknemer een nieuwe toelating krijgt van bepaalde duur.

Artikel 26

In artikel 70 wordt dezelfde bepaling opgenomen inzake mandatarissen als in artikel 42, zie hoger ontwerp artikel 16.

Artikel 27

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 in uitzonderlijke omstandigheden die verbonden zijn aan de complexiteit van de aanvraag. 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. Er wordt benadrukt dat de verlengingsprocedure enkel in uitzonderlijke omstandigheden wordt gerechtvaardigd. In volgende gevallen is er sprake van een uitzonderlijke omstandigheden:

- wanneer er bijkomende controles nodig zijn teneinde de openbare rust, veiligheid en openbare orde te garanderen;
- wanneer wordt geoordeeld dat (aanvullende) inspectiecontroles of gerechtelijke onderzoeken nodig zijn of nog niet zijn afgerond;
- wanneer wordt geoordeeld dat aanvullende controles nodig zijn bij indicaties van een oneigenlijk gebruik van het economisch migratiekanaal.

Artikel 28

De betekening en kennisgeving van beslissingen in het kader van de gecombineerde vergunning gelden eveneens in de procedure arbeidskaarten. Eén verschilpunt met de gecombineerde vergunning is dat ook positieve beslissingen rechtstreeks aan de aanvrager betekend worden, en niet louter aan de Dienst Vreemdelingenzaken (als onderdeel van de gecombineerde procedure).

Artikel 29

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°). Bijkomstige tewerkstelling (zonder extra aanvraag) is mogelijk voor internationaal docenten, onderzoekers of flexi-jobs (artikel 4 besluit).

Artikel 30

Dit artikel bepaalt dat de minister van werk belast is met de uitvoering van dit besluit.

Artikel 3128

Dit artikel voorziet de datum van inwerkingtreding. Het besluit treedt in werking op 1 mei 2024.

Artikel 32

De toegang tot de categorie overige wordt door dit voorliggend wijzigingsbesluit ingeperkt (zie artikel 9 van dit ontwerp). Toelatingen die uitgereikt werden op basis van de oude, soepelere regelgeving, blijven gelden tot ze verstrijken. Concreet gaat dit om toelatingen die geen ruim knelpuntberoep betreffen. De toelating wordt dus niet ingetrokken omdat de toelatingsvoorwaarden niet langer vervuld zijn. Aanvragen tot hernieuwing van deze toelatingen worden eveneens beoordeeld op basis van de oude regelgeving, voor zover de aanvraag ingediend wordt door dezelfde werkgever en voor eenzelfde functie (cf. artikel 11, §2, tweede lid van het bestaande besluit). Hernieuwingsaanvragen ingediend door een nieuwe werkgever of voor een nieuwe functie vereisen een nieuw arbeidsmarktonderzoek, en zullen bijgevolg getoetst worden aan de nieuwe bepalingen van dit besluit.

3 BESTUURLIJKE IMPACT (PRO MEMORIE)

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Dit ontwerp 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 ontwerp 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 werd gekoppeld aan het ontwerp van besluit.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Niet van toepassing

4 VERDER TRAJECT

Het ontwerp van besluit zal na goedkeuring worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad .

5 VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar definitieve goedkeuring te verlenen aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- 2° te gelasten voornoemd besluit van de Vlaamse Regering in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

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

Jo BROUNS