Migratie in cijfers en in rechten
2020 | Katern uit het jaarverslag

MYRIA
Federaal Migratiecentrum



Economische migratie, vrij verkeer en studenten

Economische migratie naar België zit de jongste jaren — afgaand op meerdere indicatoren — in de lift. Deze migratiestromen komen vooral uit de Europese Unie. Dankzij het vrij verkeer van werknemers zijn er voor Europeanen soepelere voorwaarden inzake toegang tot het grondgebied, tot verblijf en tot arbeid. Voor gedetacheerde personen gelden andere regels. Deze werknemers die tewerkgesteld zijn in een andere EU-lidstaat worden tijdelijk naar België gestuurd om er een dienstverleningsovereenkomst uit te voeren, en dat in het kader van het vrij verkeer van diensten. In deze katern komt Myria ook terug op sleutelelementen van de Socio-economische monitoring die gepubliceerd werd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, en waaraan Myria eveneens heeft bijgedragen.

Cijfers

De gegevensanalyse bestaat uit vier delen.

Om te beginnen onderzoekt Myria de economische migratie in België aan de hand van verschillende aspecten: toegang tot het grondgebied, toegang tot verblijf en toegang tot arbeid. Daarna volgt de analyse van een andere vorm van economische migratie: professionele detacheringen naar België. In het derde deel ligt de focus op studentenmigratie. Het vierde en laatste deel gaat over de positie van de bevolking van vreemde origine op de arbeidsmarkt, op basis van gegevens die zijn verzameld in het kader van de Socio-economische monitoring 2019.

Voordat met de eigenlijke analyse wordt begonnen, is het belangrijk om de gebruikte gegevens te bestuderen. We wijzen er nog op dat de referentiejaren van de voorgestelde gegevens verschillen naargelang de bronnen. Het gaat steeds om de laatste gegevens die beschikbaar waren bij de redactie van deze katern (oktober 2020).

Economische migratie

Vrij verkeer en economische migratie zijn complexe onderwerpen om te bestuderen aan de hand van de beschikbare cijfers. Er bestaat immers geen unieke databank die de fenomenen volledig documenteert. De gegevens hieronder hebben telkens betrekking op een specifiek aspect van dit type migratie.

1. Toegang tot het grondgebied om professionele redenen

Aangezien Europese burgers geen toelating nodig hebben om het Belgische grondgebied te betreden, hebben de gegevens rond visa die toegekend zijn om professionele redenen alleen betrekking op derdelanders. Dat belet niet dat bepaalde beroepscategorieën een machtiging tot verblijf kunnen krijgen op grond van een op het Belgische grondgebied opgestarte procedure.

2. Toegang tot verblijf om economische redenen

In dit deel komen de eerste verblijfstitels aan bod die afgegeven zijn op basis van een bezoldigde activiteit en ze hebben betrekking op alle nationaliteiten. Ter herinnering, de reden waarom een visum of een verblijfstitel wordt afgegeven biedt geen garantie dat iemand ook effectief aan de slag gaat. Daarenboven kunnen personen die een verblijfstitel gekregen hebben om niet-professionele redenen ook werken als de wet dat toelaat.

3. Toegang tot arbeid

Verschillende gegevens gaan hierover:

- **De arbeidskaarten voor loontrekkenden**
  In 2018 moesten buitenlandse werknemers die als loontrekkenden (met een arbeidsovereenkomst) in België wensten te werken nog over een arbeidskaart beschikken. Deze toelating geldt niet voor onderdanen van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (Europese Unie, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en evenmin voor onderdanen van Zwitserland. Toch bestaan er een aantal vrijstellingen.

  In 2019 is de wetgeving inzake de uitreiking van arbeidskaarten gewijzigd (zie “Recente ontwikkelingen” in deze katern). In het volgende verslag van 2021 zullen de nieuwe procedures inzake vergunningen het voorwerp uitmaken van een statistische analyse.

- **Beroepskaarten voor zelfstandigen**
  De beroepskaart is de toelating die vereist is voor niet-Belgen die een beroepsactiviteit als zelfstandige in België wensen uit te oefenen. Ook deze voorwaarde geldt niet voor onderdanen van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (Europese Unie, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en evenmin voor onderdanen van Zwitserland. Net als voor de arbeidskaart bestaan ook hier bepaalde vrijstellingen.

  Zowel de arbeidskaarten als de beroepskaarten worden uitgereikt door de gewesten en door de Duitstalige Gemeenschap.

- **RSVZ-plichtige zelfstandigen**
  Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) beheert de sociale zekerheid van zelfstandige werkkrachten. Aan de hand van de RSVZ-gegevens kan de intensiteit van de zelfstandige activiteit van de vreemdelingen in kaart worden gebracht. Deze databank bevat alle zelfstandigen en helpers (Belgen en buitenlanders) die aangesloten zijn bij deze openbare socialezekerheidsinstelling. Daarmee kan de zelfstandige activiteit van buitenlanders worden bestudeerd, bovenop de gegevens over de beroepskaarten. Alle nationaliteiten (EU en niet-EU) zijn erin opgenomen. Bij de RSVZ-plichtigen die in deze katern aan bod komen gaat het uitsluitend om zelfstandigen. In tegenstelling tot het verslag van 2019 houdt de analyse geen rekening met zelfstandige helpers.

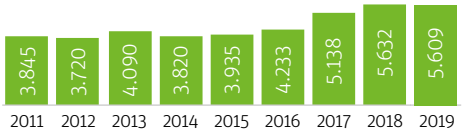
Economische migratie

1. Toegang tot het grondgebied om professionele redenen

Visa lang verblijf in 2019

In 2019 werden **5.609** visa lang verblijf uitgereikt om professionele redenen, goed voor 17% van het totale aantal uitgereikte visa lang verblijf.

Visa lang verblijf toegekend om professionele redenen



Na een constante toename sinds 2014 is het aantal visa dat om professionele redenen is toegekend de afgelopen twee jaar gestabiliseerd rond ongeveer 5.600.

In 2019:

- Het aandeel weigeringen is doorgaans heel laag. Gemiddeld is het weigeringspercentage, alle nationaliteiten samen genomen, 1,8%. Onder de voornaamste begunstigden ligt dat percentage evenwel hoger voor de **Marokkanen**, terwijl dit voor andere nationaliteiten zoals de **Japanners** nihil is.
- De **Indiërs** zijn veruit de voornaamste begunstigden van deze visa. Zij kregen 35% van de visa lang verblijf om professionele redenen uitgereikt. In aantallen zijn ze wel minder talrijk dan in 2018 (-373).

Tussen 2018 en 2019 is het aantal Turkse begunstigden verdubbeld. De **Turken** stonden in 2018 nog op de 5e plaats maar zijn in 2019 opgeklommen naar de 2e plaats.

Voornaamste begunstigden van visa lang verblijf om professionele redenen in 2019



bron: FOD Buitenlandse Zaken

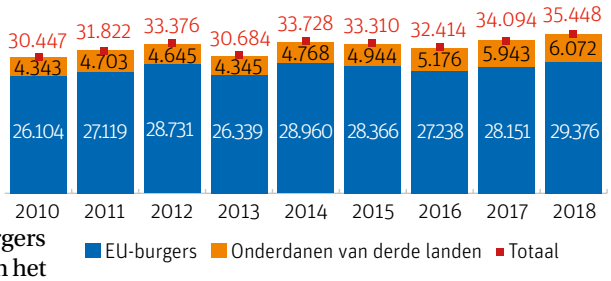
2. Toegang tot verblijf om economische redenen

Eerste verblijfstitels toegekend op basis van een bezoldigde activiteit in 2018

In 2018 zijn meer dan 35.000 eerste verblijfstitels toegekend op basis van een bezoldigde activiteit.

Sinds 2010 schommelt het aantal eerste verblijfstitels toegekend op basis van een bezoldigde activiteit. Sinds 2016 is er een lichte toename (+9% in twee jaar).

Eerste verblijfstitels toegekend op basis van een bezoldigde activiteit (2010-2018)



De situatie in 2018:

- Er werden 35.448 eerste verblijfstitels toegekend op basis van een bezoldigde activiteit, waarvan 29.376 aan EU-burgers (83%) en 6.072 aan onderdanen van derde landen (17%) die in het buitenland zijn geboren.
- De Roemenen vormen de voornaamste nationaliteit. Meer dan een vijfde van de eerste verblijfstitels die om die reden zijn toegekend gaat naar Roemenen.
- Onder de onderdanen van derde landen zijn de Indiërs de eerste begunstigden voor visa lang verblijf die om professionele redenen worden toegekend. Ze maken evenwel niet meer dan 5% van het totale aantal begunstigden uit.

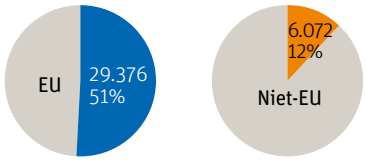
Voornaamste begunstigden van deze eerste verblijfstitels

EU-burgers			Onderdanen van derde landen		
Nationaliteit	**Aantal**	**Percentage ten opzichte van het totaal**	**Nationaliteit**	**Aantal**	**Percentage ten opzichte van het totaal**
Roemenië	7.529	21%	**India**	1.642	5%
Frankrijk	4.321	12%	**Ver. Staten**	854	2%
Polen	2.657	7%	**Japan**	388	1%
Italië	2.575	7%	**Turkije**	288	1%
Nederland	2.371	7%	**China**	236	1%
Andere EU	*9.923*	*28%*	***Andere niet-EU***	*2.664*	*8%*
Totaal EU	**29.376**	**83%**	**Totaal niet-EU**	**6.072**	**17%**
Totaal (alle nationaliteiten samen genomen)					**35.448**

Bij EU-burgers werd in 2018 meer dan de helft van alle eerste verblijfstitels toegekend op basis van een bezoldigde activiteit. Bij onderdanen van derde landen ligt dat percentage met 12% veel lager.

Dit verschil kan met name worden verklaard door verschillende rechten inzake toegang tot het grondgebied, verblijf en werk naargelang de nationaliteit die een migrant heeft. Het vrij verkeer maakt het voor EU-burgers gemakkelijker om in de EU-lidstaten te werken.

Percentages op het totaal van de in 2018 afgeleverde eerste verblijfstitels



bron: DVZ

3. Toegang tot arbeid

Arbeidskaarten voor loontrekkenden in 2018

In 2018 werden in België **49.901** arbeidskaarten (A, B en C) afgeleverd. Dat zijn er 9% meer dan in 2017 (45.827 arbeidskaarten*).

* Het totale aantal in 2017 uitgereikte arbeidskaarten verschilt van het aantal dat in ons vorige verslag werd gepubliceerd, omdat het Waals Gewest zijn gegevens sindsdien heeft gecorrigeerd.

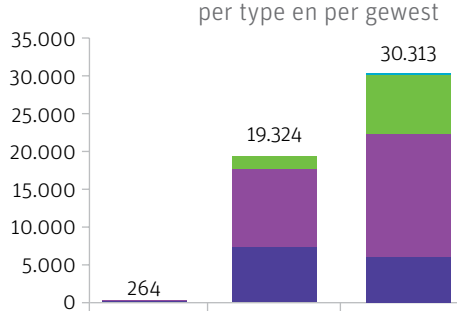
In 2018 was inzake arbeidskaarten nog steeds de oude wetgeving van kracht.

De **arbeidskaart A** is geldig voor onbeperkte duur en voor alle arbeid in loondienst. Deze kaart is voorbehouden voor werknemers die gedurende meerdere jaren gewerkt hebben met een arbeidskaart B.

De **arbeidskaart B** is maximaal 12 maanden geldig en is beperkt tot één enkele werkgever. In principe moet de goedkeuring voor de tewerkstelling worden bekomen door de werkgever voordat de werknemer in België aankomt. Anders gezegd, het recht op werk opent het recht op verblijf en immigratie. Dit type arbeidskaarten omvat ook de Europese blauwe kaarten, die alleen worden afgegeven aan mensen die heel hoog zijn opgeleid. Deze laatsten moeten aan bijzondere voorwaarden voldoen.

De **arbeidskaart C** is eveneens 12 maanden geldig, maar laat de vreemdeling toe om voor elke werkgever te werken. In tegenstelling tot de arbeidskaart B wordt de arbeidskaart C aangevraagd op het Belgische grondgebied, wanneer het verblijfsstatuut toegang verleent tot de arbeidsmarkt.

Aantal in 2018 uitgereikte kaarten per type en per gewest



	Arbeidskaart A	Arbeidskaart B (Hernieuwingen inbegrepen)	Arbeidskaart C (Hernieuwingen inbegrepen)	Totaal
Duitstalige Gemeensch.	-	75	310	385
Waals Gewest	64	1.663	7.831	9.558
Vlaams Gewest	102	10.324	16.195	26.621
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	98	7.262	5.977	13.337
Totaal	**264**	**19.324**	**30.313**	**49.901**

Meer dan de helft van de arbeidskaarten door het Vlaams Gewest afgeleverd

- In 2018 werden in totaal 264 arbeidskaarten A, 19.324 arbeidskaarten B en 30.313 arbeidskaarten C afgeleverd. Daarvan werd 61% op het Belgische grondgebied aangevraagd.
- Op gewestelijk niveau werd in 2018 53% van de arbeidskaarten afgegeven door het Vlaamse Gewest, 27% door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 19% door het Waals Gewest en slechts 1% door de Duitstalige Gemeenschap.
- Meer specifiek werd ruim de helft van de arbeidskaarten B en C in 2018 door het Vlaams Gewest afgegeven.
- Tussen 2017 en 2018 is het aantal arbeidskaarten A (onbeperkt) met 36% gedaald (415 arbeidskaarten in 2017), zijn de arbeidskaarten B met 20% toegenomen (16.145 arbeidskaarten in 2017) en zijn de op het Belgische grondgebied aangevraagde arbeidskaarten heel licht toegenomen (29.267 arbeidskaarten C in 2017).

De voornaamste nationaliteiten per type in 2018 toegekende arbeidskaart

- Op nationaal niveau, alle gewesten samen, hebben de Indiërs de meeste arbeidskaarten A ontvangen (41 in totaal, goed voor 16%). Dat is bijna net zoveel als de Marokkanen, die 40 arbeidskaarten A voor onbepaalde tijd kregen uitgereikt.
- Met 6.535 ontvangen kaarten zijn de Indiërs ook de voornaamste begunstigden van arbeidskaarten B. Zij kregen 34% van alle in België afgegeven arbeidskaarten B.
- De Afghanen kregen 5.802 van de op het Belgische grondgebied aangevraagde arbeidskaarten C (waarvan 74% van het Vlaamse Gewest), wat meer is dan voor elke andere nationaliteit. Het aantal aan Afghanen afgegeven arbeidskaarten C is goed voor 19% van de 30.313 toegekende arbeidskaarten C.

bron: Waals Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Duitstalige Gemeenschap en FOD Werkgelegenheid

Beroepskaarten voor zelfstandigen in 2019

Op een totaal van 1.811 beslissingen hebben er in 2019 **1.164 geleid tot de toekenning van een beroepskaart** (nieuw of vernieuwd). In vergelijking met 2018 (1.016) is dat een lichte toename van het aantal positieve beslissingen (+15%).

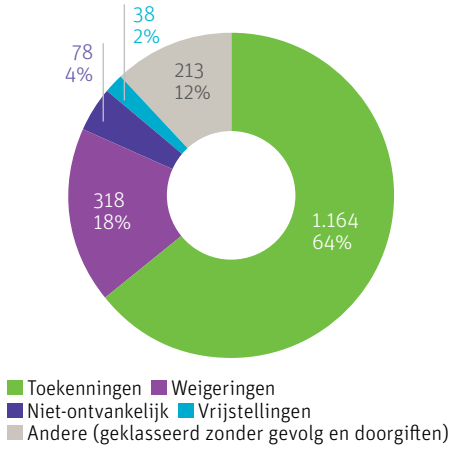
Toekenning van beroepskaarten per gewest, 2019



In 2019:

- Het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben met respectievelijk 479 en 474 kaarten (41%) ongeveer evenveel beroepskaarten uitgereikt.
- Het Waals Gewest heeft er 208 uitgereikt (18%), de Duitstalige Gemeenschap maar 3 (0,3%).
- De Indiërs zijn de voornaamste begunstigden en goed voor 13% van alle begunstigden onder derdelanders.

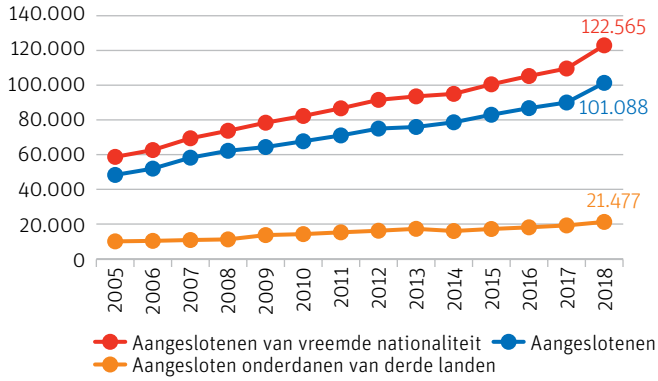
In 2019 heeft **64%** van de beslissingen geleid tot het toekennen van een beroepskaart (nieuw of vernieuwd).



bron: Waals Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Vlaams Gewest en Duitstalige Gemeenschap

RSVZ-plichtige zelfstandigen in 2018

Evolutie van het aantal RSVZ-plichtige zelfstandigen*, 2005-2018



* Niet inbegrepen in deze cijfers zijn de zelfstandige helpers, noch de onbepaalden, zoals dat in de officiële verslagen van de RSVZ gebeurt.

Op 31 december 2018 waren 1.049.159 zelfstandigen aangesloten bij het RSVZ. 122.565 daarvan, of 12% van het totaal, hadden een vreemde nationaliteit. Van die zelfstandige buitenlanders was 82% EU-burger.

In 2018:

- De drie voornaamste nationaliteiten zijn goed voor 45% van het totale aantal buitenlandse aangeslotenen. Het gaat om Roemenen (23.140), Nederlanders (16.837) en Fransen (15.407). De voornaamste zelfstandige derdelanders zijn de Marokkanen (2.931), Turken (2.643) en Chinezen (1.831).
- 43% van de zelfstandigen is tussen 35 en 49 jaar oud.
- 83 % van de RSVZ-plichtigen is zelfstandige in hoofdberoep, 12% zelfstandige in bijberoep en bij 5% gaat het om gepensioneerden die een zelfstandige activiteit uitoefenen.

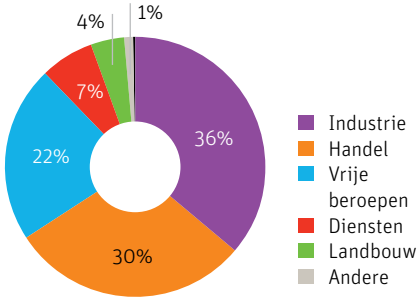
Bij bijna 75% van de zelfstandige aangeslotenen gaat het om mannen. In aantallen betekent dat 91.200 mannen, tegenover 31.365 vrouwen.

- Tussen 2005 en 2018 is het aantal buitenlandse RSVZ-plichtige zelfstandigen constant toegenomen (x2,1). Deze stijging valt met name toe te schrijven aan de nieuwe lidstaten die sinds 2004 tot de EU zijn toegetreden.
- Tussen 2017 en 2018 is het aantal Europese zelfstandigen gestegen van 89.835 naar 101.088 (+13%), het aantal zelfstandigen bij derdelanders van 19.466 naar 21.477 (+10%).

De industrie, de handel en de vrije beroepen zijn de sectoren die het sterkst vertegenwoordigd zijn bij de buitenlandse zelfstandigen die aangesloten zijn bij het RSVZ.

- Deze drie sectoren zijn goed voor 88% van alle activiteiten. De diensten en de landbouw maakten er in 2018 amper 7% en 4% van uit.
- Het profiel van de Belgische zelfstandigen verschilt lichtjes van dat van personen met een vreemde nationaliteit, aangezien de vrije beroepen het meest vertegenwoordigd zijn (33%) onder de Belgen. De handel komt ook op de 2e plaats (29%). De industriële sector daarentegen staat 3e (20%), terwijl die bij de buitenlandse zelfstandigen op de eerste plaats komt.

Verdeling van de aangeslotenen per sector 2018



bron: RSVZ

Detacheringen

De interne markt (of "eenheidsmarkt") van de Europese Unie (EU) is gebaseerd op vier fundamentele beginselen, ook wel de "vier vrijheden" genoemd. Het gaat om:

- het vrij verkeer van goederen
- het vrij verkeer van kapitaal
- het vrij verkeer van personen
- het vrij verkeer van diensten

Terwijl het vrij verkeer van werknemers voortvloeit uit het beginsel van het vrij verkeer van personen en het meest "zichtbare" aspect van de mobiliteit binnen de interne markt vormt, is een andere vorm van economische migratie, namelijk detacheringen, de jongste jaren almaar belangrijker geworden.

De voorwaarden voor vrij verkeer van personen zijn evenwel niet van toepassing op het fenomeen detacheringen, aangezien gedetacheerde werknemers zich niet op persoonlijke titel beroepen op hun recht op vrij verkeer. Het zijn immers de ondernemingen/zelfstandigen die gebruik maken van hun recht op het vrij verrichten van diensten. Het zijn dus de rechten die voortvloeien uit het vrij verkeer van diensten die detachering mogelijk maken: een onderneming die in een andere lidstaat dan België is gevestigd mag haar werknemers naar België sturen om deze dienstverlening te doen in het kader van een detachering. Niet alle werknemers of zelfstandigen die naar België worden gedetacheerd om een dienstverleningsovereenkomst uit te voeren zijn evenwel EU-burgers. Het Hof van Justitie van de EU heeft gesteld dat ook onderdanen van derde landen vrij binnen de EU kunnen worden gedetacheerd als zij in de lidstaat van waaruit zij worden gedetacheerd in het bezit zijn van een verblijfsvergunning en een arbeidskaart.

Op Europees niveau is minder informatie beschikbaar over dit soort arbeidsmobiliteit, omdat die doorgaans meer circulair en van kortere duur is. Bovendien bestaat er geen gestandaardiseerd systeem voor de registratie van detacheringen*. Voor elke detachering naar België is de werkgever evenwel gehouden deze detachering te melden via een verplichte LIMOSA-aangifte. Zo laat de LIMOSA-databank toe om de trends te zien in deze stromen van tijdelijke zendingen.

Wel is het zo dat zodra de LIMOSA-aangifte is gedaan, die niet meer kan worden gewijzigd. In geval van wijziging van de detacheringsvoorwaarden of indien de detachering uiteindelijk niet mogelijk is, moet de aangifte worden geannuleerd (en moet eventueel een nieuwe aangifte worden gedaan met de nieuwe detacheringsvoorwaarden).

* Zie Lens, Mussche en Marx, 2019, *Europe's ever expanding mobility patterns – posting, third-country nationals and the single European labour market*, *Working paper CSB no. 19.08*, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.

Migratie om studieredenen

Personen die een verblijfsrecht hebben om studieredenen hebben het recht om te werken, ook al is dit recht beperkt wat de duur betreft van het werk dat is toegestaan. Myria heeft ervoor gekozen studiemigratie in deze katern te behandelen, ook al is dit soort migratie een volwaardig migratiekanaal.

Migratie om studieredenen kan vanuit verschillende invalshoeken worden benaderd:

- **visa lang verblijf type D*** (hebben alleen betrekking op onderdanen uit derde landen)
- **eerste verblijfstitels om onderwijsgerelateerde redenen** (die aan EU-burgers en derdelanders worden afgegeven).

* Visa kort verblijf worden ook toegekend voor studies, stages of conferenties. Die worden evenwel voor een periode van maximaal 90 dagen uitgereikt.

Detacheringen

De LIMOSA-databank

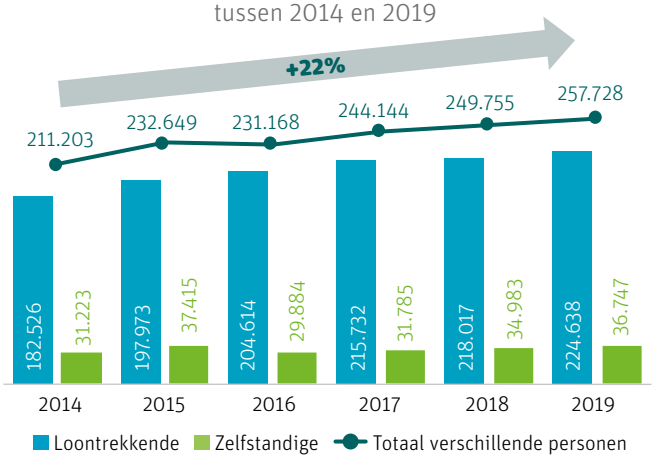
In het kader van het vrij verkeer van diensten binnen de Europese Unie (EU) kunnen personen die in een andere EU-lidstaat werken naar België worden gedetacheerd om er een dienstverleningsovereenkomst uit te voeren. Deze detacheringen moeten in de LIMOSA-databank worden gemeld, die vandaar een beeld geeft van de situatie en de evolutie van het fenomeen. Dat gebeurt via de:

- aangiften die binnen een bepaalde tijdspanne, voor een bepaald jaar, geldig zijn. Het gaat dus om een 'beeld' van de aangiften die betrekking hebben op een periode (bijvoorbeeld een kalenderjaar) en die op een bepaald moment na deze periode geldig zijn gebleven (die niet nadien zijn geannuleerd).
- gedurende een periode, meestal een jaar, ingediende aangiften. Het gaat hier om een 'follow-up' van meldingen van detacheringen die in de desbetreffende periode zijn ingevoerd, die ook betrekking kunnen hebben op een andere periode (bijvoorbeeld aangiften voor een detachering die voor het volgende jaar is gepland).

Beide types gegevens komen in deze katern aan bod. Zowel voor cijfers met betrekking tot aangiften die op een bepaald tijdstip geldig zijn, als voor cijfers met betrekking tot aangiften die in de loop van een periode zijn ingediend, moet er rekening worden gehouden met het feit dat deze cijfers vaak dubbel worden geteld. Zo kan het gaan om een persoon die als zelfstandige en als loontrekkende wordt gedetacheerd, of om een persoon die wordt gedetacheerd om in twee verschillende sectoren te werken. Bovendien kan eenzelfde persoon meerdere keren per jaar worden gedetacheerd en dus het voorwerp uitmaken van verschillende LIMOSA-aangiften. Het aantal aangiften dat in de loop van een jaar wordt ingediend kan onderhevig zijn aan dubbeltellingen die te maken hebben met de circulaire migratie voor arbeid en is dus op zich geen betrouwbare maatstaf om de omvang van het fenomeen in te schatten.

LIMOSA-aangiften geldig per jaar

Gedetacheerde personen per tewerkstellingsstatuut, tussen 2014 en 2019



Zowel bij de loontrekkenden als bij de zelfstandigen voeren de Nederlanders en de Polen in 2019 de ranglijst aan van de vaakst gedetacheerde personen.

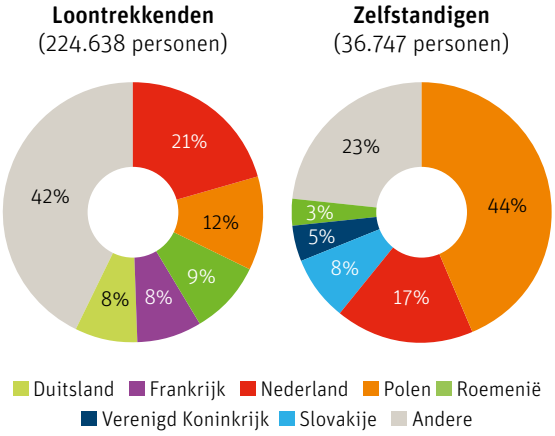
- Onder de zelfstandigen waren er 16.027 Polen, in 2019 bijna de helft (44%) van de 36.747 als zelfstandige gedetacheerde personen.
- Onder de loontrekkenden zijn er ook veel Roemenen, Fransen en Duitsers, terwijl bij de zelfstandigen de Slovaken, Britten en Roemenen de top 5 van de gedetacheerde nationaliteiten vervolledigen.
- Bij de meerderheid van de gedetacheerden ging het om EU-burgers. De voornaamste niet-EU-nationaliteiten waren de Oekraïners bij de loontrekkenden (8.077 loontrekkenden) en de Brazilianen bij de zelfstandigen (631 zelfstandigen).

257.728 gedetacheerde personen in België in 2019

De afgelopen vijf jaar wordt een opwaartse algemene trend vastgesteld in zowel het aantal loontrekkenden als zelfstandigen dat naar België wordt gedetacheerd.

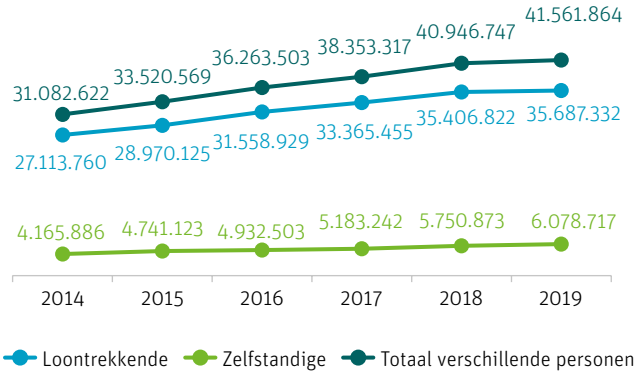
Zo werden in 2019 257.728 personen naar België gedetacheerd, 22% meer dan in 2014 (211.203 personen). Zo'n 6 keer meer mensen werden als loontrekkende gedetacheerd dan als zelfstandige.

Top 5 van nationaliteiten van de in 2019 gedetacheerde personen



bron: RSZ

Aantal tussen 2014 en 2019 aangegeven kalenderdagen

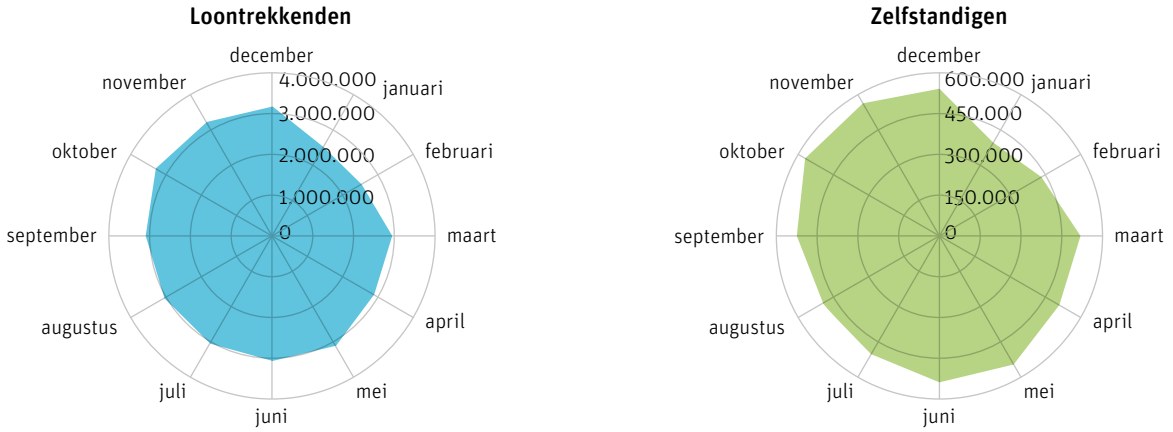


Uit een analyse van het aantal aangegeven kalenderdagen per jaar blijkt ook een aanhoudende groei tussen 2014 en 2018, van 31.082.622 naar 40.946.747.

In 2019 was de stijging wel minder uitgesproken en kwam dat aantal uit op 41.561.864, een stijging met 2% ten opzichte van het voorgaande jaar (1% voor loontrekkenden en 6% voor zelfstandigen).

* Met een kalenderdag wordt elke dag van de kalender van het kalenderjaar bedoeld, met inbegrip van feestdagen en vrije dagen (niet-gewerkte dagen).

In 2019 aangegeven kalenderdagen



Voor het jaar 2019 liggen de cijfers over het aantal aangegeven kalenderdagen voor zowel loontrekkenden als zelfstandigen hoger in het laatste kwartaal van het jaar (tussen september en december). Tegelijk worden de laagste cijfers waargenomen in het eerste kwartaal van het jaar, tussen januari en april.

Bij ruim de helft (58%) van de detacherings-aangiften van zelfstandigen in 2019 ging het om een Pools bedrijf.

Top 5 van vestigingslanden van bedrijven die in 2019 een detachering hebben aangegeven, per tewerkstellingsstatuut



Voor een gedetacheerde kunnen verschillende LIMOSA-aangiften worden ingediend, als de betrokkene voor de uitvoering van meerdere contracten wordt gedetacheerd.

Zo werden voor het jaar 2019 in België 736.256 aangiften van detachering van loontrekkenden en 160.610 aangiften van detachering van zelfstandigen ingediend.

Wat de detacheringsaangiften van loontrekkenden betreft, wordt de eerste plaats ingenomen door bedrijven die in Nederland zijn gevestigd (18%), gevolgd door bedrijven die in Polen (16%), Portugal (11%), Roemenië (9%) en Frankrijk (8%) zijn gevestigd.

De bedrijven met het grootste aantal aangiften inzake detachering van zelfstandigen waren gevestigd in Polen (58% van de 160.610 aangiften). Daarna volgen bedrijven gevestigd in Nederland (12%), Slovakije (11%), Tsjechië (4%) en het Verenigd Koninkrijk (2%).

bron: RSZ

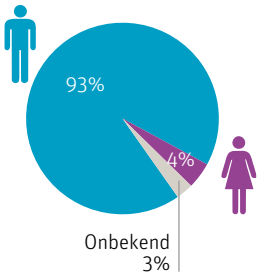
In de loop van het jaar 2019 ingediende LIMOSA-aangiften

De procedure van de LIMOSA-aangiften: tijdens een jaar ingediende aangiften

Voor 242.819 personen werd in de loop van het jaar 2019 een detacheringsaangifte ingediend (niet noodzakelijk voor detacheringen in het jaar 2019). Voor 10.082 mensen werd die aangifte geannuleerd, terwijl voor 232.737 personen (96%) de aangifte geldig bleef. De onderstaande cijfers hebben alleen betrekking op de 232.737 personen voor wie in 2019 een aangifte is ingediend die achteraf niet is geannuleerd.

Er moet worden opgemerkt dat, aangezien niet alle in 2019 ingediende aangiften betrekking hadden op detacheringen die in 2019 plaatsvonden en niet alle detacheringen in 2019 in hetzelfde jaar werden aangegeven, het aantal in 2019 ingediende aangiften niet hetzelfde is als het aantal geldige aangiften voor het jaar 2019, dat op de vorige pagina's aan bod is gekomen.

Gedetacheerde personen per geslacht



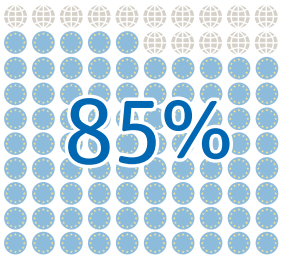
Van de 232.737 gedetacheerde personen was de overgrote meerderheid (93%) man (voor 3% is het geslacht niet bekend).

De sectoren die hiermee het meest te maken hebben waren de bouw en de elektrische installaties, de hout-, metaal- en petrochemische industrie naast het transport, de distributie en de handel.

Top 5 van de sectoren voor detachering

Sector	%
Bouw en installaties	39,9%
Industrie	12,4%
Transport, distributie en handel	9,3%
Landbouw en vlees	2,0%
ICT en telefonie	1,2%
Andere	35,2%
Totaal	100%

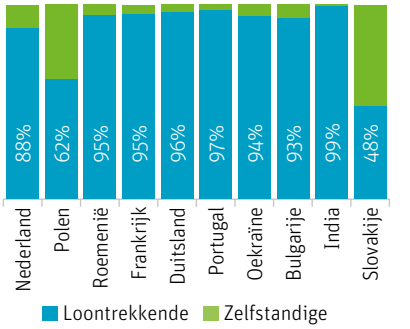
Aandeel EU-burgers



De overgrote meerderheid van de gedetacheerde personen zijn EU-burgers. Concreet gaat het om 198.422 mensen (85%) van de in totaal 232.737 personen voor wie in 2019 een detachering is aangegeven die niet is geannuleerd.

In totaal werd 14% van de personen als zelfstandige gedetacheerd en 86% als loontrekkende. De percentages verschillen evenwel sterk voor de tien meest vertegenwoordigde nationaliteiten, variërend van 48% loontrekkenden bij de Slovaken, 62% bij de Polen tot 99% bij de Indiërs.

Percentage personen per type tewerkstelling, voor de 10 eerste nationaliteiten



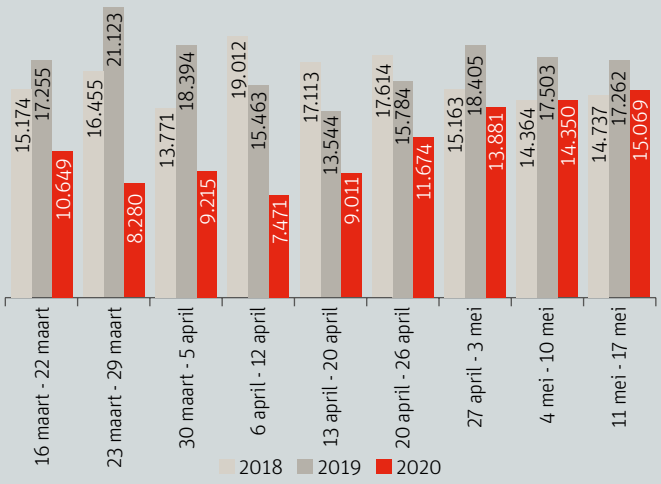
bron: RSZ

Impact van de COVID-19-maatregelen op de aangiften van detacheringen in 2020

De *lockdown*-maatregelen die de Belgische regering in maart 2020 heeft genomen hadden een aanzienlijke impact op de detacheringen in België.

Uit een vergelijking van het aantal ingediende aanvragen per week tijdens het eerste deel van de *lockdown* met het aantal aanvragen dat in dezelfde periodes van de twee voorgaande jaren is ingediend, blijkt in 2020 een aanzienlijke daling. De grootste verschillen doen zich voor tijdens de laatste week van maart en de eerste week van april. Medio april wordt een licht herstel vastgesteld en vanaf begin mei beginnen de cijfers opnieuw in de richting van die van 2019 te evolueren.

Aantal per week ingediende LIMOSA-aangiften



bron: RSZ

Studentenmigratie

Visa in 2019

Visa lang verblijf uitgereikt om studieredenen



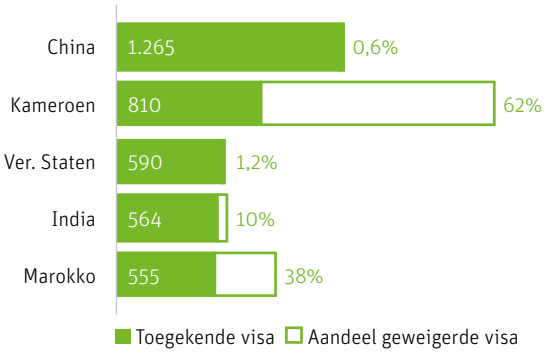
In 2019 werden **10.248** visa lang verblijf uitgereikt om studieredenen, goed voor 31% van het totale aantal uitgereikte visa lang verblijf.

Het aantal toegekende visa is sinds 2011 doorlopend toegenomen. Het weigeringspercentage van zijn kant is sinds 2017 stabiel en betreft 20% van de beslissingen.

Percentage op het totaal van de visa lang verblijf in 2019



Voornaamste begunstigden van visa lang verblijf om studieredenen in 2019



Bij de voornaamste nationaliteiten die om studieredenen visa D krijgen, verschillen de weigeringspercentages sterk:

- Ongeveer 1% bij Chinezen en Amerikanen.
- Meer dan een derde (38%) bij Marokkanen.
- Meer dan de helft (62%) bij Kameroeners.

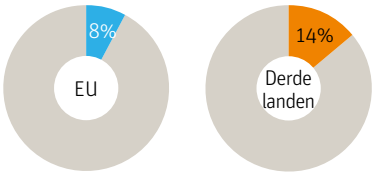
bron: FOD Buitenlandse Zaken

Eerste verblijfstitels toegekend in 2018

In 2018 zijn **11.725** eerste titels uitgereikt aan in het buitenland geboren personen om onderwijsgerelateerde redenen, waaronder **4.821** aan EU-burgers en **6.904** aan onderdanen van derde landen.

Sinds 2010 zijn er relatief weinig schommelingen geweest, zowel in het aantal eerste titels dat om onderwijsgerelateerde redenen is afgegeven, als in hun aandeel in het totale aantal eerste titels (tussen 10 en 12%). In 2018 werd 8% van de eerste verblijfsvergunningen voor EU-burgers afgegeven om onderwijsgerelateerde redenen. Voor onderdanen van derde landen was dat 14%.

Percentages op het totaal van de in 2018 afgeleverde eerste verblijfstitels



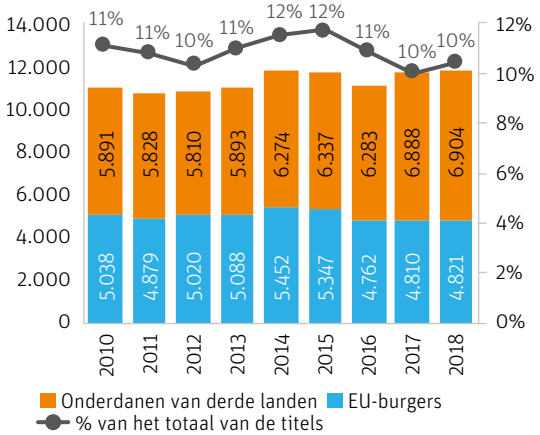
Samenstelling* van de begunstigden van eerste verblijfstitels afgeleverd om onderwijsgerelateerde redenen in 2018



EU-15 | 13 nieuwe EU-lidstaten | Europa buiten EU | West-Azië
Oost-Azië | Noord-Afrika | Sub-Sahara-Afrika
Noord-Amerika | Latijns-Amerika en de Caraïben

* Voor meer details over de verschillende hier vermelde nationaliteitengroepen, zie Myria, *Jaarverslag in katernen, Migratie in cijfers en in rechten, Katern Migratie in België*, 2020.

Tussen 2010 en 2018 om onderwijsgerelateerde redenen afgeleverde eerste verblijfstitels



Van de 11.725 eerste titels die in 2018 om onderwijsgerelateerde redenen zijn afgegeven, werd meer dan een derde (36%) uitgereikt aan een EU-15-onderdaan, met name aan Fransen (1.727 eerste titels), Italianen (721) en Spanjaarden (574).

Sub-Sahara-Afrika en Oost-Azië nemen elk 14% van het totaal voor hun rekening, dankzij met name Kameroeners (756 eerste titels) en Chinezen (843).

bron: DVZ

Socio-economische positie van personen van vreemde origine

Door Socio-economische monitoring wordt de positie van personen op de arbeidsmarkt nagegaan, rekening houdend met hun origine en, desgevallend, met hun migratietraject en de geregistreerde redenen voor hun verblijf. De monitoring is het resultaat van een samenwerking tussen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, met de steun van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Om de twee jaar wordt er een verslag gepubliceerd.

De cijfers op de volgende pagina's komen uit het vierde en laatste verslag, waaraan ook Myria heeft meegewerkt. De titel luidt “Socio-economische monitoring 2019 — Arbeidsmarkt en origine” en het verslag heeft betrekking op de periode 2008 tot 2016.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, 2019, *Socio-economische monitoring 2019 – Arbeidsmarkt en origine*, https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2019-arbeidsmarkt-en-origine

Om het onderwerp en de bevolkingsgroep waarop het verslag betrekking heeft duidelijk af te bakenen, wordt gewezen op bepaalde definities en methodologische aspecten die eigen zijn aan de Socio-economische monitoring, zoals de manier waarop de origine van personen en hun migratiegeschiedenis worden bepaald, evenals de gebruikte groepen van nationaliteiten.

De origine van de personen

Door de origine van personen te bestuderen, hoeft men zich niet tot hun huidige nationaliteit te beperken en kan ook een onderscheid worden gemaakt tussen personen die als vreemdeling zijn geboren en Belg zijn geworden, en personen met ten minste één ouder die als vreemdeling is geboren. Om de origine van personen te bepalen, hanteert de Socio-economische monitoring zowel de (eerste) nationaliteit van het individu als de eerste nationaliteit van de ouders. Twee aspecten zijn hierbij belangrijk:

- Indien beide ouders als vreemdeling zijn geboren en de eerste nationaliteit van de vader verschilt van die van de moeder wordt bij de toekenning van de origine voorrang gegeven aan de nationaliteit van de vader.
- In het project worden alleen de met de Belgische nationaliteit geboren personen, van wie de beide ouders met de Belgische nationaliteit zijn geboren, als ‘van Belgische origine’ beschouwd. Het project maakt dus geen onderscheid tussen een ‘volledig’ buitenlandse origine en een gemengde origine (zowel Belgische als buitenlandse), waarbij één van de ouders als Belg is geboren. Zo zal een als Belg geboren kind van twee Belgische ouders als een kind van vreemde origine worden beschouwd als één van de ouders niet als Belg is geboren.

Migratiegeschiedenis

Terwijl in het kader van de Socio-economische monitoring de eerste generatie wordt vertegenwoordigd door personen met een buitenlandse nationaliteit bij de geboorte, bestaat de tweede generatie uit personen met de Belgische nationaliteit die als Belg in België of in het buitenland zijn geboren of die als vreemdeling in België zijn geboren. Het gaat dus om Belgische personen, gedefinieerd volgens hun migratiegeschiedenis.

Regio's van de wereld

In het kader van de Socio-economische monitoring zijn de nationaliteiten gegroepeerd in elf categorieën, zijnde de EU-14*, de EU-13, de andere Europese landen, de Maghreb, de andere Afrikaanse landen, het Nabije/Midden-Oosten, Oceanië/Verre Oosten, Noord-Amerika en Zuid-/Centraal-Amerika.

Aangezien bepaalde informatie ontbreekt in het Rijksregister, kon niet voor alle personen de origine worden vastgesteld. Deze situatie komt vaker voor bij ouderen, van wie sommigen niet meer op beroepsactieve leeftijd zijn en dus sowieso geen deel uitmaken van de doelpopulatie van het project.

* De ‘EU-14’-groep bestaat uit de EU-landen vóór 2004, met uitzondering van België.

Voor meer details, zie FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia *Socio-economische monitoring 2019 – Arbeidsmarkt en origine*, pp. 11-13, 2019.

Monitoring van de beroepssituatie naar origine in 2016

Om de twee jaar maakt de Socio-economische monitoring een 'stand van zaken' op van de arbeidsmarkt, volgens origine en migratieachtergrond. Daarbij wordt onder meer via de (in)activiteitsgraad* van 25- tot 64-jarigen en via de werkzaamheidsgraad naar origine de participatie van migranten op de arbeidsmarkt geanalyseerd. Het dient te worden opgemerkt dat de activiteits- en de werkzaamheidsgraad van personen van Noord-Amerikaanse origine niet in het eindverslag zijn opgenomen, omwille van het bijzonder beperkte aantal personen en van het grote aandeel personen die als inactief zijn gekwalificeerd maar die voor internationale organisaties werken en dus niet gekend zijn bij de Belgische sociale zekerheid. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt dat fenomeen ook vastgesteld bij personen afkomstig uit de EU-13 en EU-14.

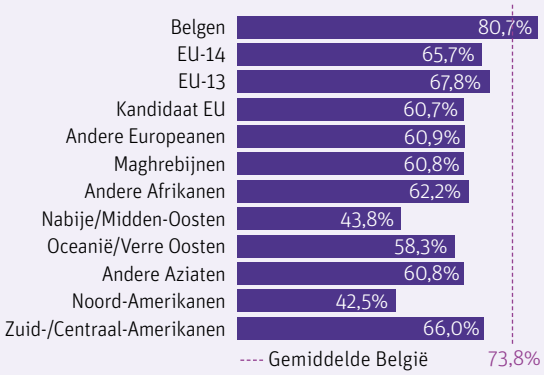
* De activiteitsgraad slaat op het aantal personen dat ofwel werknemer ofwel werkloos is, in verhouding tot de bevolking.

Statuut op de arbeidsmarkt in 2016

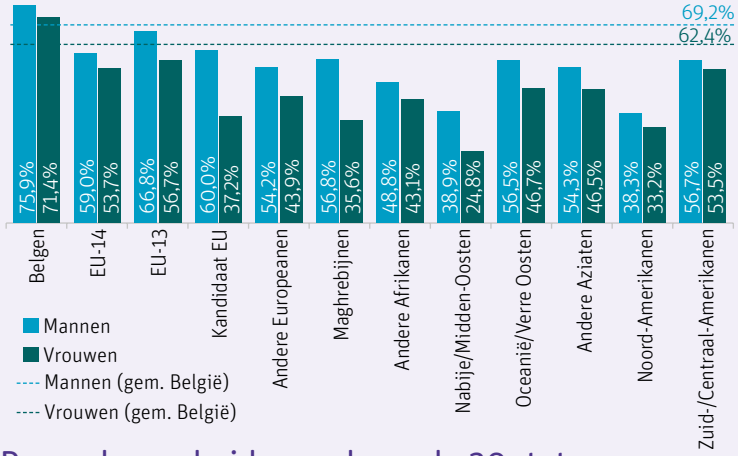
In 2016 bedroeg de activiteitsgraad 73,8% voor de hele Belgische bevolking. Die is evenwel aanzienlijk lager bij onderdanen uit het Nabije en het Midden-Oosten (43,8%), bij wie de werkzaamheidsgraad relatief laag is.

Er zijn ook iets hogere percentages bij mensen uit de EU-13 (de lidstaten sinds 2004), in vergelijking met de EU-14 (de lidstaten vóór 2004).

Activiteitsgraad 25-64-jarigen naar origine



Werkzaamheidsgraad van de 20-64-jarigen naar origine en geslacht



De werkzaamheidsgraad van de 20- tot 64-jarigen in België bedroeg in totaal 69,2% voor mannen en 62,4% voor vrouwen. Deze kloof tussen mannen en vrouwen wordt voor alle nationaliteiten vastgesteld maar valt vooral op bij personen afkomstig uit kandidaat-EU-lidstaten (22,8 procentpunt) en uit de Maghreb (21,2 procentpunt). Bij de Amerikanen (zowel uit Noord- als Zuid-/Centraal-Amerika) is deze kloof daarentegen vrij klein.

De werkzaamheidsgraad van de 20- tot 64-jarigen ligt over het algemeen hoger bij de 2e generatie dan bij de 1e

In vergelijking met de werkzaamheidsgraad van de 1e generatie ligt die bij de 2e generatie over het algemeen hoger. Vooral bij personen afkomstig uit het Nabije en het Midden-Oosten doet er zich een significante stijging voor, met een graad van 32% voor de 1e generatie en percentages die schommelen tussen 41,9% en 52,2% voor de 2e generatie, afhankelijk van het type 2e generatie*.

Het dient evenwel te worden opgemerkt dat deze cijfers betrekking hebben op de 20- tot 64-jarigen en dus ook slaan op mensen die nog in het onderwijssysteem zitten (inactieven dus).

* Het gaat om vier mogelijke types, waarvan in de tabel telkens de minimale en maximale waarde is opgenomen: 2 ouders geboren als EU/niet-EU; 1 ouder geboren als Belg en de andere geboren als EU/niet-EU; 1 ouder geboren als EU en de andere geboren als niet-EU; Andere.

Werkzaamheidsgraad van de 2e generatie naar origine en van de 1e generatie

	Graad bij de 2e generatie schommelt tussen ...		Graad bij de 1e generatie
EU-14	50,7%	67,2%	48,9%
EU-13	51,4%	63,4%	61,7%
Kandidaat EU	50,1%	57,7%	43,6%
Andere Europeanen	52,7%	63,1%	47,1%
Maghrebijnen	46,8%	57,6%	42,7%
Andere Afrikanen	34,2%	50,3%	46,1%
Nabije/Midden-Oosten	41,9%	52,2%	32,0%
Oceanië/Verre Oosten	51,1%	64,3%	51,1%
Andere Aziaten	46,3%	58,3%	49,3%
Noord-Amerikanen	31,8%	56,0%	30,7%
Zuid-/Centraal-Amerikanen	48,6%	52,6%	55,1%

bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia

Opvolging van de vreemdelingen tussen 2010 en 2017

In het kader van de Socio-economische monitoring hebben de onderzoekers eveneens de socio-economische situatie onderzocht van personen die in 2010 voor het eerst in het Rijksregister zijn opgenomen, op basis van hun origine en de in het Rijksregister (RR)* vermelde verblijfsredenen. Vervolgens hebben ze voor deze 47.733 personen een longitudinale analyse uitgevoerd over een periode van zes jaar (vanaf één jaar na de registratie in 2011, tot zeven jaar na de registratie in 2017). Ze onderzochten de herkomst van de persoon en koppelden die aan de vier onderzochte arbeidssituaties (werknemer, werkzoekende en inactieven met of zonder uitkering).

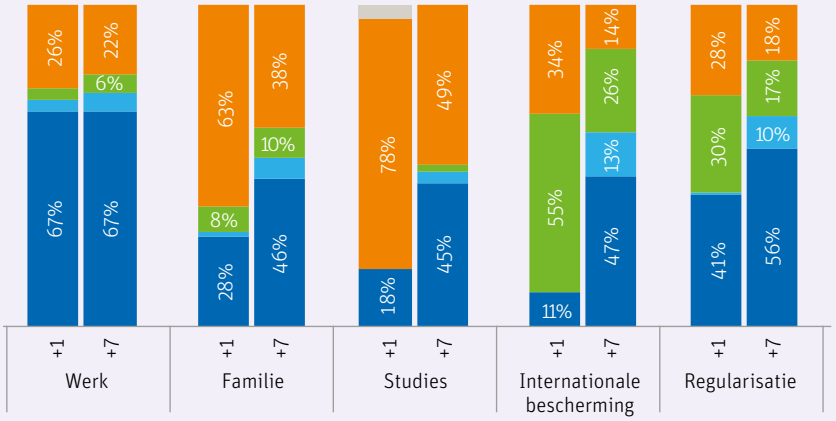
* De belangrijkste verblijfsredenen die in aanmerking worden genomen zijn de bezoldigde activiteiten, gezinshereniging/samenwoning/adoptie, asiel/subsidiaire bescherming en regularisatie. Deze verblijfsredenen komen niet noodzakelijk overeen met de persoonlijke redenen die iemand ertoe brengen om zich in België te vestigen (vaak zijn er verschillende), noch met de activiteiten die hij er nadien uitoefent.



De onderzoekers stelden het volgende vast:

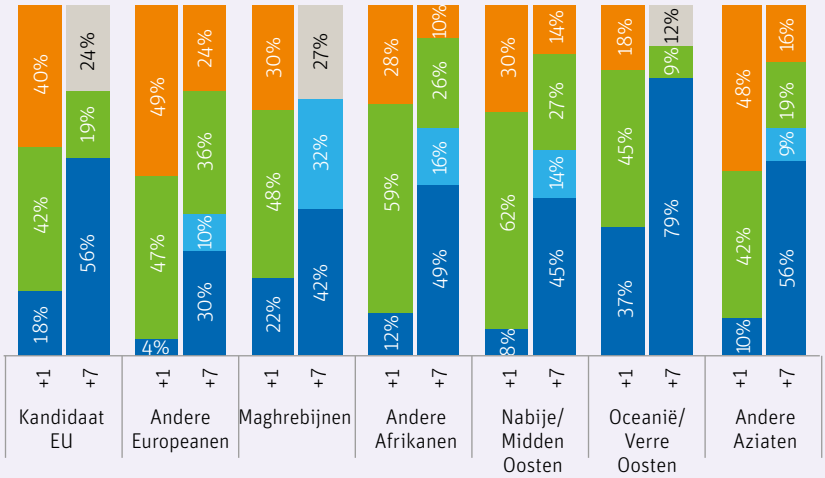
- de werkzaamheidsgraad bij personen van wie de eerste verblijfsreden werk is, blijkt hoog en bijzonder stabiel, zonder dat die er in de loop van de tijd veel op vooruit gaat.
- voor alle andere verblijfsredenen is er een stijging, in verschillende mate en vertrekkend van relatief geringe percentages. De vooruitgang over 7 jaar is vooral sterker bij personen voor wie de belangrijkste verblijfsredenen internationale bescherming en studies zijn.

Aandeel van 18- tot 64-jarigen die in 2010 nieuw zijn ingeschreven in het RR, volgens verblijfsreden en socio-economische status na 1 jaar (2011) en na 7 jaar (2017)



Personen van wie de verblijfsreden internationale bescherming is, stijgen van 11% werkenden een jaar na hun inschrijving in het RR naar 47% na zeven jaar, wat een stijging is van 4,3 keer. Personen die hier om studieredenen verblijven stijgen van 18% werkenden één jaar na hun inschrijving in het RR naar 45% zeven jaar na hun inschrijving in het RR, wat 2,5 keer zo hoog is. Voor personen met gezinshereniging als verblijfsreden valt de waarde na zeven jaar 1,62 keer hoger uit dan na één jaar, namelijk 46% in plaats van 28%, terwijl voor personen met regularisatie als verblijfsreden de waarde 1,35 keer hoger uitvalt, namelijk 56% in plaats van 41%.

Aandeel van 18- tot 64-jarigen die in 2010 nieuw in het RR zijn ingeschreven in het kader van internationale bescherming, naar origine en socio-economische status na 1 en na 7 jaar



Wanneer alleen personen met internationale bescherming als verblijfsreden in aanmerking worden genomen, zijn er heel uiteenlopende vertrekpercentages en stijgingen in zes jaar. Zo blijkt dat:

- de percentages werkenden hoger zijn onder burgers uit Oceanië en het Verre Oosten.
- De grootste stijgingen worden vastgesteld bij personen van Europese origine buiten de EU (van 4% naar 30%), die uit het Nabije en het Midden-Oosten (van 8% naar 45%) en die afkomstig uit andere regio's in Azië (van 10% naar 56%).

bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia

Recente ontwikkelingen

1. Economische migratie

1.1. | De omzetting van de richtlijnen — een stand van zaken

De afgelopen jaren werden er verschillende richtlijnen rond economische migratie aangenomen en dat over de 'single permit'[1], de seizoenarbeiders[2], de studenten en onderzoekers[3], de intra-corporate transfers (ICT)[4] en de Europese blauwe kaart[5]. De omzetting van die richtlijnen liep in België veel vertraging op maar is ondertussen grotendeels een feit.

In dezelfde periode werd door de zesde staatshervorming van 2014 economische migratie een gewestelijke bevoegdheid. Wel bleef de federale overheid bevoegd voor de regels inzake tewerkstelling van vreemdelingen die in België wonen met een ander doel dan werk (grosso modo de vroeger arbeidskaart C en personen die vroeger al vrijgesteld waren van een arbeidskaart), zoals bijvoorbeeld onderdanen van de EER, erkende vluchtelingen, bepaalde gezinsherenigers[6], asielzoekers in de asielprocedure ...

Om alle richtlijnen om te kunnen zetten in de context van de zesde staatshervorming, moesten de verschillende bestuursniveaus meerdere wetteksten aannemen:

1. Het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018[7] tussen alle bestuursniveaus. Dat is in werking sinds 1 januari 2019.
2. Het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018[8] voor de invoering van de gecombineerde vergunningsprocedure voor specifieke categorieën van derdelanders, hooggekwalificeerde werknemers (Europese blauwe kaart), seizoenarbeiders, werknemers in het kader van ICT, onderzoekers, stagiaires, vrijwilligers: gedeeltelijk in werking sinds 1 januari en 1 september 2019. Dit akkoord werd (beperkt) gewijzigd door het derde samenwerkingsakkoord van 28 mei 2019[9].
3. Federale regelgeving voor de vreemdelingen die in België wonen met een ander doel dan werk.[10] Deze is al in werking getreden op 24 december 2018. Ook de vreemdelingenwet is aangepast voor de invoering van de gecombineerde vergunning, de hooggekwalificeerde werknemers en de seizoenarbeiders.
4. Vier verschillende teksten in de drie gewesten en de Duitstalige Gemeenschap om de gecombineerde procedure in te voeren.

De inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 inzake specifieke categorieën van derdelanders gebeurt in verschillende fasen, als gevolg van een derde samenwerkingsakkoord van

1 Richtlijn 2011/98/EU van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.

2 Richtlijn 2014/36/EU van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider.

3 Richtlijn (EU) 2016/801 van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

4 Richtlijn 2014/66/EU 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.

5 Richtlijn 2009/50/EG van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan.

6 Gezinsherenigers met derdelanders van wie het verblijf beperkt was waren voorheen wel onderworpen aan de arbeidskaart B.

7 Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

8 Samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

9 Samenwerkingsakkoord van 28 mei 2019 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

10 Wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden en Koninklijk besluit van 2 september 2018 houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden. En de wet van 22 juli 2018 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen en de wet van 5 mei 2019 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen wat bepaalde categorieën van werknemers betreft.

28 mei 2019[11]. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen verschillende categorieën van werknemers, en afhankelijk van de categorie treden de regels op een verschillend moment in werking:

- Voor hooggekwalificeerde werknemers en seizoenarbeiders zijn de bepalingen van het samenwerkingsakkoord in werking getreden op 1 september 2019.
- Voor andere werknemerscategorieën (werknemers in het kader van ICT, onderzoekers, stagiaires, vrijwilligers[12]) moet de federale overheid eerst de vreemdelingenwet nog wijzigen overeenkomstig het samenwerkingsakkoord. Zolang dat niet gebeurd is, kan het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 niet volledig in werking treden[13], in principe ook niet op het niveau van de deelstaten[14]. De omzetting in federale wetgeving van zowel de ICT-richtlijn als de studenten- en onderzoekersrichtlijn (voor wat betreft de onderzoekers, stagiaires en vrijwilligers) is evenwel hangende.
- Daarnaast gaat dezelfde richtlijn ook over de categorie van de studenten. Dat is nog steeds een federale bevoegdheid. Hiervoor is er nog geen omzetting voorzien en gelden dus nog steeds de oude regels. De richtlijn voert onder meer een 'zoekjaar' in, waardoor de student na zijn studies een bepaalde periode mag verblijven in de lidstaat om een job te vinden.[15] Een student die de mogelijkheid heeft om te werken na zijn studies moet nu in principe een statuutswijziging aanvragen, die opnieuw enkele maanden in beslag kan nemen. Een inbreukprocedure tegen België voor de niet-omzetting van de richtlijn is hangende.

11 Samenwerkingsakkoord van 28 mei 2019 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten.

12 De categorie van vrijwilligers is een volledig nieuwe categorie in de Belgische arbeidsmigratie.

13 Samenwerkingsakkoord van 28 mei 2019 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 6 december 2018.

14 De regionale besluiten van Vlaanderen en Wallonië stellen de inwerkingtreding van de artikelen met betrekking tot 'in onderneming overgeplaatste personen' expliciet uit tot de inwerkingtreding van het hierboven vermelde uitvoerend samenwerkingsakkoord. Brussel daarentegen liet de bepalingen ten aanzien van deze categorie al in werking treden wat in de praktijk tot gevolg heeft dat er gecombineerde vergunningen werden uitgereikt aan buitenlandse onderdanen die aan de voorwaarden voldeden.

15 Art. 25 richtlijn 2016/801. Dit artikel heeft directe werking waardoor een student het kan inroepen ten aanzien van DVZ om een tijdelijk verblijf te krijgen voor het zoeken naar werk. Zie pp. 35-36.

Deze tabel bevat een overzicht[16] van de omzettingen per richtlijn[17]

Richtlijn	Status	Nodige omzetting
Onderzoekers, stagiaires en vrijwilligers (Richtlijn 2016/801, omzettingsdatum 23 mei 2018)	**Gedeeltelijk omgezet** ■ Samenwerkingsakkoord van 2/2/2018 in werking ■ Uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6/12/2018 ■ Inbreukprocedure hangende[18]	■ Uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6/12/2018, gedeeltelijk in werking sinds 1 januari 2019 en 1 september 2019 ■ Federale overheid moet de vreemdelingenwet van 1980 nog aanpassen ■ Vlaanderen[19]: gedeeltelijk in werking sinds 1 januari 2019; volledige omzetting pas als het uitvoeringsakkoord in werking kan treden ■ Wallonië[20]: gedeeltelijk in werking sinds 1 juni 2019, volledige omzetting pas als het uitvoeringsakkoord in werking kan treden ■ Brussel[21]: gedeeltelijk in werking sinds 1 juni 2019, volledige omzetting pas als het uitvoeringsakkoord in werking kan treden ■ Duitstalige Gemeenschap[22]: gedeeltelijk in werking sinds 1 september 2019, volledige omzetting pas als het uitvoerings-akkoord in werking kan treden ■ Gecombineerde vergunning is gedeeltelijk van toepassing door het samenwerkingsakkoord[23]
Studenten (Richtlijn 2016/801, omzettingsdatum 23 mei 2018)	**Nog niet omgezet door de federale overheid**, wat betreft de aspecten van de federale bevoegdheid; federale overheid moet de vreemdelingenwet nog aanpassen ■ Inbreukprocedure hangende[24]	

16 EMN Belgium leverde input voor dit overzicht.
17 Het gaat hier om een stand van zaken op het ogenblik van redactie op 15 mei 2020.
18 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/EN/INF_19_4251
19 Besluit van 7 december 2018 van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
20 Besluit van 16 mei 2019 van de Waalse Regering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
21 Besluit van 16 mei 2019 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de toelating tot arbeid voor activiteiten gevoerd in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, van een seizoenarbeider, van een onderzoeker, van een stagiair, van een vrijwilliger, of in het kader van de Europese blauwe kaart.
22 Besluit van 23 mei 2019 van de Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
23 In Vlaanderen en in Brussel wordt de gecombineerde vergunning afgeleverd voor onderzoekers en stagiaires, waarbij Vlaanderen nog het KB van 1999 toepast en Brussel de nieuwe bepalingen van het KB van 16 mei 2019. In Wallonië wordt nog een arbeidskaart B afgeleverd op basis van het KB van 1999.
24 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/EN/INF_19_4251

Richtlijn	Status	Nodige omzetting
Intra-corporate transfers (ICT) – overplaatsing binnen een onderneming (Richtlijn 2014/66, omzettingsdatum 29 november 2016) EUCOM heeft zaak naar HvJ verwezen[25]	**Gedeeltelijk omgezet** ■ Samenwerkingsakkoord van 2/2/2018 in werking ■ Uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6/12/2018 ■ Inbreukprocedure hangende[26]	■ Uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6/12/2018, gedeeltelijk in werking sinds 1/09/2019 ■ Federale overheid moet richtlijn nog omzetten ■ Federale overheid moet de vreemdelingenwet van 1980 nog aanpassen ■ Vlaanderen[27]: gedeeltelijk in werking sinds 1 januari 2019, volledige omzetting pas als het uitvoeringsakkoord in werking kan treden ■ Wallonië[28]: gedeeltelijk in werking sinds 1 juni 2019, volledige omzetting pas als het uitvoeringsakkoord in werking kan treden ■ Brussel[29]: in werking sinds 1 juni 2019, volledige omzetting pas als het uitvoeringsakkoord in werking kan treden[30] ■ Duitstalige Gemeenschap[31]: gedeeltelijk in werking sinds 1 september 2019, volledige omzetting pas als het uitvoeringsakkoord in werking kan treden ■ Gecombineerde vergunning in principe nog niet van toepassing door het samenwerkingsakkoord[32]

25 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/EN/IP_19_4259
26 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/EN/INF_19_4251
27 Besluit van 7 december 2018 van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
28 Besluit van 16 mei 2019 van de Waalse Regering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
29 Besluit van 16 mei 2019 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de toelating tot arbeid voor activiteiten gevoerd in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, van een seizoenarbeider, van een onderzoeker, van een stagiair, van een vrijwilliger, of in het kader van de Europese blauwe kaart.
30 In Brussel zijn de artikelen in werking getreden. Er is evenwel geen effectieve 'EU ICT single permit' verkrijgbaar zolang de federale context niet is aangepast, wel een 'gewone single permit.'
31 Besluit van 23 mei 2019 van de Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
32 De regionale besluiten van Vlaanderen en Wallonië stellen de inwerkingtreding van de artikelen met betrekking tot 'in onderneming overgeplaatste personen' expliciet uit tot aan de inwerkingtreding van het uitvoerend samenwerkingsakkoord. In Brussel daarentegen zijn de bepalingen ten aanzien van deze categorie al in werking, wat in de praktijk tot gevolg heeft dat er 'gewone' gecombineerde vergunningen (maar geen specifieke ICT-vergunningen) worden uitgereikt aan buitenlandse onderdanen die aan de voorwaarden voldoen. Daarnaast heeft de mobiliteit op korte termijn uit de richtlijn 2014/66 directe werking en is deze bijgevolg al van toepassing in de deelstaten (op voorwaarde dat een Limosa-aangifte is gebeurd).

Richtlijn	Status	Nodige omzetting
Seizoenarbeiders (Richtlijn 2014/36/EU, omzettingsdatum 30 september 2016)	**Volledig omgezet** ■ Samenwerkingsakkoord van 2/2/2018 in werking ■ Samenwerkingsakkoord van 28/5/2019 in werking sinds 1/9/2019 ■ Uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6/12/2018 in werking sinds 1/9/2019 ■ federale overheid heeft vreemdelingenwet 1980[33] aangepast en KB van 23 maart 2020 (*BS*, 7 mei 2020)[34], in werking sinds 1 september 2019 ■ Vlaanderen[35]: in werking sinds 1 januari 2019 ■ Wallonië[36]: in werking sinds 1 juni 2019 ■ Brussel[37]: in werking sinds 1 juni 2019 ■ Duitstalige gemeenschap[38]: in werking sinds 1 september 2019 ■ Gecombineerde vergunning van toepassing sinds 1 september 2019	
Hoogopgeleide werknemers - *blue card* (Richtlijn 2009/50; omzettingsdatum 19 juni 2011)	**Volledig omgezet** Sinds 1 september 2019 is de gecombineerde vergunning van toepassing ■ Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 ■ Uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 ■ Federaal: aanpassing van de vreemdelingenwet en KB[39], in werking sinds 1 september 2019 ■ Vlaanderen[40] ■ Brussel[41] ■ Wallonië[42] ■ Duitstalige Gemeenschap[43]	

33 Wet van 5 mei 2019 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen wat bepaalde categorieën van werknemers betreft.

34 Koninklijk besluit van 23 maart 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 oktober 1981 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, wat de binnenkomst en het verblijf van onderdanen van derde landen in de hoedanigheid van seizoenarbeider betreft.

35 Besluit van 7 december 2018 van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

36 Besluit van 16 mei 2019 van de Waalse Regering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

37 Besluit van 16 mei 2019 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de toelating tot arbeid voor activiteiten gevoerd in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, van een seizoenarbeider, van een onderzoeker, van een stagiair, van een vrijwilliger, of in het kader van de Europese blauwe kaart.

38 Besluit van 23 mei 2019 van de Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

39 Wet van 22 juli 2018 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen en de wet van 5 mei 2019 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen wat bepaalde categorieën van werknemers betreft en het koninklijk besluit van 6 juni 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 oktober 1981 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging, en de verwijdering van vreemdelingen met het oog op de afgifte van een Europese blauwe kaart die de onderdanen van derde landen machtigt tot het verblijf met het oog op een hooggekwalificeerde baan.

40 Besluit van 7 december 2018 van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

41 Besluit van 16 mei 2019 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

42 Besluit van 16 mei 2019 van de Waalse Regering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

43 Besluit van 23 mei 2019 van de Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

1.2. | Gecombineerde vergunning

Zoals hierboven vermeld, vaardigde de EU verschillende richtlijnen uit rond economische migratie, waaronder ook de 'single permit'-richtlijn. Die voert een nieuwe procedure in om een arbeids- en verblijfsvergunning te verkrijgen, namelijk de gecombineerde vergunning. De omzetting van deze richtlijn leidt in België vooral tot procedurele wijzigingen.

Sinds de zesde staatshervorming kunnen de deelstaten een eigen beleid inzake economische migratie uitstippelen[44], aangepast aan de noden van hun arbeidsmarkt. Daardoor kunnen vanaf nu de voorwaarden voor de toegang tot arbeid per deelstaat verschillen. De verblijfsregels en de regels voor de tewerkstelling van vreemdelingen die in België wonen met een ander doel dan werk (grosso modo de vroegere arbeidskaart C) bleven wel een federale bevoegdheid.

De procedure om een gecombineerde vergunning te bekomen bij de gewestelijke overheid en DVZ verloopt evenwel gelijklopend in de drie gewesten en in de Duitstalige gemeenschap. Myria behandelde in het vorige jaarverslag[45] al die nieuwe procedure.

Door de invoering van de nieuwe procedure zijn er nu drie situaties mogelijk:

1. **De gecombineerde titel**: deze toelating tot arbeid wordt automatisch toegekend aan buitenlanders die in België verblijven met een ander doel dan werk (dat zijn de vroegere arbeidskaarten C). De titel wordt automatisch vermeld op de verblijfskaart, de persoon moet geen afzonderlijke aanvraag doen. Het gaat bijvoorbeeld om vluchtelingen, asielzoekers, werknemers uit de EER, gezinsherenigers … [46]
2. **De gecombineerde procedure/vergunning**: deze procedure en titel werden ingevoerd voor buitenlanders die naar België komen om te werken voor meer dan 90 dagen. Zij moeten via hun werkgever een toelating om te werken én te verblijven aanvragen.
3. **De arbeidskaart B** (de oude procedure): als een buitenlander in België wil werken en verblijven voor minder dan 90 dagen dan geldt de oude procedure nog. Dat is ook het geval voor grensarbeiders en (voorlopig nog) voor au pairs.

We gaan in dit deel verder in op de gecombineerde vergunning. Die is van kracht sinds 1 januari 2019 nadat de verschillende bestuursniveaus een samenwerkingsakkoord[47] gesloten hadden.

Vlaanderen heeft ervoor gekozen om gelijktijdig met de invoering van de gecombineerde procedure eveneens een nieuw economisch migratiebeleid in te voeren vanaf 1 januari 2019. Ook de andere deelstaten hebben in de loop van 2019 hun beleid inzake economische migratie gewijzigd. Vooral Wallonië heeft zijn beleid gewijzigd op basis van een besluit dat op 1 juni 2019 in werking trad en op een aantal punten vergelijkbaar is met dat in Vlaanderen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest[48] en de Duitstalige Gemeenschap hebben voorlopig alleen een aantal kleinere wijzigingen doorgevoerd om de eerder besproken Europese richtlijnen om te zetten.

44 Het Waals Gewest heeft deze bevoegdheid overgedragen aan de Duitstalige Gemeenschap voor haar grondgebied.

45 Myria, *Jaarverslag, Migratie in cijfers en in rechten 2019*, p. 87.

46 Wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden en koninklijk besluit van 2 september 2018 houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden.

47 Meer details hierboven.

48 Besluit van 25 juni 2020 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

A | Regelgeving en inwerkingtreding

	Regelgeving	Inwerkingtreding
Vlaams Gewest	Wet 30 april 1999[49] Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018[50] (*BS,* 21 december 2018)	1 januari 2019
Waals Gewest	Wet 30 april 1999 Besluit van de Waalse Regering van 16 mei 2019[51] (*BS*, 19 juni 2019)	1 juni 2019
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Wet 30 april 1999 KB 9/06/1999[52] (gewijzigd bij besluit 16/05/2019, *BS,* 4/06/2019 en 25/06/2020[53], *BS*, 08 juli 2020)	1 juni 2019
Duitstalige Gemeenschap	Wet 30 april 1999 KB 9 juni 1999[54] (gewijzigd bij besluit 23 mei 2019, *BS*, 8 juli 2019)	1 september 2019

B | Toelating tot arbeid

Zoals we hierboven al aangaven, zijn de voorwaarden voor de toelating tot arbeid nu verschillend in de drie gewesten en in de Duitstalige Gemeenschap.

Algemeen geldt in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap** nog steeds het principe dat een toelating tot arbeid alleen mogelijk is na een arbeidsmarktonderzoek door de toekomstige werkgever. Die moet aantonen dat hij op de lokale arbeidsmarkt geen geschikte kandidaat-werknemer kan vinden binnen een redelijke termijn. Bovendien moet de werknemer uit een land komen waarmee België een bilateraal akkoord heeft gesloten (Servië, Macedonië, Kosovo, Bosnië-Herzegovina, Montenegro, Turkije, Marokko, Algerije, Tunesië). In de praktijk kan de overheid in het kader van een beroepsprocedure daarvan afwijken in individuele gevallen. In deze deelstaten zijn er wel vrijstellingen van het arbeidsmarktonderzoek voor een aantal specifieke categorieën van werknemers. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is deze nationaliteitsvoorwaarde recent afgeschaft.[55]

In **Vlaanderen** is deze logica tegenwoordig veeleer omgekeerd. Er wordt eerst gekeken of een potentiële buitenlandse arbeidskracht binnen een bepaalde categorie valt die vrijgesteld is van een arbeidsmarktonderzoek. Deze categorieën zijn bijvoorbeeld de beroepen op een knelpuntberoepenlijst, hooggeschoolde of leidinggevende werknemers gekoppeld aan het gemiddelde bruto jaarloon …[56] Als de buitenlandse werknemer niet binnen een van deze categorieën valt, kan hij wel nog een toelating krijgen na een arbeidsmarktonderzoek.

Ook in het **Waals Gewest** zijn er sinds kort bijkomende vrijstellingen van het arbeidsmarktonderzoek, onder meer voor jobs vermeld op de nieuwe knelpuntberoepenlijst en voor seizoenarbeiders.

49 Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

50 Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers (hierna BVR).

51 Besluit van de Waalse Regering van 16 mei 2019 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers (*BS*, 19 juni 2019) (hierna AGW).

52 Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

53 Besluit van 25 juni 2020 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

54 Besluit van 23 mei 2019 van de Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

55 Art. 3 besluit van 25 juni 2020 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

56 Art. 16, 17 BVR.

Hieronder volgt een schematisch overzicht van het beleid inzake economisch migratie voor een aantal aspecten in de verschillende deelstaten.

We bekijken en vergelijken daarbij:

1. bepaalde werknemers die zijn vrijgesteld van een arbeidsmarktonderzoek;
2. vrijstellingen van het arbeidsmarktonderzoek voor werknemers met een knelpuntberoep;
3. werknemers voor wie een arbeidsmarktonderzoek moet worden gevoerd;
4. de situatie voor de seizoenarbeiders;
5. de situatie voor de langdurig ingezetenen;
6. arbeidstoelating voor bepaalde duur en onbepaalde duur.

1. Vrijstelling van arbeidsmarktonderzoek voor bepaalde categorieën werknemers

In de verschillende regio's worden bepaalde categorieën werknemers vrijgesteld van het arbeidsmarktonderzoek. Het gaat daarbij vooral om hooggeschoolden. Voor hen blijft de toegang tot de arbeidsmarkt laagdrempelig, maar die wordt wel gekoppeld aan een salarisbarema en aan een diplomavereiste (bachelor of master).

Nieuw is dat in Vlaanderen en in het Waals Gewest de loonbarema's voor hoogopgeleiden nu afgestemd worden op de huidige reële lonen op de arbeidsmarkt (gemiddelde Belgische bruto jaarloon). Voor sommige categorieën moet het loon hoger of lager zijn dan dat gemiddelde jaarloon. Vlaanderen heeft deze gemiddelden aangepast voor werknemers jonger dan 30 jaar (80%) en voor verpleegkundigen (80%).[57]

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap wordt nog steeds een salarisbarema gehanteerd dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Voor een aantal andere categorieën gebeurt dat ook nog in Vlaanderen en in het Waals Gewest.

Voor deze hoogopgeleide werknemers kan de aanvraag ook worden ingediend terwijl de werknemers al een wettig (kort) verblijf hebben in België. Door een nieuw federaal wetsvoorstel[58] zou er een verstrenging worden doorgevoerd en zou een gecombineerde vergunning alleen nog kunnen worden aangevraagd vanuit België voor vreemdelingen met een kort verblijf, studenten en onderzoekers. Op het ogenblik van redactie was dit wetsvoorstel nog niet gestemd. Een statuutswijziging naar arbeidsmigrant zou alleen nog mogelijk zijn voor studenten en onderzoekers.[59]

57 Op voorwaarde dat verpleegkundigen tewerkgesteld worden in België op basis van een arbeidsovereenkomst gesloten met een Belgische werkgever en bijgevolg onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

58 Zie Wetsvoorstel van 16 juli 2020 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen wat binnen een onderneming overgeplaatste personen betreft, DOC 55 1347/001.

59 Zie ook: Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2020 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, VR 2020 0506 DOC 0505/2BIS.

Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap
I) Toelating tot arbeid wordt gekoppeld aan percentage van het **gemiddelde bruto jaarloon** (in 2020 € 42.696): 1) Hooggeschoolden: 100% 2) Werknemers jonger dan 30 jaar: 80% 3) Verpleegkundigen: 80% 4) Leidinggevenden: 160% 5) Blauwe kaart: 120% (art. 17,1°, 2°, 3° en 76, 79 BVR)	I) Toelating tot arbeid wordt gekoppeld aan percentage van het **gemiddelde bruto jaarloon** (in 2020 € 42.869): 1) Hooggeschoolden: 100% 2) Leidinggevenden: 160% (art. 16 AGW)		
II) **Bepaalde categorieën werknemers met salarisbarema dat jaarlijks wordt geïndexeerd**: Beroepssporters (€ 83.808), trainers, schouwspelartiesten (€ 35.104) (art. 17, 12°, 13° en 78 BVR)	II) **Bepaalde categorieën werknemers met salarisbarema dat jaarlijks wordt geïndexeerd**: Beroepssporters (€ 83.808), schouwspelartiesten (€ 35.761), *blue card* (€ 55.431) (art. 16 en 18 en 82 AGW)	I) **Bepaalde categorieën werknemers met salarisbarema dat jaarlijks wordt geïndexeerd**: Hooggeschoolden (€ 42.869), leidinggevenden (€ 71.521), schouwspelartiesten (€ 35.761), beroepssporters (€ 84.896), *blue card* (€ 55.431), ICT … (art. 9, 37, 37/1, 30/7, 30/9 KB)	I) **Bepaalde categorieën werknemers met salarisbarema dat jaarlijks wordt geïndexeerd**: Hooggeschoolden (€ 42.869), leidinggevenden (€ 71.521), schouwspelartiesten (€ 35.761), beroepssporters en trainers (€ 84.896), *blue card*, ICT … (art. 9, 30.7, 30.9 en 37/1 KB)
III) Voor **andere categorieën** geldt het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen (ggmmi) en het minimumloon in de toepasselijke CAO's: Bepaalde stagiaires, bepaalde journalisten, gespecialiseerde technici (art. 12, 5°, 76 BVR)	III) Voor **andere categorieën** geldt het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen (ggmmi) en het minimumloon in de toepasselijke CAO's: Verplichte stages, stagiaires in een Belgische of internationale instelling, postdoctorale onderzoekers, bepaalde journalisten … (art. 80 AGW)	II) Voor **andere categorieën** geldt het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen (ggmmi): bepaalde stagiaires, onderzoekers en gasthoogleraren, leidinggevenden in een buitenlandse luchtvaartmaatschappij/ toeristische dienst … (art. 34, 6° KB)	II) Voor **andere categorieën** geldt het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen (ggmmi): bepaalde stagiaires, onderzoekers en gasthoogleraren voor maximaal 4 jaar (art. 34, 6° KB)
Aanvraag kan in principe vanuit wettig verblijf in België, voor werknemers onder art. 17 (art. 7, 1° BVR)	Aanvraag kan in principe vanuit wettig verblijf in België voor werknemers onder art. 16 en hoofdstuk 3 (art. 2 §2 en art. 12 §1, 11° AGW)	Aanvraag kan in principe vanuit wettig verblijf in België voor werknemers onder art. 9 en blauwe kaart	Aanvraag kan in principe vanuit wettig verblijf in België voor werknemers onder art. 9 en blauwe kaart
Geen nationaliteitsvoorwaarde	Geen nationaliteitsvoorwaarde	Geen nationaliteitsvoorwaarde (art. 11 KB)	Geen nationaliteitsvoorwaarde (art. 11 KB)

2. Vrijstelling van het arbeidsmarktonderzoek voor knelpuntberoepen

In de verschillende gewesten is er nog een andere uitzondering op de voorwaarde van het arbeidsmarktonderzoek, namelijk voor knelpuntberoepen. Een arbeidsmarktonderzoek houdt in dat de werkgever moet aantonen dat het niet mogelijk is binnen een redelijke termijn onder de werknemers op de arbeidsmarkt een geschikte werknemer te vinden. Voor de knelberoepen daarentegen bestaat het vermoeden dat er een structureel tekort is op de arbeidsmarkt en wordt er dus vermoed dat aan de voorwaarde inzake het arbeidsmarktonderzoek voldaan is.

Nieuw in Vlaanderen is de vrijstelling van een arbeidsmarktonderzoek voor middengeschoolde werknemers en dan vooral voor technisch geschoold personeel (niveau diploma secundair). Daartoe werd er een dynamische knelpuntberoepenlijst ingevoerd. Deze lijst wordt elke twee jaar aangepast aan de noden op de arbeidsmarkt na een advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en op basis van de jaarlijkse VDAB-knelpuntberoepenstudie.

Ook in het Waals Gewest is er een nieuwe knelpuntberoepenlijst die jaarlijks wordt aangepast.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt nog met een oudere lijst gewerkt en zijn deze functies alleen toegankelijk voor langdurig ingezeten derdelanders uit een andere EU-lidstaat. Binnen de Duitstalige gemeenschap werd onlangs een nieuwe lijst van knelpuntberoepen aangenomen.

In Vlaanderen en in het Waals Gewest zijn deze knelpuntfuncties toegankelijk voor alle arbeidsmigranten maar kunnen de aanvragen alleen worden ingediend als de vreemdeling zich nog in het buitenland bevindt. In Vlaanderen kan daarvan in beroep worden afgeweken door de minister.[60]

Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap
Tweejaarlijkse knelpuntberoepenlijst[61] voor middengeschoolden (momenteel 20 beroepen)[62]	Jaarlijkse knelpuntberoepenlijst (momenteel 7 beroepen)[63] (art. 2 §3 AGW)	Knelpuntberoepenlijst (lijst 2006)[64]	Knelpuntberoepenlijst[65]
Voor alle derdelanders	Voor alle derdelanders	Alleen voor langdurig ingezeten derdelanders (art. 9, 20° KB)	Alleen voor langdurig ingezeten derdelanders (art. 9, 20° KB)
De aanvraag moet vanuit het buitenland worden ingediend, maar de minister kan daarvan afwijken in beroep (art. 15, 2° BVR)	Aanvraag vanuit het buitenland (art. 2 §1 3° AGW)		

60 Door een federale verstrenging zou de minister alleen nog kunnen afwijken wanneer het gaat om vreemdelingen in kort verblijf, studenten en onderzoekers. Zie art. 4 besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2020 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, VR 2020 0506 DOC.0505/2BIS.

61 Art. 18 § 2 BVR.

62 Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende vaststelling van de lijst met middengeschoolde functies waarvoor een structureel tekort aan arbeidskrachten bestaat: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=19-01-29&numac=2019010446.

63 https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/metiers-en-penurie-pour-travailleurs-etrangers.html

64 Mededeling van een beslissing van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 18 april 2006. Lijst van de erkende knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

65 Ministerieel besluit van 26 juni 2020 tot vastlegging van de lijst van knelpuntberoepen.

3. Toelating tot arbeid na een arbeidsmarktonderzoek

Een werknemer is toegelaten tot de arbeidsmarkt indien de werkgever via een arbeidsmarktonderzoek aantoont dat het voor hem niet mogelijk is binnen een redelijke termijn onder de potentiële werknemers op de arbeidsmarkt een geschikte werknemer te vinden.

In het Waals Gewest, in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap kan hiervan in beroep worden afgeweken door de minister in individuele behartigenswaardige gevallen om economische of sociale redenen.

In de Duitstalige Gemeenschap kan dat voorlopig alleen voor arbeidsmigranten uit landen waarmee België een internationaal of bilateraal akkoord heeft. In Vlaanderen, in het Waals Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd deze nationaliteitsvoorwaarde afgeschaft.

Een aanvraag moet in principe vanuit het buitenland worden ingediend.

Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap
Als de werkgever aantoont geen geschikte werknemer te vinden binnen een redelijke termijn op de lokale arbeidsmarkt en bijzondere economische en sociale redenen aantoont (art. 18 §1 BVR)	In principe voorziet het besluit in een arbeidsmarktonderzoek (art. 2 §1 AGW), waarvan de minister kan **afwijken** in beroep om economische en sociale redenen of om redenen van volksgezondheid, openbare orde, openbare veiligheid (art. 2 §4 AGW). In de praktijk wordt dit niet toegepast[66]	Algemeen principe: toelating mogelijk na een arbeidsmarktonderzoek (art. 8 KB), tenzij de minister hiervan in beroep **afwijkt** in individuele behartigenswaardige gevallen om economische of sociale redenen (art. 38 §2 KB)	Algemeen principe: toelating mogelijk na een arbeidsmarktonderzoek (art. 8 KB), tenzij de minister hiervan in beroep **afwijkt** in individuele behartigenswaardige gevallen om economische of sociale redenen (art. 38 §2 KB)
Aanvraag vanuit het buitenland (art. 4 §2 Wet 99)[67]	Aanvraag in principe vanuit het buitenland (art. 2, §1, 3° AGW en art. 4 §2 Wet)	Aanvraag vanuit het buitenland (art. 4 §2 Wet)	Aanvraag moet vanuit het buitenland (art. 4 §2 Wet)
Nationaliteitsvoorwaarde werd afgeschaft	Nationaliteitsvoorwaarde werd afgeschaft	Nationaliteitsvoorwaarde werd afgeschaft[68]	Indien de werknemer uit een land komt waarmee België een internationaal of bilateraal akkoord heeft (art. 10 KB), tenzij de minister hiervan afwijkt in beroep (art. 38 §2 KB)

66 In de praktijk komt het erop neer dat het Waals Gewest ervan uitgaat dat er voldoende potentiële werknemers op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn en aan de slag kunnen na een vorming binnen een redelijke termijn.

67 Art. 7 BVR voorziet hierop een uitzondering voor langdurig ingezetenen en ICT.

68 Art. 3 Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 25 juni 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

4. Seizoenarbeiders

De sectoren waarin seizoenarbeid is toegelaten verschillen per gewest. In sommige regio's is een toelating voor seizoenarbeid bovendien afhankelijk gemaakt van een arbeidsmarktonderzoek. Seizoenarbeid is mogelijk gedurende maximaal 5 maanden per 12 maanden en is in alle regio's toegankelijk voor alle nationaliteiten.

Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap
In landbouw, tuinbouw en horeca[69]	In landbouw, tuinbouw en horeca	In landbouw	In landbouw, hotels, restaurants en catering
Toelating na arbeidsmarkt-onderzoek (art. 18, §1 BVR)	Arbeidsmarktonderzoek niet voorzien (art. 2 §2 AGW)	Toelating na arbeidsmarkt-onderzoek (art. 8 KB)	Toelating na arbeidsmarkt-onderzoek (art. 8 KB)
Maximaal 5 maanden per 12 maanden (art. 23 BVR)	Maximaal 5 maanden per 12 maanden (art. 19-25 AGW)	Maximaal 5 maanden per 12 maanden (art. 30.2 KB)	Maximaal 5 maanden per 12 maanden (art. 30.2 KB)
Toegankelijk voor alle nationaliteiten	Toegankelijk voor alle nationaliteiten	Toegankelijk voor alle nationaliteiten (art. 11 KB)	Toegankelijk voor alle nationaliteiten (art. 11 KB)

5. Langdurig ingezetenen

In Vlaanderen en in het Waals Gewest volgen langdurig ingezetenen de algemene regels voor toegang tot de arbeidsmarkt. In de overige regio's is er voor langdurig ingezetenen, in tegenstelling tot de situatie voor andere derdelanders, geen arbeidsmarktonderzoek vereist voor personen die een knelpuntberoep uitoefenen. In alle regio's is de toegang tot de arbeidsmarkt de eerste 12 maanden beperkt tot één werkgever. Na 12 maanden van tewerkstelling wordt de langdurig ingezetene toegelaten tot arbeid van onbepaalde duur.

Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap
Volgen de algemene regels voor toelating tot werk	Volgen de algemene regels voor toelating tot werk (art. 16, 18° AGW)	Vrijgesteld van arbeids-marktonderzoek voor knelpuntberoepen (art. 9, 20° KB) (Lijst 2006)[70]	Vrijgesteld van arbeids-marktonderzoek voor knelpuntberoepen[71] (art. 9, 20° KB)
Aanvraag vanuit wettig verblijf in België (art. 7, 2° BVR)	Aanvraag vanuit wettig verblijf in België (art. 2 §2 AGW)	Aanvraag vanuit wettig verblijf in België (art. 5 KB 1999)	Aanvraag vanuit wettig verblijf in België (art. 5 KB 1999)

69 Art. 23 BVR.

70 Mededeling van een beslissing van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 18 april 2006. Lijst van de erkende knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

71 Ministerieel besluit van 26 juni 2020 tot vastlegging van de lijst van knelpuntberoepen.

6. Toelating voor bepaalde duur en voor onbepaalde duur

In principe is de toelating tot arbeid geldig voor de duur van de opdracht en dat voor maximaal 12 maanden. Na deze periode moet dus een hernieuwing worden aangevraagd. In de vier regio's wordt hiervan in sommige gevallen afgeweken en is de maximale termijn verlengd tot 3 jaar voor bepaalde categorieën werknemers. Het gaat daarbij vooral om hooggeschoolden.

Een werknemer kan een toelating tot de arbeidsmarkt voor onbepaalde duur bekomen na een bepaalde periode. Hiermee kan de werknemer om het even welke functie bij om het even welke werkgever uitoefenen.

Voor de toelating tot de arbeidsmarkt voor onbepaalde duur zijn voornamelijk de regels in Vlaanderen gewijzigd. Een werknemer kan na 4 jaar in Vlaanderen gewerkt te hebben over een periode van 5 jaar voorafgaand aan de aanvraag een toelating voor onbepaalde duur bekomen.

In de andere gewesten kan dit na 2, 3 of 4 jaar gewerkt te hebben gedurende een periode van 10 jaar wettig en ononderbroken verblijf. Het aantal werkjaren is afhankelijk van het feit of het gezin van de werknemer regulier in België verblijft of dat een werknemer de nationaliteit heeft van een land waarmee België een akkoord rond de tewerkstelling van buitenlandse werknemers heeft gesloten.

Let wel, een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur mag niet worden verward met een verblijf van onbepaalde duur. Een werknemer kan een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur hebben terwijl hij nog een verblijf van beperkte duur heeft. DVZ kent in de praktijk namelijk pas een verblijf van onbeperkte duur toe na 5 jaar wettig en ononderbroken verblijf. Deze termijn is evenwel niet wettelijk bepaald, DVZ beslist daarin discretionair. De termijn van vijf jaar begint te lopen vanaf de afgifte van de eerste verblijfskaart.

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap
Toelating voor bepaalde duur	Duur van het contract en maximaal 12 maanden	Maximaal 12 maanden	Duur van het contract en maximaal 12 maanden	Duur van het contract en maximaal 12 maanden
	Voor bepaalde categorieën en maximaal 3 jaar: hooggeschoolden, leidinggevenden, *blue card*, EU ICT leidinggevenden of specialisten ... (art. 8 BVR)	Voor bepaalde categorieën, duur van het contract en maximaal 3 jaar: hooggeschoolden, leidinggevenden, *blue card*, EU ICT leidinggevenden of specialisten, onderzoekers (gastovereenkomst), postdoc, werknemers in het kader van internationale akkoorden, journalisten, beroepssporters, leidinggevenden luchthaven/toeristische dienst (art. 9 AGW)	Voor bepaalde categorieën maximaal 3 jaar: hooggeschoolden, leidinggevenden, *blue card*, onderzoekers (gastovereenkomst), ICT (leidinggevenden/specialisten) (art. 3 KB)	Voor bepaalde categorieën maximaal 3 jaar: hooggeschoolden, leidinggevenden, *blue card*, onderzoekers (gastovereenkomst), ICT (leidinggevenden/specialisten) (art. 3 KB)
Toelating voor onbepaalde duur	1) werknemer heeft 4 jaar in Vlaanderen gewerkt over een periode van 5 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst met een Belgische werkgever (art. 19, al. 1, 1° BVR)	1) werknemer heeft 2, 3 of 4 jaar gewerkt over een periode van 10 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst met een Belgische werkgever (art. 3, §1, 1° en §2 AGW)	1) werknemer heeft 2, 3 of 4 jaar gewerkt in de afgelopen 10 jaar wettig en ononderbroken verblijf op basis van een arbeidsovereenkomst met een Belgische werkgever[72]	1) werknemer heeft 2, 3 of 4 jaar gewerkt in de afgelopen 10 jaar wettig en ononderbroken verblijf op basis van een arbeidsovereenkomst met een Belgische werkgever (art. 16 KB)
	2) langdurig ingezetene met tweede verblijf in België: na 12 maanden werk in de 18 maanden voorafgaand aan de aanvraag (art. 19, al. 1, 2° BVR)	2) langdurig ingezetene met tweede verblijf in België: na 12 maanden ononderbroken werk (art. 3, §1, 2° AGW)	2) langdurig ingezetene met tweede verblijf in België: na 12 maanden ononderbroken werk (art. 2, 35° KB)	2) langdurig ingezetene met tweede verblijf in België: na 12 maanden ononderbroken werk (art. 2, 35° KB)

72 Art. 16 KB 1999: afhankelijk van het land waarmee België een akkoord heeft en/of van het verblijf van echtgenoot en kinderen in België.

C. | Enkele praktische gevolgen en knelpunten van de nieuwe procedure

De invoering van de gecombineerde vergunning had uiteraard heel wat praktische gevolgen voor buitenlandse werknemers en hun werkgevers. Op basis van zowel de meldingen die Myria heeft ontvangen als de informatie van andere organisaties die werken rond economische migratie zijn verschillende knelpunten vastgesteld.

In februari kondigde de minister van Asiel en Migratie aan verschillende maatregelen te zullen nemen om onder meer de opgelopen achterstand weg te werken.[73] Zo werd door een administratieve vereenvoudiging de procedure ingekort. DVZ moet sinds begin februari minder documenten opstellen, waardoor de betrokken cel meer dossiers kan afwerken. Ook is de bevoegde dienst bij DVZ versterkt met extra medewerkers.

Hieronder een greep uit de vastgestelde knelpunten:

- **Lange wachttermijnen**: terwijl de termijn om een arbeidsvergunning te krijgen vroeger enkele weken bedroeg, duurde de wachttijd plots meerdere maanden. In de praktijk waren sinds de invoering van de nieuwe procedure de behandelingstermijnen, vooral bij DVZ, langer dan de wettelijk voorziene 120 dagen. Het is afwachten of dankzij de maatregelen die de minister heeft genomen[74] de behandelingstermijnen van de aanvragen bij DVZ opnieuw korter worden.

- **De maximale wettelijke termijnen zijn verlengd**. De maximale termijn die de richtlijn en de wet nu voorzien (120 dagen) is langer geworden dan wat de duur van de procedure vroeger in de praktijk was doordat er een ontvankelijkheidstermijn van 15 dagen wordt toegevoegd door het samenwerkingsakkoord. De richtlijn stipuleert dat de overheid zo snel mogelijk en binnen een maximale termijn van 4 maanden (120 dagen) vanaf het indienen van de aanvraag een beslissing moet nemen.
  De ontvankelijkheidstermijn wordt verschillend toegepast in de deelstaten. Zo moet in het Vlaams Gewest de regionale overheid binnen de 10 dagen[75] over de ontvankelijkheid beslissen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest[76] en de Duitstalige Gemeenschap[77] neemt de overheid deze beslissing binnen de 15 dagen. Nadien heeft de aanvrager 15 dagen de tijd om het dossier aan te vullen.[78] Deze termijnen vallen niet binnen de maximale wettelijke termijn van vier maanden maar worden eraan toegevoegd, waardoor de procedure langer duurt dan voorzien in de richtlijn. Hierdoor moet een werknemer bijna vijf maanden op voorhand een aanvraag voorbereiden en indienen, voordat hij effectief aan de slag zal kunnen.

- **Specifieke categorieën** zoals de postdoctorale onderzoekers[79] waren vroeger vrijgesteld van een toelating tot arbeid. Door de omzetting moeten zij nu wel een gecombineerde vergunning aanvragen. Door de lange wachttermijnen is de procedure voor hen dus ingewikkelder en langer geworden.
  Ook 'andere familieleden' van EU-onderdanen[80] mogen niet werken in afwachting van hun procedure.[81]
  Toch zijn er ook groepen die vroeger een arbeidskaart moesten aanvragen maar nu automatisch toegang hebben tot de arbeidsmarkt op basis van een gecombineerde titel, zoals derdelandse familieleden die zich voegen bij een derdelander in België.[82]

- **Begin van het werk**: om wettig te kunnen werken, moeten werknemers volgens de nieuwe procedure beschikken over een bijlage 49, namelijk een voorlopige verblijfstitel. Die kan de werknemer pas aanvragen indien de beslissingen van de regionale overheid en DVZ positief zijn en hij een bijlage 46 ontvangt. Sommige gemeenten weigeren evenwel de bijlage 49 af te leveren omdat de persoon geen vast adres heeft binnen de gemeente en bijvoorbeeld nog in een hotel verblijft. Daarenboven duurt het soms lang voordat een woonstcontrole plaatsvindt door een wijkagent. In afwachting kunnen de personen met een bijlage 46 in principe nog niet beginnen werken.

- **Lacunes in de wet**: in de wet wordt geen rekening gehouden met personen die een statuutswijziging aanvragen, bijvoorbeeld een student die wil beginnen werken, of een gezinslid dat zijn statuut wil veranderen in arbeidsmigrant. Dat leidt vaak tot een onderbreking van de verblijfstitel en dus ook van de werksituatie.

- **Hernieuwing/verlenging**: Er zijn geen regels vastgelegd voor de verlenging van de gecombineerde vergunning in het samenwerkingsakkoord. Wel hebben

73 https://www.maggiedeblock.be/buitenlandse-talenten-sneller-aan-de-slag-in-belgische-bedrijven
74 https://www.maggiedeblock.be/buitenlandse-talenten-sneller-aan-de-slag-in-belgische-bedrijven
75 Art. 66 BVG.
76 Art. 75 AGW.
77 Art. 18/29 KB 9 juni 1999.
78 Art. 25 §2 Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018.
79 Onderzoekers met een gastovereenkomst zijn voorlopig nog vrijgesteld van de gecombineerde procedure, in afwachting van de omzetting van de richtlijn. Zie ook https://www.tijd.be/opinie/algemeen/maak-kennismigratie-makkelijker-voor-internationaal-talent/10171530.html.
80 Met een gezinshereniging op basis van art. 47 van de wet van 15/12/1980.
81 Art. 16 KB van 2 september 2018.
82 Art. 10, 8° KB van 2 september 2018. Met uitzondering van familieleden van studenten. Zie P. Mohimont, Emploi des ressortissants étrangers et permis unique en Belgique, défis d'une nouvelle législation, *Revue des droits des Etrangers*, nr. 202, p. 154.

sommige deelstaten hiervoor zelf termijnen vastgelegd. Het Waals Gewest voorziet dat de verlening ten vroegste drie maanden en ten laatste twee maanden op voorhand kan worden ingediend.[83] Het Vlaams Gewest stipuleert dat de aanvraag voor een hernieuwing twee maanden voor het verstrijken van de vorige titel moet worden ingediend.[84] De andere deelstaten voorzien geen dergelijke termijn. Door de lange wachttermijnen, ook voor hernieuwingen en verleningen, werd de verblijfstitel soms onderbroken en dus ook het recht om te mogen werken. Er was aanvankelijk niet voorzien in een voorlopige titel om te mogen werken. Bij een hernieuwingsaanvraag werd wel een bijlage 49 afgeleverd, maar op basis van dit document mocht de werknemer niet werken. De hernieuwing moest dus ruim op voorhand worden aangevraagd. Zo raadt de Vlaamse administratie aan om de aanvraag vier à vijf maanden op voorhand in te dienen.
Intussen is dit probleem gedeeltelijk weggewerkt. Sinds begin dit jaar kan de werknemer met een bijlage 49 bij een hernieuwingsaanvraag in de praktijk werken indien het gewest al een positieve beslissing heeft genomen over de toelating tot arbeid, in afwachting van de beslissing van DVZ. Er blijft wel een onderbreking in de situaties waarin het gewest nog geen positieve beslissing genomen heeft.[85] Maar het ontbreken van effectief gewijzigde regelgeving hierrond levert in de praktijk nog steeds een zeker niveau van onzekerheid op over de verkrijging van de noodzakelijke bijlage 49. Ook familieleden van arbeidsmigranten die werken en een verlening willen aanvragen kunnen met een onderbreking te maken krijgen. Aangezien hun gecombineerde vergunning afhangt van hun partner, moeten zij eerst de verlengingsbeslissing omtrent die partner afwachten voordat ze een eigen verlening kunnen aanvragen, met vaak een onderbreking van hun werk en hun verblijf tot gevolg.[86]

- **Afhankelijkheid van functie en werkgever**: een gecombineerde vergunning voor bepaalde duur is afhankelijk van een bepaald arbeidscontract met de werkgever. Indien de werknemer van functie of van werkgever wil veranderen, zal hij een nieuwe aanvraag moeten indienen. Dat leidt opnieuw in veel gevallen tot een werkonderbreking. Ondertussen kan in de praktijk bij wijziging van werkgever al worden gewerkt vanaf de goedkeuring van het gewest. Daarnaast kan deze sterke afhankelijkheidsrelatie van de werkgever leiden tot situaties van misbruik.[87]

- **Bijlage 15**: sommige personen met een bijlage 15[88] mogen werken, namelijk personen in afwachting van de afgifte van een verblijfskaart. Maar de praktijken van de gemeenten om een bijlage 15 af te leveren verschillen vaak. Niet alle gemeenten leveren systematisch een bijlage 15 af, en ook de geldigheidsduur van de bijlage 15 kan verschillen.[89]

- **Transparantie en informatie-uitwisseling**: aanvankelijk was er geen online tracking-systeem, zoals dat bijvoorbeeld wel bestaat voor andere verblijfsaanvragen. Daardoor bleven werknemers en werkgevers soms in het ongewisse over de procedure. Verschillende actoren pleitten daarom voor een elektronisch platform om informatie tussen de autoriteiten uit te wisselen dat zowel werknemer als werkgever in staat kan stellen de procedure te volgen. Ondertussen zou een dergelijk elektronisch platform worden ontwikkeld in overleg met de betrokken partners, waaronder de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de gewesten.[90]

- **Aanvraag per e-mail**: In de vier regio's[91] kan ondertussen een aanvraag voor een gecombineerde vergunning per e-mail worden ingediend.[92]

83 Art. 45 AGW.
84 Art. 11 BVR.
85 Zie https://www.maggiedeblock.be/buitenlandse-talenten-sneller-aan-de-slag-in-belgische-bedrijven/ en https://www.agii.be/nieuws/tewerkstelling-met-bijlage-49-bij-hernieuwingsaanvraag-gecombineerde-vergunning-mogelijk-na-groen.
86 P. Mohimont, Emploi des ressortissants étrangers et permis unique en Belgique, défis d'une nouvelle législation, *Revue des droits des Etrangers*, nr. 202, p. 159.
87 Zie de externe bijdrage van Fairwork Belgium in dit jaarverslag, p. 29.
88 Een bijlage 15 kan worden afgeleverd door de gemeente als een voorlopig verblijfsdocument in verschillende omstandigheden, namelijk tijdens de procedure na een aanvraag in afwachting van een beslissing of na een positieve beslissing in afwachting van de aflevering van een verblijfskaart.
89 P. Mohimont, Emploi des ressortissants étrangers et permis unique en Belgique, défis d'une nouvelle législation, *Revue des droits des Etrangers*, nr. 202, p. 154.
90 https://www.maggiedeblock.be/buitenlandse-talenten-sneller-aan-de-slag-in-belgische-bedrijven
91 In het Brussels Hoofdstedelijke Gewest en in het Waals Gewest is dit (tijdelijk) ingevoerd tijdens de coronacrisis.
92 https://www.agii.be/nieuws/vlaams-gewest-digitaliseert-aanvraag-gecombineerde-vergunning-verblijf-werk-en-arbeidskaarten

Externe bijdrage: De precariteit van de arbeidsmigrant uit het oog verloren bij het ontwikkelen van het nieuwe arbeidsmigratiebeleid

Jan Knockaert, coördinator, Fairwork Belgium vzw

Aanleiding tot een nieuw arbeidsmigratiebeleid

Europese context

De Europese Unie vaardigde een aantal richtlijnen uit in verband met arbeidsmigratie die de lidstaten moeten omzetten in hun eigen wetgeving:

- Zo is er de **'single permit'-richtlijn**[93]. De essentie van deze richtlijn is dat de aanvraag van een arbeids- en verblijfskaart via één procedure moet verlopen. Voor deze aanvraag moet er dus een uniek loket zijn. Het resultaat van de aanvraag is één kaart die zowel de verblijfskaart als de arbeidskaart vormt. Deze richtlijn moest omgezet zijn op 23 december 2015.
- Met de **richtlijn seizoenarbeid**[94] wil de Europese Unie de wetgeving van de verschillende lidstaten over seizoenarbeid stroomlijnen. Een van de basisvereisten is dat een seizoenarbeider maximum 9 maanden tijdens een periode van 12 maanden mag werken binnen één lidstaat. Deze richtlijn had België moeten omzetten voor 30 september 2016.
- De **richtlijn die overplaatsingen van derdelanders binnen een onderneming**[95] regelt. In deze richtlijn werkt de Europese Unie een systeem uit waarbij derdelanders die in één lidstaat van de EU voor een bedrijf werken in een vestiging van datzelfde bedrijf in een andere lidstaat kunnen gaan werken, voor een welbepaalde periode. Deze werknemers worden **"intra-corporate transferees" (ICT)** genoemd. Dat heeft dus niks te maken met de ICT-sector. Deze richtlijn moest omgezet zijn voor 29 november 2016.
- De **studenten**-richtlijn[96] handelt niet uitsluitend over studentenmigratie maar ook over hun toegang tot arbeid, de toegang van onderzoekers, au pairs … Het aspect arbeid komt vaak aan bod en moet dus ook worden opgenomen in het arbeidsmigratiebeleid. Deze richtlijn moest zijn omgezet voor 23 mei 2018.

België was bij het omzetten van al deze richtlijnen te laat. De Europese Commissie was het uitstel beu en daagde België in 2017 voor het Europese Hof van Justitie van de EU[97] wegens het niet-omzetten van de 'single permit'-richtlijn. De Commissie vroeg om België te veroordelen tot een dwangsom van 70.828,80 euro per dag dat de richtlijn niet was omgezet. Om deze veroordeling te vermijden, moest de richtlijn zo snel mogelijk worden omgezet. Ondertussen lopen ook voor de ICT-richtlijn en de studentenrichtlijn procedures voor hetzelfde Hof omdat België ze nog niet omzette.[98]

Belgische context

De zesde staatshervorming[99] droeg de bevoegdheid inzake arbeidsmigratie over aan de drie gewesten. Wallonië droeg deze bevoegdheid over aan de Duitstalige gemeenschap[100] wat haar grondgebied betreft. Nadat er een samenwerkingsakkoord[101] tussen de federale overheid, de Duitstalige gemeenschap en de drie gewesten gesloten was, konden de verschillende overheden hun eigen arbeidsmigratiebeleid uitwerken.

De aanpassingen in België verliepen in twee fases. Op 1 januari werden door alle bevoegde overheden de minimale aanpassingen die werden vereist door de 'single

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

94 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.

95 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.

96 Richtlijn 2016/801/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

97 Legale migratie: *Commissie daagt België voor Hof van Justitie wegens niet-overnemen van gemeenschappelijke regels voor werknemers van buiten EU.*

98 EUCOM *infringements decisions*, juli 2019: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/EN/INF_19_4251.

99 Institutioneel akkoord voor de zesde staatshervorming, 11 oktober 2011.

100 Transfert des compétences liées à l'emploi à la Communauté germanophone.

101 Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie van het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten, *BS*, 24 december 2018.

permit'-richtlijn doorgevoerd. Alleen in Vlaanderen werd op diezelfde datum een nieuw arbeidsmigratiebeleid van toepassing. Later in het jaar volgden Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een aantal aspecten van de seizoenarbeidsrichtlijn en de studentenrichtlijn zijn evenwel nog niet van kracht, omdat de federale regering nog een aantal aanpassingen moest doorvoeren. Door de val van de regering eind 2018 is dat niet gebeurd.

Het nieuwe arbeidsmigratie-beleid in de verschillende gewesten

Het arbeidsmigratiebeleid was gebaseerd op het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Deze wetgeving voldeed al langer niet meer aan de noden van een goed arbeidsmigratiebeleid. Vlaanderen maakte gebruik van zijn nieuwe bevoegdheid om enkele broodnodige aanpassingen door te voeren in het arbeidsmigratiebeleid. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waren de aanpassingen beperkter. Wallonië koos dan weer voor een bijzonder restrictief arbeidsmigratiebeleid.

De grootste veranderingen

Hoewel er inhoudelijk een aantal belangrijke aanpassingen doorgevoerd zijn, wordt er nog altijd vooral op hoogopgeleid personeel gemikt. Het idee van **concentrische cirkels** wordt aangehouden. Dit betekent dat men eerst probeert mensen te activeren in België. Pas als de werkgever daar de werknemers niet vindt, wordt er gezocht binnen de Europese Economische Ruimte (de EU-landen aangevuld met IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) en pas in derde instantie krijgen derdelanders de mogelijkheid om in België te komen werken. Dat werd ook vertaald in het beleid dat is ontwikkeld bij de implementatie van de 'single permit' die naar het Nederlands werd vertaald als 'gecombineerde vergunning'.

In het oude beleid werd alleen aan werknemers afkomstig uit negen landen waarmee België een bilateraal akkoord had afgesloten toestemming gegeven om hier te komen werken. Behalve als men in beroep kon aantonen dat de werknemer in kwestie echt essentieel was voor het bedrijf. Deze beperking werd opgeheven en de **lijst met negen landen werd geschrapt in Vlaanderen en in Wallonië**. Er wordt nu geen onderscheid meer gemaakt op basis van het land van herkomst van de werknemer, wat een grote administratieve vereenvoudiging betekent. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en binnen de Duitstalige Gemeenschap is deze lijst wel nog van toepassing.

Voor het eerst wordt het mogelijk om een gecombineerde vergunning te bekomen die langer dan 1 jaar geldig is. Weliswaar alleen voor hoogopgeleid personeel wordt het nu mogelijk om een gecombineerde vergunning te bekomen die meteen **3 jaar geldig** is (momenteel nog niet mogelijk in de Duitstalige Gemeenschap). Het volstaat evenwel niet om hoogopgeleid te zijn, de betrokkene moet minstens een bruto jaarloon verdienen van iets meer dan 42.000 euro (dat cijfer verschilt tussen de gewesten maar bedraagt tussen de 42.000 en de 43.000 euro). Een ander nieuw aspect van het Vlaamse beleid inzake hoogopgeleiden is dat voor werknemers jonger dan 30 jaar het bruto jaarloon beperkt wordt tot 80% (34.156,80 euro). De doelstelling is om bedrijven de **mogelijkheid te bieden studenten van derde landen die in België afstuderen in dienst te nemen**. Vlaanderen besliste om bij verpleegkundigen ongeacht de leeftijd deze beperking tot 80% toe te passen. Het bizarre is dat Vlaanderen er geen rekening mee heeft gehouden dat jongeren niet jong blijven en dus ook 30 jaren worden. Als je op 29 jaar wordt aangeworven met een loon van 34.000 euro, zal je werkgever je een loonsverhoging van 8.000 euro moeten geven.

De grootste aanpassing in Vlaanderen en Wallonië is evenwel het **invoeren van een specifieke lijst van knelpuntberoepen**. Vlaanderen lijstte 20 beroepen op waarbij werkgevers de mogelijkheid hebben om onmiddellijk iemand in dienst te nemen. In Wallonië gaat het om amper zeven beroepen. Men gaat er dus vanuit dat er voor deze beroepen geen werknemers beschikbaar zijn in België of binnen de Europese Economische Ruimte (de EU-landen aangevuld met IJsland, Noorwegen en Liechtenstein). Het gaat hier om functies voor middengeschoolde werknemers, dus functies waarvoor geen diploma hoger onderwijs vereist is.

Voor werkgevers die in Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of de Duitstalige Gemeenschap een werknemer zoeken die niet binnen de categorie van hoogopgeleiden valt of in Vlaanderen geen beroep zal uitoefenen dat vermeld staat op de lijst van 20 knelpuntberoepen verandert er weinig. Iedere aanvraag wordt onderworpen aan een arbeidsmarktonderzoek waarbij de overheid zal nagaan of er niemand is op de Belgische arbeidsmarkt die deze functie kan uitoefenen. Deze mogelijkheid werd in het Waals Gewest simpelweg afgeschaft, wat de arbeidsmigratie dus beperkt tot hoogopgeleiden en de zeven knelpuntberoepen. Dat is een enorme beperking voor werkgevers die nood hebben aan arbeidsmigranten.

De precariteit van de arbeidsmigrant

Iemand die zijn land van herkomst verlaat om aan de slag te gaan in een ander land is altijd bereid om de nodige inspanningen te leveren. Zo'n uitdaging vraagt een financiële investering maar een nog veel grotere morele investering. Je laat immers je familie, vrienden en de manier van leven die je kent achter. Voor velen gaat het om hun partner en kinderen die achterblijven, voor wie ze bovendien instaan met het loon dat ze zullen verdienen in België. In België staan er tegenover dit engagement en die inspanningen evenwel weinig garanties. Hoewel onze arbeidswetgeving veel bescherming voor werknemers biedt, verliest het arbeidsmigratiebeleid de specifieke kwetsbaarheid van de arbeidsmigrant uit het oog.

De arbeidsmigrant komt aan in een land waar hij vaak de taal niet spreekt, nog geen netwerk heeft, de bestaande ondersteunende diensten niet kent, zijn rechten niet kent … Het enige ankerpunt is de werkgever die voor hem zijn gecombineerde vergunning heeft aangevraagd. Dat kan leiden tot een goede en sterke vertrouwensband maar kan ook leiden tot een spiraal van uitbuiting en misbruik door malafide werkgevers.

Het is aan de overheid om deze arbeidsmigranten die hun talent komen inzetten binnen de Belgische samenleving de nodige handvaten aan te reiken zodat de arbeidsmigrant gewapend is tegen malafide werkgevers. Als duidelijk wordt dat arbeidsmigranten hun rechten kennen en die effectief kunnen afdwingen dan is de kans kleiner dat malafide werkgevers misbruik zullen maken van arbeidsmigranten. Het huidige arbeidsmigratiebeleid voorziet helemaal niet daarin. Het feit dat bepaalde middengeschoolden nu wel naar België kunnen migreren voor werk verruimt de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze groep. Maar zullen ze even vlot als de hooggeschoolden hun weg vinden als er zich een probleem voordoet? Mogen we er trouwens van uitgaan dat hooggeschoolden vlot de weg vinden naar de juiste diensten als er een probleem is?

Verplichte inburgering ook voor arbeidsmigranten

Hoewel bij het ontwikkelen van het inburgeringsbeleid vaak wordt verwezen naar de oude arbeidsmigratie van de jaren 1960-'70 toen er geen aandacht was voor inburgering, zijn net arbeidsmigranten (en hun gezinsleden) in principe vrijgesteld van de verplichting om een inburgeringscursus te volgen. Ze kunnen die wel vrijwillig volgen en in Vlaanderen is er voor werkende inburgeraars zelfs een flexibel traject ontwikkeld. De vraag is evenwel of zij daarvan op de hoogte zijn en of ze de tijd krijgen van hun werkgever om hieraan deel te nemen.

Dit instrument zou net ideaal zijn om arbeidsmigranten te informeren over hun arbeids- en migratierechten en de bijbehorende plichten. Het zou hun de mogelijkheid bieden om een breder netwerk van mensen en organisaties in België te leren kennen.

Malafide werkgevers die gebruikmaken van het arbeidsmigratiesysteem doen er alles aan om de werknemer te isoleren en weg te houden van alle relevante informatie. Een verplichte inburgeringscursus met een programma op maat waarbij een bijkomende focus ligt op hun arbeidsrechten, het bestaan van de arbeidsinspectiediensten en de vakbonden zou een antwoord kunnen bieden op het gebrek aan kennis en het isolement van de arbeidsmigrant. Daarnaast moeten ze hun migratierechten leren kennen en de nodige info krijgen over de sociale rechten die ze opbouwen. Arbeidsmigranten die over deze info beschikken zijn niet langer interessant voor malafide werkgevers. De kans is immers veel groter dat de werknemer bij uitbuiting de weg zal vinden naar de betrokken inspectiediensten.

Bij jobverlies moet er een reële mogelijkheid zijn om een nieuwe baan te vinden

Zowel de beslissing als de morele investering om in een ander land te gaan werken is voor niemand eenvoudig. Het is belangrijk dat de arbeidsmigrant (net als zijn eventuele gezin) ten volle de vruchten van deze beslissing kan plukken. Indien deze werknemer dan tijdens de voorziene duur van zijn arbeidscontract zijn job verliest, moet de mogelijkheid bestaan om een andere baan te vinden.

Het nieuwe arbeidsmigratiebeleid probeert hier voor het eerst een antwoord op te formuleren. Als de toestemming om te werken door het gewest om een of andere reden wordt ingetrokken (bijvoorbeeld na ontslag door de werkgever) blijft de werknemer wel nog een verblijf behouden van 90 dagen. Hij mag dan wel niet meer werken. Stel dat de intrekking van het gewest er komt op het einde van de gecombineerde vergunning dan kan de werknemer een bijlage 51 aanvragen. Deze bijlage is beperkt tot drie maanden verblijf. In beide situaties heeft de werknemer dus 90 dagen om een nieuwe werkgever te vinden die voor hem een nieuwe gecombineerde vergunning wil aanvragen.

Dit maakt dat een werkgever in Vlaanderen geen gecombineerde vergunning kan aanvragen voor knelpuntberoepen vanuit België. Eén van de basisvoorwaarden om een middengeschoolde arbeidsmigrant via de lijst van knelpuntberoepen aan te werven is immers dat hij zich nog niet op het grondgebied bevindt. Alleen na een beroep tegen een negatieve beslissing van het gewest omwille van deze reden kan de minister daarop een uitzondering

toestaan. Dat leidt wel tot een langere procedure en men heeft dus een werkgever nodig die bereid is om deze langere procedure af te wachten.

Deze mogelijkheid is te beperkt. Hier merken we opnieuw dat er niet werd geredeneerd vanuit het oogpunt van de arbeidsmigrant. Die moet immers al op de hoogte zijn van het bestaan van de bijlage 51 en van hoe hij deze kan aanvragen. Een termijn van drie maanden om een nieuwe job te vinden voor een werknemer die een beperkt netwerk heeft in België is vrij kort. Er blijkt vanuit het beleid geen initiatief genomen te zijn om bij de VDAB een specifiek beleid te ontwikkelen voor deze groep potentiële werkzoekenden.

Rekrutering

Nu het arbeidsmigratiesysteem toegankelijker is geworden voor een aantal middengeschoolden, bestaat de kans dat rekruteringsbureaus actiever zullen worden op deze markt. In elk ander land waar dat gebeurde, ging het gepaard met heel wat problemen. Denk aan valse contracten, onduidelijke kostenstructuren, voorafbetalingen ...

Geen enkel gewest heeft hiervoor maatregelen genomen. Uit de ervaringen van andere landen had men lessen kunnen trekken en het rekruteren uitsluitend kunnen toelaten door eventuele erkende arbeidsbemiddelingsdiensten. Alle kosten die gepaard gaan met deze arbeidsbemiddelingsdiensten zouden altijd door de werkgever moeten worden gedragen en zouden op geen enkele manier verhaald mogen worden op de werknemer. De gewesten hadden zich kunnen baseren op de richtlijnen die de IAO (ILO) hierover heeft ontwikkeld.[102]

Wie draagt welke kosten?

In het arbeidsmigratiebeleid bestaat geen duidelijkheid over wie welke kosten moet betalen. Als een werkgever een hoogopgeleide IT-medewerker moet verleiden om voor hem te komen werken in België dan is de kans groot dat hij de kosten op zich neemt. Maar wat gebeurt er met de slager uit de Vlaamse knelpuntberoepenlijst?

Als men een arbeidsmigrant wil aanwerven, zijn er nu eenmaal extra kosten:

- Retributiekosten bij de federale overheid;
- Reiskosten van het land van herkomst naar België en terug;
- Eventuele visumkosten;
- Verzekeringskosten die de reis en de periode in België moeten dekken tot aan de eerste dag van tewerkstelling;
- Eventuele andere procedurekosten;
- Rekruteringskosten.

Het arbeidsmigratiebeleid schept geen enkele duidelijkheid over wie moet instaan voor deze kosten. Dat kan leiden tot onduidelijke afspraken tussen werknemer en werkgever of tot bewust valse voorwendselen. Het gebeurt dat werkgevers de werknemers beloven om te betalen eenmaal ze in België zijn maar dit nooit doen of dat de werkgever de kosten die hij maakte afhoudt van het loon alhoewel dit niet was afgesproken.

De reële mogelijkheid om een klacht in te dienen

De vier voorgaande elementen kwamen aan bod in minstens één of zelfs verschillende van de Europese richtlijnen waarover we het eerder hadden. Jammer genoeg lieten de gewesten bij het uitwerken van hun nieuwe arbeidsmigratiebeleid deze kansen liggen. Een goed uitgewerkt beleid rond deze aspecten had misbruik en uitbuiting van arbeidsmigranten kunnen voorkomen.

Maar zelfs al was dit omgezet, dan nog kan er een conflict ontstaan tussen werkgever en werknemer. Het arbeidsmigratiebeleid blijft inzetten op een arbeidsmigratie vertrekkend van één werkgever waarvoor de werknemer kan werken. De afhankelijkheid van deze werkgever is dan ook groot. Wie zijn werk verliest, verliest zijn verblijf, behalve als hij of zij een nieuwe job zou vinden. Durf je als arbeidsmigrant dan dit risico te nemen? Of kies je ervoor om te zwijgen en de uitbuiting voor lief te nemen? De gewesten hadden ervoor kunnen kiezen om net als Canada een systeem uit te werken waarbij arbeidsmigranten die gelinkt zijn aan een werkgever een uitweg wordt geboden als ze een conflict krijgen. In Canada is een 'Open work permit for vulnerable workers'[103] ontwikkeld. Arbeidsmigranten die in conflict komen met hun werkgever krijgen een verblijfs- en arbeidskaart die hun toegang geeft tot de hele arbeidsmarkt zonder beperkingen. Vanuit dat statuut kan dan op zoek worden gegaan naar een oplossing op lange termijn voor de betrokken arbeidsmigrant, bijvoorbeeld door een nieuwe werkgever te vinden in het kader van het klassieke arbeidsmigratiebeleid.

102 ILO, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs, 22 mei 2019.

103 https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/temporary-residents/foreign-workers/vulnerable-workers.html

2. Vrij verkeer

Aan voorwaarde van voldoende bestaansmiddelen EU-burger is voldaan ook als het inkomen voortvloeit uit onrechtmatige arbeid van een derde

Het Hof van Justitie verduidelijkte in een zaak[104] verder hoe de voorwaarde van voldoende bestaansmiddelen in de vrijverkeerrichtlijn[105] moet worden ingevuld. In deze zaak wou een Albanese moeder zich bij haar twee minderjarige kinderen met Ierse nationaliteit in het Verenigd Koninkrijk voegen. Volgens de vrijverkeerrichtlijn moeten de burgers aantonen dat zij aan de voorwaarde van voldoende bestaansmiddelen voldoen om te voorkomen dat zij tijdens hun verblijf een onredelijke belasting vormen voor het stelsel van sociale bijstand van het gastland.[106] Het Hof oordeelde dat de kinderen aan deze voorwaarde voldeden ook al bestonden hun bestaansmiddelen uit het inkomen van hun vader die werkte zonder verblijfs- en arbeidsvergunning. Het Hof baseerde zich daarvoor op de bewoording van artikel 7 van de richtlijn die niet expliciet uitsluit dat inkomsten uit zwartwerk kunnen worden meegerekend. Het Hof baseerde zich ook op het proportionaliteitsbeginsel. Het Verenigd Koninkrijk argumenteerde dat het verblijfsrecht kon worden geweigerd op basis van de openbare orde omdat de vader zwartwerk verrichtte. Het Hof meende dat om die reden alleen een weigering kan volgen als er sprake is van een "werkelijke, actuele en voldoende ernstige bedreiging die een fundamenteel belang van de samenleving aantast". Dat was hier niet het geval.

Gezinsbijslag voor kinderen van EU-werknemer die niet meer werkzaam is in het gastland

Het Hof van Justitie[107] sprak zich in een zaak verder uit over de voorwaarden om kinderbijslag te ontvangen voor kinderen die in een andere lidstaat wonen. De Roemeense vader had in de gastlidstaat Ierland achtereenvolgens gewerkt, een werkloosheidsuitkering gekregen en een uitkering van sociale bijstand ontvangen. Nadat hij zijn werk kwijt was, leefde hij van een contributieve uitkering, daarna van een niet-contributieve uitkering[108] en nog later van een ziekte-uitkering. De vader vroeg gezinsbijslag aan in de gastlidstaat voor zijn kinderen die in het land van herkomst verbleven. De Ierse autoriteiten wilden hem alleen gezinsbijslag uitkeren voor de periode dat hij een contributieve uitkering ontving maar niet voor de periode nadien.

Het Hof oordeelde dat de verordening voor de coördinatie van socialezekerheidsstelsels[109] bepaalt dat een persoon recht heeft op gezinsbijslagen overeenkomstig de wetgeving van de bevoegde lidstaat, ook voor de gezinsleden die in een andere lidstaat wonen, alsof deze in de bevoegde lidstaat wonen. De verordening vereist niet dat een persoon over een specifiek statuut beschikt, in het bijzonder dat van werknemer, om recht te hebben op gezinsbijslagen. Het Hof merkte op dat uit de context en het doel van de verordening blijkt dat de gezinsbijslagen voor kinderen die in een andere lidstaat wonen verschuldigd kunnen zijn op meerdere gronden en niet alleen op grond van werk in loondienst.

Inkomsten voor verkrijging status langdurig ingezetene mogen ook van derde afkomstig zijn

Het Hof van Justitie[110] oordeelde in een zaak als antwoord op een prejudiciële vraag van de RvV over de aard van de inkomsten van een langdurig ingezetene. Om de status van langdurig ingezetene te bekomen, moet de persoon aantonen dat hij over voldoende middelen beschikt. Volgens het Hof mogen deze middelen ook afkomstig zijn van derden. Dat voor zover die door een derde aan de aanvrager ter beschikking gesteld worden en ze vast, regelmatig en voldoende zijn.[111]

Brexit en de gevolgen voor Britten en hun verblijf in België

Het Verenigd Koninkrijk is op 1 februari 2020 uit de Europese Unie gestapt. Wat zijn de gevolgen voor het verblijf van de Britten en hun familie in België?

104 HvJ, 2 oktober 2019, *Bajratari t. UK Secretary of State for the Home Department*, C-93/18.
105 Richtlijn 2004/38/EG van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden.
106 Art. 7, lid 1, b) richtlijn 2004/38/EG.
107 HvJ, 7 februari 2019, *Bogatu t. Ierland*, C-322/17.
108 Terminologie van het Hof van Justitie: een niet op bijdragebetaling berustende uitkering.
109 Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.
110 HvJ, 3 oktober 2019, *X t. België*, C-302/18.
111 Zie ook: https://www.agii.be/nieuws/hvj-inkomsten-voor-status-langdurig-ingezetene-mogen-ook-van-derde-afkomstig-zijn?utm_source=flexmail&utm_medium=e-mail&utm_campaign=nieuwsbrief vreemdelingenrechteninternationaalfamilierecht2019nr9&utm_content=lees+meer.

Het Verenigd Koninkrijk en de Europese Unie onderhandelen nu over hun toekomstige samenwerking.

In afwachting daarvan hebben zij al een aantal afspraken gemaakt in een terugtrekkingsakkoord[112] voor de overgangsperiode tot 31 december 2020.[113] Deze periode kan nog worden verlengd met een of twee jaar.[114] Het akkoord is gebaseerd op wederkerigheid en geldt dus eveneens voor Unieburgers die in het Verenigd Koninkrijk verblijven. Indien de partijen voor het einde van deze overgangsfase tot een akkoord komen, is een 'no-dealbrexit' van de baan en gaat dit akkoord in vanaf 1 januari 2021. Als er voor het einde van deze overgangsfase geen akkoord bereikt wordt, dan is de 'no deal' een feit.

Voor Britse burgers die zich in België met hun familie willen komen vestigen voor deze datum gelden dezelfde regels als voordien.

Britten en hun familieleden die in België verblijven voor de datum van 31 december 2020 behouden hun rechten. Zij zijn begunstigden van het terugtrekkingsakkoord. Ze zullen per brief worden opgeroepen om zich bij hun gemeente aan te melden in de loop van het jaar 2020 tot midden 2021 om hun verblijfskaart te laten vervangen. Zodra ze een nieuwe kaart hebben, zullen ze ook na de overgangsfase levenslang hun verblijfsrechten zoals een Unieburger behouden.

Britse burgers die zich na 31 december 2020 (of na afloop van de verlenging van de overgangsperiode) in België willen komen vestigen kunnen zich niet meer beroepen op de geldende regels. In afwachting van een nieuw akkoord tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk zullen zij vanaf dan beschouwd worden als derdelanders.

Daarnaast zijn er nog een aantal bijzondere regels voor onder anderen grensarbeiders, bepaalde familieleden … DVZ heeft een uitgebreide lijst FAQ geplaatst op zijn website waarin de verschillende regels aan bod komen.[115]

112 Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie van 11 april 2019 (2019/C 66 I/01).
113 Wet van 3 april 2019 betreffende de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.
114 De rechten en verplichtingen van burgers worden geregeld in Titel II van het akkoord van 11 april 2019.
115 Zie webpagina DVZ over de Brexit: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/Brexit-Deal.aspx.

3. Detacheringen – vrij verkeer van diensten

De omzetting van de nieuwe detacheringsrichtlijn in 2020

De nieuwe detacheringsrichtlijn 2018/957[116] moest uiterlijk tegen 31 juli 2020 door de lidstaten worden omgezet. De wet die de nieuwe detacheringsrichtlijn moet omzetten is in België op 27 mei 2020 goedgekeurd door het parlement[117] en in werking getreden op 30 juli 2020.[118]

Het principe van de oude detacheringsrichtlijn was dat een gedetacheerde werknemer voor een bepaalde periode door zijn werkgever naar een andere lidstaat kon worden gestuurd om er te werken, in het kader van het vrij verkeer van diensten, maar onder de voorwaarden en volgens de regels van het thuisland. Dat is nu veranderd omdat het tot veel ongenoegen leidde binnen de gastlidstaten. De Europese Commissie deed een voorstel om de richtlijn te wijzigen. Na veel protest van vooral landen uit Oost- en Centraal-Europa kwam het toch tot een akkoord. Met de herziening beoogt de Europese Commissie het evenwicht te herstellen tussen het vrijwaren van het vrij verkeer van diensten, eerlijke mededinging en de sociale bescherming van de werknemers. De Commissie wil met de herziening van de richtlijn het principe 'gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde locatie' bevorderen. Concreet moeten gedetacheerde werknemers die in hetzelfde bedrijf hetzelfde werk verrichten als hun plaatselijke collega's dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden krijgen. Het toepasselijke socialezekerheidsrecht en fiscaal recht blijft het recht van het thuisland. Hierdoor blijft een loonconcurrentie bestaan.

De richtlijn voert enkele belangrijke wijzigingen door, zoals:

- De term 'minimumloon' wordt vervangen door 'beloning'. Op die manier moet het loon van gedetacheerde werknemers niet alleen voldoen aan de voorwaarden inzake het minimumloon maar ook aan de andere bindende regels rond bezoldiging in de gastlidstaat.
- De termijn van de detachering mag maximaal 12 maanden zijn. Indien een gedetacheerde werknemer langer in het gastland werkt, dan zijn op hem ook alle

116 Richtlijn 2018/957 tot wijziging van richtlijn 96/71/EG over de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.
117 https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/1173/55K1173001.pdf
118 Wet van 12 juni 2020 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van werknemers.

regels voor arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de gastlidstaat van toepassing. Vroeger golden voor gedetacheerde werknemers alleen de dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht. Om 'draaideurconstructies' te vermijden, moeten bij de vervanging van een gedetacheerde werknemer door een andere die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert de detacheringsperioden worden opgeteld.[119]
- De regels voor de uitzendkrachten zijn aangepast. Voor uitzendkrachten die gedetacheerd worden naar het gastland gelden nu dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als voor de lokale uitzendkrachten.
- De voorschriften voor huisvesting in het gastland gelden ook voor gedetacheerde werknemers.
- Bepaalde kosten in verband met detachering, zoals reis-, maaltijd- en verblijfskosten moeten worden gecompenseerd.
- De lidstaten moeten controlemaatregelen nemen en fraude en misbruik van de regels bestraffen.[120]

Voor de transportsector blijft de oude detacheringsrichtlijn van toepassing totdat sectorspecifieke regels van kracht worden. Omwille van de specifieke en atypische aard van het wegtransport, dat eigenlijk altijd een bepaalde vorm van detachering is, zijn de regels van de detacheringsrichtlijn niet altijd toepasbaar.[121]

De strijd tegen sociale dumping

De Belgische overheid heeft het afgelopen jaar verschillende maatregelen genomen ter bestrijding van sociale dumping en fraude.

Samenwerkingsakkoord in de strijd tegen sociale fraude

Op 12 november 2019 sloten politie, justitie en de sociale inspectiediensten (RSZ, RSVZ, FOD WASO, RVA, RIZIV) een akkoord om in het hele land samen onderzoeksteams tegen sociale fraude op te richten. Tot nu toe bestond zoiets alleen in Oost-Vlaanderen. Deze gemengde onderzoeksteams van politiediensten en sociale inspectiediensten, de zogenaamde MOTEMS, kunnen zich per arrondissement organiseren en samenwerken in individuele dossiers in de strijd tegen sociale dumping, zwartwerk, schijnzelfstandigheid en georganiseerde faillissementen.[122]

Meer onderzoeken naar sociale dumping

Het Federaal Actieplan Sociale Fraudebestrijding 2020 is goedgekeurd door de ministerraad van 20 december 2019. Het plan kondigt aan bijzondere aandacht te schenken aan sociale dumping met als doel zowel onwettig gedetacheerde werknemers en zelfstandigen als de naleving van de wettelijk verplichte arbeidsvoorwaarden door de buitenlandse werkgever te controleren en zo nodig sancties op te leggen.[123]

RSZ kan optreden tegen illegale terbeschikkingstelling[124] van gedetacheerde werknemers

Het KB van 17 augustus 2019[125] bepaalt dat RSZ-inspecteurs voortaan ook kunnen optreden tegen illegale terbeschikkingstelling van gedetacheerde werknemers bij grensoverschrijdende tewerkstelling. RSZ-inspecteurs zijn nu eveneens bevoegd om inbreuken vast te stellen en de gebruiker en de werkgever hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor de sociale schulden in België. Vroeger behoorde dat uitsluitend tot de bevoegdheid van de inspectie Toezicht Sociale Wetten. Hiermee voert de overheid de strijd tegen sociale dumping en de bijbehorende buitenlandse onderaannemers op.

4. Studenten

Omzetting van de studentenrichtlijn

Zoals hierboven vermeld, is de richtlijn voor studenten en onderzoekers[126] voor het deel van de studenten nog niet omgezet door de Belgische overheid. Dat is een federale bevoegdheid. Het gaat hier onder meer over de invoering

119 Art. 1, 2), b) Richtlijn 2018/957. Zie ook: M. Houwerzijl, "Herziening van de detacheringsrichtlijn een geslaagde evenwichtsoefening", in H. Verschueren (red.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Brugge, Die Keure, 2019, p. 22.

120 Art. 5 Richtlijn 96/71/EG.

121 F. Van Overbeeke, "De (niet)-toepasselijkheid van de detacheringsrichtlijn op arbeid in het Europese wegtransport", in H. Verschueren (red.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Brugge, Die Keure, 2019, p. 57.

122 https://www.siod.belgie.be/nl/ondertekening-kaderakkoord-rond-motems en "Speurders tegen sociale fraude bundelen krachten in heel België", *De Tijd*, 13 november 2019.

123 Federaal actieplan sociale fraudebestrijding 2020, p. 69, zie: https://www.siod.belgie.be/nl/publicaties/actieplan-2020.

124 Terbeschikkingstelling van werknemers of uitlening van personeel is het uitlenen van een werknemer door een werkgever aan een derde die een beroep doet op zijn diensten en gezag over de werknemer uitoefent. Dat is in principe verboden in België tenzij in bepaalde uitzonderlijke situaties, zoals bij uitzendkantoren.

125 KB van 17 augustus 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 december 1987 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de uitvoeringsbesluiten ervan en met het verlenen van de machtigingen bedoeld in deze wet. In werking getreden op 21 september 2019.

126 Richtlijn (EU) 2016/801 van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

van een zoekjaar voor studenten na het beëindigen van hun studies waardoor zij de tijd krijgen om een job te zoeken in België. Een inbreukprocedure tegen België voor de niet-omzetting van de richtlijn is hangende.[127]

Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie[128] kunnen laattijdig omgezette richtlijnen toch directe werking hebben. Burgers kunnen zich op het Europees recht beroepen voor de rechtbank, op voorwaarde dat de bepalingen onvoorwaardelijk en voldoende duidelijk en nauwkeurig zijn.[129]

De Europese Commissie heeft bevestigd dat artikel 25, 1e lid van de richtlijn directe werking heeft. Een student kan dit artikel dus ten aanzien van DVZ inroepen om na de beëindiging van zijn studies een tijdelijke verblijfsvergunning te bekomen voor het zoeken naar werk of om een bedrijf te starten. Het zoekjaar is eveneens van toepassing op onderzoekers die hun onderzoeksactiviteiten hebben voltooid.[130]

Voorbereidend taaljaar onvoldoende om studentenverblijf te verlengen

De RvV[131] oordeelde dat een louter voorbereidend taaljaar niet volstaat om het verblijf van een derdelandse student te verlengen. Volgens een arrest van de RvV moet een derdelander ook aantonen dat hij is toegelaten tot een voltijdse opleiding aan een hogere onderwijsinstelling om als student te worden beschouwd. Die studie mag eventueel worden voorafgegaan door een voorbereidende opleiding, zoals een voorbereidend taaljaar. Maar zonder een bewijs van toelating voor het volgen van een opleiding aan een hogere onderwijsinstelling volstaat dit niet.

COVID-19-maatregelen voor toelating tot arbeid en arbeidsmigranten

Tijdelijke versoepelingen aanvragen gecombineerde titel

De gewesten hebben hun dienstverlening tijdelijk aangepast naar aanleiding van de COVID-19-pandemie.[132] Ook werden er enkele maatregelen genomen in verband met arbeidsmigranten[133]:

- Aanvragen voor gecombineerde vergunningen kunnen per mail worden ingediend.
- Wie het grondgebied door overmacht niet kan verlaten en van DVZ een verlenging voor 90 dagen krijgt kan via een versnelde procedure een arbeidskaart bekomen om in deze periode te werken.
- Er wordt rekening gehouden met de context (periodes van tijdelijke werkloosheid) bij de berekening van jaarlijkse salarisbarema's.
- De bijlage 49 bij een aanvraag of hernieuwing van een gecombineerde vergunning zal door de gemeente per mail worden bezorgd. Uitzonderlijk zal de bijlage 49 voor 90 dagen geldig zijn.

Tijdelijk recht om te werken voor asielzoekers vanaf de asielaanvraag

Mensen die om internationale bescherming verzoeken mogen in principe 4 maanden na het indienen van hun verzoek beginnen te werken. In het kader van de COVID-19-crisis werd deze mogelijkheid nog verruimd en werd de wachttermijn van 4 maanden opgeschort. Een asielzoeker mag dan werken vanaf de asielaanvraag op voorwaarde dat het verzoek werd ingediend voor 18 maart 2020 en dat de werkgever voorziet in opvang van de werknemer. Een bijlage 26 of attest van immatriculatie was voldoende om te kunnen werken. Deze regeling werd ingevoerd door een bijzonder machtenbesluit[134] en gold tot 30 juni 2020.

127 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/EN/INF_19_4251
128 HvJ, *Van Gend en Loos t. Nederlandse administratie der belastingen*, 5 februari 1963, 26/62.
129 HvJ, *Van Duyn t. Home Office*, 4 december 1974, 41/74.
130 https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/Indiax.cfm?do=groupDetail.groupMeeting&meetingId=17314
131 RvV, 28 mei 2019, nr. 222.049.

132 De impact van de COVID-19-pandemie op de rechtspositie van vreemdelingen: www.agii.be/nieuws/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-de-rechtspositie-van-vreemdelingen#acht.
133 Vlaamse Gewest: https://www.vlaanderen.be/arbeidskaart-en-arbeidsvergunning/coronacrisis; Brussels Hoofdstedelijk Gewest: http://werk-economie-emploi.brussels/nl/arbeidsvergunningen-covid-19; Waals Gewest: https://emploi.wallonie.be/de/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html.
134 Art. 3 van het Bijzondere machtenbesluit van 27 april 2020 nr. 14 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren.

Seizoenarbeiders

Ten gevolge van de coronacrisis kampt de land- en tuinbouwsector momenteel met een tekort aan buitenlandse gelegenheidsarbeiders. Het kernkabinet heeft het koninklijk besluit van 9 april 2020 over de seizoenarbeiders goedgekeurd.[135]

Zo werden alle quota die gelden voor seizoenarbeid in het jaar 2020 verdubbeld.

De regering maakte het mogelijk om een **tweede plukkaart** per werknemer te geven in 2020. De maatregel geldt vanaf 1 maart 2020 en is beperkt tot het jaar 2020. Dit betekent dat seizoenarbeiders afhankelijk van de sector dubbel zoveel dagen kunnen werken als normaal.

135 Koninklijk besluit van 9 april 2020 nr. 5 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II), met het oog op de aanpassing van bepaalde regels die van toepassing zijn in de land- en tuinbouwsector (*BS*, 20 april 2020).

Nota's

Nota's



© Tim Dirven

Myria
Koningsstraat 138 • 1000 Brussel
T +32 (0)2 212 30 00
myria@myria.be

Myria, het Federaal Migratiecentrum, is een onafhankelijke openbare instelling. Het analyseert migratie, verdedigt de rechten van vreemdelingen en strijdt tegen mensenhandel en mensensmokkel. Myria komt op voor een overheidsbeleid dat steunt op feitenkennis en respect voor de mensenrechten.

Het verslag *Migratie in cijfers en in rechten* informeert elk jaar over de actualiteit van de migratiestromen en het eerbiedigen van de grondrechten van vreemdelingen.

www.myria.be
@MyriaBe
www.facebook.com/MyriaBe
www.linkedin.com/company/myria-federal-migration-centre

MYRIA
Federaal Migratiecentrum

V.U.: Koen Dewulf, Directeur van Myria - Koningsstraat 138 - B-1000 Brussel - www.myria.be - myria@myria.be - Oktober 2020