

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: -Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering
tot wijziging van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018
houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de
tewerkstelling van buitenlandse werknemers
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Met deze nota geven we uitvoering aan de conceptnota die de Vlaamse regering op 9 mei 2025 goedkeurde. Ik stel in uitvoering van deze conceptnota, een verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid voor, waarbij we de nadruk leggen op hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving. Ik leg de focus op de versterking van de concentrische aanpak en op het voorkomen van fraude en misbruik. Om een klantgericht en efficiënt beleid te realiseren, wordt een retributie ingevoerd.

1 SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsveld: werk

Het Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2024-2029 stelt het volgende over economische migratie:

“In ons beleid voor arbeidsmigratie leggen we de nadruk op hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving.

We versterken het zogenaamde ‘concentrische model’ van arbeidsbemiddeling. In de eerste plaats ligt daarbij de nadruk op het activeren van de interne arbeidsreserve in Vlaanderen. Vervolgens activeren we werkzoekenden uit de ons omliggende regio’s. We sluiten daarvoor een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de VDAB, Actiris en Forem, met de nodige gegevensdeling en met als ambitieuze doelstelling een groeipad van het aantal succesvol geplaatste Waalse en Brusselse werkzoekenden naar openstaande vacatures in Vlaanderen.

Als sluitstuk doen we beroep op arbeidsmigratie van buiten de EU voor hooggeschoolden en voor een dynamische lijst van middengeschoolde knelpuntberoepen die regelmatig aangepast wordt aan de nieuwe evoluties en knelpunten op onze arbeidsmarkt.

In overleg met de federale overheid verkorten we de doorlooptijden bij aanvragen voor een gecombineerde vergunning (single permit) door middel van een parallelle behandeling. We onderzoeken de structurele verankering van een 'fast lane' voor erkende referenten-bedrijven, zonder dat dit de reguliere procedure mag vertragen. We dichten de mazen van het net en verscherpen de controles om fraude en misbruik in arbeidsmigratie maximaal te bestrijden. Samen met de federale regering geven we uitvoering aan de afspraken in de Interministeriële Conferentie Migratie (van juli 2023) inzake au pairs.

De werkgevers en hun buitenlandse werknemers worden via het infoloket correct en volledig geïnformeerd over hun rechten en plichten, en kunnen er op een laagdrempelige wijze mogelijk misbruik melden.

We maken het kanaal van arbeidsmigratie via een gecombineerde vergunning aantrekkelijker dan het fraudegevoelige kanaal van detachering via onderaanneming. We hanteren een nultolerantie in de aanpak van detacheringsfraude en evalueren de controle op de ketenaansprakelijkheid.

In overleg met de federale regering worden op Europees niveau de nodige initiatieven bepleit om misbruiken bij detachering te voorkomen en aan te pakken.

Bij arbeidsmigratie voor gekwalificeerde knelpuntberoepen kiezen we vanuit Vlaanderen bewust met welke landen we prioritair samenwerken. We verwachten dat die landen actief meewerken aan het terugname- en verwijderingsbeleid en zetten samen met de sectoren maximaal in op het aanleren van de taal en onze waarden en normen vooraleer men naar hier komt. Voor functies waarvoor een diploma-erkenning nodig is, gaan we na hoe de werking van NARIC nog beter kan worden ondersteund."

Arbeidsmigratie is het sluitstuk van een arbeidsmarktbeleid dat, mits gecontroleerd, kan bijdragen aan het invullen van specifieke tekorten op onze Vlaamse arbeidsmarkt. De laatste jaren kampte Vlaanderen echter met heel wat misbruiken binnen arbeidsmigratie, denk aan de Turkse visa fraude en Borealis. Vorige legislatuur werd dan ook hard ingezet om deze misbruiken aan te pakken. Maar ondanks de vooruitgang van de afgelopen jaren, kent het Vlaamse arbeidsmigratiebeleid toch nog enkele structurele pijnpunten. Tegelijk moet het arbeidsmigratiebeleid ook oog hebben voor bredere maatschappelijke belangen. Arbeidsmigratie kan, hoewel het een waardevolle bijdrage levert aan de economie, ook een negatieve impact hebben op de samenleving bij het ontbreken van een doordacht en geïntegreerd beleid.

Met deze nota geven we **uitvoering aan de conceptnota die de Vlaamse regering op 9 mei II. goedkeurde.**

Ik stel in uitvoering van deze conceptnota, een verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid voor, waarbij we de nadruk leggen op hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving. Ik leg daarnaast de focus op de versterking van de concentrische aanpak en op het voorkomen van fraude en misbruik. Om een klantgericht en efficiënt beleid te realiseren, wordt een retributie ingevoerd, waarmee de diensten versterkt worden.

De in deze nota en dit besluit voorgestelde wijzigingen vormen een eerste deel van het aangescherpt migratiebeleid. Hierbij focussen we op een aantal van de aanpassingen die onmiddellijk uitvoering geven aan de conceptnota.

In een volgende stap zullen we de wijzigingen voorstellen die uitvoering geven aan richtlijn 2024/1233 van 24 april 2024 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. Deze wijzigingen dienen deels via een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en de regio's doorgevoerd te worden. De besprekingen daarover zijn lopende.

Einddoelstelling is een geïntegreerde aanpak voor arbeidsmigratie, waarbij arbeidsmigranten actief gerekruteerd worden in het buitenland en beter voorbereid worden op hun deelname aan onze Vlaamse arbeidsmarkt en samenleving, waarbij misbruiken zoveel als mogelijk voorkomen worden en waar nodig sneller vastgesteld en bestraft. Het geïntegreerd beleid speelt perfect in op onze arbeidsmarktnoden, en informeert, beschermt en integreert de arbeidsmigrant in Vlaanderen. Deze nota geeft daartoe de eerste aanzet.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Conceptnota Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid, goedgekeurd door de Vlaamse regering op 9 mei 2025.

- Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2025/256 van 26 juni 2025.
- Er werd positief advies verleend door de Inspectie van Financiën op 22 juni 2025
- Er werd positief begrotingsakkoord ontvangen op 10 juli
- De SERV heeft zijn advies gegeven op 5 september 2025
- De Vlaamse Toezichtcommissie heeft advies nr. 2025/055 gegeven op 9 september 2025
- De Raad van State heeft advies nr. 78.269/16 gegeven op 28 oktober 2025, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

2 INHOUD

A. INGEWONNEN ADVIEZEN

Adviescommissie Economische Migratie (SERV) van 5 september 2025

Hierna volgt de repliek op de bemerkingen die de Adviescommissie heeft geformuleerd in het SERV-advies van 5 september 2025:

1. De uitbreiding van de facultatieve weigerings- en intrekkinggronden:

-De weigerings- en intrekingsgronden kunnen en zullen enkel toegepast worden indien de situatie zich met zekerheid voordoet. Bij facultatieve weigerings- en intrekingsgronden komt daarbij de afweging van het evenredigheidsbeginsel door de Dienst Economische Migratie.

-Het evenredigheidsbeginsel dat bij het nemen van de beslissing getoetst wordt, is heden reeds opgenomen in het laatste lid van art. 12 en 13, § 2 van het BVR van 7 december 2018;

-De nieuwe weigeringsgrond (80% personeelsbestand) wordt berekend op het niveau van het KBO-nummer. In antwoord op de geformuleerde bekommernis rond de toegang voor start-ups en innovatieve ondernemingen wordt verduidelijkt dat dit niet standaard zal worden toegepast op innovatieve ondernemingen en start-ups;

-Impact op het statuut van de buitenlandse werknemer: cf. art. 32 van het VDAB besluit van 5 juni 2009 mag iedereen die wettelijk toegang heeft tot de arbeidsmarkt zich als werkzoekende bij VDAB inschrijven. Naar aanleiding van de omzetting van de richtlijn gecombineerde vergunning 2024/1233, waar arbeidsmigranten in specifieke gevallen over een verlengd verblijf zullen beschikken, wordt er met VDAB bekeken op welke wijze arbeidsmigranten voor wie de arbeidsovereenkomst sneller dan voorzien tot een einde is gekomen ook in individuele gevallen toegang kunnen krijgen tot de dienstverlening.

2. Wijzigingen inzake hooggeschoolde functies:

-Functieclassificatie: Deze toevoeging is opgenomen op vraag van het Rekenhof naar aanleiding van het uitgebrachte auditrapport. De bedoeling van deze toevoeging is dat het versoepeld arbeidsmigratiekanaal van hooggeschoolden enkel wordt gebruikt voor hoogopgeleide werknemers in uitoefening van een hoogopgeleide functie. Deze toevoeging is verantwoordbaar, en tevens naar analogie met de houders van een Blauwe kaart (hooggekwalificeerde werknemers) in omzetting van de richtlijn Blauwe kaart. Hierover bestaat momenteel geen discussie.

Voor een ophijsting van hoogopgeleide functies kan richtinggevend worden verwezen naar de International Standard Classification of Occupations (ISCO). Eenzelfde praktijk wordt toegepast voor aanvragen Blauwe kaart.

-Bevoegdheidsverdeling: de vereiste om de functieclassificatie op te nemen in de arbeidsovereenkomst geldt heden reeds voor aanvragen op basis van art. 18, cf. art. 63 van het BVR van 7 december 2018. De Raad van State heeft bij de invoering van deze regel geen voorbehoud gemaakt. Bovendien is een zelfde regeling van toepassing in het Waalse gewest, ook zonder voorbehoud van de Raad van State.

3. Wijzigingen binnen de categorie “overige”:

-Er wordt een weerlegbaar vermoeden ingebouwd van aanwezige reserve op de arbeidsmarkt. In de stavingsstukken kan de werkgever dit vermoeden weerleggen. Zonder overtuigende stavingsstukken, wordt er beslist op basis van de lokale spanningsindicator en op basis van de feedback van VDAB op de vacature.

- De mogelijkheid extra stavingsstukken aan te leveren geeft de werkgever de mogelijkheid het vermoeden te weerleggen. Men is niet verplicht dit te doen – de beslissing kan op genomen worden o.b.v. de lokale spanningsindicator.

- Duiding bij de lokale spanningsindicator: het Rekenhof vraagt in het auditrapport meer transparantie bij de huidige beslissingsboom in categorie “overige”. In het ontwerp wordt het gebruik van de lokale spanningsindicator ingeschreven in het BVR van 7 december 2018. We kiezen voor een weerlegbaar vermoeden van aanwezige kandidaten op basis van de lokale spanningsindicator samen met de mogelijkheid voor de werkgever om het gebrek aan kandidaten te motiveren via stavingsstukken.

-art. 11 van het wijzigingsbesluit wordt op vraag van de sociale partners aangepast en ruimer geformuleerd omdat de opleidingsinitiatieven die de werkgever onderneemt hier ook onder kunnen vallen en niet louter en alleen IBO trajecten.

-Op basis van wetgevingstechnische instructies kan een definitie pas opgenomen worden in artikel 1 van het BVR van 7 december 2018 als het meer dan één keer voorkomt in voormeld Besluit.

4. Wijzigingen met betrekking tot de migratielijst middengeschoolde functies:

- We realiseren meer rechtszekerheid door de objectieve indicatoren voor de opmaak van de lijst op te nemen in het BVR. De concrete invulling gebeurt op basis van de situatie op de arbeidsmarkt, en behoort tot de bevoegdheid van de minister. Bovendien wordt de migratielijst uiterlijk tweejaarlijks herzien, waardoor er regelmatig ruimte is om de indicatoren te evalueren en bij te stellen op basis van actuele ontwikkelingen. Door de indicatoren transparanter te maken via het voorliggend wijzigingsbesluit vormt dit net een solide basis voor de opmaak van de nieuwe lijst, zonder dat de regelgeving onnodig wordt dichtgetimmerd.

5. Aanpassingen met betrekking tot seizoensarbeid:

Door arbeidsmigratie enkel toe te laten voor midden- en hoggeschoolden vervalt de toegang voor (laaggeschoolde) seizoenarbeiders via art. 18, § 1 (categorie "overige"). Om de toegang voor seizoenarbeiders te blijven garanderen wordt deze categorie verschoven naar art. 17 op voorwaarde dat er voldoende garanties worden ingebouwd om het wettelijk vermoeden van tekort te verantwoorden. Het is immers een toegangspoort dat seizoenarbeiders toelaat zonder voorafgaandelijk arbeidsmarktonderzoek door de werkgever. Als er wordt vastgesteld dat er geen zwaarwichtig tekort is aan bepaalde functies voor seizoenafhankelijke activiteiten kan de minister deze functies uitsluiten na raadpleging van de sociale partners.

6. De invoering van een retributie:

De invoering van de retributie laat toe dat het departement WEWIS ook in de toekomst een verkorte doorlooptijd voor gecombineerde vergunningen kan waarborgen. De bijdrage dekt de administratieve kosten en maakt investeringen mogelijk in extra capaciteit voor een kwaliteitsvolle dossierbehandeling, moderne technologie en IT-systemen die de controles verbeteren en vergemakkelijken en fraude efficiënter opsporen.

Om operationele en juridische redenen is ervoor gekozen om de retributie (Vlaanderen en federaal) opgesplitst te houden. Omwille van operationele redenen is ervoor gekozen om een bewijs van betaling op te vragen, maar dit wordt op termijn geautomatiseerd. Op vraag van de sociale partners wordt de SERV vooraf geïnformeerd over een eventuele verhoging van de retributie.

Raad van State nr. 78.269/16 van 28 oktober 2025.

Hierna volgt een repliek op de bemerkingen van de Raad van State:

- 3.2.1 De rechtsgrond van artikel 10, vierde lid, van de wet van 30 april 1999 wordt geschrapt.

- 3.2.3 Deze bepaling wordt geschrapt. De rechtsgrond wordt opgenomen in een nieuw hoofdstuk IX/1 van de wet van 30 april 1999 (via het ontwerp van decreet tot wijziging van diverse bepalingen wat betreft de bepalingen over gegevensverwerking voor het beleidsveld werk en sociale economie. Het aandachtspunt van de Raad van State met betrekking tot de beveiligingsmaatregelen van de bijzondere categorie van persoonsgegevens wordt meegenomen. Er wordt echter voor gekozen om deze niet op te nemen in de regelgeving zelf omwille van het constant evoluerende dreigingslandschap met betrekking tot data. De voortdurende ontwikkeling van technologische

maatregelen dwingt ons om snel te kunnen schakelen naar betere en veiligere technologie. Een verankering van deze maatregelen in het Besluit zou deze wijzigingen in de weg staan. Daarnaast bestaat het risico dat transparantie over deze maatregelen onbedoeld ook inzichten biedt aan cybercriminelen en vijandige (staats-)actoren over hoe ze de beveiligingssystemen kunnen proberen te omzeilen.

- 3.2.4 De bepaling wordt geschrapt.

- 4 De bepaling wordt behouden omdat dit een gelijkschakeling is met huidig art. 63, tweede lid BVR 7 december 2018.

- 6 De bepaling wordt geschrapt.

- 8 De artikelsgewijze toelichting wordt aangevuld.

- 9 In Art. 23, tweede lid wordt de bewoording aangepast.

- 11 De bepaling wordt aan een bijkomend onderzoek onderworpen. In afwachting van het resultaat wordt art. 57, eerste lid, 4° geschrapt.

- 12 Het toepassingsgebied van de retributie wordt nader gedefinieerd in een decretale bepaling.

- 13 Huidig Art. 8, §3, eerste lid wet 30 april 1999 bepaalt reeds dat de forfaitaire kosten worden betaald door de aanvrager. De aanvrager van een toelating tot arbeid bepaalde duur is de werkgever. Voor een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur is de aanvrager de buitenlandse werknemer. Deze bepaling wordt in het BVR geschrapt.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit betreft de toevoeging van een definitie: in 19/1° wordt de definitie van VDAB ingeschreven, aangezien de term VDAB nu op meerdere plaatsen in het BVR ingeschreven wordt. De definitie van VDAB wordt tezelfdertijd geschrapt in huidig art. 18, §1.

Artikel 2

Dit betreft een uitbreiding van de facultatieve weigeringsgronden.

Uit conceptnota 9/5: "In de strijd tegen misbruik en oneigenlijke arbeidsmigratie verscherpen we de weigerings- en intrekingsgronden. De toelating tot arbeid zal hierdoor eveneens geweigerd en ingetrokken kunnen worden om volgende redenen:

- Werkgevers die fungeren als economische draaischijf voor de binnenkomst van niet-Europese arbeidskrachten; aannemen en ontslaan,*
- Werkgevers die bijna uitsluitend met niet-Europese werknemers werken, zonder oog voor de aanwezige arbeidsreserve in Vlaanderen en de rest van België (en Europa);*
- Buitenlandse werknemers die valse of onrechtmatig verkregen documenten gebruiken.*

De werkgevers die onrechtmatige handelingen hebben verricht worden langer uitgesloten van de aanvraagprocedure en deze sanctie wordt uitgebreid tot op het niveau van de bestuurder."

Art. 12, §2, eerste lid, 1°

- Facultatieve weigering na sanctie wordt uitgebreid tot bestuurders. Momenteel geldt de weigeringsgrond enkel ten aanzien van de werkgever, de gastentiteit of de mandataris die de nieuwe aanvraag doet. Door bestuurders toe te voegen, kunnen aanvragen geweigerd

worden wanneer een natuurlijk persoon eerder een sanctie kreeg, en nu als bestuurder (van een nieuwe onderneming) een nieuwe aanvraag indient.

Keuze voor term 'bestuurder': In het (nieuwe) Wetboek Vennootschappen werd de term "zaakvoerder" vervangen door "bestuurder" in alle vennootschapsvormen. Een bestuurder kan een natuurlijke persoon of een rechtspersoon zijn.

- De periode waarin rekening gehouden wordt met sancties wordt uitgebreid van een naar drie jaar. De werkgevers, mandatarissen of bestuurders die onrechtmatige handelingen hebben verricht worden dus langer uitgesloten van de aanvraagprocedure. De Europese richtlijnen leggen geen beperking in tijd op, voor zover de weigering evenredig is.
- Er worden extra inbreuken toegevoegd in e) en f), waarbij een sanctie aanleiding kan geven tot uitsluiting gedurende drie jaar. Naast de bestaande inbreuken zwartwerk en illegale tewerkstelling, gaat het om een aantal inbreuken van valsheid en oplichting (e) en de inbreuk mensenhandel (f).
 - Art. 229 SSW: Tewerkstelling van een werkloze of van een persoon die een uitkeringsverzekering geniet
 - Art. 232 SSW: Valsheid en gebruik van valse stukken in sociaal strafrecht
 - Art. 233 SSW: Onjuiste of onvolledige verklaringen betreffende de sociale voordelen
 - Art. 234 SSW: Onjuiste of onvolledige verklaringen betreffende de bijdragen
 - Art. 235 SSW: Oplichting in sociaal strafrecht
 - Art. 433quinquies-433octies SW: mensenhandel

Art. 12, §2, eerste lid, 2°

- De bestaande weigeringsgrond van valse gegevens wordt uitgebreid tot valse of onrechtmatig verkregen documenten die aangeleverd worden door de buitenlandse werknemer. Het kan bv. gaan om een vervalst diploma dat de buitenlandse werknemer aanlevert aan de werkgever. Heden is enkel de werkgever, de gastentiteit of de mandataris vermeld, waardoor valse documenten aangeleverd door de werknemer geen reden zouden kunnen zijn voor weigering. Dit wordt rechtgezet.
- Ook hier wordt de periode waarin rekening gehouden wordt met de inbreuk opgetrokken van een naar drie jaar.

Art. 12, §2, eerste lid, 10°

- Er wordt een extra facultatieve weigeringsgrond toegevoegd onder 10°. Het gaat om werkgevers die bijna uitsluitend met niet-Europese werknemers werken, zonder oog voor de aanwezige arbeidsreserve in Vlaanderen en de rest van België (en Europa). Wanneer meer dan 80% van het personeelsbestand van de onderneming bestaat uit arbeidskrachten met een lopende toelating tot arbeid van bepaalde duur, kan elke nieuwe aanvraag geweigerd worden.
Deze maatregel werkt activerend en wil werkgevers aanzetten om ook de bestaande arbeidsreserve te benutten. De bestaande arbeidsreserve omvat alle werknemers met volledige toegang tot de arbeidsmarkt, zoals Belgen, personen met een geldige verblijfsvergunning voor onbepaalde duur (federale vrijstellingen) of een toelating tot arbeid van onbepaalde duur. Er wordt tevens benadrukt dat het om een facultatieve en dus niet om een verplichte weigeringsgrond gaat. De tewerkstelling van niet-Europese werknemers bij start-ups en innovatieve (startende) ondernemingen wordt louter op basis van deze facultatieve rechtsgrond niet belemmerd noch beperkt.

Art. 12, §2, derde lid

- Uitsluitingen op basis van Europese richtlijnen: de uitbreiding van de facultatieve weigeringsgronden geldt niet voor categorieën die geregeld worden door Europese richtlijnen, gezien de richtlijnen deze weigeringsgronden niet voorzien.

Artikel 3

Dit betreft een uitbreiding van de facultatieve intrekingsgronden.

Art. 13, §2, eerste lid, 1°

- Facultatieve intrekking na sanctie wordt uitgebreid tot bestuurders. Zie ook uitbreiding facultatieve weigeringsgrond tot bestuurders in artikel 2. Door bestuurders toe te voegen, kunnen lopende toelatingen ingetrokken worden wanneer de bestuurder van de onderneming een sanctie opgelegd krijgt. Momenteel is deze mogelijkheid beperkt tot de werkgever en de gastentiteit.
- Er worden extra inbreuken toegevoegd in e) en f), waarbij een sanctie aanleiding kan geven tot intrekking. Naast de bestaande inbreuken zwartwerk en illegale tewerkstelling, gaat het om een aantal inbreuken van valsheid en oplichting (e) en de inbreuk mensenhandel (f). Zie hoger artikel 2 facultatieve weigering.

Art. 13, §2, derde lid

- Uitsluitingen op basis van Europese richtlijnen: De uitbreiding van de facultatieve intrekingsgronden geldt niet voor categorieën die geregeld worden door Europese richtlijnen, gezien de richtlijnen deze intrekingsgronden niet voorzien.

Artikel 4

Dit betreft de rechtzetting van een foute formulering.

Art. 16, §2, eerste lid, 2°: voor de vrijstelling VanderElst (Europees vrij verkeer van diensten) dienen alle voorwaarden vervuld te zijn, niet slechts één van de vier opgesomde vereisten.

Artikel 5

Dit betreft een aantal aanpassingen aan de categorieën waarvoor een vermoeden van tekort bestaat.

Art. 17, eerste lid, 1°

- toevoeging dat het om een hoogopgeleide functie moet gaan, cf blue card

Uit de conceptnota 9/5: "Ook hier moeten we echter misbruiken tegengaan. Een toelating tot arbeid voor een hooggeschoolde wordt daarom enkel toegekend als de op te nemen functie overeenstemt met het niveau van hoger onderwijs. Deze juridische bijsturing is in overeenstemming met de huidige werkwijze voor de hooggekwalificeerde werknemers die houder zijn van een Europese blauwe kaart. Hooggeschoolden die een functie op een lager niveau willen uitoefenen (bv. middengeschoolde functies) kunnen niet langer toelating verkrijgen via de categorie "hooggeschoolden". Op deze manier is de versoepelde toegang voor hooggeschoolden, die zich onder meer vertaalt in een gecombineerde vergunning van drie jaar en een vrijstelling van arbeidsmarktonderzoek, enkel voorbehouden voor hooggeschoolde kennismigratie."

Deze aanpassing wordt samengelezen met de aanpassingen aan art. 45 BVR (zie artikel 9 ontwerpbesluit):

- Om te controleren of het een hoogopgeleide functie betreft, moet de naam van de functie opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst. Dit wordt in art. 45 toegevoegd, naar analogie met de middengeschoolde profielen.
- Bij twijfel over de waarachtigheid van het diploma, wordt de mogelijkheid voorzien om authenticatie op te vragen, naar analogie met de bestaande mogelijkheid voor middengeschoolde profielen in art. 63 BVR. Dit is een uitdrukkelijke aanbeveling van het Rekenhof, en wordt toegevoegd aan art. 45 BVR.

Deze toevoeging houdt geen verstrenging in voor toelatingen die uitgereikt worden in de zorgsector. Buitenlandse arbeidskrachten die tewerkgesteld worden in de zorg, en nog niet beschikken over een (federaal) zorgvisum, dienen uiterlijk bij de hernieuwing van de toelating dit zorgvisum voor te leggen. Het zorgvisum verschaft hen toegang tot het zorgberoep. In afwachting van deze toegang kunnen zij andere, niet-gereguleerde taken uitvoeren.

Art. 17, eerste lid, 4°

- Toevoeging seizoenarbeiders onder artikel 17. Dit betekent het invoeren van een vermoeden van tekort voor seizoenarbeid (er worden voldoende garanties ingebouwd, zie onder).
- Dit betekent dat de werkgever voorafgaand aan de aanvraag toelating tot arbeid niet langer de eigen arbeidsmarkt moet bevragen, cf hoogopgeleiden
- Dit artikel wordt samengelezen met de wijzigingen aan art. 23 BVR (zie artikel 8 ontwerpbesluit)

Motivatie opname seizoenarbeiders in art. 17:

- Door voor seizoenarbeid een aparte toegang te voorzien in art. 17, kan de toegang van art. 18 volledig voorbehouden worden voor middengeschoolde knelpuntberoepen. Seizoenarbeid valt als laaggeschoolde arbeid hierbuiten, dus een uitzondering voor seizoenarbeiders is in elk geval nodig.
- Gezien de prestaties van seizoenarbeiders tijdelijk zijn (max. 5 maanden per 12 maanden), en geen duurzame migratie opgezet wordt, is een aparte toegang verantwoord.
- Door de groep seizoenarbeiders uit art. 18 te halen, kan de werklast van de bevoegde overheden (de dienst economische migratie en VDAB) betreffende het arbeidsmarktonderzoek (zie verder art. 18, §1) beperkt worden.
- Administratieve vereenvoudiging voor de werkgever en de overheid wordt verantwoord door hoge tekorten in de knelpuntberoepen van betreffende sectoren (i.c. tuinbouw).
- Vermoeden van tekort in tuinbouw wordt sedert jaren bevestigd door erg lage LSI (<1)

Volgende garanties worden ingebouwd bij het vermoeden van tekort (zie verder art. 8 ontwerpbesluit):

- Seizoenarbeid is enkel mogelijk in de sectoren landbouw, tuinbouw en horeca cf federale regelgeving.
- Het moet binnen die sectoren om een knelpuntberoep gaan dat op de VDAB-lijst staat. Deze voorwaarde wordt overgenomen uit art. 18, §1, om de toegang uitdrukkelijk te beperken tot knelpuntfuncties.
 - Bv momenteel wel knelpuntberoep: medewerker tuinbouw, momenteel geen knelpuntberoep: landbouwmedewerker
- De minister kan bovendien bepaalde functies tijdelijk uitsluiten per MB als het knelpuntberoep niet zwaarwichtig zou zijn. Deze mogelijkheid wordt extra toegevoegd omdat de werkgever de arbeidsmarkt vooraf niet dient te bevragen in art. 17. In navolging van het advies Raad van State worden de criteria waarmee de minister rekening dient te houden bij een dergelijke facultatieve uitsluiting, exhaustief opgesomd in het ontwerp van besluit.
 - Bv in horeca is afwasser heden een knelpuntberoep, terwijl de LSI erg hoog is
 - Uitsluiting als het knelpunt niet zwaarwichtig is: Er wordt gekozen voor de term “zwaarwichtig” in plaats van “structureel” om rekening te houden met de specifieke situatie van seizoenafhankelijke activiteit: het gaat om tijdelijke pieken waar bv opleiding geen alternatief kan vormen. De indicatoren van zwaarwichtig zijn minder uitgebreid dan de indicatoren van een structureel tekort (art. 18, §2 BVR)

- *Pro memorie: definitie „seizoenafhankelijke activiteit” in RL 2014/36: “een activiteit die vanwege een zich herhalende gebeurtenis of een zich herhalend patroon van gebeurtenissen, die samenhangen met seizoenomstandigheden, gebonden is aan een bepaalde tijd van het jaar waarin het aantal benodigde arbeidskrachten significant uitstijgt boven het aantal dat nodig is voor de gewoonlijk te verrichten werkzaamheden;”*

Artikel 6

Dit betreft een aantal aanpassingen in de categorie van middengeschoolde knelpuntberoepen (art. 18, §2) en categorie overige (art. 18, §1).

Art. 18, §1, wordt herschreven:

- Laaggeschoolde functies wordt uit de categorie overige (art. 18, §1) gehaald

Uit de Conceptnota 9/5: “In overeenstemming met het Vlaams regeerakkoord wordt het arbeidsmigratiebeleid verder aangescherpt zodat de focus ligt op hooggeschoolden en middengeschoolde knelpuntfuncties, en dit als sluitstuk van het bredere arbeidsmarktbeleid. Voor kortgeschoolde (knelpunt)functies kan geen gecombineerde vergunning meer aangevraagd worden, deze functies (VKS 2) worden uitgesloten van categorie ‘overige’. Dit voorkomt verdringing van onze eigen arbeidsreserve, beschermt tegen sociale uitbuiting en garandeert dat de beschikbare kansen in de eerste plaats naar de lokale werkzoekenden gaan die moeilijker toegang vinden tot de arbeidsmarkt. Voor deze doelgroep wordt extra ingezet op activering door de VDAB in nauwe samenwerking met werkgevers en sectoren. Seizoensarbeid blijft hierop een uitzondering gezien de beperkte duurtijd dat zij prestaties leveren.”

- Een overgangsmaatregel wordt voorzien voor hernieuwingen voor dezelfde functie en dezelfde werkgever in categorie overige, zie art. 16 ontwerpbesluit.
- Deze maatregel heeft tevens gevolgen op de vereisten van kwalificatie en verloning in categorie overige:
 - Wordt samengelezen met wijziging aan art. 63, 4° BVR: een bewijs van kwalificatie wordt in elk geval toegevoegd aan dossier (zie artikel 12 ontwerpbesluit);
 - Wordt samengelezen met wijziging aan art. 76, §2 BVR: voor een toelating in categorie Overige kan betrokken werknemer niet langer ingeschaald worden als ongeschoolde arbeidskracht. Betrokkene moet minimaal ingeschaald worden als geoefend of geschoold (zie artikel 14 ontwerpbesluit).
- De ontvankelijkheidsvereisten van een aanvraag in categorie overige blijven dezelfde. De uitdrukkelijke vermelding van gedeeld beheer wordt geschrapt, n.a.v. reorganisatie van de werkgeversbegeleiding bij de VDAB. De werkgever moet wel meewerken aan de bemiddeling die VDAB aanbiedt.
- De vereiste ten gronde, nl dat geen geschikte kandidaat beschikbaar is op de arbeidsmarkt, wordt verduidelijkt. Dit betreft geen verstrenging van de maatregel, maar een verduidelijking bij het gevoerde beleid, wat de rechtszekerheid ten goede komt:
 - De werkgever moet uitdrukkelijk bewijzen van wervingsinspanningen toevoegen aan de aanvraag (zie artikel 12 ontwerpbesluit): dit betreft de stappen die de werkgever heeft gezet met het oog op de aanwerving van een kandidaat op de arbeidsmarkt van een lidstaat van de EER. De werkgever moet in zijn zoektocht naar een kandidaat ook open staan voor opleidingsinitiatieven die hij onderneemt om de functie in te vullen.
 - Er geldt een vermoeden dat voldoende geschikte kandidaten aanwezig zijn in drie specifieke gevallen. De werkgever kan dit vermoeden weerleggen in de informatie die hij aanlevert aangaande wervingsinspanningen (zie artikel 12 ontwerpbesluit).
 - De bevoegde overheid kan in geval van twijfel extra advies vragen aan de VDAB. Dit advies betreft o.m. de specifieke vereisten van de vacature en de medewerking van

de werkgever aan de bemiddeling aangeboden door VDAB, het aantal doorgestuurde kandidaten, de bereidheid om in te gaan op opleidingsinitiatieven, ... Het advies wordt binnen de 8 dagen aangeleverd aan de bevoegde overheid.

- Wat betreft het weerlegbaar vermoeden van voldoende aanwezige geschikte kandidaten:
 - a) wanneer de lokale spanningsindicator voor de betreffende functie tijdens de volledige periode van 4 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag van toelating tot arbeid, groter of gelijk is aan 12:
De spanningsindicator meet de krapte op de arbeidsmarkt. Hij geeft de verhouding weer tussen het aantal werkzoekenden zonder werk, in bemiddeling, en het aantal beschikbare vacatures. Als deze verhouding groot is, verloopt het invullen van jobs vlotter. Om de spanningsindicator van een bepaalde functie te berekenen, wordt de verhouding genomen tussen het gemiddeld aantal werkzoekenden zonder werk, in bemiddeling, van de laatste 12 maanden en het gemiddelde aantal openstaande vacatures in dezelfde periode. De VDAB stelt deze informatie publiek ter beschikking op <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html> (maandelijkse update). Wanneer er statistisch 12 werkzoekenden beschikbaar zijn voor een bepaalde functie, wordt vermoed dat een geschikte kandidaat gevonden kan worden.
 - b) wanneer de gevraagde kwalificaties niet in verhouding staan tot de functie. De vereisten opgenomen in de vacature zijn strenger dan de vereisten voor de loutere uitoefening van de functie (witte raaf). Dit betreft o.m. onrealistische taal-, diploma- of ervaringsvereisten (bv de vereiste een vreemde taal te spreken om de omgang met collega's gemakkelijker te maken, erg veel ervaring vragen), onrealistische werkuren (bv de vereiste in te wonen bij de werkgever). In dit geval wordt vermoed dat een geschikte kandidaat gevonden kan worden indien de gevraagde kwalificaties wel in verhouding staan tot de functie.
 - c) wanneer de werkgever tijdens de vacature geen medewerking verleent bij de bemiddeling door VDAB. Bv. de werkgever reageert niet op verschillende pogingen door de VDAB tot contactname, werkgever geeft aan geen tijd of geen personeel te hebben om iemand via opleidingsinitiatieven aan te werven of is niet bereid om iemand zonder ervaring op te leiden.

Artikel 18, §2: dit betreft aanpassingen aan de methodiek voor opmaak van de lijst middengeschoolde knelpuntberoepen waarvoor een vermoeden van tekort geldt (=methodiek die minister kan hanteren bij opmaak MB)

- Methodiek van opmaak MB wordt verankerd in het besluit: de indicatoren die een structureel tekort aangeven worden opgenomen in het besluit. Heden zijn geen criteria indicatoren opgenomen in het besluit. Door deze criteria op te nemen in het besluit, wordt meer transparantie gerealiseerd bij de opmaak van de lijst en het vaststellen van structurele tekorten door de minister.
- Bepaalde functies kunnen uitgesloten worden uit de lijst:
 - a) Als er indicaties zijn dat een sector meer dan gemiddeld onderhevig is aan misbruiken dan worden specifieke functies binnen deze sector geweerd. De minister kijkt naar het aandeel vastgestelde inbreuken per sector t.o.v. het totaal aantal vastgestelde inbreuken over alle sectoren heen. In de eerste plaats zullen de vaststellingen van de gezamenlijke controleacties van de diverse sociale inspectiediensten worden gebruikt om te bepalen welke sectoren meer dan gemiddeld onderhevig zijn aan misbruik. Het aantal positieve vaststellingen (i.c. controles waarbij er inbreuken tegen de sociale wetgeving worden vastgesteld) wordt per sector gepubliceerd in het jaarverslag van de sociale inlichtingen- en opsporingsdienst (SIOD). Deze cijfers kunnen aangevuld worden met de vaststellingen die door de Vlaamse sociale inspectie zijn gedaan. De focus ligt dus op het naleven van de sociale wetgeving in het algemeen (zwartwerk, onvoldoende verloning, inbreuken op

deeltijdse arbeid,...) maar in het bijzonder ook op het respecteren van de arbeidsmigratiewetgeving (illegale arbeid, werken zonder toelating tot arbeid, niet naleven van de voorwaarden van de toelating tot arbeid, het op een dwaalspoor brengen van de overheid, enz.)

- b) Functies met vereisten die essentieel zijn voor de uitoefening van het beroep zoals bijvoorbeeld de kennis van het Nederlands om instructies te geven of correcte handelingen te verrichten (redder) of in het belang van de verkeersveiligheid (bv. wegcode kunnen overbrengen aan cursisten).

De minister kan bij de opmaak van het MB ook rekening houden met het aanbod van beroepsopleidingen waar het ook belangrijk is om te kijken naar het aantal instromers. Voor sommige functies zijn de tekorten echter geografisch verspreid waardoor een uniforme benadering op niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt niet altijd resulteert tot een knelpuntfunctie. Vanuit die optiek kan de minister een afwijking toestaan om in te spelen op specifieke regionale noden.

De huidige lijst van middengeschoolde knelpuntberoepen waarvoor een vermoeden van tekort geldt, zal verder toegepast worden in afwachting van inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit, die de methodiek van de opmaak van de lijst vastlegt. Een nieuwe lijst zal samen met dit besluit worden vastgelegd.

Artikel 7

Dit artikel verduidelijkt het toepassingsgebied van de aanvragen seizoenarbeiders (arbeidskaarten B en gecombineerde vergunning).

Artikel 8

Dit zijn de criteria voor toelatingen seizoenarbeid.

Dit artikel wordt samengelezen met de wijzigingen van artikel 17, 4° (zie hoger artikel 5 ontwerpbesluit).

Artikel 9

Het bewijs van betaling retributie wordt toegevoegd aan de aanvraag voor toelating tot arbeid van bepaalde duur, zowel eerste aanvraag als hernieuwing.

Dit artikel wordt samengelezen met het nieuw art. 81/1 retributie (zie verder artikel 15 ontwerpbesluit).

Artikel 10

Dit betreft de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst voor hoogopgeleiden en de mogelijkheid om extra certificering op te vragen van diploma's.

Dit artikel wordt samengelezen met de wijzigingen aan artikel 17, 1° (zie hoger artikel 5 ontwerpbesluit). De vereiste om de functieclassificatie op te nemen in de arbeidsovereenkomst geldt heden reeds voor aanvragen op basis van art. 18, cf. art. 63 van het BVR van 7 december 2018. De Raad van State heeft bij de invoering van deze regel geen voorbehoud gemaakt maar formuleert wel een bemerking in het advies bij voorliggend besluit. De gegevens van functieclassificatie worden heden ook aangeleverd in het aanvraagformulier, maar opgemerkt wordt dat dit formulier louter gebruikt wordt om de aanvraag in te dienen/te behandelen, en geen waarde heeft in de latere arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer.

Artikel 11

De toelating voor bedienaars erkende erediensten wordt verstrengd en gealigneerd op het meest recente arrest van het Grondwettelijk Hof.

Uit de conceptnota 9/5: "Het is historisch zo gegroeid dat bedienaars van erediensten, net zoals andere categorieën van buitenlandse werknemers, een vrijstelling kregen van arbeidsmarktonderzoek. De controle op buitenlandse bedienaars van erkende erediensten wordt

verder aangescherpt als onderdeel van een doorlopende verstrenging van de procedure die eerder al werd ingevoerd. De nieuwe maatregelen zijn in die zin eveneens gericht op het voorkomen van ongewenste inmenging van buitenlandse overheden in lokale geloofsgemeenschappen. De verstrenging omvat het volgende: 1. Het Departement WEWIS kan dossiers voorleggen voor advies bij de Informatie- en Screeningsdienst van het Agentschap Binnenlands Bestuur; 2. Om een zicht te krijgen op de wervingsinspanningen in de lokale geloofsgemeenschappen vragen we in het aanvraagdossier aan te tonen dat er een tekort is aan bedienaars. Na uitvoering van het federaal regeerakkoord moeten bedienaars van erkende erediensten bij de aanvraag voor een gecombineerde vergunning een bewijs van geslaagde inburgering- en taaltest voorleggen.”

In antwoord op het advies van de Raad van State wordt de bepaling m.b.t. de advisering door de Informatie- en Screeningsdienst geschrapt. Art. 18 decreet 22 oktober 2021 voorziet niet in mogelijkheid dat de ISD informatie verstrekt aan overheden i.k.v. toezicht op andere wettelijke bepalingen die geen verband houden met decreet van 7 mei 2004. Ook de bepaling met betrekking tot de stavingsstukken wordt geschrapt in afwachting van bijkomend onderzoek naar de mogelijkheid van concentrische aanpak via VDAB voor de bedienaars erediensten..

Het artikel wordt daarnaast aangepast aan het arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 124/2025 van 25 september 2025, wat de bezoldiging betreft. De bestaande bepaling opgenomen in artikel 57, eerste lid, 3° dat de betrokken bedienaar van de eredienst niet rechtstreeks of onrechtstreeks bezoldigd mag worden door een buitenlandse overheid wordt geschrapt. In plaats daarvan wordt als voorwaarde opgenomen dat de wedde van de bedienaar van de eredienst ten laste genomen wordt door de Federale Overheidsdienst Justitie.

Artikel 12

Dit betreft de toe te voegen documenten bij een aanvraag op basis van artikel 18.

- a) Zowel de categorie middengeschoolde knelpuntberoepen waarvoor een vermoeden van tekort bestaat (art. 18, §2) als de categorie overige (art. 18, §1) is beperkt tot middengeschoolde functies. Bij elke aanvraag artikel 18 is bijgevolg een bewijs van kwalificatie vereist, op basis van diploma of ervaring.
- b) In de categorie overige moet de werkgever uitdrukkelijk zijn wervingsinspanningen aantonen. Er wordt een weerlegbaar vermoeden ingebouwd van aanwezige reserve op de arbeidsmarkt. In de stavingsstukken kan de werkgever dit vermoeden weerleggen. Zonder overtuigende stavingsstukken, gaat de dienst economische migratie een beslissing nemen op basis van de lokale spanningsindicator en op basis van het advies van de VDAB voor de openstaande vacature. Door deze bepaling bouwen we dus een voordeel in voor de werkgever om bewijs aan te leveren dat er geen kandidaten beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt van een lidstaat van de EER.

Cf conceptnota 9/5: “Om een toelating tot arbeid te bekomen binnen categorie ‘overige’ moet de werkgever aantonen dat hij op de lokale arbeidsmarkt niemand gevonden heeft. Hiervoor moet de werkgever de vacature gedurende minimaal 9 weken (in een periode van 4 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag) publiceren op de website van VDAB en EURES. De Dienst Economische migratie beoordeelt of binnen een redelijke termijn een werknemer op de lokale arbeidsmarkt gevonden kan worden. Het huidige beoordelingskader, dat steunt op een theoretische beslissingsboom en gebruik maakt van de Vlaamse lokale spanningsindicator, houdt onvoldoende rekening met de daadwerkelijke inspanningen van de werkgever. Bovendien is dit beoordelingskader voor werkgevers onvoldoende transparant. Daarom verfijnen we de voorwaarden en zetten we in op meer doordacht en transparant beleid dat uitgaat van het concentrisch model. We verwachten van de werkgever dat hij aantoonbaar actief en doelgericht heeft gezocht naar geschikte kandidaten op de binnenlandse en Europese arbeidsmarkt, en daarbij openstaat voor werkplekieren. De werkgever toont dit aan met een samengesteld dossier, waarin alle inspanning tijdens de zoektocht zijn vastgelegd en wordt gemotiveerd waarom eventuele kandidaten die zich aanboden niet geschikt bleken en werkplekieren niet mogelijk was. Bijkomende

administratieve lasten voor de werkgever worden hier tot het absolute minimum beperkt. Het openzetten van de vacature bij VDAB (en EURES) voor negen weken (in de periode van 4 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag) in gedeeld beheer geldt daarbij als een minimale, maar op zichzelf onvoldoende vereiste."

Artikel 13

Het bewijs van betaling retributie wordt toegevoegd aan de aanvraag voor toelating tot arbeid van onbepaalde duur.

Dit artikel wordt samengelezen met het nieuw art. 81/1 retributie (zie verder artikel 15 ontwerpbesluit).

Punt 1 betreft de rechtzetting van een typefout.

Artikel 14

Dit betreft het schrappen van laaggeschoolde functies uit categorie overige. Zie hoger bij de wijzigingen aan art. 18, §1 (art. 6 ontwerpbesluit).

Gevolg van deze schrapping is dat werknemers in categorie overige ingeschaald moeten worden als geoefende of geschoolde arbeidskracht. Er worden geen toelatingen meer uitgereikt voor ongeschoolde arbeidskrachten. Deze regel was reeds van toepassing voor middengeschoolde arbeidskrachten waarvoor een vermoeden van tekort bestaat (art. 18, §2) en wordt uitgebreid naar overige (art. 18, §1).

Uit de conceptnota 9/5: Met de verscherping van categorie 'overige' tot middengeschoolde knelpuntberoepen, worden de salarisvereisten voor deze categorie verhoogd naar het niveau van middengeschoolde om sociale uitbuiting en oneerlijke concurrentie tegen te gaan.

Artikel 15

Invoegen nieuw hoofdstuk 12/1 met titel 'retributie', dat bestaat uit artikel 81/1.

Dit betreft het invoeren van een retributie, in uitvoering van artikel 8, §3 van de Wet van 30 april 1999. De retributie geldt voor elke aanvraag gecombineerde vergunning (eerste aanvraag en hernieuwing). Aanvragen arbeidskaart zijn vrijgesteld van retributie.

Uit de conceptnota 9/5: "We vragen een retributie voor de aanvraag van een toelating tot arbeid in Vlaanderen naar analogie met de regelgeving beroepskaarten vanaf 1 januari 2026. Momenteel wordt er door de Vlaamse Overheid geen retributie gevraagd voor de aanvraag van een toelating tot arbeid in het kader van de gecombineerde vergunning. De wet voorziet dat er een vergoeding kan gevraagd worden aan de aanvrager op heden (maximum 12€), maar deze mogelijkheid werd door de verschillende gewesten nooit ten uitvoer gebracht. Voor het verhogen van de retributie dient de wet van 30/04/1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers gewijzigd te worden bij decreet en vervolgens bij BVR. De mogelijke vergoeding wordt verhoogd tot 200 euro, met jaarlijkse indexatie. In de meeste Europese landen wordt een retributie gevraagd bij aanvragen voor arbeidsvergunningen. Zo bedraagt de meest gangbare retributie voor een gecombineerde vergunning in Nederland bijvoorbeeld 405 euro. Ook o.a. Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk en Zweden vragen een retributie. Een Vlaamse retributie voor toelating tot werk past dus binnen dit bredere Europese kader. De retributie voor het bekomen van een toelating tot arbeid als deel van de gecombineerde vergunning dekt de administratieve verwerking en controle van het gewest. De bijdrage bedraagt 200 euro voor een aanvraag toelating tot arbeid in het kader van de gecombineerde vergunning. Deze retributie dient betaald te worden door de werkgever die de aanvraag indient, zowel voor de initiële aanvraag als de hernieuwingsaanvraag. De retributie wordt niet gevraagd voor een aanvraag arbeidskaart tot 90 dagen en de retributie voor de beroepskaart wordt gelijkgesteld aan deze voor de gecombineerde vergunning. Deze retributie laat toe dat het departement WEWIS ook in de toekomst een verkorte doorlooptijd voor gecombineerde vergunningen kan waarborgen. De bijdrage dekt de administratieve kosten en maakt investeringen mogelijk in extra capaciteit voor een kwaliteitsvolle dossierbehandeling, moderne technologie en IT-

systemen die de controles verbeteren en vergemakkelijken en fraude efficiënter opsporen. Zo beschermen we buitenlandse werknemers beter tegen uitbuiting en beschermen we onze Vlaamse bedrijven tegen oneerlijke concurrentie.”

Artikel 16

Dit artikel bepaalt de overgangsbepalingen:

- 1) Aanvragen ingediend uiterlijk 31 december 2025 en de hieruit voortvloeiende beroepsprocedures worden behandeld overeenkomstig de bepalingen die golden vóór 1 januari 2026.
- 2) Toelatingen tot arbeid in categorie overige (art. 18, §1), verleend vóór 1 januari 2026, blijven geldig totdat deze verstrijken. Aanvragen tot hernieuwing van deze toelating, ingediend door dezelfde werkgever voor eenzelfde functie, worden eveneens nog beoordeeld op basis van de bepalingen die van toepassing waren vóór 1 januari 2026.

Artikel 17

Dit artikel bepaalt de inwerkingtredingsdatum, met name 1 januari 2026.

De retributie (artikelen 9, 13 en 15 van dit besluit) treedt pas in werking op de datum die de minister bepaalt.

Artikel 18

Dit artikel hoeft geen toelichting.

3 BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De invoering van de retributie heeft een impact op de begroting van de Vlaamse overheid. De retributie is een vergoeding voor de administratieve behandeling van de aanvragen door de bevoegde overheid. De retributie zal inkomsten genereren die via een begrotingsfonds ter beschikking gesteld worden aan het departement WEWIS. Het departement zal met deze inkomsten inzetten op een klantgerichte en efficiënte werking, zowel door inzet extra personeel als inzet IT om deze retributie te innen.

Gezien het bedrag van de retributie vastgesteld wordt door de minister, is de hoogte van de inkomst nog niet in te schatten. Heden is het wettelijk plafond vastgelegd op 12 euro per aanvraag (art. 8, §3 Wet 30 april 1999). Dit bedrag wordt per decreet opgetrokken tot maximaal 250 euro per aanvraag. Met dit Besluit Vlaamse regering wordt de retributie vastgelegd op 200 euro per aanvraag.

B. ESR-TOETS

Deze wijziging heeft geen impact op de ESR.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Deze wijziging heeft geen impact op het personeel van de Vlaamse Overheid.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Deze wijziging heeft geen impact op het personeel van de Vlaamse Overheid.

4 VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist haar definitieve goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerpbesluit 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

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Zuhal DEMIR

Bijlagen:

1. Het ontwerp van besluit
2. De conceptnota "Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid" 20250905 VR MED 0150-1
3. Advies SERV
4. Advies VTC
5. Advies RvS