

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
- Principiële 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 dichtten 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 wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 2/2/2018 tussen de federale overheid en de regio's doorgevoerd te worden.

Einddoelstelling is een geïntegreerde aanpak voor arbeidsmigratie, waarbij arbeidsmigranten actief gerecruteerd worden in het buitenland en beter voorbereid worden op hun deelname aan onze Vlaamse arbeidsmarkt en samenleving. 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 xxx
- De Raad van State heeft advies 2025/X gegeven op XXX, 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. ALGEMENE TOELICHTING

Vlaanderen staat voor grote arbeidsmarkttuitdagingen. Onze eerste focus ligt op het activeren van de lokale arbeidsreserve door werklozen en niet-beroepsactieven doelgericht te mobiliseren, evenals het stimuleren van arbeidsmobiliteit tussen de Belgische gewesten. Deze maatregelen vormen de basis om op middellange termijn het aantal werkenden in Vlaanderen structureel te verhogen. Arbeidsmigratie wordt daarbij ingezet als sluitstuk van het arbeidsmarktbeleid; mits zorgvuldig en gecontroleerd toegepast, kan het bijdragen aan het invullen van specifieke knelpunten op onze Vlaamse arbeidsmarkt. Daarnaast vormt de beperking van de werkloosheid in de tijd, zoals vastgelegd in het federaal regeerakkoord, een belangrijke hefboom om deze doelstellingen te bereiken.

Uit de OESO-studie blijken enkele pijnpunten van het economische migratiebeleid: de procedure wordt als langdurig en complex geëvalueerd (hoewel de gemiddelde doorlooptijd al sterk verbeterde in 2024, mede als gevolg van aanvullend personeel bij de dienst economische migratie). De erkenning van buitenlandse diploma's, zeker voor gereguleerde beroepen zoals verpleegkundigen en zorgkundigen, verloopt moeizaam. Ook is het flankerend beleid, gericht op de zachte landing van arbeidsmigranten nog te beperkt. Het recentelijk gepubliceerde rapport rond de "Toekenning en goedkeuring van de gecombineerde vergunning" dat werd geschreven in het kader van een audit van het Rekenhof focust vooral op het voorkomen van fraude en misbruik in de procedures. De aanbevelingen van het Rekenhof hebben betrekking op informatieverstrekking richting werkgevers, controles vooraf (zoals het arbeidsmarktonderzoek voor categorie: overige), samenwerkingsverbanden met verschillende andere overheidsinstanties (DVZ, VDAB, federale inspectie) en de registratie en monitoring van gegevens.

De door de Vlaamse Regering goedgekeurde conceptnota geeft uitvoering aan de visie van het regeerakkoord, en biedt een antwoord op de hoger vermelde uitdagingen vastgesteld in de OESO-studie en in het auditverslag van het Rekenhof.

Het Regeerakkoord en de conceptnota zullen stelselmatig uitgevoerd worden:

In de nu voorliggende nota wordt ingegaan op wijzigingen om het migratiebeleid aan te scherpen en sterker te richten op die profielen die onze arbeidsmarkt absoluut nodig heeft. Een hedendaags economisch migratiebeleid is selectief aan de deur om de juiste knelpuntprofielen (met name hoog- en middengediplomeerden) aan te trekken en kent geen tolerantie ten aanzien van fraude en misbruiken. Deze maatregelen zullen werkgevers aanmoedigen om eerst lokaal te werven en zo de werking van het concentrisch bemiddelingsmodel te versterken.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit betreft een aantal aanpassingen in de definities:

- In 3° wordt de benaming van het nieuwe departement WEWIS aangepast naar aanleiding van de fusie tussen departement WSE en departement EWI op 1/1/2025;
- 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 tegelijkertijd 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.

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°

- Dit is een foute formulering die rechtgezet wordt. 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 en de classificatie 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 7 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. 7 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.
 - 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 seizoenomstandig heden, 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. 17 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 11 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 13 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 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 11 ontwerpbesluit): dit betreft de stappen die de werkgever heeft gezet met het oog op de aanwerving van een kandidaat op de arbeidsmarkt, met inbegrip van opgestarte trajecten individuele beroepsopleiding.

- 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 11 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 individuele beroepsopleiding. 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 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> (maandelijks update). Wanneer er statistisch 12 werkzoekenden beschikbaar zijn voor een bepaalde functie, wordt vermoed dat een geschikte kandidaat gevonden kan worden.
 - b) wanneer de vacature onrealistische eisen stelt. De vereisten opgenomen in de vacature zijn strenger dan de loutere uitoefening van de functie vereist (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). Bij onrealistische vereisten in de vacature wordt vermoed dat een geschikte kandidaat gevonden kan worden indien de vereisten voor de functie minder hoog gelegd worden.
 - c) wanneer de werkgever tijdens de vacature geen medewerking verleent bij de bemiddeling door VDAB. Bv. werkgever reageert niet op verschillende pogingen door de VDAB tot contactname, werkgever geeft aan geen tijd of geen personeel te hebben om iemand via IBO op te leiden of is niet bereid om iemand zonder ervaring via IBO 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 indicatoren opgenomen in het besluit. Door deze indicatoren 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
 - b) Gereguleerde beroepen, waarbij de buitenlandse arbeidskracht niet aan de vereisten kan voldoen.

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 later dit jaar, na inwerkingtreding van dit besluit, worden vastgelegd.

Artikel 7

Dit zijn de criteria voor toelatingen seizoenarbeid.

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

Artikel 8

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. 81/2 retributie (zie verder artikel 16 ontwerpbesluit).

Artikel 9

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).

Artikel 10

De toelating voor bedienaars erkende erediensten wordt verstrengd.

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."

Het advies van ISD kan o.m. betrekking hebben op:

- Radicaliserende invloeden of extremistische netwerken;
- Achtergrond van bestuurders of imams;
- Het blijven naleven van de erkenningscriteria en de administratieve verplichtingen.

De bevoegde overheid verschaft de Informatie- en screeningsdienst lokale geloofsgemeenschappen de nodige inlichtingen aangaande de tewerkstelling van de bedienaar van de eredienst. Het departement WEWIS en de Informatie- en screeningsdienst sluiten hiertoe een informatie-uitwisselingsakkoord, zoals eveneens is opgenomen in de beleidsnota Binnenlands Bestuur 2024-2029.

Artikel 11

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.

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 12

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. 81/2 retributie (zie verder artikel 16 ontwerpbesluit).

Punt 1 betreft de rechtzetting van een typfout.

Artikel 13

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 14

Dit betreft een maatregel van administratieve vereenvoudiging. De bevoegde overheid beschikt over bepaalde machtigingen om informatie en gegevens na te gaan. Binnen de perken van de verleende machtiging kan de overheid de noodzakelijke gegevens consulteren, zowel tijdens de behandeling van de aanvraag als tijdens de duur van de toelating tot arbeid. Het betreft informatie over de werkgever, de tewerkstelling en de werknemer. Door het uitdrukkelijk opnemen van gegevens over huisvesting en inburgeringstraject, wordt een aanzet gegeven tot uitvoering van bepalingen inzake focus op de arbeidsmigrant in de conceptnota.

De administratieve vereenvoudiging bestaat erin dat gegevens die door de overheid automatisch opgehaald kunnen worden, niet aangeleverd dienen te worden door de aanvrager.

Uit de conceptnota 9/5: "Samen met de minister bevoegd voor Inburgering en Integratie maken we ook werk van een aangepast, verplicht inburgeringstraject voor arbeidsmigranten van buiten de EU. We hebben aandacht voor de huisvesting van buitenlandse arbeidskrachten en zetten in op meer kwalitatieve en adequate huisvesting voor arbeidsmigranten samen met agentschap Wonen. De Vlaamse sociale inspectie gaat de woonomstandigheden na bij de buitenlandse arbeidskracht wanneer er signalen worden opgevangen dat de huisvesting mogelijk ondermaats is en wanneer de huisvesting deel uitmaakt van het loon van deze buitenlandse arbeidskracht. Bij vermoedens van inbreuken op de huisvesting zoals slechte huisvestingsomstandigheden zal de sociaal inspecteur dit melden aan de wooninspectie, en omgekeerd kan de Vlaamse sociale inspectie meldingen ontvangen bij vermoedens van sociale fraude. De Vlaamse sociale inspectie zal een machtiging aanvragen om de PV's van Inspectie Wonen te raadplegen in het Vlaams handhavingsplatform, wat waardevolle informatie kan opleveren voor arbeidsmigratiecontroles. Omgekeerd bekijken we de efficiëntste manier om de Inspectie Wonen inzagerecht te verlenen in de relevante PV's van de Vlaamse sociale inspectie. Beide diensten zullen elkaar beter informeren over hun bevoegdheden en relevante controles, zodat informatie gerichter kan worden uitgewisseld."

Artikel 15

Invoegen nieuw hoofdstuk 12/1 met titel 'retributie', dat bestaat uit artikel 81/2.

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 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 8, 12 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€ per aanvraag (art. 8, §3 Wet 30 april 1999). Bedoeling is dit bedrag per decreet op te trekken tot 200€.

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:

1° haar principiële 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

2° de Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk :

2.1. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit het advies in te winnen van de SERV, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen,

2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemd advies aanleiding kan geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst,

2.3. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemd advies geen aanleiding geeft tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Zuhal DEMIR

Bijlagen:

1. Het ontwerp van besluit;
2. Het advies van de inspectie van financiën van 22 juni 2025
3. Het begrotingsakkoord van 10 juli 2025
4. het advies van de SERV van
5. het advies van de Raad van State van
6. De conceptnota "Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid" 20250905 VR MED 0150-1