

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Conceptnota ‘Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid’

Deze conceptnota zet 10 krachtlijnen neer voor een verscherpt en geïntegreerd Vlaams arbeidsmigratiebeleid als sluitstuk van het arbeidsmarktbeleid. In het kader van het concentrisch model, beoogt het Vlaams arbeidsmigratiebeleid hooggeschoolden en middengeschoolde profielen aan te trekken die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving. Dit vergt een geïntegreerde aanpak met een gestuurd beleid, een beter beschermde arbeidsmigrant en een doorgedreven digitalisering. Er wordt daarbij gezorgd voor een versnellingsprocedure, maar tegelijk wordt ingezet op bijkomende controle op de naleving van de wettelijke voorwaarden in de strijd tegen fraude en misbruik bij arbeidsmigratie in zijn geheel.

1. SITUERING

Arbeidsmigratie als sluitstuk van een arbeidsmarktbeleid kan, mits gecontroleerd, 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. Bovendien 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. Onderzoek uit Nederland¹ toont aan dat het vergroten van het arbeidsaanbod met niet-EU werknemers druk uitoefent op loons- en arbeidsvoorwaarden, vooral in laag- en middengeschoolde functies, druk zet op de huizenmarkt en inkomensongelijkheid vergroot. Ook vermindert de instroom van arbeidsmigratie de urgentie om beter betaalde en werkbare jobs te creëren. Een geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid mag daarom niet enkel gericht zijn op economische belangen, maar neemt ook de sociale en maatschappelijke impact zorgvuldig mee.

Met deze conceptnota stellen we een verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid voor. In uitvoering van het Vlaams Regeerakkoord leggen we de nadruk op hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving. Dit wordt gerealiseerd door een geïntegreerd, klantgericht en efficiënt beleid, met een expliciete focus op de versterking van de concentrische aanpak en het voorkomen

¹ Adviesraad Migratie (2024). Afgewogen arbeidsmigratie: gericht arbeidsmarktmigratiebeleid voor brede welvaart.

van fraude en misbruik. Bovendien bereiden we arbeidsmigranten beter voor op hun deelname aan de arbeidsmarkt en samenleving en werken we samen met partnerlanden om gekwalificeerde knelpuntprofielen gericht te sturen. Het beleid is **selectief in het aantrekken** van de juiste profielen, zorgt voor **transparante en efficiënte procedures** voor werkgevers en arbeidsmigranten, **informeert, beschermt en integreert** de arbeidsmigranten eenmaal zij in Vlaanderen zijn, en kent **geen tolerantie ten aanzien van fraude en misbruiken**.

Regeerakkoord 2024-2029

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

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.

2. NAAR EEN VERSCHERPT EN GEÏNTEGREERD ARBEIDSMIGRATIEBELEID

2.1. Bestrijding van fraude en misbruik

We **versterken de bestrijding van misbruik en fraude** in het arbeidsmigratiebeleid om inbreuken zoals illegale tewerkstelling en oneigenlijke migratie te voorkomen. We investeren in bijkomende inspecteurs bij de Vlaamse sociale inspectie, verhogen de administratieve geldboetes bij inbreuken en zetten in op data-gedreven fraudedetectie (bv. controle op de correcte uitbetaling van lonen) (zie 2.9 digitalisering).

In de strijd tegen misbruik en oneigenlijke arbeidsmigratie **verscherpen we de weigerings- en intrekkingsgronden**. 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;
- 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.

Er werd eerder al een zorgvuldigheidsplicht ingevoerd ter optimalisering van de **ketenaansprakelijkheid**. Het toepassingsgebied werd enerzijds beperkt tot risicosectoren, maar uitgebreid tot het niveau van de opdrachtgever. We maken afspraken met de sectoren en de sociale partners om de ondernemingen hierin te ondersteunen. Na de inwerkingtreding is er een constante evaluatie van de maatregel en kan in een latere fase het toepassingsgebied, in overleg met de sociale partners, uitgebreid worden naar andere risico-gevoelige sectoren indien hier nood aan is, hierbij ook rekening houdend met de proportionaliteit van de maatregel en de privacyregels.

We gaan in overleg met de federale regering over de aanpak van sociale dumping en fraude met arbeidsmigratie. Dit om een betere samenwerking te realiseren tussen de inspectiediensten waarbij we de verschillende controlebevoegdheden van de verschillende diensten op beide bevoegdheidsniveau's beter op elkaar afgestemd worden.

Daarnaast gaan we de mogelijkheden na om **in belangrijke herkomstlanden meer controles ter plaatse** uit te laten voeren met betrekking tot o.a. **de authenticatie van kwalificatiebewijzen** door de buitenlandse posten en/of de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten. Indien er twijfel bestaat over de echtheid van diploma's of werkervaring, kan volgens artikel 63 van het BVR authenticatie worden opgevraagd bij de publieke arbeidsbemiddelingsdienst, een overheidsdienst of de diplomatieke of consulaire post van het land waar de buitenlandse werknemer is gevestigd. Met het oog op een consequente toepassing van dit artikel, bekijken we een samenwerking met de buitenlandse posten en de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten van een aantal belangrijke herkomstlanden.

De maatregelen blijven afgestemd op Europese arbeidsmigratierichtlijnen.

2.2. Aangepaste krachtlijnen en 'fast-lane' voor hooggeschoolden

Het aandeel hooggeschoolde arbeidsmigranten dat Vlaanderen aantrok tussen 2019 en 2024 is gedaald (van 69% naar 36%), terwijl het aantal middengeschoolde arbeidsmigranten juist toenam. We willen die trend de komende jaren keren, en opnieuw sterker inzetten op de aantrekking van hooggeschoolde profielen die duurzaam bijdragen aan onze kenniseconomie.

Voor de aanvragen toelating tot arbeid voor hooggeschoolden wordt een operationele '**fast-lane**' ingevoerd in uitvoering van het Vlaams regeerakkoord. Dit zonder in te boeten op kwaliteitsvolle controles in de strijd tegen misbruiken en fraude. Vanaf 1 mei 2025 worden aanvraagdossiers van hooggeschoolden prioritair behandeld, met een maximale doorlooptijd van 15 dagen vanaf het moment van aanvraag. Dit doen we voor alle hooggeschoolden, onafhankelijk van welk bedrijf dit aanvraagt, met het behoud van de kwalitatieve inhoudelijke behandeling van de aanvraag. Een versnelling, maar geen versoepeling. Daardoor is een erkend referentensysteem zoals in Nederland ook niet meer nodig, gezien deze regeling voor alle hooggeschoolden geldt. Uit onderzoek blijkt immers dat het referentensysteem ook tot misbruik lijkt te leiden, een klein bereik heeft qua organisaties die in aanmerking zouden komen en een beperkt effect heeft in de totale procedure voor het bekomen van een gecombineerde vergunning (Deloitte, 2022).

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**. Hierop wordt een uitzondering voorzien voor verpleegkundigen die in afwachting van de erkenning van hun buitenlands diploma een andere functie in de zorg opnemen. 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.

Tenslotte zetten we in op een toekomstgericht en doelgericht arbeidsmigratiebeleid door het gericht aantrekken van hooggeschoolde kennismigratie die een meerwaarde betekenen voor onze economie en samenleving. We gaan **samenwerkingen aan met specifieke landen** om zeer gericht structurele tekorten in onze arbeidsmarkt aan te pakken. Dit doen we door begeerde hooggeschoolde profielen effectiever en efficiënter te rekruteren, met aandacht voor voorbereiding in herkomstlanden, integratie, en opvolging na aankomst. Pilotprojecten en een '*brandingstrategie*' moeten **Vlaanderen internationaal sterker positioneren**.

2.3. Aangepaste krachtlijnen voor middengeschoolde knelpuntberoepen en categorie 'overige'

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.

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.

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.

Daarnaast scherpen we de criteria aan voor beroepen die in aanmerking komen voor een versoepeld migratiebeleid via de migratielijst voor middengeschoolde functies. We zullen sectoren maximaal stimuleren om opleidingen en werkplekieren te voorzien voor nicheberoepen met een beperkt aantal vacatures. De aangepaste migratielijst middengeschoolden en methodologie wordt ter kennisgeving meegedeeld aan de Vlaamse Regering.

2.4. Wachtijd wegwerken zonder controle te verlagen

Naast de versnellingsprocedure voor hoggeschoolden verkorten we de doorlooptijden bij alle andere aanvragen voor een gecombineerde vergunning (single permit). Er wordt ingezet op een **gemiddelde doorlooptijd van 30 dagen** (tot maximaal 45 dagen in piekperiodes) voor de aanvraagdossiers niet-hoggeschoolden vanaf 1 januari 2026.

Aan de doorlooptijden van aanvraagdossiers gecombineerde vergunning zit ook een federaal luik. Een gecombineerde vergunning bevat de toelating tot arbeid op Vlaams niveau en de verblijfsvergunning op federaal niveau. Om efficiëntiewinsten in de totale doorlooptijd van de gecombineerde vergunning te boeken zijn er, naast de uitrol van de versnelde procedure in Vlaanderen, met de Dienst Vreemdelingenzaken gesprekken gaande over hoe o.a. een parallelle behandeling van ontvankelijke dossiers kan bijdragen tot snellere federale doorlooptijden.

2.5. Invoeren van een retributie

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.

2.6. Erkenning buitenlandse diploma's voor gereglementeerde beroepen

Voor gereglementeerde beroepen zoals zorgkundigen en verpleegkundigen heeft de arbeidsmigrant een erkenning van zijn of haar buitenlands diploma en een zorgvisum nodig om toegang te krijgen tot het beroep. NARIC is verantwoordelijk voor de erkenning van buitenlandse diploma's. Dit wil zeggen dat de arbeidsmigrant na toekenning van de gecombineerde vergunning moet wachten op de erkenning van het diploma door NARIC en de toekenning van het visum door de FOD Volksgezondheid voor deze effectief aan de slag kan in het betreffende beroep.

In uitvoering van het Vlaams regeerakkoord maken we op korte termijn en in uitvoering van deze conceptnota werk van naar **efficiëntere en gebruiksvriendelijkere procedures** bij NARIC, in eerste instantie voor de erkenning van buitenlandse diploma's voor **gereglementeerde beroepen van werknemers die reeds in ons land zijn**. NARIC houdt zich aan de vastgelegde termijn zoals opgenomen in artikel 15 van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de voorwaarden en de procedure tot de erkenning van buitenlandse studiebewijzen uitgereikt in het hoger onderwijs van 14 juni 2013.

In het licht van het gericht en proactief rekruteren bij partnerlanden wordt er bekeken hoe NARIC samenwerkingsverbanden kan aanknopen met buitenlandse onderwijsinstellingen zodat bepaalde buitenlandse diploma's versneld gelijkgeschakeld of automatisch erkend kunnen worden, zonder in te boeten op de kwalitatieve beoordeling. Daarbij onderzoeken we hoe we de erkenning van buitenlandse diploma's beter kunnen afstemmen op het toekennen van een erkenning of visum voor zorgberoepen. We bekijken mogelijke Europese samenwerkingen richting een efficiëntere erkenning van buitenlandse diploma's en delen goede praktijken.

2.7. Verscherpen van de uitzondering voor bedienaars erkende erediensden

Het is historisch zo gegroeid dat bedienaars van erediensden, net zoals andere categorieën van buitenlandse werknemers, een vrijstelling kregen van arbeidsmarktonderzoek.

De controle op buitenlandse bedienaars van erkende erediensden 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.

2.8. Een beter beschermde, geïnformeerde en geïntegreerde arbeidsmigrant

Om arbeidsmigranten te **beschermen tegen uitbuiting**, informeren we hen beter over hun rechten en plichten op de arbeidsmarkt en in de samenleving en versterken we hun rechtspositie.

In uitvoering van het Vlaams regeerakkoord worden werkgevers en hun buitenlandse werknemers via het infoloket correct en volledig geïnformeerd over hun rechten en plichten, en kunnen er op een laagdrempelige wijze mogelijk misbruik melden. De website "*Your Future in Flanders*", die dienst doet als infoloket, wordt breder bekendgemaakt bij (potentiële) buitenlandse werknemers, onder meer via de beslissing tot toekenning van toelating tot arbeid, buitenlandse ambassades en lokale besturen. Deze website is een gebruiksvriendelijk digitaal infopunt dat de arbeidsmigrant op een laagdrempelige manier **informeert over de rechten en plichten op de arbeidsmarkt en in de samenleving**. Daarnaast voorzien we digitale brochures op maat en maken we meldingen van misbruik zo eenvoudig mogelijk, via bestaande kanalen.

We evalueren de werking van de internationale huizen met het oog op eventuele bijstellingen en eventuele structurele verankering, complementair aan en in afstemming met de agentschappen integratie en inburgering. We onderzoeken de rol die de internationale huizen kunnen opnemen in het beschermen, informeren en integreren van arbeidsmigranten. De huidige projecten worden gefinancierd tot eind 2025.

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 mogelijks 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 gericht kan worden uitgewisseld.

Ook de **werkgevers worden meer gesensibiliseerd** opdat ze zorgvuldig omgaan met de tewerkstelling van arbeidsmigranten. Werkgevers moeten de arbeidsmigrant informeren over zijn/haar tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden bij de aanvraagprocedure voor een toelating tot arbeid. Werkgevers die niet zorgvuldig omgaan met de tewerkstelling van arbeidsmigranten kunnen worden gesanctioneerd (zie 2.1 Bestrijding van fraude en misbruik).

Een verhoogde inzet van controles kan leiden tot meer vaststelling van illegale tewerkstelling en situaties van uitbuiting. Momenteel hebben een aantal organisaties de opdracht om deze slachtoffers psychosociale ondersteuning te bieden, huisvesting te voorzien of hen ondersteunen bij het onderzoeken van crisisopvang. Bij vastgestelde misbruiken wordt er samengewerkt met de relevante overheidsinstellingen en welzijnsactoren om te zorgen dat slachtoffers van uitbuiting opgevangen worden. In het Vlaams regeerakkoord staat de ambitie om verder te bekijken hoe de samenwerking met overheden en partnerorganisaties kan worden versterkt zodat slachtoffers van mensenhandel snel kunnen gedetecteerd, ondersteund en begeleid worden. In dat kader wordt onderzocht hoe we de werkgevers hiervoor meer kunnen responsabiliseren.

2.9. Een gedigitaliseerd en data-gedreven arbeidsmarktbeleid

We zetten in op een doorgedreven digitalisering van het Vlaams arbeidsmigratiebeleid en investeren in een **nieuwe softwareapplicatie** voor de dienst economische migratie (genaamd VLAMA) gericht op het efficiënter laten verlopen van de toelatingsprocedure tot arbeid. Deze applicatie zal de verwerkingstijd van een toelating tot arbeid aanzienlijk verkorten door automatische gegevensuitwisseling.

De VLAMA-applicatie haalt alle relevante informatie automatisch op uit authentieke bronnen (DMFA, Dimona, INSZ, ...) en presenteert deze in één overzicht. Hierdoor kan de dossierbehandelaar snel de volledigheid en correctheid van een dossier beoordelen. De tijd die momenteel wordt besteed aan het handmatig verzamelen en structureren van gegevens uit verschillende bronnen komt hiermee volledig te vervallen en het aantal menselijke fouten wordt kleiner.

Het innen van een retributie voor de behandeling van de aanvraag toelating tot arbeid zorgt ervoor dat de bijkomende investeringen gerealiseerd kunnen worden.

2.10. Een gestuurd en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid

Tot slot evolueren we met alle betrokken beleidsdomeinen van een gefragmenteerd naar een **geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid**.

We gaan daarnaast in overleg met de Dienst Vreemdelingenzaken om de samenwerking te versterken en optimaliseren.

Als sluitstuk van het verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid zetten we in op een **systematische evaluatie** van de bestaande en nieuwe maatregelen om het beleid blijvend te optimaliseren. Op de evaluatieagenda staat onder andere een evaluatie van (a) de looncriteria voor hooggeschoolden in functie van marktconformiteit en aantrekkelijkheid, (b) het beleid buitenlandse zelfstandigen (beroepskaarten), (c) de rol van Internationale huizen, en (d) de ex-post controledynamiek.

De sociale partners worden geconsulteerd bij de uitwerking van deze conceptnota.

3. BESTUURLIJKE EN MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

De conceptnota impliceert geen financieel of budgettaire engagement, de financiële en budgettaire engagementen worden pas bevestigd bij de uitvoering van deze conceptnota die volgt uit de principiële goedkeuring van deze conceptnota.

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° Akkoord te gaan met de inhoud van de onderhavige conceptnota 'Verscherpt en geïntegreerd arbeidsmigratiebeleid'.
- 2° Om de Vlaamse Minister van Onderwijs, Justitie en Werk de opdracht te geven de inhoud van deze conceptnota uit te werken in regelgeving en deze ter goedkeuring voor te leggen aan de Vlaamse Regering.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Werk en Justitie,

Zuhal DEMIR