



DE MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Visienota - Ontginnen buitenlands tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen



1 Situering

Deze visienota vertrekt vanuit de engagementen vastgelegd in het Vlaamse Regeerakkoord 2014-2019 en in de beleidsbrief 2017-2018 van de minister van Werk om een nieuw beleid vorm te geven inzake het aantrekken van buitenlands toptalent en tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen.

2 Doelstelling

De doelstelling van het nieuwe beleid is tweeledig.

Eenzijds is het de doelstelling om buitenlands talent te identificeren dat kan bijdragen aan de groei van Vlaanderen als innovatieve kennis-economie, waar specifieke kennis en vaardigheden essentieel zijn voor de productiviteit en competitiviteit van onze bedrijven.

Anderzijds kan buitenlands talent ook een oplossing bieden voor de invulling van structurele knelpuntberoepen waar onze arbeidsmarkt mee kampt.

Het is de bedoeling om barrières die het aantrekken van toptalent in de weg staan, weg te werken. Het aantrekken van buitenlands talent mag evenwel geen aanleiding geven tot vervanging van eigen werknemers, tot oneerlijke concurrentie of tot sociale dumping op onze arbeidsmarkt.

3 Bouwstenen van een Vlaams beleid inzake het ontginnen van buitenlands tewerkstellingspotentieel

3.1 Concentrische benadering

Buitenlands potentieel wordt aangetrokken op voorwaarde dat de eigen arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten ter beschikking heeft, en deze evenmin na kortlopende opleiding kan werven.

Hiervoor wordt eerst naar de Vlaamse arbeidsmarkt gekeken, en vervolgens naar beschikbaarheid op de Brusselse, Waalse en Europese arbeidsmarkten.

Activering van de beschikbare arbeidsreserve is een prioriteit van VDAB. VDAB zet in op de versterking van competenties van de Vlaamse werkzoekenden, via opleiding en werkplekleren. Daarnaast bestaan er specifieke maatregelen om langdurig werkzoekenden kansen te geven op werkplekleren zoals intensief werkplekleren, individuele beroepsopleidingen en Tijdelijke Werkervaring.

De samenwerking met Wallonië, Brussel en de Europese lidstaten wordt verder versterkt en geactualiseerd. Er wordt ingezet op een verhoging van de interregionale mobiliteit met Brussel en Wallonië. Daarbij kan ook gewezen worden op de meerwaarde die bijvoorbeeld het EURES-portaal, en de eurometropool Lille, Kortrijk, Doornik bieden voor de tewerkstelling in Vlaanderen.

Op Europees of zelfs mondiaal vlak moet een gezamenlijke bemiddelingsaanpak voorgesteld worden: een gemeenschappelijke visie en eigenaarschap kan een activerende en motiverende stimulans geven. Binnen de EU kan het European Network of Public Employment Services dienen als platform om zo'n visie te ontwikkelen. Mondiaal biedt de inbedding van VDAB in WAPES een mogelijke opportuniteit.

Ondanks alle inspanningen blijft de mismatch op de arbeidsmarkt tussen het aanbod van (vaak ongeschoolde) arbeidskrachten en de vraag naar specifiek geschoolde arbeidskrachten pertinent. De belangrijkste knelpunten blijven daarbij het tekort aan bepaalde hoogopgeleiden en aan technisch geschoolde profielen, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs.

3.2 Nood aan actualisering en administratieve vereenvoudiging

De mondialisering van de economie heeft gevolgen op de lokale arbeidsmarkten: we leven en werken in een wereld waarin mobiliteit een steeds grotere rol speelt. Het nieuwe beleid houdt rekening met deze verhoogde mobiliteit, en met de nieuwe vormen van werken die een gevolg zijn van het toenemend aantal grensoverschrijdende dienstverleningen.

Zo lijkt het logisch dat een werknemer in dienst van een bepaalde onderneming in bepaalde gevallen ingeschakeld kan worden om zijn job te doen in een andere onderneming, zonder dat daarvoor een extra arbeidskaart hoeft aangevraagd te worden.

Daarnaast kan bijvoorbeeld de duurtijd van toelatingen tot arbeid worden verlengd tot de duurtijd van het contract, met een maximumduur van drie jaar. De huidige beperking tot 12 maanden betekent voor de werkgever immers een jaarlijks wederkerende, overbodige administratieve belasting.

3.3 Aantrekken en behouden van hoogopgeleid talent

Buitenlandse hoogopgeleiden en leidinggevendenden krijgen momenteel eenvoudig toegang tot de arbeidsmarkt, omdat er vermoed wordt dat er een tekort is aan deze profielen. Er wordt dus geen individueel arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd. De hoogopgeleide moet een diploma (minimum 3 jaar hoger onderwijs) kunnen voorleggen, alsook een arbeidscontract met een voldoende jaarlijks bruto minimumloon.

Het toekomstig beleid bestendigt het vermoeden van tekorten aan hoogopgeleide arbeidskrachten. Het aanwerven van hoogopgeleide derdelanders zal dus eenvoudig blijven, zonder bijkomend arbeidsmarktonderzoek. Om oneerlijke concurrentie tegen te gaan zullen de bestaande loonbarema's voor hoogopgeleiden en leidinggevendenden geëvalueerd worden en indien nodig aangepast aan de geldende lonen in Vlaanderen.

Voor bedrijven die pas afgestudeerde hoogopgeleiden willen aantrekken, blijkt het vooropgestelde, vaste loonbarema echter vaak te hoog. Jonge hoogopgeleiden zouden gedurende een periode tot maximum drie jaar na het behalen van hun diploma een toelating tot onze arbeidsmarkt moeten kunnen verkrijgen aan het loonbarema toepasselijk op deze categorie van jonge personen.

Daarnaast zal sterker worden ingezet op het behouden van het aanwezige talent. Universiteiten en kenniscentra vormen aantrekkingspolen voor internationaal toptalent. Dit talent moet nadien kunnen doorstromen naar onze ondernemingen. Buitenlandse studenten en onderzoekers die in Vlaanderen hun studie of onderzoeksproject afgerond hebben, zullen worden aangespoord om hun expertise in te zetten op de Vlaamse arbeidsmarkt. We overleggen met de bevoegde federale ministers over de mogelijkheden voor een verblijfsrecht tijdens een bepaalde periode en over hun sociale zekerheidssituatie, zodat ze de mogelijkheid hebben werk te zoeken of een zelfstandige activiteit uit te bouwen

Ook moet het voor buitenlandse studenten die in kader van hun opleiding een stage verrichten en voor afgestudeerde universitair in stage gemakkelijker worden om deze stage in Vlaanderen te volbrengen. Dit zal in overleg met de minister van Onderwijs worden uitgewerkt.

3.4 Aantrekken van middengeschoolden via knelpuntberoepenlijst

Naast de nood aan hooggekwalificeerden, blijkt tevens de nood aan specifiek technisch geschoold personeel in vrijwel alle sectoren. Het huidige beleid is er niet op gericht om problematische en structurele tekorten voor bepaalde beroepen en in bepaalde sectoren te verlichten, indien het niet om hooggeschoolde profielen gaat.

Vlaanderen heeft in het verleden buitenlandse werknemers toegelaten tot specifieke knelpuntberoepen. Hiertoe werd in 2006 een knelpuntberoepenlijst opgesteld. Een arbeidskaart B werd toegekend indien betrokkene aangeworven werd om een beroep uit te oefenen dat op de lijst voorkwam.¹

Werken met een knelpuntberoepenlijst heeft het voordeel dat vaak gezochte profielen aangetrokken kunnen worden zonder dat telkens een individueel arbeidsmarktonderzoek hoeft uitgevoerd te worden. Een dynamische knelpuntberoepenlijst zal tegemoet komen aan een bestaande lacune in het beleid: hij speelt in op de meest actuele noden van de arbeidsmarkt, en houdt rekening met vragen van werkgevers uit verschillende sectoren.

Er wordt voorgesteld om een dynamische knelpuntberoepenlijst op te stellen voor middengeschoolde profielen, gekoppeld aan de ISCO-code en een minimumloon. Als basis voor de knelpuntberoepenlijst zal de bestaande knelpuntberoepenlijst van VDAB gelden. Op advies van de Adviescommissie voor Economische migratie (SERV) zal (tweejaarlijks) worden bekeken welke profielen van de VDAB-lijst in aanmerking komen voor de lijst, waarbij de weerhouden functies onvoldoende kandidaten vinden op de Europese arbeidsmarkt.

Bedoeling van de nieuwe knelpuntberoepenlijst is dat middengeschoolde profielen toegelaten zullen worden tot de arbeidsmarkt indien hun profiel op de geüpdatet knelpuntberoepenlijst voorkomt, en

¹ Tussen 2006 en 2013 werden op deze basis meer dan 140.000 arbeidskaarten B afgeleverd. Toch kent deze lijst enkele nadelen: a) slechts 2% van de meest acute knelpuntberoepen in Vlaanderen werd ingevuld via deze procedure (stond immers enkel open voor Europese onderdanen uit nieuwe lidstaten in overgangperiode en voor langdurig ingezetenen derdelanders); b) de lijst was daarbij statisch; c) om dezelfde reden gaf de lijst aanleiding tot oneigenlijke aanvragen, waarbij op papier een knelpuntberoep ingevuld werd, maar betrokkene in praktijk een andere functie kreeg.

er een werkgever is die een arbeidscontract aanbiedt. De werkgever zal hiervoor minstens het vooropgestelde, geldende minimumloon betalen dat vastgelegd is in sectorale cao's.

We zullen ook een piste blijven openhouden voor middengeschoolde profielen die niet op de knelpuntberoepenlijst voorkomen. Deze zullen alsnog toegelaten kunnen worden na een individueel arbeidsmarktonderzoek bij de werkgever door de VDAB.

3.5 Uitzonderlijke toegang voor laaggeschoolden via individueel arbeidsmarktonderzoek

Talent dat niet voldoet aan de vereisten van hoogopgeleiden (minimum drie jaar hoger onderwijs) of middenopgeleiden (knelpuntberoepenlijst), kan slechts uitzonderlijk toegelaten worden tot onze arbeidsmarkt. Er wordt uitgegaan van het principe dat dergelijke profielen beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, of via kortlopende opleiding kunnen omgeschoold worden (zie 3.1 Concentrische benadering).

In uitzonderlijke gevallen van sociale of economische aard kan een dergelijk laaggeschoold profiel toch aangeworven worden in het buitenland. Het gaat om gevallen waarbij de werkgever een vacature een bepaalde tijd openstelde en geen geschikte kandidaten vond. De VDAB voert in dergelijke gevallen een individueel arbeidsmarktonderzoek uit bij de werkgever dat gestaafd moet worden met bijzondere sociale of economische redenen. Het nieuwe beleid zal deze mogelijkheid behouden.

In het huidig beleid kreeg een derdelander van een land zonder een tewerkstellingsakkoord a priori negatieve beslissing, waarop weliswaar beroep tegen mogelijk was. Enkel een dossier voor een derdelander van een land met een tewerkstellingsakkoord werd ten gronde beoordeeld. In het nieuwe beleid vervalt dit achterhaald ontvankelijkheids criterium tot een ten gronde beoordeling voor onderdanen van landen met een tewerkstellingsakkoord, waardoor iedereen een gelijke behandeling (als in 2 maal beoordeling ten gronde) krijgt.

3.6 Oneerlijke concurrentie en sociale dumping vermijden

Het nieuw Vlaams beleid wordt uitgetekend binnen een algemeen kader van eerlijke concurrentie. Elke buitenlandse arbeidskracht die aangetrokken wordt tot de Vlaamse arbeidsmarkt, zal minstens hetzelfde loon moeten krijgen als de nationale onderdaan die een gelijkaardige functie uitoefent in dezelfde sector.

Ook voor werknemers die vanuit een niet-EER onderneming gedetacheerd worden, gelden deze loonbarema's.² Een detachering is op zich niet problematisch, indien ze volgens de vastgestelde regels verloopt. De voorwaarden van detachering zijn daarbij federale bevoegdheid, en worden ten gevolge van de nieuwe Detacheringsrichtlijn, de Handhavingsrichtlijn en de Verordening inzake sociale zekerheid door Europa aangescherpt.

² Meer dan de helft van de huidige arbeidskaarten B uitgereikt aan hoogopgeleiden en leidinggevendenden wordt momenteel uitgereikt aan gedetacheerde werknemers. Voor 2016 gaat het om 56% van de toegekende arbeidskaarten B aan hoogopgeleiden of leidinggevendenden.

Er wordt tevens bekeken of een verbod op vervanging van eigen werknemers door gedetacheerde derdelanders ingevoerd kan worden. In dat geval zal de arbeidskaart voor gedetacheerde arbeidskrachten geweigerd worden indien de Belgische gebruiker de afgelopen twaalf maanden een werknemer in dezelfde functie ontsloeg.

3.7 Zelfstandige ondernemers

De huidige beroepskaartenregeling dateert van 1965. Ze is verouderd en geldt uniform voor alle types van zelfstandige activiteiten. Om de potentiële baten van de verschillende categorieën van zelfstandige ondernemers uit niet-Europese landen te maximaliseren, zullen verschillende voorwaarden worden bepaald en getoetst, opdat het ondernemingspotentieel van betrokkene ook werkelijk gevaloriseerd kan worden in Vlaanderen. Het expliciteren van de toelatingscriteria zal in praktijk de lat hoger leggen, en zal Vlaanderen enkel aantrekkelijk maken voor ondernemers die een toegevoegde waarde vormen voor onze economie.

4 Voorstel van beslissing

De Vlaamse Regering beslist:

De Vlaamse minister, bevoegd voor Werk, Economie, Innovatie en Sport te gelasten om een beleid en wetgeving inzake het ontginnen van buitenlands tewerkstellingspotentieel uit te werken volgens bovenstaande principes en in overleg te gaan met de adviescommissie Economische Migratie binnen de SERV.

Deze visienota houdt geen enkel financieel of budgettair engagement in.

Brussel,

De Vlaamse minister van WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT
Philippe MUYTERS