



# **SERVacademie economische migratie: beknopt verslag van de gedachtewisseling**

Brussel, 25 februari 2014

Tijdens de gedachtewisseling met de onderzoekers en genodigden werd op diverse aspecten van arbeidsmigratie en de mogelijke invulling van een toekomstig Vlaams arbeidsmigratiebeleid ingegaan. Hieronder vindt u een beknopte weergave van een aantal belangrijke aandachtspunten en boodschappen.

## **Actief migratiebeleid voor hogeschoolden ?**

Migratie van hogeschoolden is een feit: multinationals vragen hogeschoolde arbeidskrachten zowel van binnen als buiten Europa. Er is evenwel nood aan een duidelijk kader voor migratie van hogeschoolden. De huidige wettelijke mogelijkheden volstaan niet. Multinationals vragen meer flexibiliteit voor het aantrekken van werknemers; zowel van hogeschoolde werknemers als van niet-hogeschoolden werknemers waarnaar de vraag niet kan worden ingevuld.

## **Detachering**

Vandaag wordt er te weinig aandacht gegeven aan nieuwe vormen van tewerkstelling die vooral bij hogeschoolden een feit zijn. Detachering is één van deze vormen van tewerkstelling. Uit het debat blijkt evenwel dat detachering een complexe zaak is. Detachering omvat erg uiteenlopende praktijken zowel qua duur als omvang. De meningen omtrent detachering zijn dan ook even divers. Enerzijds wordt er op gewezen dat detachering voor multinationals aantrekkelijk is omdat het een zeer flexibele vorm van tewerkstelling is, maar dat detachering haaks staat op het log systeem van arbeidsmigratie. Anderzijds wordt er gewezen op de risico's die met detachering gepaard gaan.

In België is er één zelfde arbeidskaart voor zowel lokaal aangeworvenen en als voor gedetacheerden. In het buitenland zijn er voor beiden verschillende arbeidskaarten. Er wordt gesteld dat er nood is aan een discussie over verschillende types van arbeidskaarten; verschillend zowel qua procedure als qua tijd. In dit debat moeten ook de vrijstellingen van arbeidskaarten worden doorgelicht. Het risico op verdringing is een aandachtspunt.

## **Projectwerking**

Ook projectwerking (als vorm van circulaire migratie) is vooral bij hogeschoolden en in multinationals een erg gangbare praktijk. Bij projectmatig werken moet er telkens opnieuw een arbeidskaart B worden aangevraagd. Verder moet ook aan bepaalde loonvoorwaarden worden voldaan. Dit is geen evidentie voor lageloonlanden. De onderzoekers antwoorden dat projectwerking bij hogeschoolden flexibel kan worden

gehouden maar dat het behoud van de loonnorm wel belangrijk is. Ze onderstrepen dat dit een belangrijk discussiepunt is met erg uiteenlopende meningen.

### **Arbeidskaart voor 4 jaar**

In het VIONA-onderzoek wordt voorgesteld om de duur van de arbeidskaart B voor hogeschoolden naar 4 jaar te brengen. Dit voorstel krijgt bijval maar roept ook volgende vragen en bedenkingen op. Wat met het verblijfsrecht dat ook na de staatshervorming federaal blijft? Wat indien er hieromtrent een andere reglementering zal zijn in Wallonië en in Brussel? Ook wordt er op gewezen dat dit de kloof met de praktijk van detachering via zelfstandige dienstverlening nog zou vergroten. Anderzijds kan een versoepeling van de verblijfsduur de arbeidskaart B aantrekkelijker maken en op die manier een tegengewicht vormen voor de stijgende populariteit van detacheringen

### **Rekening houden met ervaring**

Nu is de diplomavereiste vaak een probleem. Personen met een heel specifieke (bv. technische) kennis maar zonder de nodige (universitaire) diploma's vallen nu uit de boot. Het meetellen van de beroepservaring zou positief zijn. Er zijn systemen om het hebben van beroepservaring te controleren (de onderzoekers verwijzen naar Australië waar beroepsorganisaties telefonisch interviews afnemen met kandidaat migranten). Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat er ook gereguleerde beroepen zijn (bv. in de zorgsector) waar specifieke regels gelden die een EVC-beleid moeilijk maken.

### **Alternatief: systeem van accreditering**

Een ander voorstel inzake hogeschoolden, is het werken met 'erkende referenties' zoals van toepassing in Nederland en UK. Multinationals laten zich op voorhand doorlichten waardoor er niet telkens een goedkeuringsprocedure moet worden doorlopen. Een notificatie volstaat. Deze procedure is administratief minder belastend. Het is wel een dure procedure die dan ook op de eerste plaats voor bedrijven die voor een grote groep werknemers een arbeidskaart nodig hebben, een gunstige maatregel kan zijn. De betaalbaarheid van dit systeem voor kleine ondernemingen is dan ook een aandachtspunt.

### **Aandacht voor de partner van de hogeschoolde**

De partner van een hogeschoolde arbeidsmigrant heeft een arbeidskaart B nodig. Dit fnuikt de arbeidsintegratie van partners, wiens arbeidsmarktparticipatie heel laag ligt. Nochtans zijn deze partners vaak hogeschoold. Partners kunnen geen vrijwilligerswerk doen, noch interimwerk. Een vrijstelling van arbeidskaart B is een stap in de goede richting om het potentieel van deze groep beter aan te boren.

### **Restrictief beleid voor laaggeschoolden?**

Het debat behelst niet enkel de hogeschoolden. De hoogste vraag naar arbeidskaarten is immers bestemd voor personen voor een beroep uit ISCO-categorie 9 (elemen-

taire beroepen, waaronder tuinbouw). Het VIONA-onderzoek stelt een ‘stop op de fles voor’ t.a.v. laaggeschoolden. Dit lokt volgende reacties uit:

- Indien er wordt gekozen voor een ‘stop op de fles’ voor laaggeschoolden vraagt dit om een sterk activeringsverhaal t.a.v. de groep van laaggeschoolden.
- Bij het uittekenen van een beleidskader moet dus de link worden gelegd naar het activeringsbeleid maar ook naar het beleid inzake de werkloosheidsuitkering.
- Arbeidsmigratie moet gestroomlijnd worden. Uit de Vlaamse integratiemonitor blijkt dat Vlaamse werkgevers weigerachtig staan tegenover het aanwerven van migranten. Dit betekent dat restricties in feite niet nodig zijn. Hierbij wordt verwezen naar het Zweedse model, zonder evenwel een pure copy-paste van dit model toe te passen.

### **Extra uitdagingen in het kader van de zesde staatshervorming**

Het beantwoorden van de vraag : “Hoe ver moet de poort openstaan?” heeft ook te maken met de functionaliteit van deze poort en hoe goed deze werkt. In het licht van de zesde staatshervorming zijn twee zaken hierbij cruciaal: de mate van overleg en samenwerking tussen de gewesten; de samenwerking tussen en de gevolgen voor de inspectiediensten. Beide onderwerpen ontbreken in de studie. De onderzoekers geven aan zich niet te hebben verdiept in de staatshervorming omdat er op het moment van de VIONA-studie geen info was. Het spreekt voor hen evenwel vanzelf dat het overleg en de samenwerking tussen de gewesten zal moeten stijgen. Wat inspectie betreft, valt te betreuren dat België werd veroordeeld voor een te gedetailleerde aanmeldingsplicht (cfr. LIMOSA). Hiermee valt een belangrijke bron van informatie voor sociale inspectie weg.

### **Suggestie: raketbenadering op basis van beroepenclassificatie**

De raketbenadering uit het VIONA-onderzoek is gebaseerd op het scholingsniveau. Een suggestie is om eerder te kijken naar de Internationale standaard beroepenclassificatie (ISCO-code) i.p.v. naar het scholingsniveau (met onderscheid tussen laag/midden/hooggeschoold). De onderzoekers zijn van mening dat het positief zou zijn om te linken met de ISCO-classificatie. De ISCO-classificatie is immers gedetailleerder en zorgt voor een betere afstemming met de vacature. De onderzoekers onderstrepen het belang van Competent in dit kader. De ISCO-classificatie is dus een belangrijke piste. Het huidig beleid is evenwel nog steeds sterk gebaseerd op het opleidingsniveau. In het onderzoek werd er gezocht naar een evenwicht tussen opleiding, ervaring en ISCO.

Hierbij kan opnieuw aandacht worden gevraagd voor het feit dat er in bepaalde sectoren wordt gewerkt met erkende gereguleerde beroepen. Dit interfereert in het systeem van de arbeidskaarten.

### **Afstemming tussen recht op verblijf en recht op arbeid**

In België en in een aantal andere landen is er een (artificieel) verschil tussen het verblijfsstatuut en de arbeidsvergunning. Voor de betrokkenen (arbeidsmigrant en werk-

gever) is dit onderscheid irrelevant want beide documenten zijn nodig. De Single Permit en de Blue Card kunnen hierop een antwoord bieden. Achter de één-loketfunctie zit evenwel nog steeds een erg gescheiden administratie, de ene Vlaams en de andere federaal. Meer dialoog tussen beide administraties is nodig. Ook wordt er op gewezen dat de gemeentes als doorgeefluik fungeren voor het afleveren van de documenten. Vraag is of dit niet rechtstreeks dus efficiënter via de administraties zou kunnen lopen? Hierover wordt gesteld dat de gemeentes de politionele plicht hebben om het verblijf te controleren. Deze controle kan niet centraal worden georganiseerd.

Meer afstemming tussen recht op verblijf en recht op arbeid is hoe dan ook belangrijk. In het SERV-advies wordt duidelijk gesteld dat het ene het afgeleide moet zijn van het andere, ook al zijn er twee administraties mee bezig. Bovendien is het belangrijk dat de controle op verblijf overal efficiënt gebeurt. Nu zijn er lokale verschillen.

## **Rol van VDAB & EURES**

Matching op competenties is intussen vergevorderd. Het is belangrijk dat de vermelding van competenties op een valabele manier gebeurt zodat werkgevers gericht via deze competenties kunnen zoeken.

Voor het invullen van knelpuntvacatures gaat de VDAB actief op zoek binnen Europa. Er wordt enkel in een bepaald land gerekruteerd indien het desbetreffende beroep geen knelpuntberoep is in dat (zend)land (bv. in Polen is er geen reserve aan verpleegkundigen dus daar rekruteert de VDAB geen verpleegkundigen). Hierover zijn er bilaterale afspraken met een aantal landen. Voor een aantal structurele knelpunten kan de VDAB een aantal stappen overslagen (bv. ICT'ers, ingenieurs, verpleegkundigen). Bij hen stapt de VDAB sneller naar het buitenland.

De VDAB zou in de toekomst ook actief buiten Europa kunnen rekruteren op voorwaarde dat er geen potentieel meer is in Europa. Het is moeilijk uitspraken over de lange termijn te doen gezien de economische conjunctuur en situatie op de arbeidsmarkt niet steeds goed te voorspellen zijn.

EURES zou aldus de onderzoekers moeten evolueren naar een 'internationale VDAB' maar hierbij worden ook kanttekeningen geplaatst gezien de finaliteit niet volledig dezelfde is. EURES heeft momenteel niet de knowhow om de (vaak praktische) fiscale, arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke vragen van arbeidsmigranten te beantwoorden. Investeren in gespecialiseerde kennis bij EURES is een must. Ondanks het feit dat EURES momenteel nog niet optimaal functioneert wordt er ook melding gemaakt van een evolutie in de goede richting (bv. lancering van nieuw portaal).

## **Aandacht voor clandestiene immigratie en informele migratie**

Er wordt in het debat ook gewezen op de realiteit van clandestiene immigratie (probleem van uitbuiting, sociale dumping, fraude) en informele migratie. Beide onderwerpen ontbreken in het SERV-advies en in het VIONA-onderzoek. De onderzoekers wijzen er op dat een mobiele arbeidskaart indirect en voor een stukje soelaas kan bieden (de werknemer kan immers makkelijker naar een andere werkgever overstappen).

## Wie is arbeidsmigrant?

Het is onduidelijk wie economische migranten zijn; zij die hier permanent zijn of ook zij die hier tijdelijk werken? Telt circulaire migratie mee? Het is momenteel erg moeilijk om na te gaan wie met een arbeidskaart B permanent in België blijft want cijfermateriaal ontbreekt. Uit internationale literatuur kan wel worden afgeleid dat er vooral bij hogeschoolden sprake is van circulaire migratie.

## Een andere aanpak voor het arbeidsmarktonderzoek

In Vlaanderen gebeurt het arbeidsmarktonderzoek erg grondig. In Wallonië en Brussel wordt er een andere werkwijze gehanteerd. Dit maakt dat ook de weigeringsgraad verschilt. Zo krijgen sommige beroepen zoals verpleegkundigen in Brussel sowieso een positief advies. Dit is niet zo in Vlaanderen. De onderzoekers suggereren dat meer flexibiliteit nodig is indien het middengeschoolden uit een knelpuntberoep betreft. Er worden weinig bezwaren geuit tegen het voorstel van de onderzoekers om de Brusselse aanpak voor het arbeidsmarktonderzoek over te nemen (mathematische formule van aantal ingeschreven kandidaten per vacature) aangevuld met een EURES-interventie.

## Conclusie

Prof. Ive Marx stelt vast dat er consensus is over een aantal onderliggende premissen. Vlaanderen heeft een knelpunteneconomie. De situatie op de arbeidsmarkt dreigt nog te verergeren. Bovendien wordt het al aanwezige talent onvoldoende aangesproken. Door de zesde Staatshervorming wordt Vlaanderen nog meer verantwoordelijk voor deze 'talentverkwisting'. De onderbenutting van talent moet dus worden stopgezet en worden opgelost door actief in te zetten op begeleiding en activering. Een activeringsbeleid alleen zal echter niet volstaan. Vlaanderen zal daarnaast arbeidskrachten moeten aantrekken vanuit andere Europese landen alsook van buiten Europa.

Het algemene uitgangspunt is momenteel een migratiestop. België negeert dit evenwel met een uitzonderingenbeleid. Dit uitzonderingenbeleid is sterk vraag-gestuurd, hetgeen positief is want hierdoor fungeert het automatisch als stabilisator. Enkel indien er een concrete vraag is van een werkgever, komt er iemand binnen. Maar het arbeidsmarktbeleid is nog niet consistent met het onderliggende principe dat er uit derde landen enkel iemand binnen komt indien men binnen Europa niemand kan vinden.

Prof. Ive Marx stelt consensus vast over volgende principes:.

- Het principe van economische preferentie moet serieus worden genomen. In dit kader moet EURES verder worden uitgebouwd.
- Versoepeling van de instroom van hogeschoolden. Hiertoe moeten administratieve barrières worden opgeheven en moet een arbeidsvergunning / -kaart voor een langere periode dan nu worden toegekend (bijvoorbeeld voor 4 jaar). De arbeidsintegratie van de partner is hierbij eveneens een aandachtspunt. Het wegwerken van administratieve knelpunten en barrières volstaat echter niet. Daarenboven moet Vlaanderen inspanningen leveren om hogeschoolden waar wenselijk daadwerkelijk naar hier te halen.

- Vlaanderen heeft niet enkel nood aan personen met een universitair diploma maar ook aan personen met zeer specifieke technische skills. Het is dus belangrijk om niet enkel naar diploma's te kijken maar ook naar ervaring. Een flexibele knelpuntenberoepenlijst is hierbij belangrijk.
- Laaggeschoolde knelpuntenberoepen moeten blijvend restrictief worden benaderd. Hierbij wordt evenwel opgemerkt dat dit restrictief is op paper. In realiteit komen heel wat laaggeschoolden ons land binnen, o.a. via detachering. Het is belangrijk dat deze detachering correct en volgens de geldende regelgeving gebeurt. De arbeidsomstandigheden van gedetacheerden vormen een belangrijk aandachtspunt. Illegale tewerkstelling en sociale dumping moet worden tegengegaan.
- Tot slot zijn er nog drie meer punctuele opmerkingen:
  - De noodzaak van een bilateraal akkoord met het land van herkomst kan worden afgeschaft.
  - Het is belangrijk om ook een Vlaamse adviesraad arbeidsmigratie op te richten.
  - Een betere coördinatie tussen de gewesten is belangrijk.

Deze suggesties, principes en aandachtspunten kunnen een goede basis vormen voor het uitbouwen van een sterk Vlaams economisch migratiebeleid.