

ADVIES Nr. 2.361

Zitting van woensdag 5 april 2023

Werkgelegenheidsconferentie 2022 – Werkgelegenheid voor werknemers van buiten de EU

3.300

## ADVIES NR. 2.361

### **Werkgelegenheidsconferentie 2022 – Werkgelegenheid voor werknemers van buiten de EU**

Bij brief van 6 december 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over het ontwerp van actieplan dat werd opgesteld in navolging van de Werkgelegenheidsconferentie 2022, met als thema "werkgelegenheid voor werknemers van buiten de Europese Unie".

Dat plan bevat een aantal constatering en voorstellen voor maatregelen.

Het Dagelijks Bestuur heeft besloten de bespreking van dit punt toe te vertrouwen aan een werkgroep voor de Werkgelegenheidsconferentie. Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 5 april 2023 het onderstaande eenparige advies uitgebracht.

## ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

### I. ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Bij brief van 6 december 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over het ontwerp van actieplan dat werd opgesteld in navolging van de Werkgelegenheidsconferentie 2022, met als thema "werkgelegenheid voor werknemers van buiten de Europese Unie".

Dat plan bevat een aantal constatering en voorstellen voor maatregelen ter bevordering van een inclusieve arbeidsmarkt.

De Raad deelt het belang dat wordt gehecht aan de integratie van werknemers van buiten de EU in de arbeidsmarkt en verheugt zich over de ontwikkeling van een actieplan over dit thema naar aanleiding van de Werkgelegenheidsconferentie 2022.

De huidige spanningen op de arbeidsmarkt (in het bijzonder voor knelpuntberoepen) en de verwezenlijking van de Belgische werkgelegenheidsdoelstelling (80 % in 2030) rechtvaardigen zeker het zo veel mogelijk toestaan en bevorderen van de toegang tot de arbeidsmarkt voor alle personen die reeds legaal op het nationale grondgebied verblijven. Voor de groepen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, moet daarom een gericht beleid worden gevoerd om hen in de arbeidsmarkt te integreren.

Het gevoerde beleid moet voortdurend gericht zijn op de verbetering van de strijd tegen illegale arbeid en misbruik daarvan, waarvoor migranten bijzonder kwetsbaar zijn, en van de bestrijding van sociale dumping. Het is van essentieel belang te zorgen voor de volledige eerbiediging van de sociale rechten van werknemers van buiten de EU, zowel op het vlak van de sociale zekerheid als van het arbeidsrecht (arbeidsvoorwaarden, gezondheid/veiligheid op het werk). De Raad is voorstander van een geïntegreerde aanpak die met name instrumenten ter bestrijding van discriminatie en sociale dumping combineert, maar ook een beleid ter bevordering van de diversiteit door personen van buitenlandse origine in de arbeidsmarkt op te nemen.

De creatie van een inclusieve arbeidsmarkt vereist beleidsmaatregelen in verschillende domeinen, waarin verschillende benaderingsassen worden geïntegreerd en waarbij de federale regering, maar ook de gewesten, de gemeenschappen en de sociale partners elk een rol te spelen hebben. In dit opzicht moet de in het actieplan ontwikkelde aanpak ten volle rekening houden met de verdeling van de bevoegdheden en de nauwe interactie tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus.

De Raad is van mening dat de genderdimensie in het actieplan transversaal benaderd moet worden, aangezien vrouwen die afkomstig zijn van buiten de EU een bijzonder kwetsbare doelgroep vormen, enerzijds vanwege hun beperkte participatie aan de arbeidsmarkt, en anderzijds omwille van hun oververtegenwoordiging in kwetsbare functies (onder meer huishoudelijk werk en werk in ambassades en diplomatieke zendingen).

## **II. MAATREGELEN IN HET ACTIEPLAN**

### **A. Federale maatregelen: door de regering te nemen maatregelen**

#### **1. Maatregel 1: De regelgeving aanpassen om het verblijfsrecht en de mogelijkheid om te werken perfect op elkaar af te stemmen**

De onder maatregel 1 van het actieplan vermelde voorstellen zijn bedoeld om de mogelijkheid om te werken voor personen die legaal in België verblijven, te vereenvoudigen en te versnellen. Daartoe voorziet het plan erin:

- de wachttijd van 4 maanden, tijdens dewelke asielzoekers niet mogen werken, af te schaffen;
- personen die een attest van immatriculatie (model 1) aanvragen bij de gemeente, de mogelijkheid te bieden te werken in afwachting van het attest;
- gezinsleden van studenten de mogelijkheid te bieden om te werken.

De Raad vindt deze maatregelen positief.

Wat de afschaffing van de termijn van vier maanden voor de tewerkstelling van asielzoekers betreft, herinnert hij eraan dat hij deze kwestie heeft behandeld, met name in zijn advies nr. 2.187 van 2 december 2020 betreffende tijdelijke steunmaatregelen in het kader van de coronapandemie.

In dat advies betreurde de Raad het dat de mogelijkheid die via het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 voorzien was voor asielzoekers en ruimer ook andere buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, om eveneens tijdens de eerste vier maanden na de indiening van hun verzoek om internationale bescherming ingezet te kunnen worden, niet verlengd werd. Hij vond vooral dat die maatregel met name in de land- en tuinbouw zijn nut had bewezen om acute personeelstekorten te verhelpen. De Raad drong er bijgevolg op aan dat die verlenging alsnog zou gebeuren onder dezelfde voorwaarden.

De Raad juicht het dan ook toe dat er regelingen worden getroffen om asielzoekers in staat te stellen onmiddellijk te werken. Hij acht het echter van essentieel belang dat indien de asielzoeker vervolgens wordt uitgewezen, zijn werkgever daar ook onmiddellijk van op de hoogte worden gesteld om te voorkomen dat werkgevers zonder het te beseffen aan illegale tewerkstelling doen.

Tevens vindt hij dat bij deze maatregel rekening moet worden gehouden met de kwetsbare situatie waarin asielzoekers zich bevinden. Vaak beheersen zij de landstalen niet en kennen zij hun rechten niet, waardoor zij bijzonder kwetsbaar zijn voor uitbuiting en misbruik. Hier is de Raad van mening dat een belangrijke rol is weggelegd voor de asielcentra om informatie te verstrekken aan asielzoekers in het kader van hun inschakeling op de arbeidsmarkt. De informatie die deze centra aan asielzoekers verstrekken, moet ook betrekking hebben op de rechten op de arbeidsmarkt en deze informatie moet voldoende geharmoniseerd zijn tussen de verschillende asielcentra. Die centra spelen eveneens een belangrijke rol bij de ondersteuning van asielzoekers in hun inburgeringsinspanningen tijdens de periode van overgang naar tewerkstelling door middel van de verwerving van basiskennis van één van de landstalen.

Verder hebben heel wat asielzoekers trauma's opgelopen door oorlog en migratie. Sommigen kunnen niet onmiddellijk tot de arbeidsmarkt toetreden. In de geboden ondersteuning moet daar rekening mee worden gehouden en die moet worden aangepast aan de psychologische trauma's die asielzoekers mogelijk hebben opgelopen.

De Raad is ook positief over de maatregel betreffende de mogelijkheid om te werken in afwachting van het attest van immatriculatie. Hij is evenwel van mening dat in het actieplan moet worden nagegaan hoe andere administratieve problemen die zich op het terrein voordoen en die in de praktijk leiden tot aanzienlijke vertragingen bij de afgifte van werkvergunningen door de gemeenten, kunnen worden opgelost.

Tot slot onderschrijft de Raad het laatste deel van maatregel 1, dat betrekking heeft op de mogelijkheid om te werken voor gezinsleden van studenten die zich in het kader van gezinshereniging bij die studenten hebben gevoegd.

**2. Maatregel 2: De administratieve procedure wanneer een migrerende werknemer zijn baan verliest, vereenvoudigen**

De Raad herinnert eraan dat wanneer een migrerende werknemer zijn baan in België verliest, zijn verblijfskaart geldig blijft gedurende een periode van 90 dagen waarin hij een bijlage 51 kan aanvragen, waarmee hij dan een nieuwe baan kan zoeken. Het onder maatregel 2 vermelde voorstel bestaat erin dat de Dienst Vreemdelingenzaken automatisch een bijlage 51 verstrekt aan een buitenlandse werknemer die zijn baan verliest om de procedure te versnellen.

De Raad steunt deze maatregel en deelt het streven om het proces voor het zoeken van werk te versnellen voor migrerende werknemers. Zijns inziens zou het proces nog meer kunnen worden versneld door in het actieplan de invoering van een mechanisme op te nemen waarbij, wanneer een migrerende werknemer na het verlies van zijn baan uit het Dimona-register wordt geschrapt, die informatie automatisch overeenkomstig de bepalingen van de AVG aan het bevoegde gewest wordt gemeld, zodat de migrerende werknemer kan worden verzocht zich bij de gemeente te melden, waar hij de juiste informatie krijgt over het zoeken naar een nieuwe baan en over zijn recht op een werkloosheidsuitkering.

Tot slot vraagt de Raad zich af of de periode van 90 dagen in de praktijk wel volstaat voor migrerende werknemers om een nieuwe baan te vinden. Hij behoudt zich de mogelijkheid voor deze kwestie te bespreken, ook in het licht van de discussies in het beheerscomité van de RVA.

**3. Maatregel 3: De toekenning van een werkvergunning vanuit België vergemakkelijken**

De Raad wijst erop dat de wet van 29 november 2022 tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, de mogelijkheden voor een verandering van statuut reeds heeft uitgebreid tot de gecombineerde vergunning vanuit België. De tenuitvoerlegging van deze maatregel veronderstelt evenwel dat op deelstaatniveau wettelijke bepalingen worden getroffen voor de aspecten die onder hun bevoegdheid vallen, hetgeen nog niet in alle gewesten volledig is gebeurd.

Er zou een signaal moeten worden gegeven aan de gewesten om ervoor te zorgen dat zij de nodige regelingen in die zin treffen.

**4. Maatregel 4: Artikel 13, §4, van de Europese richtlijn betreffende de sancties (bescherming in de vorm van een tijdelijk verblijfsrecht om een procedure in te stellen tegen uitbuiting) omzetten in Belgisch recht**

De Raad neemt akte van de aangekondigde omzetting van artikel 13, §4, van de richtlijn van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. Dat artikel bepaalt dat in de twee gevallen waarin de overtreding gepaard gaat met arbeidsgerelateerde uitbuiting of met de illegale tewerkstelling van een minderjarige, de lidstaten op grond van het nationale recht de voorwaarden bepalen waarop zij op basis van een beoordeling van het individuele geval aan betrokken onderdanen van derde landen een verblijfsvergunning van beperkte duur kunnen afgeven, gekoppeld aan de lengte van de desbetreffende nationale procedure, op basis van regelingen die vergelijkbaar zijn met die welke gelden voor onderdanen van een derde land die vallen onder het toepassingsgebied van Richtlijn 2004/81/EG.

In het kader van die omzetting is de Raad beschikbaar om het niveau en de aard van de sancties die van toepassing zijn op de werkgevers die opzettelijk de in artikel 9, §1, c) of e) van de richtlijn bedoelde overtredingen begaan, te onderzoeken. De voorwaarden waaronder aan de werknemers die bij die overtredingen betrokken zijn, afhankelijk van het geval, een verblijfsvergunning van bepaalde duur kan worden toegekend, zullen ook aan bod komen tijdens zijn zorgvuldige bespreking.

**5. Maatregel 5: Het KB-cumul van 12 januari 2011 herzien om de bijdrage van maximaal 75 % die de in een asielcentrum ondergebrachte asielzoeker aan FEDASIL moet betalen, af te schaffen of te verlagen**

De Raad wijst erop dat artikel 7, 1<sup>ste</sup> lid, 5<sup>o</sup> van het koninklijk besluit van 12 januari 2011 betreffende de toekenning van materiële hulp aan asielzoekers die beroepsinkomsten hebben uit een activiteit als werknemer, het maximum voor de bijdrage van asielzoekers aan materiële hulp vastlegt op 75 % van de inkomensschijf.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En geen 70 % zoals in het voorontwerp van actieplan staat.

Hij herinnert er op dit punt aan dat hij in zijn adviezen nr. 2.187 en nr. 2.204 betreffende de tijdelijke steunmaatregelen in het kader van de Covid-pandemie herhaaldelijk heeft gevraagd dat er met betrekking tot het inzetten van asielzoekers en andere buitenlandse onderdanen in een specifieke verblijfssituatie, wordt gezocht naar een tijdelijke oplossing voor het probleem dat zich voordoet doordat omwille van het samenspel met het koninklijk besluit van 12 januari 2011, tot wel 75 % van het nettoloon van asielzoekers kan worden afgeroomd als bijdrage tot de materiële hulp, wat de aantrekkelijkheid van een dergelijke tewerkstelling sterk vermindert. Het koninklijk besluit van 12 januari 2011 betreffende de cumul lijkt de Raad dus ook een werkloosheidsval te vormen.

In het verlengde van dat standpunt is de Raad voorstander van de herziening van het koninklijk besluit van 12 januari 2011 betreffende de cumul om werkloosheidsvallen voor asielzoekers te vermijden.

**6. Maatregel 6: Het begrip "risicogroepen" uitbreiden met een nieuwe categorie specifiek voor buitenlandse onderdanen (voor de toekenning van de helft van de inspanning van 1,10 % van de sectoren)**

De Raad vestigt er de aandacht op dat artikel 1, §1, 3°, g, van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 reeds betrekking heeft op de volgende werklozen: "de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden".

Het voorstel in kwestie lijkt hem derhalve irrelevant.

**7. Maatregel 6bis (te hernoemen tot maatregel 7): Positieve acties versterken**

De Raad stemt in met de doelstelling om het gebruik van positieve actieplannen door ondernemingen te vergemakkelijken en te versterken en tegelijkertijd de sociale dialoog op ondernemingsniveau te stimuleren.

Wat de in het actieplan aangekondigde herziening van het regelgevend kader betreft, verwijst hij naar de beginselen en overwegingen die worden vermeld in zijn eenparige advies nr. 2.098 van 25 september 2018 over de positieve acties.



Met betrekking tot het voorstel om een webpagina te creëren op de website van de FOD WASO, deelt hij ten volle de wens om de positieve actieplannen zichtbaarder te maken bij de sectoren en de ondernemingen.

Hij is echter van mening dat het actieplan op dit punt zou moeten worden versterkt door te bepalen dat:

- de positieve actieplannen moeten worden gepubliceerd op de website van de FOD WASO om de goede praktijken van de sectoren en de ondernemingen te verspreiden;
- de sociale partners en de FOD Werkgelegenheid gezamenlijk een bewustmakingscampagne dienen te voeren om de positieve acties te promoten bij de sectoren en de ondernemingen.

De Raad benadrukt tot slot dat het koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, van toepassing is op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het geldt niet voor de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut. De Raad onderstreept hier evenwel de voorbeeldrol van de overheid op dit gebied.

#### **8. Maatregel 7: De kwestie van de non-discriminatie opnemen in het strategisch meerjarenplan en het jaarlijks actieplan van de SIOD**

De Raad is voorstander van deze maatregel, die aansluit bij de overwegingen die hij maakte in zijn advies nr. 2.254 van 30 november 2021 over het strategisch plan voor de bestrijding van de sociale fraude 2022-2025 van de SIOD en in zijn advies nr. 2.286 van 6 april 2022 over het operationeel actieplan 2022.

De Raad wees in zijn adviezen op het verband tussen de bestrijding van discriminatie en sociale fraude, en betreurde het dat de bestrijding van discriminatie geen deel uitmaakt van de strategische doelstellingen, terwijl dit toch een belangrijke taak is voor de inspectiediensten.

In die context uitte de Raad zijn tevredenheid over het feit dat het operationeel actieplan concrete acties bevat over dit punt en vraagt hij op de hoogte te worden gehouden van het resultaat van deze acties (advies nr. 2.326 van 16 november 2022 over het ontwerp van operationeel actieplan voor de bestrijding van sociale fraude 2023-2024).

**9. Maatregel 8: Het KB betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen aanpassen om er een verplichte basisopleiding over veiligheid op bouwplaatsen in op te nemen**

De Raad steunt deze maatregel en verwijst in dit verband naar het advies nr. 255 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk van 10 januari 2023<sup>2</sup> over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van een basisveiligheidsopleiding met betrekking tot tijdelijke of mobiele bouwplaatsen en tot verbetering van de communicatie op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (D254).

**10. Maatregel 9: IAO-verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld op het werk ratificeren**

De Raad merkt in dit verband op dat de huidige stand van onze wettelijke en verordenende bepalingen op federaal niveau in overeenstemming is met de bepalingen van het verdrag nr. 190. De ratificatie van het verdrag nr. 190 moet worden beschouwd als een positief signaal, aangezien tot nu toe slechts 23 van de 187 IAO-lidstaten het verdrag bekrachtigd hebben.

Hij betreurt het hierbij dat België dit verdrag, dat in juni 2019 werd aangenomen, nog steeds niet geratificeerd heeft en merkt op dat, hoewel hierover op 17 februari 2023 op federaal niveau werd gestemd in de Kamer van Volksvertegenwoordigers, dat niet is gebeurd in alle deelstaten en er verdragingen worden gemeld bij de Cocof, de GGC en het Waalse Gewest.

De Raad vraagt bijgevolg dat er bij de deelstaten die het verdrag nog niet hebben geratificeerd, op wordt aangedrongen dat zij het nodige doen om ervoor te zorgen dat de ratificatie van verdrag nr. 190 tegen de volgende Internationale Arbeidsconferentie in juni 2023 volledig kan worden uitgevoerd (zie de bijkomende aanbevelingen aan de gewesten hieronder).

---

<sup>2</sup> Zie de volgende links:

- In het Frans: [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Avis%20Conseil%20Sup%C3%A9rieur/Avis255\\_D254\\_CTM\\_ComFormation.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Avis%20Conseil%20Sup%C3%A9rieur/Avis255_D254_CTM_ComFormation.pdf)
- In het Nederlands: [https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Adviezen%20Hoge%20Raad/Adv255\\_D254\\_TMB\\_ComOpleiding.pdf](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Adviezen%20Hoge%20Raad/Adv255_D254_TMB_ComOpleiding.pdf)

De Raad benadrukt bovendien dat artikel 4 van dat verdrag bepaalt dat de lidstaten "in overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vast[leggen] voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk."

Volgens de Raad zou specifiek aandacht moeten worden besteed aan de bescherming van huispersoneel. Hij verwijst hiervoor naar het IAO-verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor huispersoneel, waarin wordt bepaald dat de lidstaten maatregelen moeten nemen om huispersoneel een doeltreffende bescherming te geven tegen alle vormen van misbruik, stalking en geweld.

#### **11. Maatregel 10: Voorzien in een daadwerkelijk recht op werkloosheidsuitkeringen tijdens de hele geldigheidsduur van de verblijfsvergunning**

De Raad wijst erop dat deze maatregel van het actieplan de periode waarbinnen migrerende werknemers in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering, wil afstemmen op de geldigheidsduur van hun verblijfsvergunning.

Artikel 69, §2 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bepaalt dat de vreemde of staatloze werkloze het genot van de uitkeringen verliest 60 dagen nadat de arbeidsvergunning is vervallen.

De Raad vraagt zich af waarom de maximumduur voor het toekennen van een werkloosheidsuitkering aan migrerende werknemers die hun baan verliezen, is vastgesteld op 60 dagen, terwijl die werknemers 90 dagen de tijd hebben om een nieuwe baan te zoeken. Dat verschil roept vragen op omdat het gaat om werknemers die soms jarenlang hebben bijgedragen en voldoen aan alle voorwaarden om een uitkering te ontvangen.

De Raad herinnert er tevens aan dat hij zijn twijfels heeft bij de toereikendheid van de termijn van 90 dagen waarover migrerende werknemers beschikken om een nieuwe baan te vinden en dat hij zich de mogelijkheid voorbehoudt om dit punt te onderzoeken, ook in het licht van de discussies in het beheerscomité van de RVA.

## **12. Maatregel 11: De inspectiediensten versterken**

De Raad steunt deze maatregel, die tegemoetkomt aan de bezorgdheden die hij heeft geuit in zijn advies nr. 2.254 van 30 november 2021 betreffende het strategisch plan voor de bestrijding van de sociale fraude 2022-2025 en in zijn advies nr. 2.262 van 21 december 2021 betreffende het Multi Annual National Control Plan (MANCP). In die adviezen stelde de Raad dat de sociale inspectiediensten over voldoende daadwerkelijke capaciteit moeten beschikken om de eigenlijke inspectietaken uit te voeren en verzocht hij het aantal sociale inspecteurs en de werking van de sociale inspectiediensten af te toetsen tegen de kwantitatieve en kwalitatieve normen zoals vastgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

In verband met de kwestie van de positieve acties (zie punt 7 hierboven) verwijst hij eveneens naar de door de IAO uitgebrachte richtlijnen betreffende de algemene beginselen van de arbeidsinspectie, waarin in punt 4.2.9 wordt bepaald dat het aanwervingsproces voor arbeidsinspecteurs voorkeursmechanismen of positieve-actiemechanismen kan bevatten, waarmee kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen kunnen worden aangeworven als onderdeel van een breder overheidsbeleid en ruimere overheidsprocedures met betrekking tot de toegang tot banen in het openbaar ambt.

In dit verband heeft de Raad met voldoening nota genomen van de beslissingen die werden genomen in het kader van de begroting 2023-2024, waarin nieuwe aanwervingen van inspecteurs worden aangekondigd. De Raad vraagt zich echter af of de aangekondigde aanwervingen daadwerkelijk tot een personeelsuitbreiding zullen leiden, dan wel of zij worden gecompenseerd door pensioneringen. Ook herhaalt hij zijn verzoek om jaarlijks te worden geïnformeerd over de concrete tenuitvoerlegging van de maatregelen in de meerjarige actieplannen.

## **13. Maatregel 12: Politieagenten en sociaal inspecteurs in hun opleiding bewustmaken van de situatie van vreemdelingen**

De Raad steunt deze maatregel en is van mening dat het met name van belang is sociaal inspecteurs ervan bewust te maken dat de onregelmatige werknemers die het slachtoffer zijn van misbruik, niet gesanctioneerd mogen worden en de bescherming moeten genieten waarin in het kader van de sanctierichtlijn is voorzien (zie punt 4).

**14. Maatregel 13: De Europese samenwerking op het niveau van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) versterken**

In zijn bovengenoemde advies nr. 2.254 van 30 november 2021 benadrukt de Raad het belang van de Europese Arbeidsautoriteit op het gebied van de bestrijding van grensoverschrijdende sociale fraude en roept hij op tot maximale samenwerking met de Europese Arbeidsautoriteit door de bijdrage van de sociale partners structureel te integreren.

De Raad steunt derhalve deze maatregel van het actieplan en verheugt zich erover dat de evaluatie van de ELA één van de prioriteiten is van het toekomstige Belgische EU-voorzitterschap in het eerste semester van 2024 voor de EPSCO-filière. In het kader daarvan zal er een evenement worden georganiseerd over de rol van de ELA, waarvoor de sociale partners zullen worden uitgenodigd.

**15. Maatregel 14: Enkel een NACE-code toekennen aan door de gewesten erkende uitzendbureaus**

De Raad wijst er in dit verband op dat buitenlandse dienstverleners die werknemers ter beschikking stellen van ondernemingen op dit moment een gewestelijke erkenning nodig hebben in België. In principe moet de terbeschikkingstelling van werknemers op Belgisch grondgebied door buitenlandse ondernemingen in het kader van uitzendarbeid dus gebeuren binnen het strikte kader waarin de Belgische wetgeving voorziet (wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).

De vaststelling is echter dat buitenlandse uitzendbureaus momenteel personeel ter beschikking stellen zonder de vereiste erkenning en zo ontsnappen aan de controles van de inspectiediensten. Deze ondernemingen zijn oneerlijke concurrentie voor de erkende Belgische en buitenlandse uitzendbureaus die de regelgeving wel naleven.

Het lijkt de Raad dan ook dat het huidige beleid inzake controle op de toepassing van de regels niet volstaat en moet worden versterkt. Bovendien zijn het beleid van de federale overheid en dat van de gewestelijke overheden volgens de Raad onvoldoende op elkaar afgestemd, wat een effectieve aanpak van het probleem ook in de weg staat.

De Raad vraagt dat in het kader van het actieplan bijzondere aandacht wordt besteed aan deze problematiek en onderschrijft in die context het voorstel om enkel een NACE-code toe te kennen aan door de gewesten erkende uitzendbureaus.

## **16. Maatregel 15: De Single National Website verbeteren en uitbreiden**

De Raad acht het tevens van essentieel belang dat werknemers duidelijke en gemakkelijk toegankelijke informatie krijgen over de in België geldende arbeidsvoorwaarden. Daarom steunt hij het aangekondigde initiatief met betrekking tot de Single National Website<sup>3</sup>. Hij stelt wat dit punt betreft voor te onderzoeken of het mogelijk is de op de nationale portalen verstrekte informatie op Europees niveau te harmoniseren. Dat zou kunnen gebeuren in het kader van de werkzaamheden van de ELA.

Op het vlak van informatie is de Raad ook van mening dat werknemers volledige toegang moeten krijgen tot de elementen die worden ingediend in het kader van hun dossier voor het verkrijgen van een werkvergunning, hetgeen nu onvoldoende het geval is. Ook de werkgevers hebben melding gemaakt van een gebrek aan informatie over de verblijfssituatie en eventuele wijzigingen in de status van hun werknemers, waardoor zij zonder het te beseffen mensen illegaal aan het werk kunnen houden. In het kader van het actieplan moet naar oplossingen voor deze problemen worden gezocht.

## **17. Maatregel 16: Een specifieke pagina over positieve acties creëren op de website van de FOD WASO**

De Raad onderschrijft de maatregel en verwijst naar de beschouwingen die hij hierover heeft geformuleerd in punt 7.

## **B. Federale maatregelen: sociale partners**

De Raad zal de volgende initiatieven nemen in verband met het actieplan:

---

<sup>3</sup> Zie de link naar de Belgische Single National Website: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting>  
Voor de link naar de andere nationale websites: zie [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm)

## **1. Positieve acties**

Zoals reeds vermeld, is de Raad voornemens om samen met de FOD een bewustmakingscampagne te voeren om de overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 februari 2019 opgestelde positieve actieplannen van ondernemingen te bevorderen. Een aanbeveling hierover aan de sectoren die een diversiteitsplan zullen moeten opstellen overeenkomstig hoofdstuk 11 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Arbeidsdeal), kan eveneens worden overwogen.

## **2. Cao's nrs. 22, 38 en 95**

De Raad neemt nota van het verzoek in het actieplan om de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming, nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers en nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te actualiseren.

Aangezien dit eigen instrumenten van de interprofessionele sociale partners zijn, is het aan de Raad om na te gaan welke bijwerkingen eventueel aangebracht moeten worden aan deze instrumenten.

De reflectie die hij in het kader hiervan zou kunnen houden, zou ook betrekking kunnen hebben op het opstellen van een gedragscode als bijlage bij de cao nr. 95 voor de andere fasen van de arbeidsrelatie dan de aanwerving, net zoals werd gedaan in het kader van de cao nr. 38. Tijdens die reflectie zou ook kunnen worden bekeken of het mogelijk is om een aanbeveling te richten tot de sectoren om sectorale gedragscodes te ontwikkelen, overeenkomstig wat wordt aangeraden in het verslag van de EVA-commissie (zie aanbeveling 63 van dat verslag).

## **C. Aanbevelingen aan de gewesten**

### **1. De termijnen voor de toekenning van werkvergunningen verkorten**

De Raad stelt vast dat er in de praktijk aanzienlijke vertragingen zijn bij de afgifte van werkvergunningen.

Hij schaart zich achter de oproep aan de gewesten en het federale niveau om deze problemen op te lossen en de single permit uit te voeren in overeenstemming met de Europese richtlijn. Hij benadrukt echter dat de verbetering van de werking van de single permit maatregelen vereist om de coördinatie zowel op federaal niveau als op gewestelijk niveau te verbeteren.

## **2. De regelgeving voor au pairs verbeteren, onder meer om de tussenkomst van een derde instantie op te leggen**

De Raad is er voorstander van dat de gewesten systemen ontwikkelen voor tewerkstelling via een derde tussenpersoon die daartoe een specifieke erkenning heeft verkregen, zoals wordt voorgesteld in het actieplan. Meer algemeen is hij voorstander van de invoering van een werknemersstatuut voor deze categorie personen (zie hieronder).

## **3. Jobcoaching en taalonderwijs op de werkplek ontwikkelen**

De Werkgelegenheidsconferentie heeft aan het licht gebracht dat onvoldoende talenkennis een belangrijke belemmering is voor de tewerkstelling van migranten. De Raad is het op dit punt dus eens met de aanbeveling van het actieplan om jobcoaching en taalonderwijs te ontwikkelen op de werkplek, maar dit mag er niet toe leiden dat er eenzijdig een verplichting wordt opgelegd aan de werkgevers om die lessen op de werkplek te organiseren.

# **III. DOOR DE NATIONALE ARBEIDSRAAD GEWENSTE AANVULLENDE MAATREGELEN**

## **A. Federaal niveau**

### **1. Au pairs**

De Raad is er voorstander van om personen die werken als au pair en als huishoudelijk personeel een volwaardig werknemersstatuut te geven en vraagt dat op federaal niveau de nodige maatregelen worden genomen opdat die werknemers tewerkgesteld worden met dezelfde rechten als huishoudpersoneel, zoals bepaald op het niveau van het paritair comité voor het beheer van gebouwen en de dienstboden.



## **2. Bescherming van werknemers in ambassades en in diplomatieke zendingen**

De Werkgelegenheidsconferentie heeft de aandacht gevestigd op het misbruik waarvan werknemers in ambassades en in diplomatieke zendingen vaak het slachtoffer zijn. Deze werknemers zijn vaak buitenlandse onderdanen van de ambassades en diplomatieke zendingen die hen tewerkstellen. De Raad meent dat deze kwestie in het actieplan moet worden behandeld, met name vanuit het oogpunt van de afgifte van werkvergunningen aan deze werknemers (S-kaarten).

Meer in het algemeen worden de moeilijkheden voor het laten gelden van het Belgisch recht voor ambassades en diplomatieke zendingen wat het arbeids- en socialezekerheidsrecht betreft, momenteel bestudeerd in het kader van het voorstel van resolutie dat door mevrouw FONCK bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd ingediend.

## **3. Mobiliteit tussen de gewesten**

De Raad stelt vast dat er grote verschillen bestaan tussen de gewesten qua werkzaamheidsgraad en dat er een aanhoudend tekort is aan intergewestelijke mobiliteit. In dit verband kan hij niet anders dan nogmaals de noodzaak te benadrukken van voldoende en vlotte openbaarvervoersverbindingen, zodat werkzoekenden, ook werkzoekenden van buiten de EU, minder belemmeringen ondervinden om bij een potentiële werkgever in een ander gewest te komen.

Deze kwestie zou volgens hem moeten worden behandeld in het actieplan. Hij verwijst hiervoor naar het advies nr. 1.641 van 9 juli 2008 (gezamenlijk met de CRB) betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden en naar de aanbevelingen die in dat advies worden gedaan.

## **B. Bijkomende aanbevelingen aan de gewesten en de gemeenschappen**

De Raad stelt voor de volgende bijkomende aanbevelingen tot de gewesten en de gemeenschappen te richten.

## **1. (Kinder)opvang**

Er kan worden vastgesteld dat veel vrouwelijke migranten huisvrouw zijn. Om de werkzaamheidsgraad van die doelgroep te verhogen, moet volgens de Raad worden gezorgd voor genoeg, kwaliteitsvolle, betaalbare en voldoende flexibele, maar niet gecommmercialiseerde diensten voor kinderopvang, opvang van ouderen en opvang van zieken.

## **2. Erkenning van in het buitenland verworven diploma's en vaardigheden**

Voor de Raad is het noodzakelijk dat de diploma's en vaardigheden die migranten in het buitenland hebben verworven, beter worden erkend, zodat zij meer kans maken om werk te vinden in België.

Daarvoor moeten nog veel belemmeringen worden weggenomen. Zo bestaat er in bepaalde gevallen eenvoudigweg geen systeem voor de gelijkwaardigheid van diploma's. Wanneer dat wel bestaat, duurt het vaak te lang voordat de diploma's door de bevoegde autoriteiten worden erkend. Ook is de erkenning die in één regio wordt verkregen, niet automatisch geldig in de andere regio's, omwille van de bevoegdheidsverdeling op dit gebied.

De Raad merkt daarnaast op dat de sectoren ook een belangrijke rol kunnen spelen op het vlak van de validatie van verworven vaardigheden.

## **3. Ratificatie van IAO-verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld op het werk**

Zoals reeds vermeld, hoopt de Raad dat het verdrag nr. 190 snel geratificeerd kan worden, in ieder geval tegen de volgende IAC in juni 2023. Hij vraagt dat in het actieplan een aanbeveling aan de gewesten wordt toegevoegd om naar dit doel toe te werken.

#### **4. Huisvesting**

Volgens de Raad houdt de huisvesting van migrerende werknemers eveneens belangrijke uitdagingen in het veld in. Hij wijst erop dat indien de werkgever de migrerende werknemer huisvesting verleent, die huisvesting moet voldoen aan de op gewestelijk niveau vastgestelde kwaliteitsnormen (zie bijvoorbeeld het decreet van 10 februari 2023 van de Vlaamse regering tot wijziging van de Vlaamse Codex Wonen van 2021 met betrekking tot de invoering van een normatief kader voor de tijdelijke huisvesting van arbeiders), evenals de kwaliteitsnormen die worden vastgesteld in het kader van de sectorale sociale dialoog.

#### **C. Gemengde (federale, gemeenschaps- en gewestelijke) bevoegdheden**

Met betrekking tot de tenlasteneming van de migratiekosten vindt de Raad het belangrijk om in het actieplan te bepalen dat het expliciet verboden is om die kosten van arbeidsmigratie terug te vorderen van de werknemer. De werknemer wordt daarvan op de hoogte gesteld, vooraf én achteraf. De huidige onduidelijkheid kan leiden tot afspraken tussen werknemer en werkgever die niet worden nagekomen of bewust worden gebruikt als vals voorwendsel. Bepaalde werkgevers beloven de arbeidsmigrant de kosten terug te betalen, maar doen dit nooit. Anderen houden de kosten af van het loon. Werknemers die een betaling hebben moeten doen, moeten dit kunnen melden en terugvorderen (zie punt 5).

\*\*\*