

Arbeidsmigratie mét werknemersbescherming in alle regeerakkoorden

De krapte op de arbeidsmarkt is groot en zal de komende jaren enkel toenemen. De VDAB knelpuntberoepenlijst bevat steeds meer beroepen. De tekorten situeren zich in tal van sectoren voor zowel hoog-, midden- als praktisch geschoolde profielen. Het belang van georganiseerde arbeidsmigratie is terecht een element in de meeste programma's van partijen die vandaag betrokken zijn bij de onderhandelingen van regeerakkoorden. De werkgroep Migratie & Werknemersbescherming - samengesteld uit middenveldorganisaties en de vakbonden – wil bij de voorbereiding van de regeerakkoorden betrokken worden, omwille van de dagelijks vaststelling dat arbeidsmigranten zeer vaak slachtoffer zijn van malafide werkgevers. Het gaat over loondiefstal, een niet aangegeven arbeidsongeval, een schijnstatuut, slechte huisvesting... of misbruik op de werkvloer, ook in de huisarbeid.

[Onderzoek](#) van VUB (2022) bracht in kaart hoe het huidige arbeidsmigratiebeleid arbeidsmigranten onvoldoende beschermt en zo de deur opent voor misbruik. De instorting van het schoolgebouw in Antwerpen (2021) waarbij vijf bouwvakkers om het leven kwamen en de zaak Borealis benadrukten de ernst van de situatie en de nood aan actie. In de [interministeriële conferentie migratie en integratie van 7 juli 2023](#) werden eerste voorzichtige stappen in de goede richting gezet. Daarnaast bieden de [aanbeveling van de bijzondere commissie mensenhandel en mensensmokkel](#) goede pistes om uitbuiting van werknemers in migratie aan te pakken ook als ze niet voldoen aan de criteria mensenhandel. Wij verwachten dat de nieuwe federale en regionale regeringen zich engageren om beide uit te voeren en te verdiepen.

Maar er is meer nodig. Een arbeidsmigratiebeleid dat rekening houdt met de realiteit van de arbeidsmigranten en hun arbeidsmigratieproject is noodzakelijk om malafide werkgevers een halt toe te roepen. Een geëmpowerde werknemer die zijn arbeidsrechten kent en kan afdwingen zonder zijn arbeidsmigratieproject te zien verloren gaan is daar een hefboom in. Dat vraagt concrete maatregelen.

Zo moet er aandacht zijn voor:

- degelijke informatie over arbeidsrechten zowel voor vertrek naar België als eenmaal aangekomen; onder andere met een instapcursus;
- afdwingbare regels voor de rekruteringsagentschappen;
- dat de kosten van het migratieproces nooit op de arbeidsmigrant afgewenteld worden;
- realistische mogelijkheden om van werk te veranderen;
- kwaliteitsvolle huisvesting;
- de reële mogelijkheid om arbeidsrechten af te dwingen zonder het risico om je verblijf te verliezen;

Beter georganiseerde arbeidsmigratie dan detachering

Er moet een systeemfout in het arbeidsmigratiebeleid worden opgelost. We merken dat werkgevers sneller kiezen voor het systeem van de detachering, ook voor derde landers. Een systeem waarbij arbeidsmigranten niet bijdragen aan de Belgische sociale zekerheid en veel moeilijker hun arbeidsrechten kunnen afdwingen. Werkgevers maken deze keuze omdat de procedure om een arbeidsmigrant in dienst te nemen te veel tijd in beslag neemt en te omslachtig is in vergelijking met het detacheringssysteem.

Voor arbeidsmigranten is België geen aantrekkelijk land om in te werken. De SERV, die werknemers en werkgeversorganisaties verenigt [vraagt](#) doorlooptijden van maximaal 1 maand tussen het indienen van de aanvraag en de beslissing. Als we een rol willen spelen in de *war for talent* moet dat anders.

Een beleid dat zowel arbeidsmigranten als werkgevers motiveert om voor arbeidsmigratie te gaan, kenmerkt zich door :

- Een uitbreiding van de lijst van knelpuntberoepen voor arbeidsmigratie in de richting van de werkelijke VDAB knelpuntberoepenlijst.
- een snelle verwerking van aanvraag tot arbeidsmigratie; met respect voor de wettelijk voorziene behandelingstermijn en afschaffing van de ontvankelijkheidsfase;
- een vlotte toegang tot verplichte opleidingen om functie te kunnen uitvoeren;
- een vlotte erkenning van attesten of diploma's;
- Oplossing voor toegang tot opgebouwde sociale zekerheid voor landen zonder bilateraal akkoord;
- het opheffen van de discriminatie in de toegang tot de sociale zekerheid voor arbeidsmigranten;
- een versterkte sociale inspectie;
- de zorgplicht van ondernemingen voor arbeidsomstandigheden, met ketenaansprakelijkheid;
- Ethische rekrutering die rekening houdt met de belangen van de landen van herkomst.

Dit is essentieel en zal ervoor zorgen dat een geïnformeerde arbeidsmigrant met plezier bijdraagt aan de samenleving die hem verwelkomt. Het zal zowel hen als de werkgevers, ten goede komen.

Wij rekenen erop dat deze essentiële elementen en de specifieke werknemersbescherming een plaats krijgen in de regeerakkoorden. We gaan hierover graag met de onderhandelaars in gesprek.



FAIRWORK
Belgium

