

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 670

van **MAAIKE DE VREESE**

datum: 8 juni 2023

aan **JO BROUNS**

VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Aantrekken van buitenlands toptalent - Knelpunten

Op het vlak van innovatie, onderzoek en ontwikkeling behoort Vlaanderen tot de wereldtop. Het toont aan hoe wij als bescheiden regio toch groots kunnen zijn en een hoge positie in de wereld kunnen bekleden. Vlaanderen heeft de ambitie om hoogopgeleide niet-Europese werkkrachten aan te trekken. Het doel is om Vlaanderen zo meer op de kaart te zetten als aantrekkingspool voor start-ups en innovatief ondernemend talent.

Voor wie hier minder dan 90 dagen werkt, volstaat een arbeidskaart. Wie hier meer dan 3 maanden wil komen werken, heeft een gecombineerde vergunning nodig. Via het nieuwe digitale loket 'Working in Belgium' verloopt alles digitaal. Wij hebben altijd aangedrongen op eenvoudige procedures, snelle doorlooptijden maar ook voldoende controle waar nodig. Dat is uiteraard niet evident, gezien de structuur van dit land.

De administratieve rompslomp en de ingewikkelde procedure zorgen voor kopzorgen bij werkgevers, aangezien ze zo toptalent verliezen aan lidstaten waar de procedures korter en minder omslachtig zijn.

Ook de loonvoorwaarden zorgen voor bedenkingen. Het inkomen van de betrokkene moet minstens evenveel als het gemiddelde brutojaarloon bedragen, namelijk 45.984 euro in 2023. Daarbij wordt echter geen rekening gehouden met de graad (bachelor, master, doctor...) waardoor er een zeer groot verschil van verloning kan zijn tussen Vlaamse werknemers en werknemers uit derde landen met exact hetzelfde profiel. Er zijn een aantal uitzonderingen waarbij minstens 80 procent van het gemiddelde brutojaarloon van toepassing is, namelijk als de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met een onderneming die in België is gevestigd, als de werknemer nog geen 30 jaar is of als de betrokkene aan de slag is als verpleegkundige.

De werkgevers hebben dus de keuze om ofwel een hoger loon toe te kennen, ofwel een beloftevolle werknemer niet aan te werven. Het zou interessant zijn daarvan een evaluatie te maken.

1. Zal de minister evalueren wat de impact is van de opgelegde voorwaarden, zoals de verschillende loonvoorwaarden, op het aantrekken van hooggeschoold talent? Wanneer kunnen we dat verwachten? Welke initiatieven zal de minister daarvoor nemen? Is daarover overleg geweest met de werkgevers?
2. Hoe kunnen de doorlooptijden worden ingekort en de administratieve rompslomp worden vermeden in de procedure voor hooggeschoolden? Wanneer zal de minister een evaluatie maken van het proefproject over de snelle afhandeling van de categorie 'onderzoekers'? Wanneer zal hij dat uitbreiden naar ander hooggeschoold talent? In



**Vlaams
Parlement**

welke mate zorgt het digitaal loket 'Working in Belgium' voor een eenvoudige en versnelde procedure?

ANTWOORD

op vraag nr. 670 van 8 juni 2023
van **MAAIKE DE VREESE**

1. Hoogopgeleide werknemers kunnen toegelaten worden tot onze arbeidsmarkt wanneer een werkgever hen aanwerft met een salaris dat minimaal overeenkomt met het gemiddeld jaarloon in België.

Dit vanuit het principe dat het aantrekken van buitenlands talent geen aanleiding mag geven tot vervanging van eigen werknemers, tot oneerlijke concurrentie of tot sociale dumping op onze arbeidsmarkt. De salarisdrempels voor hoogopgeleiden en leidinggevenden worden sinds 2019 berekend op basis van het gemiddeld bruto jaarloon in België. Dit salaris vormt een objectieve en marktconforme maatstaf, die tevens door de Europese regelgeving gehanteerd wordt in de richtlijn blauwe kaart.

In 2018, bij het uitwerken van het beleid, lag aanvankelijk een ander voorstel op tafel, waarbij de bezoldiging van hooggekwalificeerde profielen getoetst werd aan vergelijkbare functies, aan de hand van een lijst met richtbedragen van gemiddelde lonen in verschillende hooggekwalificeerde functies. Dit voorstel (waarin het minimum salaris voor buitenlandse hoogopgeleide profielen een stuk hoger lag dan het gemiddeld jaarsalaris in België) werd afgewezen door de sociale partners.

Sinds 1999 voert de Algemene Directie Statistiek van de FOD Economie jaarlijks een onderzoek uit naar de structuur en de verdeling van de lonen. Het bruto maandloon omvat alle betalingen die betrekking hebben op de maand oktober van het referentiejaar (ongeacht het opleidingsniveau van de werknemer). De salarisdrempels op basis van het jaarlijks vastgesteld gemiddeld bruto jaarloon in België voldoen daarmee aan de minimale eisen van correctheid, overzichtelijkheid, werkbaarheid en realisme. Een salarisdrempel hanteren onder de 100% kan, behoudens de specifieke uitzonderingen voor jonge werknemers en non-profitsector, niet weerhouden worden omwille van hogergenoemd risico op oneerlijke concurrentie en sociale dumping.

Beloftevolle buitenlandse werknemers moeten betaald worden aan het geldend salarisbarema, dat zich aan de ondergrens bevindt van de reële lonen van hogeschoolden in België. Ik ben bereid om de uitzondering die geldt voor de zorgsector uit te breiden naar het onderwijs.

2. Het aantal aanvragen voor buitenlandse werknemers is in 2022 met 60% gestegen ten opzichte van 2021, en de cijfers blijven in 2023 omhoog gaan. Voor snelle doorlooptijden mét een grondige screening van elk dossier is meer personeel vereist. Ik bereid hiervoor een dossier voor dat na het zomerreces op de Vlaamse Regering komt.

De procedure voor onderzoekers op gastovereenkomst is specifiek omdat er gesteund wordt op de bestaande (federale) erkenning als wetenschappelijke instelling van de werkgever (BELSPO). Een verruimde uitrol van een dergelijk systeem (erkend referenten) vereist eigen Vlaamse erkennings- en opvolgingsprocedure. Een dergelijk systeem op poten zetten, wat enkel verantwoord kan zijn voor de categorie hoogopgeleide werknemers, vereist tevens extra inzet personeel. In deze dient de proportionaliteit afgewogen worden.

Het uniek loket zorgt voor snellere informatiestromen tussen de verschillende diensten. De voorwaarde voor meer efficiëntie is dat alle diensten aangesloten zijn op het loket. De federale overheidsdienst sluit zich binnenkort aan op het loket, waardoor parallel werk afgebouwd kan worden. De aansluiting van buitenlandse posten en gemeentes is voorzien in de volgende fase.