



Limburg



Hasselt, 28 november 2023

Helpt Limburgse bedrijven wil vlotter talent uit het buitenland kunnen aantrekken

VKW Limburg en UNIZO Limburg komen met 10 punten-actieplan voor economische migratie

Uit het 10^e jaarlijkse Arbeidsmarktrapport van VKW Limburg en UNIZO Limburg bleek onlangs nog dat de arbeidsmarktkrapte in onze provincie niet of nauwelijks afneemt. En dat ondanks de economische tegenwind en enige terugloop in de nieuwe vacatures die bedrijven momenteel aanmelden. Arbeidsmigratie en het aanboren van de talentenvijver in het buitenland is zeker niet voor iedereen de mirakeloplossing. Maar toch is meer dan de helft van de Limburgse bedrijven ervan overtuigd dat een vlottere regelgeving rond het aantrekken van talent uit het buitenland (arbeidsmigratie) het bedrijf zou helpen om die openstaande vacatures gemakkelijker in te vullen. Een gerichte vereenvoudiging van procedures en regelgeving kan en moet soelaas brengen.

Voornaamste conclusies uit de bevraging:

- **Meer dan de helft van de Limburgse bedrijven (52%) is overtuigd dat vlotter talent uit het buitenland kunnen aantrekken - het vereenvoudigen van arbeidsmigratie - het bedrijf zou helpen om vacatures gemakkelijker in te vullen.**
- **13% is absoluut overtuigd, 39% denkt daarbij aan specifieke functies**
- Voor een **breed scala van functies**, zowel **laaggeschoolde** als **hoger geschoolde** functies en **gespecialiseerde of technische functies**.
- **Productiebedrijven** en **bedrijven vanaf 50 medewerkers** zijn met 70% en meer **sterkst vragende partij**, detailhandel en kleine bedrijven minder.
- Bedrijven die minder heil zien in arbeidsmigratie, duiden daarbij op mogelijke **problemen op vlak van taal of cultuur**, maar ook op **problemen van organisatorische aard** (bv. gepaste huisvesting voor (tijdelijke) buitenlandse medewerkers of mobiliteit) en de **veelheid aan administratie**.
- Een **kwart** van de bedrijven meent dat de nodige **kennis of vaardigheden evenmin (vlot) in het buitenland** voorhanden zijn. 29% ziet in arbeidsmigratie geen lange termijn oplossing.

UNIZO Limburg en VKW Limburg vragen gericht werk te maken van een versoepeling en vereenvoudiging van de regels en procedures omtrent arbeidsmigratie en stellen daarvoor tien concrete actiepunten voor:

1) De **doorlooptijd** voor het bekomen van de nodige **vergunningen** voor economische migratie moet drastisch omlaag naar **max. 1 maand**. Vereenvoudig de procedures drastisch, zodat ze ook beter voorspelbaar worden. De termijn van de work permit dient bovendien pas in te gaan bij de toekenning en niet al vanaf de aanvraag ervan.

2) Een betere **1 op 1 afstemming tussen de verblijfsvergunning en de arbeidsvergunning** is nodig, zodat wie hier (tijdelijk) mag verblijven om andere dan economische redenen, ook onmiddellijk mag werken. Schaf de huidige **wachtperiode van 4 maanden** af.

3) Laat de **lijst van knelpuntberoepen in het kader van economische migratie** van 'derdelanders' (niet-EU) **jaarlijks afstemmen op de VDAB knelpuntberoepenlijst**. Versie 2023 van die lijst bevat 234 knelpuntberoepen, terwijl de Vlaamse beroepenlijst voor economische migratie ("middengeschoolde functies waarvoor er een structureel tekort aan arbeidskrachten is"), zelfs na een bijstelling in september **amper 29 functies** en vooral **veel hiaten** telt. Diezelfde lijst is overigens in Brussel en Wallonië al een stuk ruimer (75 beroepen). De procedure voor functies op deze lijst loopt in principe een stuk sneller, maar moet zelf ook **verder ingekort** worden.

4) Meer aandacht **in de ruimtelijke ordening** voor **aangepaste, al dan niet tijdelijke, huisvesting** voor **arbeidsmigranten**. Specifieke flexibele oplossingen bestaan vandaag, bv. in Nederland, maar worden in Vlaanderen gedwarsboomd door onaangepaste ruimtelijke regelgeving. **Lokale overheden** moeten hierbij aangezet worden om hun verantwoordelijkheid te nemen om **kwaliteitsvolle en kostenefficiënte oplossingen op geschikte plaatsen in de gemeenten** mogelijk te maken voor deze **nieuwe woonbehoeften**.

5) Ook het sneller toekennen van een tijdelijke woonstkeuze - **domicilie** - voor een arbeidsmigrant zou efficiëntiewinst leveren voor arbeidsvergunningen.

6) Zorg ervoor dat **bedrijven die al langer vertrouwd** zijn met tewerkstelling van werknemers van buiten de EU en hieromtrent al een bewezen en correct track record hebben afgelegd, de mogelijkheid krijgen om een extra **snelle spoedprocedure** te volgen. Maar beperkt sowieso ook de standaardprocedure voor alle bedrijven tot het absolute minimum.

7) Vereenvoudig en versnel de **procedures** voor toegang tot en **erkenning van diploma's** en van de **validering van verworven ervaring** van buitenlandse werknemers. Dit kan o.m. via een databank voor werkgevers waarbij de buitenlandse studiebewijzen zich verhouden tot de studiebewijzen uit onderwijs in België. Versoepelingen rond het aantonen van een ruime beroepservaring die bepaalde diplomavereisten vervangen en het sneller erkennen van andere attesten zijn eveneens nuttige pistes.

8) Stel **twee looncategorieën** in (één voor grauaat/bachelor en één voor master/doctorandi) m.b.t. het loon van **hooggeschoolde economische migranten**. De huidige norm weerspiegelt onvoldoende de realiteit op het terrein en zorgt voor een te groot loonverschil met collega's in dezelfde functie.

9) **Bouw** het recent opgerichte **digitaal platform 'Working in Belgium' verder uit** om de dienstverlening naar bedrijven, buitenlandse ondernemers en werknemers te versterken en met een **sterkere coördinatie** tussen consulaten, de federale overheid, de gewesten en de lokale besturen.

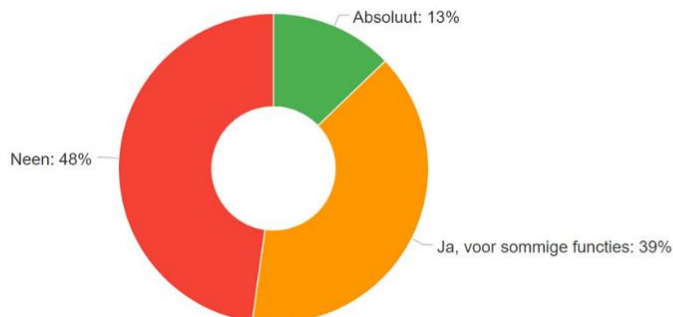
10) Aangezien economische migratie een belangrijk onderdeel zal vormen om vacatures in Vlaanderen in te vullen, moet **Vlaanderen pro-actiever naar buiten treden om waardevol talent te zoeken**. Dat kan door o.m. te investeren in gepaste beroepsopleidingen en taalopleidingen, ook in het land van herkomst, om hen zo optimaal mogelijk voor te bereiden.

82% van de Limburgse bedrijven heeft nog steeds moeite om openstaande vacatures ingevuld te krijgen. Ondanks economische tegenwind en een veel lager jobgroeisaldo, wordt de arbeidsmarktkrapte er dus niet minder op. Integendeel zelfs, het aantal openstaande vacatures staat op het hoogst gemeten niveau in 10 jaar.

Ruben Lemmens, gedelegeerd bestuurder VKW Limburg:

“Om die arbeidsmarktkrapte aan te pakken staat arbeidsmigratie volgens de Limburgse bedrijfsleiders niet helemáál bovenaan het prioriteitenlijstje. Daarvoor staan de voor hand liggende maatregelen als een verbetering van de verhouding bruto-nettoloon, de beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd, lagere (werkgevers)lasten op arbeid, een hervorming van de automatische loonindexering en lagere ontslagkosten nóg hoger in de pikorde. Maar toch ziet meer dan de helft van de Limburgse bedrijven veel kansen in het vlotter aantrekken van talent uit buitenland. Een sterke vereenvoudiging van arbeidsmigratie zou voor hun bedrijf een oplossing zou kunnen bieden om de arbeidskrapte te verlichten en het invullen van vacatures te vergemakkelijken.”

Vlotter talent uit het buitenland kunnen aantrekken (arbeidsmigratie) zou mijn bedrijf helpen om vacatures gemakkelijker in te vullen.



Productiebedrijven zijn het sterkst voorstander (72%), evenals grotere bedrijven vanaf 50 werknemers (meer dan 70%). Bij de **grootste bedrijven** is zelfs 90% vragende partij.

Bart Lodewyckx, gedelegeerd bestuurder UNIZO Limburg:

“Arbeidsmigratie is geen mirakeloplossing. Het activeren van niet-actieven op onze Limburgse arbeidsmarkt en het verder aanzwengelen van de werkzaamheidsgraad blijft primordiaal. De werkloosheidscijfers zijn historisch laag maar het aantal inactieven blijft bijzonder hoog, zeker als je het vergelijkt met andere landen. Maar ook al krijgen we iedereen aan het werk, dan nog zal er, alleen al omwille van de demografische evolutie, een nood blijven om internationaal talent en werkkraft aan te trekken om aan de arbeidsvraag te voldoen en om de groei van onze bedrijven te bestendigen.”

52% van de Limburgse bedrijven is **ervan overtuigd dat dit hun bedrijf zou vooruithelpen** en dit voor een breed scala aan functies. 39% denkt daarbij aan **specifieke functies**. Voor **welke functies** zou talent uit het buitenland een oplossing kunnen bieden? 52% vermeldt ‘**technische**’ functies, terwijl 30% het heeft over ‘**gespecialiseerde**’ functies. Maar anderzijds ziet ook 45% juist mogelijkheden voor **laaggeschoolde functies**, meer nog dan ‘middengedchoolde’ (29%) en ‘hooggeschoolde’ functies (23%).

ARBEIDSMIGRATIE Voor welke functies?	
technische	52%
laaggeschoolde	45%
gespecialiseerde	30%
middengedchoolde	29%
hooggeschoolde	23%
bedienden-	6%
Andere:	2%

48% van de Limburgse ondernemers is er **minder of niet van overtuigd dat arbeidsmigratie voor zijn of haar bedrijf een oplossing biedt**. Bij kleine bedrijven (<10 werknemers) en in de detailhandel is dit telkens iets meer dan 70%, net als bij bedrijven die stellen vandaag geen moeilijkheden te hebben om vacatures in te vullen.

Dezelfde quasi **fifty-fifty** verhouding vinden we overigens bij het voorleggen van de **stelling** “dat het **onnodig is om talent uit het (verre) buitenland aan te trekken**, omdat er **voldoende talent op onze eigen arbeidsmarkt** te vinden is”. De ene helft is het met die stelling eens, de andere helft niet en vindt het juist noodzakelijk om over de grenzen te kunnen kijken naar talent.

Ik vind het **onnodig om talent uit het (verre) buitenland aan te trekken**, er is **voldoende talent op onze eigen arbeidsmarkt** te vinden.

helemaal akkoord	16%	AKKOORD	51%
eerder akkoord	35%		
eerder NIET akkoord	36%	NIET AKKOORD	49%
helemaal NIET akkoord	13%		

ARBEIDSMIGRATIE Waarom niet?	
Mogelijke problemen op het vlak van taal/cultuur, ...	64%
Geen oplossing op lange termijn	29%
De juiste kennis of vaardigheden zijn (ook) niet in het buitenland te vinden	25%
Praktische problemen mbt huisvesting, mobiliteit, ...	18%
Te veel administratie	10%
Ik weet niet waar te beginnen	5%
Te duur	1%

Bij de bedrijven die minder heil zien in arbeidsmigratie werd gepeild naar de redenen hiervoor. De vrees voor **mogelijke problemen op vlak van taal of cultuur** e.d., blijkt daarbij het **grootste struikelblok** (64%). 29% ziet in arbeidsmigratie geen lange termijn oplossing. Een kwart stelt dat de nodige **kennis of vaardigheden evenmin (vlot) in het buitenland** voorhanden zijn. Maar ook **praktische problemen van organisatorische aard**, zoals het vinden van **gepaste huisvesting voor (tijdelijke) buitenlandse medewerkers** of mobiliteit vormen een **belangrijke hindernis**, evenals de vrees voor **te veel administratie**.