

Een arbeidsmigratiebeleid zonder misbruik en uitbuiting is mogelijk

Vijf vuistregels voor beleidsverantwoordelijken die daarvoor willen kiezen

In 2022 was er dit [onderzoek](#) naar de werk- en leefomstandigheden van niet-EU werknemers, daarna kwam er onder meer de 'Borealis zaak' en afgelopen week kwam het arbeidsmigratiebeleid opnieuw in opspraak. Eén vaststelling: het arbeidsmigratiebeleid is ontwikkeld vanuit één oogpunt: de noden op onze arbeidsmarkt opvangen en de werkgevers daarin tegemoet komen. Het andere oogpunt - de specifieke kwetsbaarheid en de nood aan werknemersbescherming van arbeidsmigranten – bleef in de schaduw. Het huidige systeem geeft malafide werkgevers teveel mogelijkheden om misbruik en uitbuiting te organiseren. Met deze vijf maatregelen is het mogelijk dat te counteren, zonder daarom arbeidsmigratie als geheel onmogelijk te maken.

1. Elke arbeidsmigrant krijgt een instapcursus arbeidsrechten

In ieder uitbuitingsdossier blijkt het basisprobleem te zijn dat de arbeidsmigrant voor én na aankomst niets weet van zijn arbeidsrechten. Dat kan anders door de arbeidsmigrant te verplichten binnen de drie maanden na de Dimonamelding een instapcursus van twee/driewerkdagen te volgen. De cursus focust op de arbeids- en verblijfsrechten en -plichten en wordt georganiseerd door een onafhankelijke overheidsinstantie. Ze vindt plaats **tijdens de werkuren en is gratis voor de arbeidsmigrant**. De arbeidsmigranten kunnen beroep doen op systemen als het betaald educatief verlof¹ of het Vlaams Opleidingsverlof² om deze cursus te volgen, waardoor dit geen bijkomende last is voor de onderneming. Voor vertrek naar België krijgt betrokkene al een link naar een video in zijn taal die de eerste stappen in België duidt.

Dit vereist wél een actieve opvolging van de diensten arbeidsmigratie/sociale inspectie dat de cursus daadwerkelijk wordt gevolgd en dus ook een correcte registratie van verblijfs- en contactgegevens van de arbeidsmigrant. Dat laatste is momenteel ontoereikend. Het niet-volgen van dergelijke cursus is meteen een belangrijk signaal aan de inspectie dat er mogelijk een probleem is bij de effectieve tewerkstellings- en verblijfsomstandigheden.

2. De kosten voor de arbeidsmigratie liggen bij de werkgever

Het is daarbij expliciet **verboden 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. Andere houden de kosten af van het loon.

Werknemers die een betaling hebben moeten doen moeten dit kunnen **melden en terugvorderen** (zie punt 5). De onderneming/recruteerder dient hiervoor gesanctioneerd te worden.

¹ [Betaald educatief verlof](#)

² [Vlaams opleidingsverlof](#)

3. **Leg strenge voorwaarden op aan rekruteringsbureaus**

Bij vaststelling van misbruik zijn er vaak kleine of eerder nieuwe bedrijven aan het werk die arbeidsmigranten aantrekken, soms specifiek eenmalig opgericht voor een opdracht. Deze **rekruteringsbureau's dienen een erkenning te moeten aanvragen** net als deze van uitzendbureaus om kwaliteitsvoorwaarden te kunnen opleggen. Enkel via deze geaccrediteerde bureaus kan arbeidsorganisatie georganiseerd worden. Na de aanvraag en indiensttreding moet de afhankelijkheidsrelatie met het rekruteringsbureau doorgeknipt worden, het mag dus niet gaan om rekrutering en sourcing tegelijk.

4. **Maak van de gegarandeerde huisvesting van arbeidsmigranten ook een voorwaarde in de vergunningsaanvraag.**

Potentiële werkgevers van buitenlandse werknemers moeten **aantonen dat de arbeidsmigranten vanaf het moment van aankomst correct gehuisvest zullen worden**. Het voorkomt huisjesmelkerij en dwingt ondernemingen het hele proces van arbeidsmigratie in rekening te nemen en correcte verwachtingen te scheppen. Regelgeving daarover moet extra controle mogelijkheden vooraf creëren. Dat kan door het indienen van foto's van de woonplek en een plaatsbeschrijving te verplichten. De minimum woonnorm voor een woonplaats voor een buitenlandse werknemer moet gelijk zijn aan wat nu geldt voor een studentenkamer. De [recente aanpassingen in de Vlaamse wooncode](#) zijn interessant maar leggen de vrijheid bij lokale besturen om al dan niet een kader te voorzien. Dat gaat in tegen de feitelijke spreiding en inzet van arbeidsmigratie die geen rekening houdt met de gemeentegrenzen.

5. **Versterk de mogelijkheid voor een werknemer om effectief klacht in te dienen.**

Werknemers die de malafide praktijken van hun werkgevers willen aanklagen zijn zelf het eerste slachtoffer en worden zo gegijzeld in de tewerkstelling. De gecombineerde vergunning wordt immers ingetrokken waardoor de werknemer onmiddellijk zijn werk verliest en na drie maanden zijn verblijf. **Ontwikkel een gecombineerde vergunning voor kwetsbare werknemers** die misbruik melden naar het Canadees³ of Fins model⁴. Die geeft de arbeidsmigrant na het indienen van de klacht een verblijf van één jaar om bij een nieuwe werkgever aan de slag te gaan.

Deze vijf maatregelen maken van de werknemer een geïnformeerde werknemer met een reële mogelijkheid om zijn arbeidsrechten af te dwingen. De werknemer beschikt over een goede woonst. Werkgevers hebben een duidelijk zicht op de kostenstructuur en kunnen vertrouwen op de rekruteringsagentschappen waar ze beroep op doen. Malafide werkgevers die het systeem willen misbruiken door uitbuiting of het creëren van valse verwachtingen lopen een veel groter risico op betrapting. Ze stuiten op een geëmpowerde werknemer die zijn arbeidsrechten kan afdwingen zonder zijn arbeidsmigratieproject te zien verloren gaan.

³ <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/temporary/vulnerable-workers.html>

⁴ <https://migri.fi/en/residence-permit-or-certificate-due-to-exploitation-by-employer>



FAIRWORK
Belgium

