# Vraag aan een expert

## Vluchtelingen aan het werk stellen: een barmhartige daad of juridisch kluwen?

Elien De Clercq
Legal Advisor
Partena Professional

**In de media kunnen we niet naast de – vaak harde – beelden kijken van de vluchtelingen die België en andere Europese landen binnenstromen. Heel wat van hen zijn hoog en/of technisch opgeleid en zouden een meerwaarde kunnen betekenen voor onze arbeidsmarkt, denk maar aan de knelpuntberoepen die vaak moeilijk in te vullen zijn met de huidige actieve bevolking. Maar is het zo eenvoudig om vluchtelingen in dienst te nemen? Rijzen er naast praktische – denk maar aan de taalbarrière of culturele verschillen – ook juridische problemen om die doelgroep aan het werk te stellen?**

### Kunnen vluchtelingen zomaar werken in België?

Om in België te mogen werken moeten buitenlandse werknemers, dit zijn werknemers die niet de Belgische nationaliteit bezitten, beschikken over een arbeidskaart. Er bestaan verschillende soorten arbeidskaarten (A, B en C) naargelang de geldigheidsduur of de doelgroep waartoe de betrokkene behoort. Een arbeidskaart geeft een buitenlandse werknemer de toelating om in België een job uit te oefenen.

Er bestaan talrijke uitzonderingen op deze verplichting. De meest gekende vrijstelling is die voor onderdanen van de landen van de Europese Unie. Zij genieten van het vrij verkeer van personen en kunnen hier werken zonder arbeidskaart.

Bij vluchtelingen wordt er een onderscheid gemaakt naargelang de betrokkene reeds het erkend statuut als vluchteling heeft verkregen (erkend vluchteling) of nog in de asielprocedure verwikkeld zit (kandidaat-vluchteling of asielzoeker). Erkende vluchtelingen vallen onder een vrijstelling, de kandidaat-vluchtelingen daarentegen moeten een arbeidskaart C aanvragen om hier te mogen werken.

### Hoe en door wie kan een arbeidskaart C verkregen worden?

Een vluchteling die in België asiel heeft aangevraagd én nog geen beslissing heeft ontvangen van het Commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en staatlozen (CGSV), moet zes maanden wachten vooraleer de arbeidskaart C kan aangevraagd worden. Na die wachtperiode kan de kandidaat-vluchteling een arbeidskaart C aanvragen bij de Dienst Arbeidsmigratie in de provincie van zijn verblijfplaats. (Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie in

Brussel Hoofdstedelijk Gewest, Dienst Economische migratie in Vlaanderen, Département de l'emploi et de la formation professionnelle in Wallonië, Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Ausbildung, Beschäftigung und Europäische Programme in de Duitstalige gemeenschap) Dit type arbeidskaart is geldig voor elk beroep bij gelijk welke werkgever en wordt voor één jaar toegekend. Indien de betrokkene nog steeds aan de voorwaarden voldoet na afloop van deze termijn, dan is er een mogelijkheid tot hernieuwing van de arbeidskaart.

Gelet op de grote stroom vluchtelingen en de wens om zoveel mogelijk mensen aan het werk te stellen, heeft de minister van Werk Kris Peeters – in samenspraak met verschillende vakbonden en werkgeversorganisaties – voorgesteld om de wachttijd voor kandidaat-vluchtelingen te verlagen van zes naar vier maanden. Nu ligt de bal in het kamp van de Regering die de voorgestelde maatregel nog moet goedkeuren. De verlaging van de wachttijd is echter al een stap in de goeie richting om zoveel mogelijk vluchtelingen de kans te bieden om aan het werk te gaan in afwachting van de erkenning van hun statuut.

## Waaraan moet een werkgever denken bij het in dienst nemen van een vluchteling?

Voorafgaandelijk aan de indiensttreding moet de werkgever nagaan welk statuut de vluchteling heeft. Een erkend vluchteling hoeft geen arbeidskaart aan te vragen, de werkgever kan die onmiddellijk in dienst nemen op voorwaarde dat de betrokkene over een geldig verblijfsdocument beschikt (de elektronische vreemdelingenkaart B). Bij een kandidaat-vluchteling zal de werkgever voorafgaandelijk moeten controleren of de werknemer in het bezit is van een arbeidskaart C én een geldig verblijfsdocument (het attest van immatriculatie).

Zonder geldige verblijfsvergunning mag een (kandidaat-)vluchteling niet verblijven én dus ook niet werken in België. Tijdens de duur van de tewerkstelling moet de werkgever een kopie van deze verblijfsvergunning bijhouden en kunnen voorleggen aan de sociale inspectiediensten.

Van zodra het CGSV een positieve beslissing heeft genomen en het statuut van erkende vluchteling toekent, is men vrijgesteld van de verplichting om een arbeidskaart C te hebben. Als het CGSV een negatieve beslissing neemt en de asielaanvraag afkeurt, dan voldoet de buitenlandse werknemer niet meer aan de voorwaarden om hier te mogen werken én verblijven.

Om te vermijden dat de werkgever de normale ontslagregels moet volgen indien de vluchteling hier niet meer mag werken, kan er een ontbindende voorwaarde worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst die voorziet dat de arbeidsovereenkomst automatisch en zonder opzeggingstermijn of –vergoeding, een einde zal nemen bij verlies of niet-verlenging van de arbeidskaart C of verblijfsvergunning.

## Conclusie

Het tewerkstellen van buitenlandse werknemers – en meer bepaald vluchtelingen – is niet enkel voor de werknemer zelf een positieve ervaring maar kan ook voor de onderneming een meerwaarde betekenen. De uitwisseling van technische expertise en beroepskennis kan een nieuwe wind doen waaien in de onderneming. De naleving van de eventuele

arbeidskaartverplichting buiten beschouwing gelaten, verloopt de tewerkstelling van een vluchteling op dezelfde manier als de tewerkstelling van een werknemer uit België (of de Europese Unie). Van een juridisch kluwen is er dus zeker en vast geen sprake.

## Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid.
Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.
Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op *www.partena-professional.be*