

Actieve rekrutering buiten de Europese Unie

Niels Morsink - Instituut voor de Overheid - KU Leuven

ABSTRACT

Vanwege de grote arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen, onder andere in de bouwsector en gezondheidszorg, dringt actieve rekrutering buiten de Europese Unie zich op. Terwijl minister Crevits eerder sceptisch staat tegenover actieve rekrutering uit landen buiten de Europese Unie, zijn de Europese Commissie en de Vlaamse sociale partners wel sterke voorstanders. Ondertussen lopen er onder de radar in Vlaanderen al verschillende projecten waaruit, met het oog op structureel beleid, waardevolle lessen kunnen geleerd worden. Zo blijkt de betrokkenheid van zowel VDAB, Agentschap inburgering en integratie, en NARIC-Vlaanderen cruciaal om de actieve rekrutering te doen slagen. Het blijkt namelijk aangewezen dat de derdelander al in het land van herkomst digitaal een cursus Nederlands en maatschappelijke oriëntatie volgt en enkele soft-skills, zoals time management, versterkt. NARIC-Vlaanderen moet worden gereorganiseerd om tot een vlotte diploma-erkenning te komen. De lokale besturen dienen te zorgen voor een warm welkom. Concreet betekent dit minstens dat er online en offline in lokale expatcentra informatie en begeleiding in het Engels en Frans (of eventueel andere talen) beschikbaar is omtrent huisvesting, sociale en arbeidsrechten, onderwijs, verzekeringen, en andere praktische zaken.

Aangezien arbeidsmarktkrapte meermaals aan bod komt in dit themanummer zal er in dit artikel niet te diep op worden ingegaan. Het volstaat te zeggen dat, hoewel de Vlaamse arbeidsmarkt in de laatste twintig jaar al vaker periodes van arbeidsmarktkrapte heeft gekend zoals in 2000 en 2007-2008, het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande vacature in 2021 een dieptepunt bereikte, met een spanningsratio van 2,4. Voor hooggeschoolden is de krapte nog groter, met een spanningsratio van 1,6 (Steunpunt Werk, 2022).

Unieburgers moeten geen toelating tot arbeid aanvragen, maar wel hun reden van migratie opgeven bij hun inschrijving in België. Gelet op de grote nood verbaast het niet dat het aantal eerste verblijfstitels dat op grond van een bezoldigde activiteit aan Unieburgers wordt afgegeven, in België stijgt. Myria stelde vast dat waar het in 2010 nog om 26 104 Unieburgers ging, er in 2019 34 143 eerste verblijfstitels op grond van een bezoldigde activiteit werden afgegeven. Dat is een stijging van 31%. Daarbij valt op dat het aantal Polen daalt, terwijl het aantal Roemenen sterk stijgt. Tegelijkertijd stijgt het aantal verblijfstitels voor een bezoldigde activiteit nog sterker bij onderdanen van derde landen. De derdelanders blijven voorlopig wel sterk in de minderheid, met 15% van alle eerste verblijfstitels die in 2019 om deze redenen werden afgegeven, tegenover 85% voor de Unieburgers.

Unieburgers en derdelanders kunnen ook worden gedetacheerd om een dienstovereenkomst uit te voeren. Het aantal gedetacheerde loontrekkenden is in de afgelopen vijf jaar gestaag gestegen, met uitzondering van een terugval in 2020, die wellicht aan de COVID-19-pandemie te wijten is. Ondanks de pandemie werden in 2020 alsnog 210 628 loontrekkenden en 33 822 zelfstandigen naar België gedetacheerd. Vanwege dubbeltellingen is wel voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van deze gegevens.

Wat betreft de samenstelling van de groep is er een langzame verschuiving van Unieburgers naar Oekraïners en Wit-Russen aan de gang¹, omdat de loon- en arbeidsomstandigheden in Oost-Europa dermate verbeteren dat de Unieburgers minder bereid zijn om in West-Europa te gaan werken. Er zal in de toekomst meer behoefte zijn aan actieve rekrutering uit derde landen. Hoe staan de Vlaamse Regering en sociale partners hier tegenover?

Visie van de sociale partners, Vlaamse Regering en Europese Commissie

Terwijl minister Crevits eerder sceptisch staat tegenover actieve rekrutering buiten de EU, zijn de Europese Commissie, minister Beke² en de Vlaamse sociale partners wel voorstander. De SERV (2022) pleit in haar recent afgesloten werkgelegenheidsakkoord voor actieve rekrutering:

“Voor specifieke Vlaamse hoog- en middengeschoolde knelpuntberoepen willen de sociale partners inzetten op proactieve prospectie van derdelanders met het oog op rekrutering. Ook voor hen is het belangrijk om voorafgaand aan de tewerkstelling opleiding (inclusief soft skills) en taal in een traject naar werk te combineren. Deze actieve rekrutering dient deel uit te maken van een breder beleid dat rekening houdt met de belangen van het herkomstland, belangen van de individuele migrant en de ontvangende samenleving en het principe van ethische rekrutering. Een belangrijk obstakel blijft de stroeve diploma-erkenning waar de SERV een advies over gaf. De sociale partners vragen op korte termijn stappen vooruit te zetten.”

Minister Crevits sprak in haar beleidsnota het voornemen uit om sterker in te zetten op interregionale mobiliteit en het aantrekken van buitenlands talent. De beleidsnota verwijst hierbij naar het concentrisch bemiddelingsmodel, waarbij eerst in Vlaanderen wordt gerekruteerd en vervolgens in de andere gewesten (via samenwerking met Le Forem, Actiris en ADG), de aanpalende grensregio's en ten slotte in het buitenland (ook buiten de EU). In de praktijk wordt dit model op deze wijze niet meer toegepast omdat het te lang duurde. Dankzij dataverwerving weet VDAB al aan het begin van het jaar welke profielen in Vlaanderen, België en de EU kunnen gevonden worden en welke van buiten de EU moeten worden aangetrokken. In het vernieuwd concentrisch model wordt voor alle vacatures nog steeds in Vlaanderen gezocht, maar voor knelpuntvacatures wordt meteen parallel gezocht naar werkzoekenden in een ander gewest én in de buurlanden én in landen (binnen en buiten EU) waarmee er afspraken zijn gemaakt (VDAB, 2021a). VDAB rekruteert al actief binnen Europa. Zo nam VDAB in 2019 deel aan 26 buitenlandse beurzen met oog op rekrutering van STEM-profielen en medewerkers voor de zorgsector. Met name werden vooral vacatures voor hogere technische profielen, ingenieurs en IT'ers aangeboden; binnen de zorgsector richtten de vacatures zich voornamelijk op verpleegkundigen, tandartsen en (gespecialiseerde) artsen (Vlaams Parlement, 2021a).

Minister Crevits is geen voorstander dat VDAB zich structureel in langlopende projecten van actieve rekrutering inschakelt. Ze ziet economische migratie als een goed instrument om concrete noden op de arbeidsmarkt in te vullen, maar tekorten die er vandaag zijn, zijn er morgen misschien niet meer (Vlaams Parlement 2021a). De immer uitdijende knelpuntberoepenlijst wijst op het tegendeel, namelijk dat de huidige tekorten er morgen ook nog zullen zijn. Terwijl de grote knelpunten zoals in de zorg niet verminderen, komen er enkel nieuwe knelpuntberoepen bij.

De Europese Commissie moedigt arbeidsmigratie sterk aan om illegale migratie te verminderen (Di Salvo & Malle Ndoye, 2020) en is de drijvende kracht achter de meeste projecten.

¹ Myria - Cijfers Economische Migratie, https://www.myria.be/files/Cijfers_Economische_migratie.pdf

² Dit artikel werd geschreven voor de verschuivingen in de Vlaamse Regering.

Ze onderlijnt dat, gelet op de vergrijzende en krimpende Europese bevolking, samenwerking met derde landen op het gebied van legale trajecten in het belang is van de EU. Daarom zet de Europese Commissie (2020; 2022) in het kader van het migratie- en asielpact in op het ondersteunen van legale migratie en mobiliteit met buurlanden van de EU, de westelijke Balkan en Afrika. Het instrument bij uitstek zijn de talentpartnerschappen die mobiliteitsregelingen voor werk of opleiding moeten combineren met capaciteitsopbouw op gebieden als beroepsonderwijs en -opleiding en mobilisatie van de diaspora. De bedoeling is om de partnerschappen niet enkel te richten op hooggeschoolden en knelpuntsectoren. Desalniettemin is dat in de proefprojecten voorlopig we het geval (zie verder). De Europese Commissie maakt er geen geheim van dat de partnerschappen ten aanzien van deelnemende landen als pasmunt zullen worden ingezet voor het terugkeerbeleid en de preventie van illegale migratie. Op het einde van dit jaar zouden de eerste partnerschappen van start moeten gaan met Egypte, Marokko en Tunesië.

Naast de talentpartnerschappen wil de Europese Commissie (2020; 2022) ook een EU-talentedoel voor geschoolde werknemers uit derde landen opzetten, waaruit gekwalificeerde onderdanen van derde landen door werkgevers in de EU kunnen worden gerekruteerd. Een eerste pilootproject met Oekraïense vluchtelingen zou tegen de zomer van dit jaar operationeel moeten zijn, waarna midden 2023 de echte lancering van de EU Talent Pool volgt. De Europese Commissie (2022) stelt ook nog een studie in het vooruitzicht over de noden aan en de voorwaarden voor toelating tot arbeid voor derdelanders in de ouderenzorg, met de bedoeling om voor hen een EU-breed toelatingskader op te stellen.

Vanwege al deze grote aankondigingen voor de nabije toekomst blijft het onder de waterlijn dat de Europese Unie vandaag ook al verschillende projecten ondersteunt. België is een van de acht lidstaten die deelnemen aan pilootprojecten met Egypte, Moldavië, Marokko, Nigeria, Senegal en Tunesië.

Projecten van actieve rekrutering

In de praktijk lopen er vandaag onder de radar al talrijke projecten. Sommige betreffen circulaire migratie waarbij de derdelanders via stages ervaring opdoen, andere projecten hebben als doel om derdelanders een contract van onbepaalde duur aan te bieden. Het is relevant om uit deze projecten te leren, want ze reiken bouwstenen aan om een structureel beleid omtrent actieve rekrutering op te zetten.

Enhancing Tunisian youth employability through professional internships in Belgian companies

De International Organisation for Migration (IOM) is al decennia actief in België omtrent de vrijwillige terugkeer in samenwerking met Fedasil en Caritas. Sinds enkele jaren startte ze ook enkele projecten rond actieve rekrutering op. IOM begeleidt de overheid (zowel in België als het land van herkomst) bij het opzetten van economische migratietrajecten. Daarnaast begeleidt IOM zowel de derdelanders als de bedrijven om de integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Dit project liep van maart 2018 tot december 2019 onder begeleiding van de IOM en werd gefinancierd door de Belgische overheid met een budget van 350 000 euro waarmee onder andere een vergoeding en huisvesting voor de deelnemers werden betaald. IOM België stond bij dit project in voor de administratie betreffende het visum, vliegtickets, kostenvergoedingen en huisvesting.

Het project gaf de mogelijkheid aan jonge en hooggeschoolde Tunesiërs om gedurende zes maanden een stage te volgen in België. In een eerste fase vond IOM België, in samenwerking met de VDAB en investering- en exportagentschappen, twaalf Belgische ondernemingen die een stagiair(e) wilden begeleiden. In een tweede fase werden in samenwerking met ANETI, de lokale Public Employment Service (PES), Tunesiërs gerekruteerd. Voor 38 stageplaatsen kreeg ANETI 4000 sollicitaties, wat opnieuw de grote vraag naar (circulaire) migratie in de verf zet. De meeste stagiairs waren ingenieurs en ICT'ers.

Na de stage en terugkeer naar Tunesië kregen de stagiairs ondersteuning tot ze allemaal werk vonden, op twee na die kozen om verder te studeren. 26% vond werk bij de Belgische onderneming waar ze stage deden, vaak bij hun pas opgerichte Tunesische dochterondernemingen. Die Tunesische dochterondernemingen waren een opmerkelijk en onverwacht positief neveneffect van het project.

Wat kunnen we hiervan leren? Uit de evaluatie (Di Salvo & Malle Ndoye, 2020) blijkt dat de stagiairs ontevreden waren over de huisvesting. Ze beveelt aan om de stagiairs in de toekomst meer vrijheid te bieden op dit vlak. IOM heeft het probleem rond huisvesting voor internationale talenten al meermaals aangehaald in verschillende fora, maar het blijft een structureel probleem. Hoewel de ondernemingen tevreden waren over de technische skills, bleek het de deelnemers vaak te ontbreken aan soft skills zoals communicatie en time management. Aangezien deze uitdaging boven kwam drijven tijdens de stage, werd er halverwege het project een dergelijke opleiding voorzien. In een structureel beleid dient een opleiding hierover voorafgaand aan de tewerkstelling te worden voorzien.

Verder blijkt uit de evaluatie dat een warm welkom, grotere verantwoordelijkheid voor de stagiairs, regelmatige interactie met de begeleider en extra opleidingen tijdens de stage de tevredenheid bij stagiairs verhoogden. De belangrijkste problemen die werkgevers signaleerden waren onzekerheid over de administratieve procedures en het vinden van huisvesting. Alle werkgevers gaven wel aan in gelijkaardige projecten in de toekomst te zijn geïnteresseerd.

Palim-project

Het Pilot Project Addressing Labour Shortages Through Innovative Labour Migration Models (Palim) was een samenwerking tussen België en Marokko. Van Belgische kant werd de samenwerking getrokken door Enabel, VDAB, Voka, Agoria, Fedasil en verschillende universiteiten.

Het doel was om 120 hoger opgeleide profielen (masters in exacte wetenschappen) in IT op te leiden, waarvan de helft in Marokko en de helft in Vlaanderen naar een job zouden worden begeleid. Het voorzag in extra opleiding om tegemoet te komen aan de noden van Vlaamse werkgevers, kennismakingslessen met de Vlaamse/Belgische cultuur, gevolgd door een contract van zes maanden tot één jaar met de mogelijkheid tot een vaste aanstelling (VDAB, 2021b). Vanuit Vlaams perspectief was het ook de bedoeling om ervaring op te doen met actieve rekrutering, met name met ANAPEC, de Marokkaanse PES. Aangezien in de toekomst VDAB een belangrijke rol zal blijven opnemen in projecten van actieve rekrutering, is het interessant om een blik te werpen op het takenpakket van VDAB in dit project. Concreet bestond de rol van VDAB uit ondersteuning bij het opstellen van het opleidingsprogramma; ondersteuning bij het schrijven van een openbare aanbesteding om een opleidingsorganisatie te kiezen; deelname aan de finale keuze van de opleidingsorganisatie; ondersteuning bij de keuze van de kandidaten (online test om de aantallen van 1000 naar 200 kandidaten te brengen, missie ter plaatse voor de uiteindelijke selectie); e-coaching van de ANAPEC-consultanten met betrekking tot de vereisten, zoals de aanpassing van de curricula vitae en motivatiebrieven aan de wensen van Vlaamse werkgevers; webinars over het NT2-aanbod bij VDAB en taalverwerving online; informatie en publiciteit voor het project bij de werkgevers.

Het project liep van maart 2019 tot april 2021, de periode van achttien maanden werd met acht maanden verlengd als gevolg van de pandemie. Het project beschikte over een budget van 1,5 miljoen euro. 95% van de fondsen kwam via ICMPD-EU (via Mobility Partnerships Facility) en 5% via Enabel. VDAB kreeg bij wijze van terugbetaling voor de 'missiekosten' voor dit project 39 042,05 euro (Vlaams Parlement, 2021b).

Vanwege de coronacrisis konden de kandidaten niet in België worden geplaatst. De jobdating die voor maart 2020 in Marokko was gepland, kon niet doorgaan. Als alternatief werd er voor de Vlaamse werkgevers een website gecreëerd waarop een selectie van jonge talenten zichzelf en hun cv in een korte videoboodschap konden voorstellen (Vlaams Parlement, 2021a). Dit leidde echter niet tot aanwervingen. Vlaamse ondernemers aarzelden omdat de deelnemers niet eerst een stage konden lopen. Daarenboven bleek hun IT-profiel niet wat de Vlaamse ondernemingen zochten. Ondertussen zijn de werkgevers in Vlaanderen op zoek gegaan naar junior profielen java-ontwikkelaars. Hierdoor betitelt Vlaams Parlements lid Vandenhove het project als een mislukking. Minister Crevits legt daarentegen de nadruk op het goede nieuws, namelijk dat 116 van de 120 deelnemers slaagden voor de opleiding. Bij de deelnemers bleef er nog steeds interesse in een job in België (Vlaams Parlement, 2021b) en VDAB sprak de expliciete hoop uit dat ze toch in België komen werken (VDAB, 2021b).

THAMM-project

Het Palim-project wordt verdergezet en uitgebreid in het THAMM-project, waarin ENABEL samenwerkt met Marokko en Tunesië. België sluit hiermee aan bij een project van de Duitse organisatie voor ontwikkelingssamenwerking (GIZ) en Egypte. De doelstellingen zijn het versterken van de arbeidsmarktinstellingen in Noord-Afrikaanse landen en door legale migratie Noord-Afrikanen op te leiden en te laten aanwerven. Er is ook aandacht voor integratie. In vergelijking met het Palim-project gaat het THAMM-project over meer kandidaten, het duurt langer en geeft meer vrijheid omtrent de profielen van de stagiairs. THAMM staat voor Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa. De financiering komt van het EU Emergency Trust Fund for Africa (20 mln.), ENABEL (5 mln.), GIZ (8 mln.) en IOM (15 mln.) (European Commission, 2021).

Met het oog op structureel beleid is het relevant om de in dit project geleerde lessen kort op een rijtje te zetten (European Commission, 2018). Ten eerste wijst men op het belang van het versterken van de instellingen met betrekking tot arbeidsmigratie in de landen van herkomst, zijnde de PES, zodat een effectieve samenwerking mogelijk is. Ten tweede is een goede voorbereiding cruciaal en met name een arbeidsmarktonderzoek door de PES om te weten naar welke beroepen er voldoende vraag en overschot is in zowel bestemmings- als herkomstlanden. Ten derde is de samenwerking met sociale partners en nationale en lokale autoriteiten van belang, zowel bij voorbereiding, rekrutering als plaatsing. Ten vierde moeten werkgevers uit de bestemmingslanden het grootste deel van de kost dragen (denk aan huisvesting, visa, vliegtickets, mentoring tijdens integratie enzovoort). Ten vijfde moet een nauwe samenwerking met werkgevers uit de bestemmingslanden ervoor zorgen dat de opleiding is afgestemd op de door hen gevraagde vaardigheden. Om de kansen op tewerkstelling te verhogen, moet er duidelijkheid en transparantie zijn over de geleerde vaardigheden. Door een vaardighedenassessment worden deze idealiter door het bestemmingsland gecertificeerd. Ten zesde is voor de werkgevers in de bestemmingslanden de arbeidsmigratie enkel relevant als deze lang genoeg duurt om de investering in opleiding te kunnen laten renderen. Ten zevende moeten de ILO (2019) principes omtrent 'fair recruitment' worden gevolgd. Ten achtste moeten deelnemers goed worden ingelicht over hun arbeidsrechten en normen in het bestemmingsland.

MATCH-project

Bij het Migration of African Talents through Capacity building and Hiring (MATCH) project zijn België, Nederland, Luxemburg, Italië, Nigeria en Senegal betrokken. Het startte op 13 januari 2020 met een duurtijd van 36 maanden en als doel om 210 hoogopgeleide IT'ers uit Senegal en Nigeria te werk te stellen in België, Nederland, Luxemburg en Italië (Vlaams Parlement, 2021). Er werden in MATCH 76 rekruteringsprocessen opgestart. Vijfendertig daarvan zijn op dit moment (april 2022) lopende en drie Afrikaanse talenten zijn ondertussen aangeworven door een Belgische onderneming.

VOKA, Agoria en VDAB ondersteunen het project. VDAB neemt als enige Europese PES aan dit project deel en focust op het coachen en ondersteunen van de Nigeriaanse en Senegalese PES'en (VDAB, 2021b). Naast capaciteitsopbouw laat het MATCH-project ook het invullen van jobs voor de langere termijn toe. Het project ondersteunt ondernemingen met het inschatten van de noden, maakt een preselectie van de kandidaten en ondersteunt bij aanvragen van de gecombineerde vergunning en het 'onboarden' (IOM, 2022). Het projectteam werkt ook samen met private partners, zoals het Afrikaanse private rekruteringskantoor Aldelia en Accent Jobs in België. De deelnemende ondernemingen zijn vaak al geïnteresseerd in investeringen, partnerschappen of projecten in Afrika (IOM, 2021). De uitkomst kan dus ook een investering in Senegal of Nigeria zijn en het lokaal aanwerven van nieuwe werknemers. Niet alle Afrikaanse talenten zullen daarom permanent in België actief blijven. IOM verwacht dat een deel ervan uiteindelijk zal worden tewerkgesteld in Nigeria of Senegal (al dan niet in opdracht van een Belgisch bedrijf).

Het project wordt gefinancierd door het Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) van de EU, maar het principe voor de rekrutering is dat de werkgever instaat voor de kosten gekoppeld aan het rekruteren. Aangezien de barema's voor verloning hoog zijn, net als de kostprijs van de gecombineerde vergunning, is het soms moeilijk om werkgevers te vinden die bereid zijn om ook de logistieke kost (vlieguren, tijdelijke opvang, ...) op zich te nemen.

Aurora-project

Lessen trekkend uit eerdere ervaringen is het Aurora-project ontstaan, met betrokkenheid van het Agentschap Inburgering en Integratie, VDAB, de Zorgambassadeur, de Indische ambassade in België en enkele lokale besturen (VDAB, 2021a). De kernpartners in dit project zijn IVV Sint-Vincentius, Curando, Exalta en Taborgroep. Het opleidingsprogramma bestaat uit drie delen: een voortraject, het derde jaar verpleegkunde HBO5 en een natraject. De bedoeling is om via een betrouwbare partner verpleegkundigen in India te rekruteren en al in het thuisland een voorbereidende opleiding van zes maanden te geven, met een focus op ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg en de werking van het gezondheidssysteem in Vlaanderen. Ook het inburgeringstraject startte in het thuisland, inclusief lessen Nederlands tot niveau 2.4. Sinds begin maart zijn er 22 Indiërs een halftijdse opleiding HBO5 verpleegkunde aan het volgen, terwijl ze ook halftijds werken als zorgkundige. Het is op basis van deze tewerkstelling als zorgkundige (dat op de dynamische knelpuntberoepenlijst staat) dat ze een gecombineerde vergunning (arbeid en verblijf) krijgen. Na ongeveer een jaar (het programma is afhankelijk van hun niveau bij de laatste assessment) zouden ze een Vlaams diploma moeten hebben om als verpleegkundige te kunnen werken en als dusdanig aan de slag te gaan.

Momenteel lopen er onderhandelingen met de betrokken vzw's in het Aurora-project om een gelijkaardige werking op te zetten met Togo.

Andere projecten

De belangrijkste projecten werden hierboven overlopen, maar er zijn er te veel om in het korte bestek van dit artikel op te nemen. Gelukkig staat er veel informatie online. Daarom verwijzen we nog even kort naar 'Displaced talents for Europe' (DT4E), waarin IOM mikt op geschoolde Syrische vluchtelingen die momenteel in Libanon en Jordanië verblijven en naar Europa willen. De vluchtelingen zullen worden gescreend en een aantal, die bijvoorbeeld diploma's in de zorg hebben, zullen in Europa worden tewerkgesteld. Daarnaast zijn ook de memoranda van overeenstemming van VDAB een boeiende praktijk. Zo heeft VDAB een memorandum van overeenstemming met Taiwan, waardoor er automatisch vacatures voor ingenieurs worden gedeeld die zo in Vlaanderen ervaring kunnen opdoen.

Er is het AMUDDU-project 'Appui à la mise en œuvre de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile' waarbij België gedurende vijf jaar (2017-2022) de Marokkaanse instellingen ondersteunt bij het uitbouwen van een migratiebeleid.

Tot slot zijn er ook projecten die op ondernemers in plaats van op werknemers focussen. Het MBI-programma (Maghrib Belgium Impulse) van ENABEL liep van 2018 tot 2021 en heeft als doel de mobilisatie van de Marokkaanse diaspora in België om te investeren en kmo's te creëren in Marokko. Daarnaast is er ook het PEM-project van ENABEL, waarbij het de bedoeling is dat 60 Senegalese ondernemers via mentoringprojecten met Belgische ondernemingen en incubatoren capaciteiten opbouwen. Het project loopt van 30 augustus 2021 tot 4 april 2024 en heeft een budget van 2,395 miljoen euro.

Contouren voor beleid omtrent actieve rekrutering

Wat kan er uit al deze projecten worden geleerd met het oog op structureel beleid?

Het is volgens art. 12/3 van de wet betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers verboden om tegen welke vergoeding dan ook een buitenlandse onderdaan een betrekking te beloven of te bezorgen. Daarom is de betrokkenheid van VDAB en IOM, die ondertussen al expertise en ervaring hebben opgebouwd, van belang.

Inburgering is voor arbeidsmigranten niet verplicht, maar het lijkt aangewezen dat een derdelander die in de zorg of een andere sector wil komen werken in het land van herkomst een cursus Nederlands en maatschappelijke oriëntatie moet kunnen volgen, in de vorm van online modules. Daarbij dienen ook bepaalde soft skills aan bod te komen die in België cruciaal zijn op de arbeidsmarkt, zoals communicatie en time management. Minister Crevits verklaarde zich bereid om met de minister van Samenleven te bekijken of de inburgering al in het land van herkomst zou kunnen worden gestart (Vlaams Parlement, 2021c). Duidelijk maken wat de normen zijn omtrent planning, leidinggevenden, werkorganisatie en deadlines is niet vanzelfsprekend en moeten voor vertrek worden ingebouwd. Daarnaast dient er praktische informatie in het Frans en Engels beschikbaar te zijn, bijvoorbeeld over het belastingsysteem, met name welke opgebouwde rechten (zoals pensioen) terug kunnen worden meegenomen naar het land van herkomst, of onder welke voorwaarden gezinsleden mogen werken. Eens aangekomen dienen de arbeidsmigranten vlot verder wegwijs gemaakt te worden door (samenwerkingen van) lokale besturen. Vandaag worden nieuwkomers te vaak aan hun lot overgelaten. Daarom vraagt de SERV (2022) een warm welkom voor de nieuwkomers. Concreet betekent dit minstens dat er online en offline in expatcentra informatie en begeleiding in het Engels en Frans (of eventueel andere talen) beschikbaar is omtrent huisvesting, sociale en arbeidsrechten, onderwijs, verzekeringen, en andere praktische zaken.

BIBLIOGRAFIE

- Departement Werk & Sociale Economie. (2019). *Arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen: oorzaken, verschijningsvormen en actieterreinen* (Rapport). Brussel: Departement Werk & Sociale Economie.
- Di Salvo, M., & Malle Ndoye, N. (2020). *Paving the way for future labour migration: A Belgian-Tunisian Skills Mobility Partnership*. Brussel: CEPS.
- Eurofound. (2021). *Tackling labour shortages in EU member states*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2018). *Amendment to the action document for the European Union Emergency trust fund for stability and addressing the root causes of irregular migration and displaced person in Africa used for the decisions of the operational committee of December 2018*. Geraadpleegd van https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/sites/default/files/t05-eutf-noa-reg-06_amendment_notrackchanges.pdf
- Europese Commissie. (2020). *Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het comité van de regio's over een nieuw migratie- en asielpact*. Brussel, 23.9.2020 COM(2020) 609 final.
- European Commission. (2022). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: attracting skills and talent to the EU*. Brussel, 27.04.2022 COM(2022) 657 final.
- International Labour Organisation. (2019). *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs*. International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch - Geneva: ILO.
- International Organisation on Migration. (2021). *Presentatie: Arbeidsmigratie in België*.
- International Organisation on Migration. (2022). *MATCH*. Geraadpleegd op 26 april 2022, van <https://belgium.iom.int/match>
- Raspoet, E. (2021, 26 januari). Filipijns zorgpersoneel ontgoocheld over niet-erkenning diploma: 'Voelt als een vernedering'. *Knack*. Geraadpleegd van <https://www.knack.be/nieuws/gezondheid/filipijns-zorgpersoneel-ontgoocheld-over-niet-erkenning-diploma-voelt-als-een-vernedering/>
- Raspoet, E. (2021b, 26 januari). Indiase verpleegkundigen veroveren Vlaamse woonzorgcentra. *Knack*. Geraadpleegd van <https://www.knack.be/nieuws/gezondheid/indiase-verpleegkundigen-veroveren-vlaamse-woonzorgcentra/>
- SERV. (2019). *Klimaat- en energiebeleid 2019-2014: van alfa tot omega* (Achtergrondrapport). Brussel: SERV.
- SERV. (2022). *Werkgelegenheidsakkoord. Iedereen nodig, iedereen mee. 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. Brussel: SERV.
- Steunpunt Werk. (2022). *Dashboard 'Mismatch: krapte op de arbeidsmarkt'*. Geraadpleegd van <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/mismatch-krapte-op-de-arbeidsmarkt>
- VDAB. (2021a). *Rekruteren en bemiddelen buiten de EU: 2 projecten in de kijker*. Presentatie SERV op 19 maart 2021.
- VDAB. (2021b). *Jaarverslag 2020*. Brussel: VDAB.
- Vlaams Parlement. (2021a). *Schriftelijke vraag nr. 310 van Tom Ongena van 11 januari 2021 aan Hilde Crevits: VDAB - Jobbeurzen 2019-2020*.
- Vlaams Parlement. (2021b). *Vraag om uitleg over arbeidsmigratie van zorgpersoneel van Jeremie Vaneekhout aan minister Wouter Beke van 1 februari 2021*. 1446 (2021-2022).
- Vlaams Parlement. (2021c). *Vraag om uitleg over economische migranten in de zorg van Robrecht Bothuyne aan minister Hilde Crevits van 4 februari 2021*. 1660 (2020-2021).
- Vlaams Parlement. (2021d). *Schriftelijke vraag nr. 904 van Axel Ronse van 18 juni 2021 aan Hilde Crevits: Palim-project - Stand van zaken*.

- Vlaams Parlement. (2021e). *Schriftelijke vraag nr. 952 van Ludwig Vandenhove van 9 juli 2021 aan Hilde Crevits: Legale economische migratie - financiële steun - PALIM-project.*
- Vlaams Parlement. (2022f). *Verslag vergadering Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie: Vraag om uitleg over het advies van de Vlaamse sociale partners over economische migratie.* 1180 (2021-2022). Van Robrecht Bothuyne aan minister Hilde Crevits. 13 januari 2022.
- Vlaamse minister van welzijn, volksgezondheid en gezin, & Vlaamse minister van onderwijs. (2018). *Conceptnota aan de leden van de Vlaamse Regering betreft: actieplan 4.0: Werk maken van werk in zorg en welzijn.*
- Vlaamse minister van buitenlandse zaken, cultuur, digitalisering en facilitair management, & Vlaamse minister van economie, innovatie, werk, sociale economie en landbouw. (2021). *Mededeling aan de Vlaamse Regering: conceptnota economische migratie - een post-coronavisie.*