



**11.11.11**

**VECHT MEE TEGEN ONRECHT**

DOSSIER  
**MAKING  
MIGRATION  
WORK**

NAAR EEN ARBEIDSMIGRATIE  
DIE WERKT VOOR NOORD EN ZUID

# INHOUD

<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>1. BELGIË HEEFT NOOD AAN ARBEIDSMIGRATIE</b>	<b>6</b>
- DE 'MIGRATIESTOP' WERKT NIET	7
- NODEN OP DE ARBEIDSMARKT ZIJN GROOT	9
- IRREGULIERE MIGRATIE EN UITBUITING ALS RESULTAAT	12
- SOCIALE PARTNERS PLEITEN VOOR ARBEIDSMIGRATIE	15
<b>2. MIGRATIE MOTOR VAN ONTWIKKELING</b>	<b>16</b>
- TRIPLE WIN	17
- DEMOGRAFISCHE UITDAGINGEN EN ONGELIJKHEID VRAGEN OM ARBEIDSMIGRATIE	18
- ARBEIDSMIGRATIE DRAAGT BIJ AAN ONTWIKKELING: REMITTANCES	20
- BRAIN DRAIN OF BRAIN GAIN?	21
- RESPECT VOOR ARBEIDS- EN SOCIALE RECHTEN: EEN CRUCIALE VOORWAARDE	23
- CASE 1: ARBEIDSMIGRATIE OP DE ZUID-AFRIKAANSE WIJN- EN FRUITPLANTAGES	25
- CASE 2: RECHTEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN IN QATAR, SOCIALE ORGANISATIES BOEKEN VOORUITGANG	28
<b>3. NAAR EEN MIGRATIEBELEID DAT WERKT</b>	<b>34</b>
- WINDOW OF OPPORTUNITY	35
- 4 CASES:	
- HET ZWEEDSE VRAAGGEDREVEN MODEL	37
- 'A GLOBAL SKILLS PARTNERSHIP'	39
- 'TRIPLE WIN PROJECT': VERPLEGERS NAAR DUITSLAND	40
- ARBEIDSMIGRATIE ALS KLIMAATADAPTATIE	41
<b>4. AANBEVELINGEN</b>	<b>42</b>

## COLOFON

**Redactie:** Flor Didden  
**Met medewerking van:** Alejandro Alba, Caroline Bal, Koen Detavernier, Tom Devriendt, Nathalie Diesbecq, Elise Kervyn, Jan Knockaert, Lore Tack, Jan Van de Poel, Elisabeth Verniers, Joris Verschueren, Griet Ysewyn  
**Eindredactie:** Jan De Mets  
**Layout:** Metronoom – Betty Bex  
**Foto cover:** Flickr – Russell Watkins



# Inleiding

Sinds 2014 riskeerden bijna 2 miljoen mensen hun leven om Europa te bereiken via de Middellandse Zee.<sup>1</sup> Meer dan 15.000 mensen kwamen daarbij om het leven.<sup>2</sup> De internationale mensensmokkel brengt jaarlijks ongeveer 35 miljard dollar op.<sup>3</sup> Een humanitair en financieel drama waar – buiten de smokkelaars – niemand beter van wordt.

De laatste jaren werd duidelijk dat het eenzijdig optrekken van de grenzen en samenwerking met landen buiten de EU om migratie tegen te houden geen duurzame oplossing biedt. Internationale migratie is een markt met vraag en aanbod. Bij gebrek aan een legaal aanbod van migratiekanalen wordt die leegte gevuld door mensensmokkelaars die eigen kanalen aanleggen. Zonder hierop in te spelen met legale migratiemogelijkheden kunnen de Europese Unie en haar lidstaten de irreguliere migratie onmogelijk op een effectieve manier aanpakken.

Moeten de grenzen dan helemaal open? Neen. Soevereine staten hebben redenen om hun grenzen te controleren en te bepalen wie toegang krijgt tot het grondgebied. Dit is belangrijk om te bepalen wie stemrecht geniet, belastingen moet betalen, kan genieten van sociale diensten, de sociale zekerheid ... Hieruit ontstaat de nood aan migratiebeleid dat bepaalt wie het recht heeft om het land binnen te komen, er te verblijven en wie uiteindelijk burgerschap kan verwerven. Elk land is vrij om (in overeenstemming met de internationale verplichtingen, waaronder het VN-Vluchtelingenverdrag) een migratiebeleid vorm te geven dat rekening houdt met de arbeidsmarkt, de sociale draagkracht, humanitaire overwegingen ... Dit beleid bepaalt in welke maten de grenzen open of dicht zijn.

Ngo's in België en Europa roepen al vele jaren op voor meer legale toegangswegen die mensensmokkelaars het gras voor de voeten wegmaaien zodat minder mensen hun leven moeten riskeren langs gevaarlijke migratieroutes. Voor mensen op de vlucht pleiten we voor meer hervestiging<sup>4</sup>, een soepeler en duidelijk beleid rond de toekenning van humanitaire visa<sup>5</sup> en complementaire toegangswegen zoals studentenvisa en gezinshereniging. Een grote groep van de mensen die vandaag Europa bereiken, heeft recht op internationale bescherming en een verblijfsrecht. Het is onze internationale plicht om hen die te bieden.

Dat veel mensen niet in aanmerking komen voor deze bescherming valt echter niet te ontkennen. Hen compleet uitsluiten van migratiemogelijkheden klinkt misschien goed voor sommigen, maar is onrealistisch en een gemiste kans. Zo komen we bij het vraagstuk arbeidsmigratie terecht. Ook daar tekent zich een markt af met vraag en aanbod. In België en Europa neemt de vraag naar arbeidskrachten de laatste jaren toe. Vacatures blijven langer dan ooit open staan. Ondertussen kampen landen in het Zuiden met een grote bevolkingstoename gecombineerd met een gebrekkige ontwikkeling. Afrikaanse landen pleiten voor meer arbeidsmigratie om reserves van jongeren op zoek naar een job te absorberen.

Globaal en ook in België ontstaat een parallel arbeidscircuit bij gebrek aan een legaal kader.<sup>6</sup> De irreguliere migratie gaat in de bestemmingslanden gepaard met het ontstaan van een grote informele economie. Dit heeft een structurele uitbuiting van de migrant en heel wat misgelopen inkomsten voor de Belgische overheid tot gevolg. Wat een win-winsituatie kan zijn, wordt op die manier een 'lose-lose'-situatie.

Arbeidsmigratie bleef sinds de migratiestop in 1974 een blinde vlek in het migratiebeleid. Toch is het hoog tijd dat het debat gevoerd wordt. De nood aan een ruimer beleid inzake arbeidsmigratie wordt op EU-niveau steeds meer erkend. De Europese Commissie pleit de laatste jaren systematisch voor meer legale toegangswegen. Met mondjesmaat wordt die nood ook in België erkend. De economische actoren in België pleiten voor een snelle versoepeling. Alleen het beleid hinkt nog hopeloos achterop. We mogen tegelijk niet het begeleiden, opleiden en toeleiden tot de arbeidsmarkt van reeds aanwezige migranten uit het oog verliezen. Ook middelen voor integratie en inburgering zijn belangrijk.

In dit dossier doen wij, Noord-Zuidorganisaties, vakbonden en migrantenorganisaties, een aanzet voor een arbeidsmigratiebeleid dat werkt voor zowel de migrant, België als de herkomstlanden.





© BELGAIMAGE - KENZO TRIBOUILLARD



# België heeft nood aan arbeidsmigratie

**Het huidige arbeidsmigratiebeleid in België slaagt er niet in om de acute noden op de arbeidsmarkt in te vullen. Op langere termijn zullen deze noden verder toenemen omwille van de demografische uitdagingen die zich aandienen. Het gebrek aan een adequaat arbeidsmigratiekanaal brengt irreguliere migratie met zich mee, die op haar beurt leidt tot structurele uitbuiting van migranten in preciaire verblijfssituaties. Een grondige hervorming dringt zich op.**

## **De 'migratiestop' werkt niet**

In 1974 voerde België een migratiestop in voor buitenlandse arbeidskrachten. Sindsdien is er slechts een beperkte arbeidsmigratie mogelijk van landen buiten de EU. Binnen de EU zelf geldt in principe het vrij verkeer van werknemers. Het basisprincipe is dat werkgevers pas een zogenaamde 'derdelander-arbeidsmigrant' kunnen tewerkstellen indien een individueel arbeidsmarktonderzoek uitwijst dat er op de Belgische en bij uitbreiding Europese arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten te vinden zijn. De toelating wordt verleend onder de vorm van een arbeidskaart B voor de werknemer en een arbeidsvergunning voor de werkgever.

Op dit basisprincipe bestaan uitzonderingen. Zo kunnen hooggeschoolden met een loon van minimum € 40.972 bruto per jaar, leidinggevendenden met een loon van € 68.356 bruto per jaar, wetenschappers en beroepssporters een arbeidskaart B bekomen zonder een individueel arbeidsmarktonderzoek. Een beperkte groep van arbeidskrachten zoals kaderpersoneel en postdoctorale onderzoekers zijn in sommige gevallen vrijgesteld.

De laatste jaren ontwikkelde de Europese Unie een aantal richtlijnen inzake arbeidsmigratie. De belangrijkste is de zogenaamde 'Blue Card'-richtlijn die de toegang van hooggekwalificeerde arbeidsmigranten faciliteert. Deze wordt in België echter zelden gebruikt omdat de huidige voorwaarden voor het bekomen van een arbeidskaart B nog steeds voordeliger zijn. In 2015 werden 19 nieuwe blauwe kaarten afgegeven.<sup>7</sup>

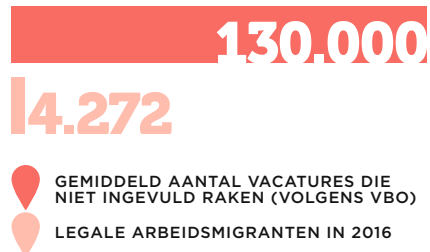
Daarnaast is er de 'single permit'-richtlijn (Richtlijn 2011/98/EU) die het voor werknemers van buiten de EU mogelijk maakt om via één procedure een werk- en verblijfsvergunning te krijgen. De gecombineerde vergunning moet legale migratie vergemakkelijken door de procedures te vereenvoudigen en een gemeenschappelijk rechtenpakket voor werknemers van buiten de EU in te voeren. Het gaat dus vooral om een vereenvoudiging, niet om een nieuw kanaal voor arbeidsmigratie. De Belgische regering moest deze richtlijn op 25 december 2013 omzetten in nationale wetgeving, wat in juli 2017 nog steeds niet was gebeurd. De Europese Commissie besliste om België voor het Europese Hof van Justitie te dagen.<sup>8</sup> Pas in september 2017 keurde de federale ministerraad eindelijk een ontwerp, ingediend door minister van Werk Kris Peeters en staatssecretaris voor Asiel en Migratie Theo Francken, goed over de samenwerking tussen de federale staat en de deelstaten inzake werk- en verblijfsvergunningen.<sup>9</sup> Op 17 april 2018 werd dit in het federale parlement goedgekeurd.<sup>10</sup>

Daarnaast is er de richtlijn over seizoensarbeid die de wetgeving tussen de verschillende lidstaten moet stroomlijnen. Deze richtlijn moest België tegen 30 september 2016 ratificeren maar dat is tot op heden niet gebeurd.

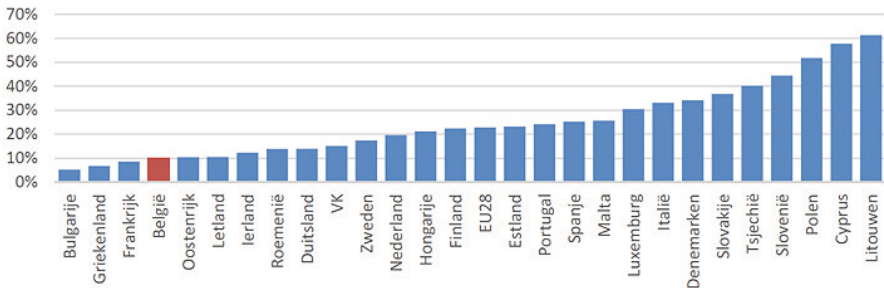
Ten slotte is er de richtlijn die overplaatsingen van derdelanders binnen eenzelfde onderneming regelt, om te zetten vóór 29 november 2016 maar nog niet gerealiseerd.

De beperkte mogelijkheden voor legale arbeidsmigratie vertalen zich in erg lage migratiecijfers naar België. In 2016 verwelkomde ons land 4.272 legale arbeidsmigranten, wat ook volgens de regering slechts "een schim betekent van het aantal niet ingevulde vacatures".<sup>11</sup> Volgens het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) raken gemiddeld iets meer dan 130.000 vacatures niet ingevuld. Enkel in Tsjechië doet het nog slechter.<sup>12</sup> Het aandeel verblijfsvergunningen dat wordt afgeleverd om werkredenen binnen het totale aantal ligt in België (10% in 2015<sup>13</sup>) veel lager dan in de meeste EU-lidstaten.

Een studie van de Universiteit Antwerpen stelt vast dat het Belgische arbeidsmigratieregime niet gericht is op het oplossen van arbeidsmarkttekorten. De Belgische







**AANDEEL AFGELEVERDE EERSTE VERBLIJFSVERGUNNINGEN AAN NIET-EU IMMIGRANTEN OM WERKREDENEN (BELGIË, 2013)**

Bron: Eurostat (bewerking Departement WSE)

arbeidsmigratieregeling komt slechts beperkt tegemoet aan het wegwerken van de knelpunten op de Belgische arbeidsmarkt. Volgens de onderzoekers is er wel degelijk ruimte om het Belgische migratiebeleid af te stemmen op het aantrekken van arbeidskrachten uit niet-EU-landen voor het aanpakken van arbeidstekorten.<sup>14</sup> Vandaag maakt de Vlaamse overheid gebruik van een specifieke knelpuntberoepenlijst, maar enkel in verband met de tewerkstelling van langdurig ingezetenen (mensen die al minstens 5 jaar legaal in een ander EU land verblijven).<sup>15</sup> De lijst wordt niet gehanteerd in het kader van arbeidsmigratie van niet-EU'ers. De lijst dateert bovendien nog van 2006. In de beleidsnota 2014-2019 werd het voornemen opgetekend om een dynamische knelpuntberoepenlijst te ontwikkelen.<sup>16</sup>

## Noden op de arbeidsmarkt zijn groot

De Europese Unie staat voor een gigantische demografische uitdaging. De Europese Commissie houdt er rekening mee dat de Europese bevolking op beroepsleeftijd tegen 2060 met 50 miljoen zal afnemen. In 2010 waren er nog 3,5 mensen op beroepsleeftijd per persoon ouder dan 65. In 2060 valt die ratio terug tot 1,7/1.<sup>17</sup> Alleen al voor verpleegkundig personeel voorspelt de Commissie dat er in 2020 590.000 meer arbeidskrachten nodig zijn dan beschikbaar op de Europese arbeidsmarkt. Over heel Europa neemt de vraag naar buitenlandse arbeidskrachten toe. De Europese Agenda voor Migratie van 2015 - die richting geeft aan het migratiebeleid van de EU en de lidstaten - stelt de zaken op scherp: "Zonder migratie zal de bevolking op beroepsleeftijd tijdens de volgende tien jaar al terugzakken met 17,5 miljoen. Migratie zal meer

dan ooit belangrijk zijn om het Europese welvaartssysteem in stand te houden en duurzame economische groei te realiseren.” Volgens de Europese Commissie moet de EU daarom – ondanks de hoge werkloosheid in vele landen – een attractieve bestemming voor migratie blijven.<sup>18</sup>

Ook in België stonden nog nooit zoveel vacatures open als vandaag. In het tweede kwartaal van 2017 had België met 3,3% de op één na hoogste ‘job vacancy rate’ (procentuele verhouding van het aantal ingevulde jobs tegenover het aantal vacatures) van de hele Europese Unie. In de beleidsnota Asiel en Migratie benadrukt de regering terecht dat hierdoor

## DE VLAAMSE OVERHEID HOUDT ER REKENING MEE DAT DE HELE VLAAMSE BEROEPSBEVOLKING VANAF 2019 BEGINT TE KRIMPEN

kansen gemist worden. “Onze ondernemingen worden afgeremd in hun groei, doordat ze onvoldoende bereidwillige en geschoolde kandidaten vinden. Voor de overheid zelf betekent elke niet ingevulde vacature een verlies aan economische groei, wat van belang is voor de globale schuldgraad, en aan fiscale inkomsten en sociale zekerheidsbijdragen.”<sup>19</sup>

In Vlaanderen is de situatie niet anders. Verschillende sectoren in de Vlaamse economie dreigen de volgende jaren met ernstige arbeidstekorten geconfronteerd te worden. De bouwsector bijvoorbeeld is de komende jaren op zoek naar 20.000 arbeidskrachten.<sup>20</sup> De vergrijzing belooft deze tendens nog te versterken. In de zorgsector overtreft het aantal pensioneringen vandaag al ruimschoots het aantal aanwervingen. De Vlaamse overheid houdt er rekening mee dat de hele Vlaamse beroepsbevolking vanaf 2019 begint te krimpen.<sup>21</sup>

Een antwoord is nodig. In de eerste plaats moeten mensen die moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt vinden, sterker begeleid worden. Zo kent Vlaanderen nog steeds een erg lage tewerkstellingsgraad van mensen met een migratieachtergrond. Er moet onder andere ingezet worden op het aanpakken van discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Maar ook een sterk en toegankelijk vormingsaanbod kan soelaas bieden. Opvoeding, bijscholing en herscholing, en dus investeren in het potentieel en de competenties van Vlaamse werknemers, werkzoekenden en inactieven, is meer dan ooit nodig. Het uitputten van de eigen arbeidsreserve zal echter niet volstaan om de krapte op de arbeidsmarkt in te vullen. “Behoudens een nieuwe babyboom biedt migratie de enige manier om onze beroepsbevolking op peil te houden of te verbreden”, zo stelt het

A photograph of three construction workers on a site, viewed through a circular frame. They are working on a dense grid of steel reinforcement bars (rebar). The workers are wearing high-visibility safety vests and hard hats. One worker in the foreground wears a blue hard hat and a yellow vest. Two other workers in the background wear yellow hard hats and yellow vests. The scene is brightly lit, suggesting an outdoor construction site.

Ondanks de 'migratiestop' is er de voorbije decennia wel voortdurend arbeidsmigratie geweest, alleen gebeurde dat niet via een geëigend kanaal.

© FLICKR - BERNARD SPRAGG

Vlaamse Departement Werk en Sociale Economie.<sup>22</sup> Parallel hieraan zijn blijvende inspanningen nodig voor mensen die vandaag al onvoldoende kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Alleen zo kunnen we de uitdagingen op de arbeidsmarkt en sociale zekerheid aanpakken.

## Irreguliere migratie en uitbuiting als resultaat

Ondanks de ‘migratiestop’ is er de voorbije decennia wel voortdurend arbeidsmigratie geweest, zowel van hoog-, midden- als laagopgeleiden. Jaarlijks kwamen vele duizenden mensen naar België om te werken, alleen deden ze dat niet via een geëigend kanaal. Het gaat onder andere om mensen die kwamen via gezinshereniging, studenten die bleven nadat hun verblijfstitel verviel en mensen die via irreguliere kanalen naar België kwamen en nooit een verblijfstitel verwierven. Het exacte aantal mensen zonder wettig verblijf in

## DE EXPERTENGROEP VOOR DE STRIJD TEGEN MENSENHANDEL WAARSCHUWT VOOR EEN MODERNE VORM VAN SLAVERNIJ

België is onbekend. Volgens het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg bevinden zich vandaag tussen 85.000 en 160.000 mensen zonder wettig verblijf in België, of 0,8 tot 1,4% van de bevolking.<sup>23</sup> Hoewel zij niet voldoen aan de administratieve voorwaarden om te werken, vergaat een grote groep (volgens sommige studies de meerderheid<sup>24</sup>) van deze mensen een inkomen via werk in de informele economie. De informele arbeidsmarkt is echter onzichtbaar. Veel mensen zijn aan de slag in de horeca, als huishoudelijk personeel en in de bouwsector. Individuele incidenten die af en toe de media halen, laten zien hoe wijdverspreid het fenomeen is. Zo kwam in februari 2017 aan het licht dat de renovaties van het Brusselse metrostation Kunst-Wet gebeurden door werknemers zonder wettig verblijf.<sup>25</sup> De expertengroep voor de strijd tegen mensenhandel van de Raad van Europa (GRETA) stelt in haar laatste jaarrapport een toename in België vast van handel in mensen om hen als goedkope arbeidskrachten te werk te stellen. De groep waarschuwt voor een moderne vorm van slavernij.<sup>26</sup>

Grootschalige uitbuiting is de norm voor werknemers zonder wettig verblijf. Het rapport ‘Migratiemythes: Fact Check’ van de Migratiecoalitie brengt in kaart hoe de preciaire verblijfssituatie van mensen zonder wettig verblijf ervoor zorgt dat ze hun rechten niet kunnen afdwingen en meestal diep onder

de armoedegrens leven.<sup>27</sup> Hoewel zij niet voldoen aan de voorwaarden om te werken, beschikken ze wel degelijk over dezelfde arbeidsrechten als andere werknemers. Ze hebben recht op veilige arbeidsomstandigheden, maximum aantal arbeidsuren, minimumloon ... In de praktijk blijken deze rechten echter moeilijk af te dwingen onder meer omdat ze uitwijzing uit het land riskeren omdat ze geen wettige verblijfsdocumenten hebben. Als werknemers zonder wettig verblijf worden uitgewezen, zijn juridische stappen tegen de werkgever quasi onmogelijk. Werknemers zonder papieren beseffen dat ze hun werk kunnen

## **FAIRWORK BELGIUM DIENDE DE VOORBIE JAREN MEER DAN 200 KLACHTEN VAN WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF IN BIJ DE BEVOEGDE INSPECTIEDIENSTEN. IN SLECHTS ENKELE GEVALLEN WAS ER EEN POSITIEF RESULTAAT**

verliezen als ze klacht indienen en vrezen dat ze het land zullen worden uitgezet. Daarom dienen ze meestal pas klacht in wanneer de arbeidsrelatie al volledig stukgelopen is. FAIRWORK Belgium, de organisatie die zich inzet voor werknemers zonder wettig verblijf in België, kent gevallen van jarenlange uitbuiting.

Mensen die hun rechten toch proberen af te dwingen via een klacht bij de inspectiediensten slagen daar bovendien zelden in. FAIRWORK Belgium diende de voorbije jaren meer dan 200 klachten van werknemers zonder wettig verblijf in bij de bevoegde inspectiediensten. In slechts enkele gevallen was er een positief resultaat. Dit komt mede door de lage prioriteit die aan deze schendingen van arbeidsrechten wordt gegeven.

Dit leidt tot een situatie waar iedereen slechter van wordt: de migranten zelf, maar uiteindelijk ook België en de herkomstlanden.



# De sociale partners in België eensgezind voor meer economische migratie



## Sociale partners pleiten voor arbeidsmigratie

Gezien de grote noden op de arbeidsmarkt pleiten de sociale partners in België eensgezind voor meer economische migratie, naast een veel sterkere inzet op het bestaande werknemerspotentieel. Volgens het VBO moeten we “snel schakelen als we onze economie willen laten door-groeien”. Het VBO wil economische immigratie mogelijk maken voor zowel hoog- als laagopgeleiden. Bij de Unie van Zelfstandige Ondernemers (Unizo) staat de problematiek in de top drie van meest gestelde vragen aan het servicecenter. Steeds meer werkgevers gaan ten rade bij de organisatie omdat ze niemand vinden voor een bepaalde vacature. Vaak gaat het over hoog-gekwalificeerde knelpuntberoepen. Maar ook uitvoerende jobs waar slechts een basisscholing voldoende is, raken maar moeilijk ingevuld. Daarom pleit ook Unizo voor economische immigratie. “We moeten het debat voeren op een moment dat de keuken nog niet in brand staat. De schaarste komt eraan want de economie groeit terug en de babyboomers gaan met pensioen. De vervangingsbehoefte dringt zich op.” Zowel het VBO als Unizo pleiten voor een én-én-aanpak: werkzoekenden begeleiden naar knelpunt-beroepen via herscholing en vormingen én parallel werken aan een ruimer beleid voor arbeidsmigratie.<sup>28</sup>

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), die de Vlaamse werkgevers en werknemers samenbrengt voor advies over sociaal-economische thema's, bracht in december 2017 een duidelijk advies uit. De Raad pleit voor een soepeler beleid voor arbeidsmigratie van buiten de EU. De SERV acht dit nodig gezien het arbeidsaanbod in de hele Europese Economische Ruimte krimpt. De SERV pleit expliciet om dit kanaal open te stellen voor alle opleidingsniveaus en vraagt om te onderzoeken hoe ook personen zonder wettig verblijf, werkzaam in de informele economie, de transitie naar formele tewerkstelling kunnen maken.<sup>29</sup>



# Migratie motor van ontwikkeling



Ontwikkelingslanden hebben heel wat te winnen bij meer legale kanalen voor arbeidsmigratie. Arbeidsmigratie kan een belangrijke motor van ontwikkeling zijn. Dit geldt voor migratie van ontwikkelingslanden naar rijke landen maar ook voor arbeidsmigratie binnen de eigen regio. Heel wat landen zetten er actief op in om 'overschotten' van jongeren die niet in de eigen arbeidsmarkt aan de slag kunnen, te vermijden. De meest zichtbare bijdrage van arbeidsmigranten aan ontwikkeling in hun herkomstland zijn de remittances (geldtransfers). Een cruciale voorwaarde voor het slagen van dit ontwikkelingsmodel is het respecteren van de arbeidsrechten van de migranten.

## Triple win

Naast België en de migranten zelf kunnen ook de herkomstlanden winnen bij een soepeler systeem van arbeidsmigratie. De Internationale Organisatie voor Migratie spreekt in dat opzicht over een *triple win*.<sup>30</sup> Het feit dat migratie in de herkomstlanden voor ontwikkelingskanalen zorgt, wordt steeds meer erkend. De 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling (de Duurzame Ontwikkelingsdoelen – SDG's) erkent migratie als 'positieve kracht voor duurzame ontwikkeling'. Ook ontwikkelingsinstellingen als de Wereldbank nemen deze vaststelling als uitgangspunt.

Mensen die migreren, slagen erin hun inkomen aanzienlijk te verhogen. Om die eenvoudige reden is migratie volgens de gerenommeerde ongelijkheidsexpert Branko Milanovic ook een van de belangrijkste instrumenten in de strijd tegen ongelijkheid. Sommige ontwikkelingseconomen zoals de invloedrijke Amerikaanse Michael Clemens gaan nog verder. Volgens Clemens biedt arbeidsmigratie in bepaalde omstandigheden een veel groter perspectief om armoede terug te dringen dan alle andere instrumenten die voorhanden zijn. Dat kan nog veel groter worden wanneer we haar volledige potentieel toelaten.<sup>31</sup>

## ARBEIDSMIGRATIE BIEDT EEN VEEL GROTER PERSPECTIEF OM ARMOEDE TERUG TE DRINGEN DAN ALLE ANDERE INSTRUMENTEN VOOR HANDEN

MICHAEL CLEMENS  
ONTWIKKELINGSECONOOM

Ook in ontwikkelingslanden zelf wordt begrepen dat migratie een belangrijk instrument voor ontwikkeling kan zijn. Zij rekenen op investeringen in hun economie door migranten in het buitenland. Migranten die later terugkeren naar het herkomstland brengen bovendien menselijk kapitaal en nieuwe skills mee. Vaak zetten ze met het geld dat ze in het buitenland gespaard hebben innovatieve ondernemingen met transnationale linken op. Veel Aziatische landen zetten al vele jaren in op arbeidsmigratie als een ontwikkelingsmodel. Een van de grootste exporteurs van arbeidskrachten zijn de Filipijnen. De Filipijnse overheid richtte de *Overseas Workers Welfare Administration* (OWWA) op om het welzijn van de migranten te overzien. Later werd ook het National Reintegration Center for Overseas Filipino Workers opgericht dat migranten die naar de Filipijnen terugkeren bijstaat om te re-integreren. Indiase migranten die in de IT-sector in de VS en Europa werkten, leverden een belangrijke bijdrage aan de groei van de sector in India. Ook in China werden de

meeste internetbedrijven opgericht door teruggekeerde migranten.<sup>32</sup>

## Demografische uitdagingen en ongelijkheid vragen om arbeidsmigratie

Veel ontwikkelingslanden worden geconfronteerd met een zwakke economische vooruitgang gecombineerd met een sterke demografische groei. Elk jaar komen vele duizenden jongeren op een arbeidsmarkt die niet in staat is om hen te absorberen. In West-Afrika vatten elk jaar duizenden jongeren die geen werk vinden in eigen land de levensgevaarlijke reis naar Europa aan. Niet alleen de bevolkingsgroei is daarvan de oorzaak. Drijfveer nummer één blijft de grote economische ongelijkheid: mensen trekken weg uit plaatsen waar de levensstandaard laag is naar plaatsen waar een zekere welvaart en een vraag naar arbeidskrachten is.<sup>33</sup> Heel wat Aziatische landen slaagden er met succes in om de demografische 'overschotten weg te werken' via een model van arbeidsmigratie. Dit beleid biedt diverse voordelen: migranten verdienen in het buitenland hogere lonen, sturen remittances terug, sparen geld voor toekomstige investeringen, doen werkervaring op en leren nieuwe skills bij.<sup>34</sup>



© FLICKR - BOB JAGENDORF

Een soepeler beleid inzake arbeidsmigratie biedt een groot potentieel voor veel ontwikkelingslanden. Zo berekende de Wereldbank dat de voorziene economische groei in Afghanistan tijdens de komende tien jaar slechts de helft van de jaarlijkse 400.000 nieuwe arbeidskrachten kan absorberen. Dat betekent een jaarlijkse migratiedruk van ongeveer 200.000 migranten per jaar. Zonder een systeem van arbeidsmigratie leidt deze situatie hoogst tot een grote irreguliere migratie met beperkte werkgelegenheidskansen en slechte lonen in buurlanden zoals Iran en Pakistan. De Wereldbank pleit voor een schema voor

**MIGRANTEN VERDIENEN IN HET BUITENLAND HOGERE LONEN, STUREN REMITTANCES TERUG, SPAREN GELD VOOR TOEKOMSTIGE INVESTERINGEN, DOEN WERKERVARING OP EN LEREN NIEUWE SKILLS BIJ**

gecontroleerde arbeidsmigratie dat mogelijk maakt dat deze arbeidskrachten voor minstens zes jaar in het buitenland in formele jobs aan de slag kunnen. De Wereldbank benadrukt daarbij de nood aan waardig werk met een gegarandeerd loon. Volgens de Wereldbank kan het aandeel remittances in de Afghaanse economie dan binnen 15 jaar verdrievoudigen. Terugkeermigratie kan de economie aanzienlijk doen groeien via investeringen, extra skills en ondernemerschap.

Volgens de Wereldbank is de EU gezien haar demografische uitdagingen de meest aangewezen bestemmingsregio voor Afghaanse werkers. Het enige obstakel daarvoor is de politieke gevoeligheid na de recente influx van asielzoekers. Volgens de Wereldbank bestaat er echter meer steun in Europese landen voor goed omkaderde arbeidsmigratie dan voor “het afwijzen van Afghaanse asielzoekers die in vele gevallen als economische migranten beschouwd worden”.<sup>35</sup>

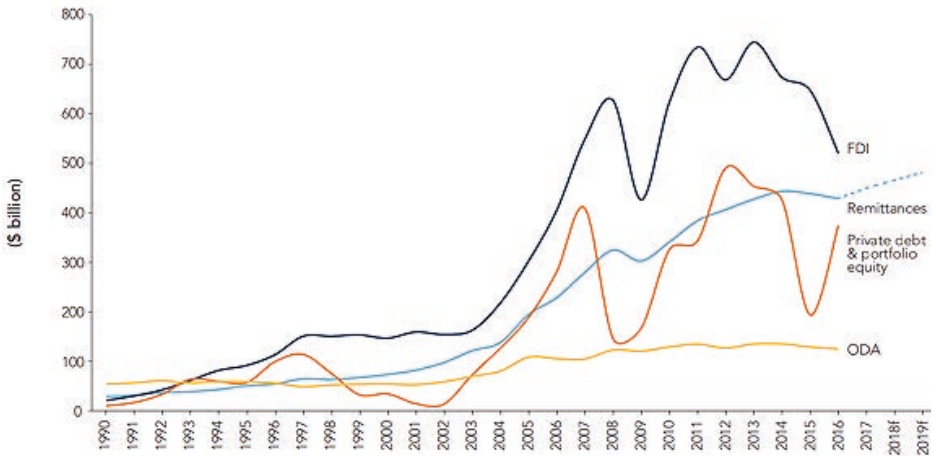
## Arbeidsmigratie draagt bij aan ontwikkeling: remittances

De meest zichtbare bijdrage van arbeidsmigranten aan ontwikkeling zijn de remittances of geldtransfers naar kennissen en familie in de herkomstlanden. In 2019 zullen migranten naar schatting 471 miljard dollar naar ontwikkelingslanden sturen<sup>36</sup>, dit is meer dan drie keer de wereldwijde officiële ontwikkelingshulp. Remittances kunnen de structurele ontwikkelingshulp niet vervangen. Het gaat om private middelen en slechts een beperkt gedeelte gaat naar de meest kwetsbare personen

en de minst ontwikkelde landen. Toch heeft de internationale gemeenschap steeds meer oog voor hun impact op ontwikkeling.

Remittances vormen een onmisbare inkomstenbron voor naar schatting 750 miljoen mensen. Ze worden gebruikt om financiële tegenslagen op te vangen en moeilijke periodes te overbruggen. In veel landen doen remittances dienst als een vorm van sociale bescherming bij gebrek aan goed werkende overheidssystemen. Ze worden geïnvesteerd in het welzijn van de familie, het onderwijs van kinderen en gezondheidszorg en in sommige gevallen de opstart van

REMITTANCE FLOWS TO DEVELOPING COUNTRIES ARE LARGER THAN OFFICIAL DEVELOPMENT ASSISTANCE AND MORE STABLE THAN PRIVATE CAPITAL FLOWS, 1990-2019



Sources: World Bank staff estimates; World Development Indicators. See appendix A for data and forecast methods.  
Note: FDI = foreign direct investment; ODA = official development assistance

ondernemingen. Ook wanneer het geld enkel gebruikt wordt voor de aankoop van consumptiegoederen kan dit positief zijn om de lokale vraag te stimuleren. Een toegenomen consumptie betekent vaak een boost voor de lokale economie.

## REMITTANCES VORMEN EEN ONMISBARE INKOMSTENBRON VOOR NAAR SCHATTING 750 MILJOEN MENSEN

Op macroniveau betekenen remittances een cruciale inkomstenbron in de betalingsbalans van vele landen. Vooral in kleine landen met een grote diaspora is dat het geval. In Nepal zijn de remittances goed voor 30% van het BBP. In Liberia, Gambia en Haïti gaat het om een kwart van het BBP. Remittances zijn een vrij stabiele inkomstenbron want ook in tijden van politieke en economische crisis blijven migranten geld naar hun families opsturen. Remittances zijn zelfs anti-cyclisch, wat wil zeggen dat ze relatief stabiel blijven bij economische shocks. Verschillende studies tonen het belang van remittances aan in conflict- (vb. in Syrië en Afghanistan) en post-conflict-situaties (Liberia en El Salvador) en na natuurrampen (vb. tsunami Sri Lanka, aardbeving Nepal). In Sierra Leone was de groeiende instroom van remittances een belangrijke hulp om het hoofd te

bieden aan de Ebolacrisis. Remittances zijn vaak de eerste vorm van hulp die de getroffen regio bereikt. In fragiele contexten betekenen remittances een levenslijn voor families die leven onder moeilijke omstandigheden.

Algemeen concluderen de meeste studies dat remittances een positieve impact hebben op de strijd tegen armoede. Onderzoek in 71 ontwikkelingslanden geeft aan dat een stijging van 10% van remittances naar een land leidt tot een daling van 3,5% van het aantal mensen dat moet leven met minder dan 1 dollar per dag. In de Filipijnen hebben gezinnen die remittances ontvangen twee tot drie keer grotere kans om uit de armoede te geraken. Gelijkaardige positieve impacts werden vastgesteld in Indonesië en Vietnam. Onderzoek van 11.11.11 in samenwerking met HIVA in 2017 bracht de obstakels op de Belgische remittancesmarkt zoals de hoge transferkosten in kaart en doet aanbevelingen om de ontwikkelingssimpact van remittances te vergroten.<sup>37</sup>

## Brain drain of brain gain?

De migratie van hoogopgeleide mensen kan leiden tot hersenvlucht of *brain drain*. Dat kan leiden tot tekorten aan onder meer gekwalificeerd personeel in gezondheidszorg of onderwijs en aan

ingenieurs in de herkomstlanden. Evengoed zijn er echter studies die concluderen dat de emigratie van hooggekwalificeerd personeel uiteindelijk resulteert in hersenwinst of *brain gain*. Opleidingen die men aanziet als de poort naar het buitenland worden immers populair, er groeien nieuwe gespecialiseerde opleidingen en op termijn ontstaat een overschot aan opgeleiden in deze materie.<sup>38</sup>

Daarnaast worden ook de oorzaken van *brain drain* in vraag gesteld. Onderzoek van het ontwikkelingsinstituut *Center for Global Development* in verschillende Afrikaanse landen geeft aan dat het vertrek van gezondheidswerkers meestal niet de oorzaak is van de gezondheids crisis in rurale gebieden. De meeste opgeleide

## MET EEN GOED MIGRATIEBELEID KUNNEN GEKWALIFICEERDE MENSEN PERSOONLIJK GROEIEN EN TOCH BIJDRAGEN AAN HUN LAND

dokters die migreren werken ofwel in gespecialiseerde medische centra in de grote steden of waren nooit in de gezondheidssector actief. De emigratie van medisch personeel is veeleer een symptoom van de crisis in de gezondheidssector en het gebrek aan carrièremogelijkheden dan de oorzaak ervan. Volgens de

onderzoekers kunnen we de term *brain drain* beter begraven.<sup>39</sup>

In een aantal landen vraagt de uittocht van gezondheidspersoneel toch de nodige aandacht, omdat het een al ernstig tekort nog vergroot. Daarom keurde de Wereldgezondheidsorganisatie in 2010 unaniem de *WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* goed.<sup>40</sup> Deze code is jammer genoeg niet bindend, waardoor de implementatie traag vordert, en ze voorziet ook niet in een financiële vergoeding voor de opleidingskosten. Ontwikkelingslanden verliezen niet alleen gezondheidswerkers, maar ook al schaarse publieke middelen.

Een baan in het buitenland kan echter ook voor een *brain gain* zorgen, want migranten sturen niet alleen geld terug naar hun herkomstlanden. Ze vervullen vaak de rol van tussenpersoon in hun sociale netwerken en zorgen voor een overdracht van nieuwe technische, technologische, economische of culturele kennis en competenties. Migranten en degenen die hun kennis ontvangen in de herkomstlanden verwerven een grotere rol in besluitvorming. Zo dragen ze bij aan gunstige sociale en economische veranderingen. Verschillende West-Afrikaanse landen zetten ministeries op om de diaspora actief te betrekken in hun ontwikkelingsbeleid.<sup>41</sup> Ook donorlanden kunnen daarin een rol spelen. Zo zette

het Duitse ontwikkelingsagentschap GIZ verschillende projecten op om Ghanese migranten te ondersteunen in hun inspanningen voor het herkomstland.<sup>42</sup> Met een goed migratiebeleid kunnen gekwalificeerde mensen persoonlijk groeien en toch bijdragen aan hun land.

## Respect voor arbeids- en sociale rechten: een cruciale voorwaarde

Arbeidsmigranten kunnen hun ontwikkelingsrol pas volop spelen wanneer hun rechten volledig gegarandeerd zijn en ze hun talenten ten volle kunnen benutten in waardige jobs. De arbeidsomstandigheden van de migranten alsook de sociale bescherming die zij al dan niet genieten doen helaas heel wat vragen rijzen. Migranten zijn kwetsbaar voor misbruik zoals onderbetaling, late of zelfs geen betaling en een gebrek aan compensatie bij ziekte of ongeval. Vrouwen zijn extra kwetsbaar. Van de 150 miljoen arbeidsmigranten wereldwijd zijn er 44% vrouwen.<sup>43</sup> Ze komen vaker terecht in ongereguleerde sectoren zoals huishoudelijk werk waar de arbeidsnormen erg zwak zijn. Een gebrekkige toegang tot sociale bescherming en gezondheids- en moederschapszorgen maakt hun situatie alleen maar erger. Problemen als deze belemmeren ook het potentieel van migranten voor hun thuisland.<sup>44</sup> Ze vragen specifieke aandacht van beleidsmakers in herkomst- en bestemmingslanden. Vaak zijn multinationale ondernemingen betrokken in de tewerkstelling van arbeidsmigranten. Zij moeten waardige werkomstandigheden bieden volgens nationale en internationale normen, zoals basisnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de VN-richtsnoeren



**DE EMIGRATIE VAN MEDISCH PERSONEEL IS VEELEER EEN SYMPTOOM VAN DE CRISIS IN DE GEZONDHEIDSSECTOR EN HET GEBREK AAN CARRIÈREMOGELIJKHEDEN DAN DE OORZAAK ERVAN**

inzake het bedrijfsleven en mensenrechten en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Helaas is dat vaak niet het geval (zie Cases Zuid-Afrika en Qatar). Europese overheden hebben de verantwoordelijkheid om van hun ondernemingen te eisen dat ze bij hun activiteiten de mensenrechten respecteren. Een actieve betrokkenheid van de overheid is nodig om van arbeidsmigratie een succes te maken.

## VAN DE 150 MILJOEN ARBEIDSMIGRANTEN WERELDWIJD ZIJN ER 44% VROUWEN

Ook op internationaal niveau gebeurt belangrijk werk. De IAO conventie 189 betreffende waardig werk voor huispersoneel zorgde in veel landen voor een betere bescherming van huishoudpersoneel, een vaak onzichtbare en kwetsbare groep werknemers. De conventie waarborgt onder meer het recht op een minimumloon, zich te verenigen in een vakbond en toegang tot sociale zekerheid. Het belang van deze conventie is groot voor arbeidsmigranten. 11,5 miljoen van de in totaal 67,1 miljoen huishoudwerkers zijn arbeidsmigranten en 8,5 miljoen van hen zijn vrouwen. Sinds de goedkeuring van de conventie is er in verschillende landen betere wetgeving tot stand gekomen, maar de implementatie blijft op veel plaatsen nog een grote uitdaging.<sup>45</sup>



© ERIC MILLER



# CASE 1: FOS Socialistische Solidariteit

## Arbeidsmigratie op de Zuid-Afrikaanse wijn- en fruitplantages

A photograph of a woman in a red shirt and a headscarf working in a vineyard. She is holding a yellow tool and is standing in a row of grapevines. In the background, there are other workers and a small building in a rural setting.

In 2011 telde Human Rights Watch ongeveer 1,5 miljoen migranten in Zuid-Afrika. Ongeveer 75% van deze migranten komt van het Afrikaanse continent. De meeste migranten zijn geboren in Lesotho, Zimbabwe en Mozambique. De voornaamste redenen om naar Zuid-Afrika te migreren zijn onvoldoende arbeidsplaatsen en politieke onrust in het land van herkomst.

### Arbeidsmigranten in onzeker verblijf

Zuid-Afrika is sinds de apartheidperiode een bestemmingsland dat veel arbeidsmigratie kent. De overheid hanteert echter een strikt migratiebeleid. De procedures voor een arbeidskaart of erkenning zijn moeilijk en verlopen langzaam. In combinatie met de hoge kostprijs duwt dit een aanzienlijke groep migranten in een onzeker verblijf. Zonder papieren of met een onzekere status worden zij aangetrokken tot precare jobs waar er weinig vereisten zijn naar opleiding en talenkennis. De graad van tewerkstelling is hoger bij migranten dan bij de lokale bevolking. Toch vind je hen disproportioneel meer terug in de informele

sector of tijdelijke arbeid zoals dag- of stukwerk. Ze hebben ook amper toegang tot sociale voordelen.

## Misbruik en geweld in de landbouwsector

Dat zie je ook in de landbouwsector. Op de wijn- en fruitplantages, een sector die sterk gericht is op export, hebben alle arbeiders het moeilijk. Ze maken lange dagen van 12 uur of meer, werken in een onveilige en ongezonde werkomgeving, kennen een grote werkonzekerheid en worden vaak het slachtoffer van misbruik en geweld. De landarbeiders zijn de meest gemarginaliseerde arbeiders van het land en verdienen nog steeds de laagste lonen op de arbeidsmarkt, ondanks de recente invoering van een nationaal minimumloon onder druk van vakbonden. Het is illustratief dat in de huidige debatten over een nationaal minimumloon landarbeiders uitgesloten worden.

## Geen toegang tot sociale rechten

Daarnaast wordt het de arbeiders erg moeilijk gemaakt zich te organiseren in een vakbond en collectief te onderhandelen. De verregaande flexibilisering van de afgelopen jaren voerde bovendien de druk verder op: steeds minder mensen worden tewerkgesteld en vaste jobs worden vervangen door tijdelijke. De landarbeiders in deze tijdelijke, preciaire jobs hebben bovendien geen toegang tot sociale beschermingsschema's, zoals betaald ziekte- en moederschapsverlof. Van de ongeveer 800.000 landarbeiders zijn 7% arbeidsmigranten. Dit aantal ligt allicht hoger, omdat

## VROUWELIJKE ARBEIDSMIGRANTEN ONDERVINDEN STRUCTUREEL GEWELD EN DISCRIMINATIE GEBASEERD OP GENDER EN NATIONALITEIT

mensen zonder papieren hier niet zijn meegerekend. Door hun onzekere situatie worden zij nog meer uitgebuit dan hun 'inlandse' collega's; ze krijgen vaker tijdelijke of geen contracten, lagere lonen, werken in een gwaza-systeem (uitbetaling per stuk), worden fysiek of seksueel misbruikt.

De schendingen



van mensenrechten zijn legio. De landarbeiders worden daarnaast bedreigd met arrestatie of uitzetting. Zich wenden tot een vakbond, de politie of een klachtenstelsel is quasi onmogelijk, onder andere door de angst om ontdekt te worden als persoon zonder verblijfsrecht. Vrouwen krijgen het nog harder te verduren en worden in sommige gevallen het slachtoffer van seksuele uitbuiting in ruil voor tewerkstelling. Ze ondervinden structureel geweld en discriminatie gebaseerd op gender en nationaliteit. Door de grote economische ongelijkheid en het gebrek aan formele jobs krijgt Zuid-Afrika daarnaast te kampen met golven van xenofobie. Dit gaat gepaard met extreme uitbarstingen van geweld tegen migranten en discriminatie op grote schaal.

## Wetgeving naleven

Nochtans kent Zuid-Afrika een progressieve arbeidswetgeving. Ze wordt echter te weinig afgedwongen en afgeschermd voor migranten, waardoor de situatie voor arbeidsmigranten onzeker en moeilijk blijft. Zuid-Afrika heeft nood aan een arbeids- en migratiebeleid dat migranten beschermt, gelijke rechten toekent en toegang geeft tot basisdiensten. FOS-partners CSAAWU (vakbond van landarbeiders in de West-Kaap) en *Women on Farms Project* komen op voor de rechten van alle landarbeiders, of ze nu vrouw, man, Zuid-Afrikaan of migrant zijn. Omdat arbeidsmigranten nog kwetsbaarder zijn dan hun Zuid-Afrikaanse collega's, heeft CSAAWU een specifiek project opgezet dat arbeidsmigranten verenigt, ondersteunt en verdedigt.

## CASE 2: Wereldsolidariteit Rechten van arbeidsmigranten in Qatar, sociale organisaties boeken vooruitgang

### Een mensonwaardig leven voor migrantenarbeiders

In volle voorbereiding van het WK-voetbal van 2022 bouwt Qatar een aantal grote voetbalstadions. Het land stelt hiervoor een leger werkkrachten tewerk: een kleine twee miljoen migrantenarbeiders zwoegen in mensonwaardige, ongezonde en onveilige omstandigheden. Sinds de start van de bouw lieten al 1.200 arbeiders het leven, op of naast de bouwplaatsen.

Sinds 2014 werken de partners van Wereldsolidariteit en ACV-BIE (Bouw, Industrie en Energie) in India en Nepal nauw samen rond de problematiek in Qatar. Niet gek als je weet dat er ongeveer 400.000 Nepalese en 500.000 Indiase arbeiders aan het werk zijn. Ze doen dit samen met het Internationale Vakverbond (IVV) en de Internationale Federatie van Bouw en Houtwerkers (BWI). In 2014 startte het IVV een klachtenprocedure bij de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) om deze wantoestanden aan te klagen. Dankzij deze internationale druk zette Qatar een aantal belangrijke stappen voorwaarts op het vlak van wetgeving.

### De afschaffing van het *kafala*-systeem, conflictenbemiddeling, geschreven contracten, minimumlonen en rechten voor huispersoneel

Recent werd een nieuwe wet op de regulering van migrantenarbeid aangenomen. Het grote probleem in de vorige wetgeving was het fameuze *kafala*-systeem: migranten kwamen terecht in een systeem van moderne slavernij, ze werden bijna eigendom van hun werkgever. Ze hadden niet het recht om van werkgever te veranderen of om het land te verlaten, tenzij de werkgever akkoord ging. Als die van slechte wil was, kon de werknemer/ster geen kant op. De nieuwe wet stelt de voorwaarden vast voor de aankomst, het verblijf en het vertrek van migranten. Iedere werknemer kan voortaan van werkgever veranderen of het land verlaten. Er is ondertussen ook nieuwe wetgeving over bemiddeling in geval van arbeidsconflicten, of het nu gaat over migranten die van werkgever willen veranderen of het land willen verlaten.

Voor arbeidscontracten komt er een centraal register bij de overheid. Dat moet ervoor zorgen dat migranten nu geschreven contracten krijgen die de werkgever niet zomaar ongedaan kan maken of totaal kan wijzigen. Bovendien zal er een minimumloon vastgesteld worden dat als basis geldt voor alle arbeiders/sters in het land. Afwijkingen op basis van herkomst zijn voortaan niet meer mogelijk. Ten slotte kwam er ook een nieuwe wet die de arbeidsrechten van huispersoneel in Qatar regelt. Ook zij krijgen nu contracten. Hun maximaal aantal werkuren per dag wordt beperkt tot 10 uur, met het recht op minstens één rustdag per week en 3 weken vakantie per jaar. Een kleine revolutie in de golfstaat.

**SINDS DE START VAN  
DE BOUW LIETEN  
AL 1.200 ARBEIDERS  
HET LEVEN**

### **Veel woorden, nu nog de daden**

De wetten zijn dus al aangepast in de goede richting. Maar op het terrein worden ze nog lang niet overal toegepast. De betrokken vakbonden en sociale bewegingen blijven dus waakzaam en zetten sterk in op preventie en informatie. Ze informeren de migrantenarbeiders vóór hun vertrek en ze zetten in Qatar zelf centra op waar migranten terecht kunnen voor informatie en bescherming. Ze zorgen ook voor opvang bij terugkeer.

Ook positief is dat de IAO en de Qatarese overheid nu een samenwerkingsovereenkomst afsloten voor de periode 2018-2020. Die samenwerking moet ervoor zorgen dat de nieuwe wetgeving geen dode letter blijft. In het kader van de samenwerking komt er een IAO-kantoor in Qatar dat specifiek zal toezien op de uitvoering van al die wetswijzigingen en de overheid zal bijstaan bij het versterken van hun arbeidsinspectie op de bouwerven.

De internationale druk heeft dus effectief geloond. Het blijft echter afwachten of dit ook als voorbeeld zal dienen voor andere landen in de regio, zoals Saudi-Arabië en de Verenigde Arabische Emiraten, waar *kafala* en dus moderne slavernij nog steeds gangbaar is.



## Regionale mobiliteit, motor van ontwikkeling in de Sahel

Arbeidsmigratie is niet enkel een Zuid-Noordverhaal. Ook mobiliteit binnen een regio kan een motor van ontwikkeling zijn. Dat wordt ook in ontwikkelingslanden sinds lang begrepen. De Rwandese president Paul Kagame kondigde bij zijn aanstelling als voorzitter van de Afrikaanse Unie inspanningen aan om visumvrij verkeer binnen Afrika mogelijk te maken in 2018.<sup>46</sup> Migratie tussen Afrikaanse landen heeft altijd al een belangrijke rol gespeeld als inkomensstrategie voor vele Afrikanen. Het Europees beleid kan deze regionale mobiliteit ondersteunen. In de praktijk gebeurt helaas vaak het omgekeerde.

**HET EUROPESE  
BELEID MOET  
REGIONALE MOBI-  
LITEIT IN AFRIKA  
ONDERSTEUNEN.  
HELAAS GEBEURT  
HET OMGEKEERDE**

De Europese Unie voerde de laatste jaren de druk op om de Afrikaanse migratie naar Europa tegen te gaan en investeerde miljoenen in projecten van grensbewaking in de Sahel-regio. In de berichtgeving lijkt het alsof alle migranten in de Noord-Afrikaanse regio op weg zijn naar Europa. De realiteit is echter een pak complexer. Slechts tussen de 20 en de 35% van de migranten in de regio geven aan naar Europa te willen.<sup>47</sup> Misbruik en mensenrechtenschendingen in landen als Libië dwingen echter veel migranten om naar Europa verder te reizen.

Gemeenschappen in de Sahara, de Sahel en West-Afrika zijn al eeuwen afhankelijk van seizoenmigratie naar andere landen in de regio. Tijdens moeilijke seizoenen in de landbouw gaan duizenden mensen op zoek naar werk in buurlanden om later terug te keren. Migratie is voor hen een belangrijke adaptatiestrategie om de gevolgen van klimaatverandering en economische schokken op te vangen. In de volgende jaren zal het belang daarvan alleen maar toenemen. De repressieve aanpak van de Europese Unie dreigt echter ook deze belangrijke overlevingsstrategie ondergronds en in de handen van de smokkelaars te duwen. Want bevolkingsgroepen die al eeuwenlang migreren botsen op de muren in de woestijn.<sup>48</sup>

Onderzoeksinstituten zoals het Nederlandse Clingendael en de *European Council on Foreign Relations* (ECFR) waarschuwen voor de risico's van dit beleid en pleiten voor een ommezwaai in de Europese aanpak. Eerder dan migratie te bestrijden, is er nood aan een geïntegreerd beleid dat de transnationale mobiliteit en handel in de regio beter organiseert: regionale legale migratiemogelijkheden creëren en versterken, bestaande informele arbeid normeren gecombineerd met investeringen in de landbouw en industrie. Dit plan zou een vorm van circulaire migratie creëren die het risico op gevaarlijke reizen en uitbuiting in de informele economie vermindert. Zowel de migrant zelf als de ontvangende landen kunnen daarbij winnen. De EU kan de landen in de regio ondersteunen om dit beleid uit te werken. Zo kan de EU de Marokkaanse overheid bijstaan in haar inspanningen om Afrikaanse migranten te regulariseren en inspanningen leveren om migranten in Algerije en Libië beter te beschermen. Ook het versterken van de sociale bescherming van migranten en de exporteerbaarheid van sociale rechten (zoals pensioenen) is noodzakelijk.

## Geen migratiebeleid zonder tweerichtingsverkeer

Het openen van legale kanalen naar Europa is noodzakelijk om met de herkomstlanden tot een echte samenwerking inzake migratie te komen. Het *European Centre for Development Policy Management* stelt vast dat er een gebrek aan vertrouwen bestaat tussen de Afrikaanse landen en de EU omdat de EU slechts mondjesmaat tegemoetkomt aan Afrikaanse vragen naar meer legale migratiemogelijkheden.<sup>49</sup> Volgens Gerald Knaus, die gezien wordt als de architect van het vluchtelingenakkoord tussen de EU en Turkije, kunnen enkel akkoorden inzake grootschalige legale migratie leiden tot echte partnerschappen inzake migratie én medewerking inzake terugkeer.<sup>50</sup>


Dat beseft ook de Europese Commissie in het *Partnership Framework with third countries under the European Agenda on Migration*: “Credible action inside the EU – to show that legal pathways exist – is critically important to achieve our external goals. The EU needs to put in place pathways for people to come to the EU legally – whether to seek international protection, or to seek work, education, research or investment opportunities.”<sup>51</sup> In de Valletta Action Agenda verbindt de EU zich tot het promoten van reguliere migratiekanalen en mobiliteit tussen de EU en Afrikaanse landen.<sup>52</sup> Helaas vertaalt dit pleidooi voor legale toegangswegen zich

### HET PLEIDOOI VOOR LEGALE TOEGANGSWEGEN VERTAALT ZICH NAUWELIJKS IN CONCRETE BELEIDSMATREGELEN VAN DE EU EN DE LIDSTATEN

nog te weinig in concrete beleidsmaatregelen van de EU en haar lidstaten. Hoewel dit een van de grote prioriteiten is in de Europese Agenda voor Migratie gaat er binnen het *EU Emergency Trust Fund* die deze agenda moet implementeren slechts 3% van de fondsen naar projecten rond legale toegangswegen.<sup>53</sup>

Er is bovendien een zekere openheid in het migratiebeleid nodig om te komen tot meer circulaire migratie. Het vrij verkeer van personen binnen de EU zorgt bijvoorbeeld voor veel circulaire mobiliteit tussen de verschillende lidstaten. Een gesloten beleid zorgt ervoor dat veel mensen, eens ze een land binnen geraken, kiezen voor een permanent verblijf. Zo zorgde het invoeren van strenge visumvereisten in Spanje in 1991 ervoor dat veel Marokkaanse migranten die voordien heen en weer migreerden zich permanent vestigden en ook hun families lieten overkomen.<sup>54</sup>





Migratie is een belangrijke adaptatiestrategie om de gevolgen van klimaatverandering en economische schokken op te vangen



3

**Naar een  
migratiebeleid  
dat werkt**

Op verschillende niveaus tekent zich een politiek momentum aan om werk te maken van een beter beleid inzake arbeidsmigratie. In de praktijk en de onderzoeksliteratuur bestaan heel wat inspirerende praktijken en voorstellen. We bespreken er enkele en stellen enkele kernprincipes voor die deel moeten uitmaken van een toekomstig arbeidsmigratiebeleid.

## Window of opportunity

Op verschillende politieke niveaus tekent zich een *window of opportunity* af om werk te maken van een soepeler beleid inzake arbeidsmigratie.

Op het internationale niveau erkent de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling (de SDG's) migratie als 'positieve kracht voor duurzame ontwikkeling'. Alle VN-lidstaten engageerden zich in deze agenda tot doelstelling 10.7: 'het faciliteren van legale en veilige migratieroutes' en 8.8: 'het beschermen en bevorderen van veilige en gezonde werkomstandigheden voor alle werknemers, met inbegrip van arbeidsmigranten, in het bijzonder vrouwelijke migranten'. Daarnaast lopen in het kader van de *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* internationale onderhandelingen die op 11 december 2018 moeten leiden tot het eerste omvattende

wereldwijde akkoord over migratie. In het draft-akkoord wordt doelstelling 5 volledig gewijd aan het creëren van legale toegangswegen. Het akkoord wil "arbeidsmigratie faciliteren voor alle opleidingsniveaus rekening houdend met de ontwikkelingskansen die migratie biedt en de demografisch verschillende realiteiten in verschillende regio's."

## HET GLOBAL COMPACT FOR MIGRATION WIL ARBEIDSMIGRATIE FACILITEREN VOOR ALLE OPLEIDINGSNIVEAUS

Op Europees niveau moedigt de Europese Commissie de lidstaten aan om een soepeler beleid inzake arbeidsmigratie te voeren. De *EU Agenda on Migration* benadrukt het belang van arbeidsmigratie en stelt dat het Europese migratiebeleid de ontwikkeling van de herkomstlanden moet ondersteunen.<sup>55</sup>

In eigen land pleitte minister van Ontwikkelingssamenwerking Alexander De Croo voor meer economische migratie. Volgens de minister wordt iedereen beter van arbeidsmigratie.<sup>56</sup>

**“MIGRATION HOLDS ONE OF THE GREATEST POTENTIALS FOR THE FUTURE DEVELOPMENT OF MANKIND”<sup>57</sup>**

ALEXANDER DE CROO

De federale Adviesraad voor Beleidscoherentie ten gunste van Ontwikkeling roept de Belgische overheid in een advies over Migratie en ontwikkeling op om werk te maken van een beleid van arbeidsmigratie voor zowel voor laag-, midden- als hooggeschoolden. De adviesraad pleit voor een systeem met een sterk ontwikkelingsperspectief dat mogelijk maakt dat migranten vlot contact kunnen houden met het herkomstland en verwijst daarbij naar het Zweedse beleid (zie onder) als goed voorbeeld.<sup>58</sup> In zijn laatste beleidsnota schreef ook staatssecretaris Francken dat “het stimuleren van geschoolde arbeidsmigratie, op maat van onze ondernemingen, grote prioriteit verdient”.

Sinds het in voege treden van de zesde staatshervorming zijn de regio's bevoegd voor het arbeidsmigratiebeleid. Vlaanderen kan dus een eigen arbeidsmigratiebeleid in lijn met de Europese regelgeving uittekenen. Dit biedt een kans om werk te maken van een beleid dat werkt voor zowel ons land als de migranten en de landen in het Zuiden.

Hier bespreken we inspirerende voorstellen uit de praktijk in het buitenland en innovatieve voorstellen uit de onderzoeksweld. Ten slotte stellen we enkele kernprincipes voor die deel moeten uitmaken van een toekomstig arbeidsmigratiebeleid.



© FLICKR - ILO

# 1

## Het Zweedse vraaggedreven model

Van alle OESO-lidstaten heeft Zweden sinds een aantal jaren een van de meest open systemen van arbeidsmigratie. In 2008 werd een nieuwe wetgeving ingevoerd die het gemakkelijker moest maken voor Zweedse werkgevers om mensen van buiten de EU aan te werven. De belangrijkste wijziging is dat Zweedse werkgevers zelf kunnen beslissen om iemand uit een derde land aan te nemen zonder arbeidsmarktonderzoek en tussenkomst van een overheidsagentschap bij bijvoorbeeld het samenstellen van een knelpuntenlijst.<sup>59</sup> De tewerkstelling valt

onder de arbeidsvoorwaarden die gelden volgens de collectieve arbeidsovereenkomsten in Zweden. Na vier jaar werken in Zweden krijgen arbeidsmigranten de mogelijkheid om een permanent verblijf in Zweden te verkrijgen. Arbeidsmigranten kunnen ook hun gezinsleden naar Zweden meenemen. Ook zij hebben het recht om te werken. Dit nieuwe vraaggedreven model zorgde effectief voor een toename van arbeidsmigratie zonder dat de positie van lokale werknemers in het gedrang kwam.<sup>60</sup> Het aantal arbeidsmigranten is sinds de invoering relatief



stabiel gebleven rond de 15.000 mensen per jaar. In 2016 ging het om 12.985 mensen.<sup>61</sup>

Het Zweedse voorbeeld geeft aan dat ook de sectoren met vooral laaggeschoolde arbeid, waar voordien een grote informele economie bestond, profiteren van meer legale arbeidsmigratie. In 2014 werden onder het systeem werkvergunningen verschaft aan 12.094 mensen van buiten de EU. Ongeveer 4.312 daarvan waren laaggeschoolden zoals arbeidskrachten in de landbouw, schoonmakers, koks, obers en huishoudwerkers.<sup>62</sup> Studies tonen aan dat arbeidsmigratie een positieve impact heeft op een groot aantal sectoren. Jaarlijks dragen arbeidsmigranten bijna 1 miljard euro bij aan de Zweedse economie. De belangrijke organisatie van bedrijven Stockholm Chamber of Commerce pleit er dan ook voor om het systeem van arbeidsmigratie te beschermen en verder te ontwikkelen.<sup>63</sup>

## JAARLIJKS DRAGEN ARBEIDSMIGRANTEN BIJNA 1 MILJARD EURO BIJ AAN DE ZWEEDSE ECONOMIE

In de hervorming van het arbeidsmigratiebeleid werd het ‘versterken van de ontwikkelingsimpact in de herkomstlanden’ via circulaire migratie als expliciete doelstelling opgenomen. Circulaire migratie wordt daarbij niet gezien als het opzetten van tijdelijke, specifieke programma’s, maar als een structureel beleid dat een vlotte heen-en-weer-mobiliteit tussen Zweden en de herkomstlanden mogelijk maakt.<sup>64</sup> De Zweedse overheid heeft goed begrepen dat een opener migratiebeleid automatisch voor meer circulaire migratie zorgt.

Volgens de OESO is het Zweedse systeem een model waar andere landen van kunnen leren.<sup>65</sup> FAIRWORK Belgium, dat zich inzet voor de rechten van werknemers zonder wettig verblijf in België, werkte een concreet voorstel uit gebaseerd op de uitgangspunten van het Zweedse model, aangepast aan de Belgische context.<sup>66</sup>

Het Zweedse voorbeeld biedt dus veel voordelen, zowel voor de betrokken migranten als voor de werkgevers. Het volledig verlaten van enige toets aan de lokale arbeidsmarkt (bijv. aan de hand van een lijst met knelpuntberoepen) is echter verregaand. Zweden blijft bovendien net als België slecht scoren op vlak van werkloosheidscijfers bij in het land aanwezige migranten.<sup>67</sup>

# 2

## 'A Global Skills Partnership'

Het Amerikaanse onderzoekscentrum *Center for Global Development* (CGD) werkte een eigen model uit dat arbeidsmobiliteit tussen rijke en ontwikkelingslanden moet faciliteren. Een '*Global skills partnership*' is een bilateraal akkoord tussen twee landen over arbeidsmigratie binnen een specifieke arbeidssector. Uitgangspunt is dat een werkgever al dan niet samen met de overheid in het ontvangende land investeert in de opleiding van toekomstige arbeidskrachten (bijv. opleiding verpleegkunde) in het herkomstland. In ruil daarvoor kan de werkgever rekenen op de arbeid van een aantal werknemers gedurende een al dan niet afgebakende periode.

Dit levert twee voordelen op. De marktwaarde van de arbeid die gepresteerd wordt in het ontvangende land is een veelvoud van dezelfde arbeid in het herkomstland. Ten tweede zijn de kosten om iemand op te leiden in het herkomstland vele malen lager. Het herkomstland profiteert van een meer kwaliteitsvolle opleiding en grotere toegang naar opleidingen die bij voorts ongewijzigd beleid onbetaalbaar zijn voor veel van haar burgers.<sup>68</sup> Het CGD-voorstel werd door VN-secretaris-generaal Antonio Guterres naar voor geschoven als een beloftevol idee in het kader van de onderhandelingen van het *Global Compact on Migration*.<sup>69</sup>



© FLICKR - C.A. NADON

# 3

## 'Triple Win project': verplegers naar Duitsland



© FLICKR - JUAN KARLO REYES

In Duitsland loopt sinds 2013 het *Triple Win*-programma. Dit is een project dat verplegers uit Tunesië, de Filipijnen en Bosnië-Herzegovina – drie landen met een surplus en grote werkloosheid bij verplegingspersoneel – aan de slag helpt gaan in Duitse ziekenhuizen die nu al sterk getroffen worden door een gebrek aan arbeidskrachten. De laatste jaren werden zo 1.000 verplegers naar Duitsland gehaald.

Het project wordt uitgevoerd door het Duitse Ontwikkelingsagentschap (GIZ) en het Duitse Agentschap voor Tewerkstelling. GIZ bereidt de verplegers in het herkomstland voor op hun nieuwe start met taalcursussen en informatie over het werklevens in Duitsland. Het agentschap helpt ook met het indienen van de visumaanvraag en andere formaliteiten. In Duitsland zelf wordt samengewerkt met de Duitse ziekenhuisfederatie en de ngo Caritas.<sup>70</sup>



# 4

## Arbeidsmigratie als klimaatadaptatie

Circulaire (arbeids)migratie kan een antwoord bieden aan regio's die getroffen worden door klimaatverandering. Zeker in het geval van landdegradatie en woestijning kan circulaire en seizoensgebonden migratie een belangrijke strategie zijn om weggevallen inkomsten uit de landbouw op te vangen.

### **CIRCULAIRE (ARBEIDS) MIGRATIE KAN EEN ANTWOORD BIEDEN AAN REGIO'S DIE GETROFFEN WORDEN OOR KLIMAAT-VERANDERINGEN**

Een interessant voorbeeld in dit verband is het *Temporary Circular Labour Migration*-project dat in 2001 opgestart werd door de Spaanse landbouwer vakbond *Union de Pagesos* om tekorten in de Catalaanse fruitsector op te vangen. Het project richtte zich daarvoor tot gemeenschappen die kwetsbaar zijn voor de effecten van klimaatverandering in Colombia, Marokko en Roemenië. Daarbij werd extra aandacht geschonken

aan de positieve ontwikkelingsimpact van de migratie. Zowel voor als na hun aankomst in Spanje werden de migranten intensief begeleid en geïnformeerd over hun rechten. Via specifieke trainingen werden de migranten bovendien nieuwe skills aangeleerd zodat ze bij hun terugkeer hun inkomen konden diversifiëren om minder kwetsbaar te zijn voor klimaatverandering. Op die manier is er minder nood aan een permanente migratie. De arbeidsmigranten werden ook begeleid in een duurzame investering van hun remittances. Tijdens hun verblijf in Spanje konden hun landbouwgronden in het herkomstland zich herstellen. Jaarlijks namen zo'n 1.500 mensen deel. Het project werd ondersteund door de Internationale Organisatie voor Migratie en de Europese Commissie. De Europese Commissie ziet in het *Temporary Circular Labour Migration*-project een best practice voor andere landen.<sup>71</sup>



# Aanbevelingen

KRACHTLIJNEN VOOR EEN MIGRATIEBELEID  
DAT WERKT VOOR NOORD EN ZUID

## 1. ZET STAPPEN NAAR EEN SOEPELE ARBEIDS- MIGRATIE IN BELGIË

- Maak werk van een ambitieuze wetgeving in de gewesten die arbeidsmigratie mogelijk maakt.
  - Voor zowel hoog-, midden- als laagopgeleide derdelanders.
  - Met vrijstelling van een individueel arbeidsmarktonderzoek in geval van knelpuntberoepen. De overheid maakt daarom werk van een dynamische en specifieke knelpuntenlijst in overleg met de sociale partners.
  - Onder dezelfde arbeidsvoorwaarden met onder meer gelijke verloning zoals die is vastgelegd in de betreffende sector (cao) en een gelijke toegang tot sociale zekerheid en pensioen.
- Met een tijdelijk verblijfsrecht van vier jaar (in plaats van huidige geldigheidstermijn van één jaar) dat nadien verlengbaar is en na een bepaalde periode van tewerkstelling (bijv. acht jaar) uitmondt in een permanent verblijfsrecht. Het tijdelijk verblijfsrecht vervalt als de tewerkstelling wordt beëindigd en als na zes maanden job-searchtijd geen nieuw werk gevonden is.
- Met de mogelijkheid om binnen de geldigheid van zijn verblijfsvergunning van werkgever te veranderen.
- Met de mogelijkheid om binnen een afgebakende periode (bijv. zes maanden) na de afloop van zijn/haar tewerkstelling een nieuwe werkgever in België te zoeken.
- Met de mogelijkheid om bij een verblijf langer dan zes maanden ook de gezinsleden mee te nemen.



- Ook zij krijgen het recht om werk te zoeken.
- Met vormingen en informatievoorziening voor vertrek en/of bij aankomst die onder meer focussen op de Belgische arbeidsmarkt, de sociale dialoog en de arbeids-, sociale zekerheids- en belastingrechten en -plichten van de arbeidsmigrant.
- Onderzoek de mogelijkheid voor werknemers zonder wettig verblijf die actief zijn in de informele economie om in te stappen in het nieuwe systeem in lijn met duidelijke bepalingen opgenomen in een reglementair kader. Daarvoor kan inspiratie gezocht worden bij de bestaande regelgeving in Frankrijk, Spanje en Portugal.
- Zorg ervoor dat het beleid inzake studentenmigratie een geïntegreerd geheel vormt met het Vlaamse beleid inzake arbeidsmigratie. Studenten die na het behalen van hun diploma de Vlaamse arbeidsmarkt willen betreden moeten daar de kans toe krijgen.
- Volgens de nieuwe Europese Richtlijn 2016/801 zullen pas afgestudeerde studenten, zodra de richtlijn wordt omgezet, negen maanden hebben om werk te vinden in hun sector. Dit moet minstens verlengd worden tot een jaar.

## 2. START PILOOTPROJECTEN IN SAMENWERKING MET DE BELGISCHE ONTWIKKELINGSSAMENWERKING DIE CIRCULAIRE ARBEIDSMIGRATIE MOGELIJK MAKEN VOOR SPECIFIEKE BEROEPS-CATEGORIËN.

- Hiervoor kan financiering gezocht worden via het *EU Emergency Trust Fund for Africa*.
- Onderzoek de mogelijkheid om daarbinnen expliciet doelgroepen en regio's op te nemen die kwetsbaar zijn voor klimaatverandering.
- Garandeer daarin gelijke arbeidsvoorwaarden en een goed toezicht om misbruik uit te sluiten.

## 3. BESCHERM ARBEIDSEN SOCIALE RECHTEN, HIER EN IN HET ZUIDEN

- Ratificeer en implementeer de internationale verdragen ter bescherming van arbeidsmigranten:
  - VN-Conventie ter Bescherming van de Rechten van alle arbeidsmigranten en hun families;
  - IAO-Conventie 143 betreffende misbruiken bij arbeidsmigraties en de bevordering van gelijkheid van kansen en van behandeling van migrerende arbeiders;
  - IAO Recommendation 204 betreffende de transitie van de informele naar de formele economie.
- Maak de nodige middelen vrij voor voldoende controles om mogelijke misbruiken op de Belgische arbeidsmarkt te voorkomen.
- Zorg ervoor dat de arbeidsrechten van mensen zonder wettig verblijf op een veilige manier afdwingbaar zijn. Versterk sociale inspectiediensten en zorg ervoor dat zij in vertrouwen kunnen werken zodat slachtoffers niet moeten vrezen om uitgewezen te worden wanneer zij een klacht indienen. Dat betekent dat het werk van de sociale inspectie gescheiden gebeurt van de inspectie van het verblijfsrecht.
- Waak erover dat de Dienst Vreemdelingenzaken de rechten van migranten – onder meer de uitbetaling van lonen

voor gepresteerde arbeid – faciliteert. Deze doelstelling moet prioriteit krijgen in geval van een eventuele uitwijzing.

- Garandeer gelijke toegang voor migranten tot sociale bescherming. Zorg ervoor dat sociale rechten zoals pensioenen exporteerbaar zijn.
- Houd rekening met de extra kwetsbare positie van vrouwelijke arbeidsmigranten en neem gepaste maatregelen om misbruik en uitbuiting van vrouwelijke migranten te voorkomen.
- Pas de WHO-gedragscode bij de internationale aanwerving van gezondheidspersoneel toe en voorzie in een financiële vergoeding voor de landen waar de gezondheidswerkers vandaan komen, als het gaat om lage- of middeninkomenslanden.
- Zorg voor gegarandeerde *due diligence* door Belgische bedrijven wereldwijd aan de hand van een wet die verder gaat dan bovenstaande ESG-verplichtingen. Haal daarvoor de mosterd bij Frankrijk, die een verregaande wet stemde in 2017, gebaseerd op de *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*.
- Pleit voor en neem een proactieve houding in discussies rond een bindend VN-verdrag voor bedrijven en mensenrechten.

#### 4. ONDERSTEUN REGIONALE MOBILITEIT IN HET ZUIDEN

- Ondersteun ontwikkelingslanden in het uitwerken van een beleid rond regionale migratie. Versterk regionale circulaire migratie en faciliteer inspanningen van lokale overheden om migratieroutes veiliger te maken, visumvoorwaarden weg te werken, de verblijfssituaties van migranten te regulariseren en migranten beter te beschermen.
- Help zendende en ontvangende ontwikkelingslanden bij het uitbouwen van sterke sociale beschermings-systemen, waar ook migranten in opgenomen worden.
- Ondersteun of onderneem geen beleidsmaatregelen die mobiliteit in het Zuiden belemmeren (cf. *Niger Trust Fund*). Eerder dan te pleiten voor strengere visumvoorwaarden moet er ingezet worden op het versterken van visumvrije zones zoals de ECOWAS.

# Eindnoten

- 1 UNHCR, Situations Mediterranean. <https://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean>
- 2 IOM, Missing Migrants. <https://missingmigrants.iom.int/region/mediterranean>
- 3 VOA, IOM Head: People Smugglers Make \$35 Billion a Year on Migrant Crisis, 31/05/2017. <https://www.voanews.com/a/people-smugglers-thirty-five-billion-dollars-year-migrant-crisis/3881457.html>
- 4 11.11.11, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Caritas International, Oxfam-Solidariteit, Briefingpaper Hervestiging, 25/10/2017. [http://www.11.be/downloads/doc\\_download/1998-briefing-paper-hervestiging-veilige-routes-voor-mensen-op-de-vlucht](http://www.11.be/downloads/doc_download/1998-briefing-paper-hervestiging-veilige-routes-voor-mensen-op-de-vlucht)
- 5 Vluchtelingenwerk Vlaanderen, standpuntnota Humanitaire visa, 03/2018. [https://www.vluchtelingenwerk.be/system/tdf/vluchtelingenwerk-vlaanderen\\_standpunt-humanitaire-visa\\_2018.pdf?file=1&type=document](https://www.vluchtelingenwerk.be/system/tdf/vluchtelingenwerk-vlaanderen_standpunt-humanitaire-visa_2018.pdf?file=1&type=document)
- 6 MPI, Welcome to Work? Legal Migration Pathways for Low-Skilled Workers, januari 2018. <https://www.migrationpolicy.org/research/welcome-work-legal-migration-pathways-low-skilled-workers>
- 7 Myria, Migratie in cijfers en in rechten 2017, juni 2017. [http://www.myria.be/files/Hoofdstuk\\_6.pdf](http://www.myria.be/files/Hoofdstuk_6.pdf)
- 8 Europese Commissie, Legale migratie: Commissie daagt België voor Hof van Justitie wegens niet-overnemen van gemeenschappelijke regels voor werknemers van buiten EU, juli 2017. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1953\\_nl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1953_nl.htm)
- 9 Minister van Werk, Economie en Consumenten, Kris Peeters en Theo Francken werken aan gecombineerde-werk-en-verblijfsvergunning-voor buitenlandse werknemers. <http://www.krispeeters.be/portfolio/kris-peeters-en-theo-francken-werken-aan-gecombineerde-werk-en-verblijfsvergunning-voor>
- 10 Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, 29/03/2018. <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/3014/54K3014001.pdf>
- 11 Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, Algemene Beleidsnota Asiel en Migratie, 19/10/2017. <http://www.dekamer.be/doc/FLWB/pdf/54/2708/54K2708017.pdf>
- 12 VBO, De krapte op onze arbeidsmarkt valt niet te ontkennen, 12/02/2018. [http://www.vbo-feb.be/actiedomeinen/arbeidsmarkt--werkgelegenheid/arbeidsmarkt--werkgelegenheid/de-krapte-op-onze-arbeidsmarkt-valt-niet-te-ontkennen\\_2018-13-02/](http://www.vbo-feb.be/actiedomeinen/arbeidsmarkt--werkgelegenheid/arbeidsmarkt--werkgelegenheid/de-krapte-op-onze-arbeidsmarkt-valt-niet-te-ontkennen_2018-13-02/)
- 13 Myria, Migratie in cijfers en in rechten 2017, juni 2017. [http://www.myria.be/files/Hoofdstuk\\_6.pdf](http://www.myria.be/files/Hoofdstuk_6.pdf)
- 14 Universiteit Antwerpen, Centrum voor Sociaal Beleid, Het aanpakken van arbeidsmarkttekorten door migratie in België, 2010. [http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk\\_2011\\_2\\_03.pdf](http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2011_2_03.pdf)

- 15 Vlaamse overheid, Lijst beroepen voor versoepelde procedure arbeidskaarten in het Vlaamse Gewest. [https://www.werk.be/sites/default/files/migratie\\_lijstknelpuntberoepen.pdf](https://www.werk.be/sites/default/files/migratie_lijstknelpuntberoepen.pdf)
- 16 Vlaamse Regering, Beleidsnota 2014-2019: Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie, 2014.
- 17 Europese Commissie, European Agenda for the Integration of Migrants, juli 2011. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-11-530\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-530_en.htm)
- 18 Europese Commissie, European Agenda on Migration, 13/05/2015. [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/communication\\_on\\_the\\_european\\_agenda\\_on\\_migration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf)
- 19 Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, Algemene Beleidsnota Asiel en Migratie, 19/10/2017. <http://www.dekamer.be/doc/FLWB/pdf/54/2708/54K2708017.pdf>
- 20 Trends, Confederatie: '20.000 bouwvakkers te kort', 17/01/2017. <http://trends.knack.be/economie/bedrijven/confederatie-20-000-bouwvakkers-te-kort/article-normal-802751.html>
- 21 Departement Werk en Sociale Economie, De Vlaamse Arbeidsmarkt na 2020, 1/03/2016. [https://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/de\\_vlaamse\\_arbeidsmarkt\\_na\\_2020.pdf](https://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/de_vlaamse_arbeidsmarkt_na_2020.pdf)
- 22 Departement Werk en Sociale Economie, De Vlaamse Arbeidsmarkt na 2020, 1/03/2016. [https://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/de\\_vlaamse\\_arbeidsmarkt\\_na\\_2020.pdf](https://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/de_vlaamse_arbeidsmarkt_na_2020.pdf)
- 23 Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg, Naar een hervorming van de toegang tot de gezondheidszorg voor mensen zonder wettig verblijf, 21/12/2015. <https://kce.fgov.be/nl/naar-een-hervorming-van-de-toegang-tot-de-gezondheidszorg-voor-mensen-zonder-wettig-verblijf>
- 24 Center for Migration and Intercultural Studies, Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium, 2013. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_222293.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_222293.pdf)
- 25 RTBF, Bruxelles: des travailleurs illégaux, sans-papiers, sur le chantier de la station Arts-Loi, 17/02/2017. [https://www.rtbef.be/info/regions/detail\\_des-travailleurs-illegaux-sans-papiers-sur-un-chantier-de-la-stib-a-la-station-arts-loi?id=9532568](https://www.rtbef.be/info/regions/detail_des-travailleurs-illegaux-sans-papiers-sur-un-chantier-de-la-stib-a-la-station-arts-loi?id=9532568)
- 26 GRETA, 7th Report on GRETA's Activities, 31/12/2017. <https://rm.coe.int/greta-2018-1-7gr-en/16807af20e>
- 27 Migratiecoalitie, Migratiemythes: Fact Check, 2/05/2016. <http://www.11.be/artikels/item/migratiemythes-fact-check>
- 28 Apache, Werkgeversorganisaties pleiten voor economische migratie, 8/09/2017. <https://www.apache.be/2017/09/08/werkgeversorganisaties-pleiten-voor-economische-migratie/?sh=e8e419aa59f0dceb68b3a-96811589>
- 29 SERV, Tienpuntenplan voor economische migratie, 15/12/2017. [http://www.commissieeconomischemigratie.be/sites/default/files/documenten/2017\\_COMEM\\_tienpuntenplan\\_ADV.pdf](http://www.commissieeconomischemigratie.be/sites/default/files/documenten/2017_COMEM_tienpuntenplan_ADV.pdf)

- 30 IOM, Circular Migration: Triple-Win Solution For Ghana and Italy, 2011. <https://www.iom.int/circular-migration-triple-win-solution-ghana-and-italy>
- 31 Unherd, Free Minds: Michael Clemens, a global thinker in a world filled with narrow-minded nationalism, 23/02/2018. <https://unherd.com/2018/02/free-minds-michael-clemens-global-thinker-world-filled-narrow-minded-nationalism/>
- 32 Wereldbank KNOMAD, Leveraging Return Migration for Development: The Role of Countries of Origin, 11/2016. <https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-04/WP%20Leveraging%20Return%20Migration%20for%20Development%20-%20The%20Role%20of%20Countries%20of%20Origin.pdf>
- 33 Jan Van Bavel, De wereldbevolkingsexplosie: oorzaken, achtergronden, toekomstscenari's, 4/2013. [https://perswww.kuleuven.be/~u0002662/Oikos%2067\\_03%20Jan%20van%20Bavel.pdf](https://perswww.kuleuven.be/~u0002662/Oikos%2067_03%20Jan%20van%20Bavel.pdf)
- 34 Wereldbank, Labor Migration Can Help Boost Afghanistan's Growth, 5/02/2018 <http://documents.worldbank.org/curated/en/746891516915310370/pdf/122987-WP-P158055-PUBLIC-SummaryReportFINALonline.pdf>
- 35 Wereldbank, Labor Migration Can Help Boost Afghanistan's Growth, 5/02/2018. <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/02/05/labor-migration-can-help-boost-afghanistan-growth>
- 36 Wereldbank KNOMAD, Migration and Development Brief 28, 10/ 2017. <http://www.knomad.org/sites/default/files/2017-12/Migration%20and%20Development%20Report%2012-14-17%20web.pdf>
- 37 11.11.11, HIVA, Remittances from Belgium as a lever for development, 05/2017. [http://www.11.be/downloads/doc\\_download/1944-remittances-from-belgium-as-a-lever-for-development](http://www.11.be/downloads/doc_download/1944-remittances-from-belgium-as-a-lever-for-development)
- 38 Wets & De Bruyn, Migratie: de oplossing voor het personeelstekort in de zorg- en gezondheidssector? 12/2011. [https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/331045/1/PUB2011\\_3022\\_MigratiePersoneelstekortGezondheid.pdf](https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/331045/1/PUB2011_3022_MigratiePersoneelstekortGezondheid.pdf)
- 39 Center for Global Development, Skill Flow: A Fundamental Reconsideration of Skilled-Worker Mobility and Development, 08/2009. [https://www.cgdev.org/sites/default/files/1422684\\_file\\_Clemens\\_Skill\\_Flow\\_FINAL.pdf](https://www.cgdev.org/sites/default/files/1422684_file_Clemens_Skill_Flow_FINAL.pdf)
- 40 WHO, WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. [http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO\\_global\\_code\\_of\\_practice\\_EN.pdf](http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf)
- 41 Institute for Migration Research and Cross Cultural Studies, Connections between Migration and Development, 07/2015. [https://www.tdh.de/fileadmin/user\\_upload/inhalte/10\\_Material/Themeninfos/2015-07\\_Migrationsstudie-eng.pdf](https://www.tdh.de/fileadmin/user_upload/inhalte/10_Material/Themeninfos/2015-07_Migrationsstudie-eng.pdf)
- 42 GIZ, The Ghanaian diaspora in Germany, 15/06/2015. <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2016-en-ghana-diaspora.pdf>
- 43 UN, Social Justice Day. <http://www.un.org/en/events/socialjusticeday/>
- 44 Caritas Europa, Migrants and Refugees have rights, 02/2016. [http://www.caritas.eu/sites/default/files/160317\\_migration\\_report\\_migrants\\_have\\_rights.pdf](http://www.caritas.eu/sites/default/files/160317_migration_report_migrants_have_rights.pdf)
- 45 IAO, Decent work for domestic workers, 23/11/2016. [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_535596/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_535596/lang--en/index.htm)



- 46 Africa News, Kagame takes lead over AU leadership and commits to visa free regime, 28/01/2018. <http://www.africanews.com/2018/01/28/kagame-takes-over-au-leadership-commits-to-visa-free-regime//>
- 47 Clingendael, Turning the tide, 02/2017. [https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/turning\\_the\\_tide.pdf](https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/turning_the_tide.pdf)
- 48 11.11.11, 11 Dossier: Niger Grenswacht in het nieuwe Europese migratiebeleid, juni 2017. [http://www.11.be/downloads/doc\\_download/1957-11-dossier-niger-grenswacht-in-het-nieuwe-europese-migratiebeleid](http://www.11.be/downloads/doc_download/1957-11-dossier-niger-grenswacht-in-het-nieuwe-europese-migratiebeleid)
- 49 ECDPM, Understanding the African and European Perspectives on migration, 11/2016. <http://ecdpm.org/publications/understanding-african-european-perspectives-migration/>
- 50 ESI, Rome Plan for the Mediterranean, 20/06/2017. <https://www.esiweb.org/pdf/ESI%20-%20Rome%20Plan%20for%20Mediterranean%20-%20Berlin%2019%20June.pdf>
- 51 Europese Commissie, Partnership Framework with third countries under the European Agenda on Migration, 7/06/2016. [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/communication\\_external\\_aspects\\_eam\\_towards\\_new\\_migration\\_ompact\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/communication_external_aspects_eam_towards_new_migration_ompact_en.pdf)
- 52 Valletta Summit, Valletta Action Plan, 11/2015. [https://www.consilium.europa.eu/media/21839/action\\_plan\\_en.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/21839/action_plan_en.pdf)
- 53 Oxfam International, An emergency for whom?, November 2017. [https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/bp-emergency-for-whom-eutf-africa-migration-151117-en\\_1.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-emergency-for-whom-eutf-africa-migration-151117-en_1.pdf)
- 54 GIZ, Moroccan migration trends and development potentials, oktober 2016. <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2016-en-moroccan-migration-trends.pdf>
- 55 Europese Commissie, European Agenda on Migration, 13/5/2015. [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/communication\\_on\\_the\\_european\\_agenda\\_on\\_migration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf)
- 56 Minister van Ontwikkelingssamenwerking, Iedereen heeft te winnen bij arbeidsmigratie, 25/05/2015. <http://decroo.belgium.be/nl/%E2%80%99iedereen-heeft-te-winnen-bij-arbeidsmigratie%E2%80%99>
- 57 Minister van Ontwikkelingssamenwerking, Migration in the 21st century: thoughts and prospects 2050, 16/05/2016. <http://www.decroo.belgium.be/nl/migration-21st-century-thoughts-and-prospects-2050>
- 58 Adviesraad inzake beleidscoherentie, Advies van de Adviesraad inzake beleidscoherentie "Ontwikkeling en migratie", 06/2017. <http://www.ccpd-abco.be/wp-content/uploads/2016/07/Advies-Migratie-en-ontwikkeling.pdf>
- 59 OESO, Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011/migration-to-sweden\\_9789264167216-7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011/migration-to-sweden_9789264167216-7-en)

- 60 OESO, Swedish labour migration reform working well but needs more monitoring, says OECD, 19/12/2011. <http://www.oecd.org/newsroom/swedishlabourmigrationreformworkingwellbutneedsmoremonitoringsaysoecd.htm>
- 61 EMN, EMN Annual Report on Migration and Asylum 2016 Sweden, [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/27a\\_sweden\\_apr2016\\_part2\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/27a_sweden_apr2016_part2_final_en.pdf)
- 62 EMN Sweden, EMN Policy report 2014 Sweden. [http://www.emnsweden.se/download/18.2d998ffc151ac387159170c1/1484748703241/Policy+Report+Sweden\\_2014.pdf](http://www.emnsweden.se/download/18.2d998ffc151ac387159170c1/1484748703241/Policy+Report+Sweden_2014.pdf)
- 63 Stockholm Chamber of Commerce, A functioning system for labour migration is crucial for Stockholm's growth, 21/04/2017. <https://english.chamber.se/cldocpart/4618.pdf>
- 64 ECDPM, Migration Development Sweden, 2013. <http://ecdpm.org/wp-content/uploads/2013/11/Migration-Development-European-Country-Sweden.pdf>
- 65 OESO, Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011\\_9789264167216-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011_9789264167216-en)
- 66 FAIRWORK Belgium, Arbeidsmigratiebeleid, naar een coherente en realistische aanpak, 2017.
- 67 OESO, Data foreign born unemployment, 2016. <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-unemployment.htm>
- 68 Center for Global Development, Global Skill Partnerships: A Proposal for Technical Training in a Mobile World (brief), 11/10/2017. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/global-skill-partnerships-proposal-technical-training-in-mobile-world-brief.pdf>
- 69 UNGA, Making migration work for all Report of the Secretary-General, 12/12/2017. [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/sg\\_report\\_en.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/sg_report_en.pdf)
- 70 GlZ, Sustainable recruitment of nurses (Triple Win). <https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>
- 71 N. Magri, 'Temporary Circular Labor Migration between Colombia and Spain: A Model for Consolidation and Replication' 06/2012. <http://labos.ulg.ac.be/hugo/wp-content/uploads/sites/38/2017/11/The-State-of-Environmental-Migration-2011-25-34.pdf>



11.11.11 VECHT TEGEN ONRECHT EN  
VOOR DUURZAME VERANDERING

# WANT IEDEREEN VERDIENT DEZELFDE BASISRECHTEN

DOE MEE OP [11.BE](https://11.be) EN   

11.11.11 – KOEPEL VAN DE VLAAMSE NOORD-ZUIDBEWEGING  
VLASFABRIEKSTRAAT 11, 1060 BRUSSEL - 02 536 11 11

IN SAMENWERKING MET:

