

TEWERKSTELLING VAN VERZOEKERS OM INTERNATIONALE BESCHERMING

FAQ & Tips voor werkgevers



Mag een verzoeker om internationale bescherming in België werken?

Komen daar niet heel veel administratieve uitdagingen bij kijken?

Hoe los ik het taalprobleem op?

Waarom zou ik als bedrijf een nieuwkomer tewerkstellen?



Het aanwerven van verzoekers om internationale bescherming (vroeger asielzoekers genoemd), brengt vaak heel wat vragen met zich mee. Toch zien we in de praktijk dat de tewerkstelling vlot verloopt, en dat werkgevers achteraf erg positief getuigen over heel **gemotiveerde en flexibele werknemers**.

Verzoekers om internationale bescherming in dienst nemen, biedt veel voordelen. Voor uw bedrijf betekent het misschien een antwoord in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Voor de verzoeker biedt het een zinvolle dagbesteding en een manier om de eerste stappen in ons land te zetten. **Een win-win dus!**

Als Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil) helpen we graag om **bedrijven en werkgevers wegwijs** te maken als ze met verzoekers willen werken.

INHOUDSTAFEL

A

VERZOEKERS OM INTERNATIONALE BESCHERMING: EEN WOORDJE UITLEG 3

Wat is het verschil tussen een (arbeids) migrant/vluchteling/asielzoeker?	4
Hoe lang duurt een verzoek om internationale bescherming?	4
Waar komen verzoekers vooral vandaan?	4

B

TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT – WAT MOET JE WETEN? 5

Mag een verzoeker om internationale bescherming werken?	5
Heeft werk een impact op de asielprocedure?	5
Welke documenten zijn nodig?	5
Wat gebeurt er na een negatieve beslissing?	6
Wat gebeurt er na een positieve beslissing?	6
Word ik als werkgever geïnformeerd over deze beslissing?	6

C

HET LEVEN IN EEN OPVANGCENTRUM 7

Waar liggen de verschillende opvangcentra voor verzoekers?	7
Krijgen verzoekers een uitkering of geld?	7
Moeten verzoekers die werken een deel van hun loon afstaan?	7
Hoe kom ik in contact met verzoekers?	7
Kan een werkende verzoeker in het opvangcentrum blijven?	7

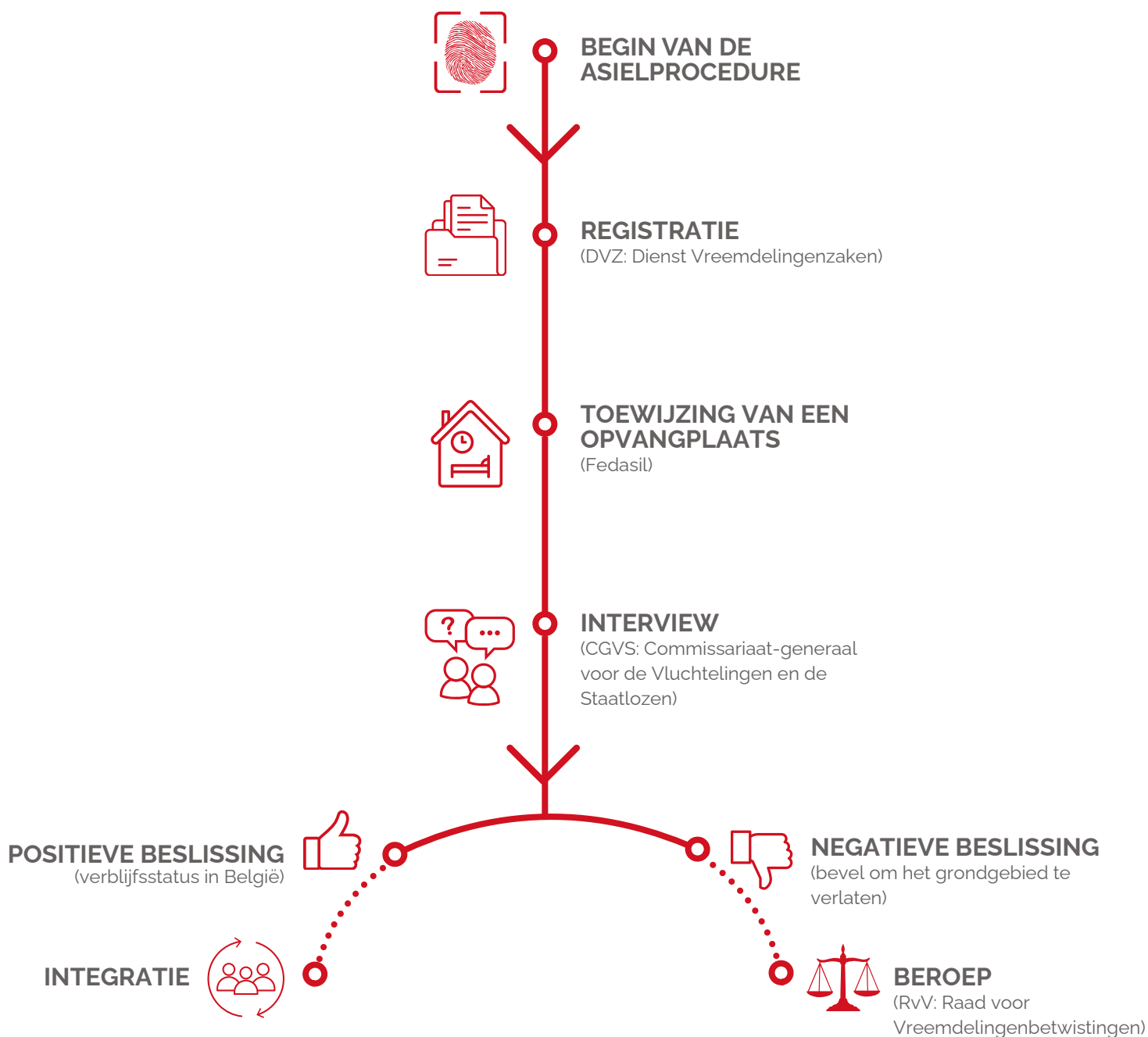
D

BIJKOMENDE INFO & VRAGEN 8

Waar moet ik op letten als werkgever?	8
Waar kan ik terecht voor taalondersteuning?	8

A. Verzoekers om internationale bescherming: een woordje uitleg

Elke persoon die in België toekomt en in zijn/haar land van herkomst vreest voor oorlog, geweld of vervolging, kan een **verzoek om internationale bescherming** indienen bij de Belgische overheid. De verzoeker om internationale bescherming (VIB of kortweg verzoeker) doorloopt verschillende stappen: van de registratie van het verzoek tot de uiteindelijke beslissing. Deze stappen vormen samen de **asielprocedure**. Blijkt uit dit onderzoek dat de persoon terecht vreest voor zijn of haar leven in het thuisland, dan krijgt hij/zij bescherming en een verblijfsrecht in ons land.



Wat is het verschil tussen een (arbeids)migrant/vluchteling/verzoeker?

- **Een verzoeker** is iemand die in ons land toekomt en hier bescherming vraagt. Dit verzoek wordt onderzocht door het Commissariaat-generaal voor de Vreemdelingen en Staatlozen (CGVS). Personen in asielprocedure hebben nog geen zekerheid of ze in België mogen blijven en zijn in afwachting van een beslissing en dus ook van een verblijfstitel.
- **Een erkend vluchteling** is een persoon die dit onderzoek reeds doorliep en door CGVS **erkend werd** volgens de conventie van Genève. Dat wil zeggen dat er effectief een gegronde vrees voor vervolging of geweld bestaat in het land van herkomst. Sommige personen krijgen een andere vorm van tijdelijke bescherming (duur van 1 jaar, verlengbaar), dan spreken we van een **subsidiar beschermde**.
- **Een arbeidsmigrant** is een persoon die naar ons land komt om hier te werken, vaak in een knelpuntberoep. Een arbeidsmigrant heeft vooraf een concreet jobperspectief en de werkgever heeft de nodige documenten aangevraagd vanuit België zodat de persoon naar ons land mag komen om te werken. Deze personen verblijven niet in opvangcentra. Ze zijn in ons land met een arbeidskaart.

Fedasil is als Agentschap bevoegd voor de opvang van verzoekers om internationale bescherming, dus enkel de eerste categorie.

Hoe lang duurt een verzoek om internationale bescherming?

Dat hangt erg af van de complexiteit van het dossier. Maar gemiddeld verstrijkt er toch anderhalf jaar tussen de registratie van een verzoek en een definitieve uitspraak. Heel wat verzoekers verblijven tijdens die periode in een opvangcentrum van Fedasil of een opvangpartner zoals het Rode Kruis.

Waar komen verzoekers vooral vandaan?

De herkomst van verzoekers varieert mee met de grote conflicten in de wereld. De laatste jaren stonden Palestina, Afghanistan, Syrië en Eritrea steeds in de top van de belangrijkste herkomstlanden.



Wil je meer weten over de asielprocedure of de herkomstlanden?



www.cgvs.be

B. Toegang tot de arbeidsmarkt – wat moet je weten?

Mag een verzoeker om internationale bescherming werken?

Ja. Verzoekers om internationale bescherming krijgen **4 maanden na het indienen van hun verzoek** onbeperkte toegang tot de arbeidsmarkt in België, op voorwaarde dat zij nog geen negatieve beslissing kregen.

Van alle werkgerichte verzoekers in het opvangnetwerk, is ongeveer de helft actief op de arbeidsmarkt. Veel verzoekers zijn erg gemotiveerd om tijdens hun procedure zinvol bezig te zijn en al wat geld te verdienen.

Heeft werk een impact op de asielprocedure?

Neen, het feit of iemand werkt of niet heeft **geen impact op de asielprocedure** zelf. Het onderzoek gaat enkel over de vraag of iemand terecht vrees heeft in zijn herkomstland voor geweld of vervolging.

Welke documenten zijn nodig?

De volgende twee documenten zijn nodig:

Bijlage 25 of 26 (1): een bewijs van de registratie van de asielaanvraag, uitgereikt door de Dienst Vreemdelingenzaken. Dit document dient als identificatie wanneer er geen andere ID-kaart beschikbaar is.

1

Attest van Immatriculatie ("oranje kaart") (2): tijdelijke verblijfsvergunning die door de gemeente wordt afgegeven. De oranje kaart dient als bewijs dat een verzoeker in België mag verblijven tijdens de behandeling van het verzoek. Op deze kaart staat ook vermeld of iemand mag werken. ("Toegang tot de arbeidsmarkt: onbeperkt")

2

Met deze twee documenten samen kan een werkgever probleemloos overgaan tot een wettige tewerkstelling, **ook als de persoon geen origineel paspoort heeft.**

Belangrijk!

Een oranje kaart moet **elke acht maanden verlengd worden**. Check dus om de acht maanden met de werknemer of de verlenging is gebeurd, zo weet je zeker dat de persoon nog steeds een lopende procedure heeft en mag werken.

(* de FOD binnenlandse zaken werkt aan de vernieuwing van de oranje kaart, hierdoor zullen er tijdelijk ook oranje kaarten in A4-formaat circuleren, die er iets anders uitzien dan bovenstaande.

Wat gebeurt er na een negatieve beslissing?

Na een negatieve beslissing krijgt de persoon 30 dagen tijd om in **beroep** te gaan tegen de beslissing. Tijdens dit beroep wordt het attest van immatriculatie verder verlengd en blijft de toegang tot de arbeidsmarkt behouden.

Tekent de persoon geen beroep aan, dan ontvangt de persoon na 30 dagen een **bevel om het grondgebied te verlaten** (BGV) en stopt het recht om te werken in ons land. Op dat moment kan je als werkgever het contract verbreken oww overmacht, zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

Wat gebeurt er na een positieve beslissing?

Als de persoon erkend wordt als vluchteling of een subsidiaire bescherming krijgt, dan kan **het uitbouwen van een duurzaam verblijf in ons land echt starten**. De persoon krijgt nog enkele weken tijd om op zoek te gaan naar een eigen woning, job en het centrum te verlaten. Heeft hij of zij op dat moment al werk en een inkomen, zal dit uiteraard gemakkelijker gaan.

- **Erkenning als vluchteling:**
verblijfsrecht voor 5 jaar, te verlengen
- **Subsidiaire bescherming:**
verblijfsrecht voor 1 jaar, te verlengen

Word ik als werkgever geïnformeerd over deze beslissing?

Nee, je wordt als werkgever niet automatisch geïnformeerd over de beslissing. Fedasil of de asielinstanties mogen niet over het statuut van betrokkenen communiceren. De werkgever en de werkende verzoeker zijn m.a.w. zelf verantwoordelijk voor de legaliteit van de tewerkstelling. Let er dus als werkgever steeds goed op om een open gesprek aan te gaan met de werknemer zodat deze je op de hoogte houdt van de procedure.

Check regelmatig of de oranje kaart nog up to date is. Op het ogenblik dat het attest van immatriculatie niet meer verlengd wordt door de gemeente, kan dit wijzen op een negatieve beslissing.



C. Het leven in een opvangcentrum

Waar liggen de verschillende opvangcentra voor verzoekers?

In heel België zijn een **honderdtal open opvangcentra**, beheerd door Fedasil of door een opvangpartner (Rode Kruis, Croix Rouge, Caritas, enz.).

Een overzicht van de verschillende opvangcentra vind je hier:

www.fedasil.be/nl/opvangcentra

Moeten verzoekers die werken een deel van hun loon afstaan?

Ja, bij wet is bepaald dat werkende bewoners van opvangcentra verplicht zijn om een bijdrage te betalen aan Fedasil, **in ruil voor hun verblijf in de opvang**. Deze regeling wordt ook “**Cumul**” genoemd. Op basis van de loonfiche wordt berekend welke financiële bijdrage iemand moeten betalen. Meer details over deze regeling kan je hier terugvinden:

www.fedasilinfo.be/nl/betaald-werk-en-bijdrage-voor-opvang

Kan een werkende verzoeker in het opvangcentrum blijven?

Ja, het recht op opvang geldt in principe voor de hele duur van de procedure. Het verblijf in een opvangcentrum is **een recht, maar geen verplichting**. Indien iemand een stabiele arbeidsovereenkomst heeft en over voldoende inkomsten beschikt, kan het interessanter zijn om zelf een woning te zoeken, dan in een opvangcentrum te blijven. Dit is evenwel de **keuze van de bewoner zelf**.

Als een bewoner werkt maar weigert om een bijdrage te betalen, dan kan het recht op materiële hulp stopgezet worden (dit wordt ook “opheffing van de code 207” genoemd).

Krijgen verzoekers een uitkering of geld?

Neen. Verzoekers krijgen enkel ‘**materiële hulp**’, ook wel ‘**bed, bad, brood**’ genoemd. Daarnaast krijgen ze **professionele begeleiding** (medisch, sociaal, juridisch) en kunnen ze regelmatig deelnemen aan activiteiten in en buiten het centrum (animatie, taallessen, vrijwilligerswerk, enz.).

Verzoekers krijgen slechts enkele euro’s **zakgeld** per week (ongeveer 10 euro per week voor een volwassene). Heel wat bewoners zijn erg gemotiveerd om te werken, omdat het hen de kans biedt wat geld te sparen en bovendien een zinvolle tijdsbesteding biedt.

Hoe kom ik in contact met verzoekers?

Is er een opvangcentrum in jouw omgeving? Neem dan gerust contact met hen op (contactgegevens per centrum via www.fedasil.be/nl/opvangcentra) voor al je vragen. Vaak kan je via het centrum ook vacatures bekendmaken. Zorg ervoor dat deze vacatures kort en helder zijn geformuleerd, bij voorkeur ook in het Engels en Frans.

Heel wat verzoekers gaan daarnaast ook zelf op zoek naar werk via de klassieke kanalen (uitzendkantoor, VDAB, Actiris, Forem of jobwebsite). Als jouw job openstaat voor nieuwkomers en verzoekers, is het altijd nuttig om dit expliciet te vermelden of je vacature te publiceren op de VDAB.be website met de speciale hashtag **#werkplekvrij**



TIP

Heb je interesse om eens achter de muren van een centrum te kijken om beter te begrijpen hoe het leven daar verloopt?

Elk opvangcentrum organiseert rondleidingen en bezoekenmomenten.

D. Bijkomende info & vragen

▶ Waar moet ik op letten als werkgever?

CHECKLIST

- ✓ Check elke 8 maand de **geldigheid** van de oranje kaart! (zet eventueel een reminder in je agenda rond de einddatum om hieraan herinnerd te worden)
- ✓ Een VIB mag tijdens de procedure niet naar het **buitenland**. Werken over de grens is dus niet mogelijk.
- ✓ Een verzoeker mag niet meerdere **nachten** na elkaar wegblijven uit een opvangcentrum. Werken op locaties met overnachtingen, moet dus ook steeds vooraf goed besproken worden.
- ✓ Hou er rekening mee dat de asielprocedure een aantal verplichte **afspraken** met zich meebrengt, zoals een interview in Brussel. Op deze dagen zal de werknemer dus noodgedwongen vakantie moeten nemen.
- ✓ Sommige verzoekers hebben een fiets, een elektrische step of een busabonnement. Toch zijn de mogelijkheden inzake **vervoer** eerder beperkt. Zeker voor vroege en late werkuren, kan dit een belemmering vormen.
- ✓ Is er specifiek **materiaal of kleding** nodig voor het werk? Hou er rekening mee dat verzoekers weinig middelen hebben en niet altijd de mogelijkheid hebben om dit meteen aan te schaffen.
- ✓ Overweeg om niet alleen te selecteren op cv. Het is goed om verzoekers (en bij uitbreiding alle anderstalige nieuwkomers) uit te nodigen voor een gesprek. Zo krijg je een beter beeld en leer je meer over hun capaciteiten en ervaringen.

▶ Waar kan ik terecht voor taalondersteuning?

Er bestaan **tal van organisaties** die ondersteuning kunnen bieden bij het aanleren en oefenen van Nederlands op de werkvloer. Om een overzicht te krijgen van de mogelijkheden, kan je contact opnemen met de **adviseurs werk en taal** van het Agentschap Integratie en Inburgering.



Er bestaan ook **tools en apps** die dagelijkse ondersteuning bieden met het overbruggen van taalproblemen. Heel interessant is bijvoorbeeld de **FACT-app**, een handige visuele app die sectorspecifieke termen vertaalt en uitspreekt in verschillende talen (bv. metaalsector, landbouw, schoonmaaksector, horeca, enz.)



**Heb je na het lezen van deze FAQ nog vragen,
neem dan contact op met Fedasil:**



Dienst Deelname aan de Samenleving
(work@fedasil.be)



Of met een opvangcentrum in jouw regio
([Opvangcentra](#) | Fedasil)