

**ONTWERP VAN DECREET TOT WIJZIGING VAN DE WET VAN 30 APRIL
1999 BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING VAN BUITENLANDSE
WERKNEMERS, HET DECREET HOUDENDE SOCIAALRECHTELIJK TOEZICHT
VAN 30 APRIL 2004 EN HET DECREET VAN 22 DECEMBER 2017
HOUDENDE EEN PREMIE OM DE TRANSITIE VAN WERKZOEKENDEN NAAR
ONDERNEMERSCHAP TE STIMULEREN**

Samenvatting

Het voorliggend voorontwerp van decreet voorziet in een wijziging van artikel 12/4 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. De bepaling inzake ketenaansprakelijkheid wordt geoptimaliseerd om constructies die als doel hebben de verantwoordelijkheid bij illegale tewerkstelling van buitenlandse werknemers te ontlopen tegen te gaan. Deze optimalisatie wordt doorgevoerd in het licht van onder meer het dossier Borealis. In geval van oneigenlijke detachering, waarbij de gedetacheerde werknemer niet beschikt over een rechtsgeldig verblijf in het zendland, is er sprake van illegale tewerkstelling en kan Vlaanderen hiertegen optreden omdat dit een exclusieve bevoegdheid is. Momenteel kan reeds elke schakel – van laatste onderaannemer tot aan de opdrachtgever - worden aangesproken voor inbreuken illegale tewerkstelling op de werf, doch wordt deze uitgehold door de huidige bepalingen en dringt een optimalisatie zich op.

Daarnaast worden de bepalingen met betrekking tot de beroepsprocedure (artikel 9 en 10 van voormelde wet) in lijn gebracht met de praktijkervaring van het Departement Werk en Sociale Economie en de toekomstige digitalisering door de verdere operationele uitrol van het loket "working in Belgium", met oog voor de bescherming van de rechten van verdediging van de buitenlandse werknemer.

Ter voorkoming van misbruiken worden er ook wijzigingen doorgevoerd aan enkele sanctiebepalingen zodat de gevolgen bij overtredingen in overeenstemming worden gebracht met het huidig regelgevend kader.

De Europese en buitenlandse au pair jongeren worden opgenomen in het decreet private arbeidsbemiddeling door een uitbreiding van de definitie van werknemer.

Ten slotte worden in het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren een aantal bepalingen ingevoerd met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

1. Wijziging van artikel 12/4 van de Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

De Vlaamse Regering heeft zich voorgenomen om misbruiken bij 'oneigenlijke detachering' van derdelanders in de toekomst tegen te gaan, op te sporen en te sanctioneren. Zowel op het vlak van uitbuiting als van constructies die als doel hebben verantwoordelijkheid te ontlopen, wordt een nultolerantie gehanteerd.

Eén van de voorgestelde maatregelen is de optimalisatie van de bepalingen inzake ketenaansprakelijkheid bij illegale tewerkstelling bij onderaanneming. Momenteel kán in principe reeds elke schakel – van laatste onderaannemer tot aan de opdrachtgever - worden aangesproken voor inbreuken illegale tewerkstelling op de werf, doch wordt deze ketenaansprakelijkheid vandaag vaak uitgehold en dringt een optimalisatie zich op.

Het Vlaamse Gewest is bevoegd voor de materie economische migratie en het sanctioneren van inbreuken m.b.t. illegale tewerkstelling.

2. Wijziging van artikel 9 en 10 (beroepsprocedure), artikel 12, §1 en artikel 12/3, §1, eerste lid van de wet van 30 april 1999 (sanctiebepalingen)

Er worden wijzigingen doorgevoerd aan de beroepsprocedure in functie van de praktijkervaring van het Departement Werk en Sociale Economie, in het licht van de verdere operationele uitrol van het uniek loket "Working in Belgium" en met oog voor de bescherming van de rechten van verdediging van de buitenlandse werknemer.

Daarnaast wordt er ook gesleuteld aan de sanctiebepalingen zodat de gevolgen bij overtredingen in overeenstemming worden gebracht met het huidige regelgevend kader.

3. Wijziging van het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren

In het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren worden een aantal bepalingen ingevoerd met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

4. Wijziging van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling

De Europese en buitenlandse au pair jongeren worden opgenomen in het decreet private arbeidsbemiddeling door een uitbreiding van de definitie van werknemer.

B. Inhoud

Probleemstelling en omgevingsanalyse

Wijziging van artikel 12/4 van de Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Derdelanders die wettig verblijven in een EER-lidstaat, kunnen via detachering via hun Europese werkgever prestaties verrichten in een andere EER-lidstaat. Op die manier verkrijgen ze tijdelijk toegang tot de arbeidsmarkt van de ontvangende lidstaat zonder enige voorafgaande toelating tot arbeid.

Uit onderzoek naar detacheringen door het Departement Werk en Sociale Economie¹ blijkt dat Vlaamse ondernemingen vaak gebruik maken van detacheringen. Het vrij verkeer van diensten is ook één van de pijlers van de Europese Unie en trekt ook economische meerwaarde voor Vlaanderen aan. 160.000 gedetacheerden zijn op dit moment aan de slag in Vlaanderen, naast de 13.000 economische migranten die via gecombineerde vergunning of arbeidskaart in Vlaanderen aan de slag zijn. Vlaamse bedrijven gebruiken beide systemen ook door elkaar.

Een detachering die volgens de regels verloopt kan een competitief voordeel opleveren en is op zich niet problematisch (dankzij de arbeidsrechtelijke garanties van Europa). Echter wanneer de voorwaarden van EER-detachering niet worden nageleefd (bv. plaatselijke loonnormen worden niet gerespecteerd), leidt dit tot sociale dumping en oneerlijke concurrentie. Het wordt voor een Vlaams bedrijf immers veel interessanter om een (goedkopere) arbeidsmigrant via detachering tewerk te stellen.

In verschillende dossiers zien we het terugkomend fenomeen van "oneigenlijke detachering" van derdelanders: een derdelander (bv. Brazilië, Oekraïne) voert in dienst van een Europese werkgever (bv. Portugal, Polen) prestaties uit in België, terwijl de derdelander niet beschikt over een geldig verblijf of toelating tot arbeid in de lidstaat van de werkgever. Het bewijs van onderwerping aan de sociale zekerheid in die lidstaat werd vervalst. Tijdens verschillende recente controles werd op die manier illegale tewerkstelling vastgesteld, vermoed als Europese detachering.

Verschiedende dossiers, waaronder het Borealis-dossier, tonen aan dat er in alle sectoren een potentieel gevaar is van uitbuiting en misbruik en de inspectiediensten niet altijd de juiste en voldoende instrumenten in hand hebben om performant op te treden.

¹ <https://www.vlaanderen.be/publicaties/intra-eu-detachering-in-het-vlaams-gewest-een-analyse-van-de-data-uit-limos-a-2010-2020>

De circuits lopen via een alsmaar groter kluwen van lidstaten en constructies, zodat het langer duurt en complexer wordt om alles te verifiëren en te bewijzen. Er wordt gebruik gemaakt van ketens met vele onderaannemers. Wanneer er inbreuken worden vastgelegd, leggen bedrijven dan ook regelmatig de verantwoordelijkheid bij hun onderaannemer.

Beleidsmaatregelen en doelstelling

1. Wijziging van artikel 12/4 van de Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Om misbruiken bij detachering in de toekomst verder tegen te gaan wordt voorgesteld om de bepalingen inzake ketenaansprakelijkheid voor illegale tewerkstelling door (onder)aannemers te optimaliseren, om zo constructies die als doel hebben verantwoordelijkheid te ontlopen tegen te gaan.

Er wordt voorgesteld om de inbreuken waarvoor de aansprakelijkheid voor de rechtstreekse contractant geldt uit te breiden. In de huidige bepalingen wordt telkens verwezen naar "een inbreuk als vermeld in artikel 12/2". Dit is echter geen volledige verwijzing, gezien dit artikel betrekking heeft op het niet vooraf nagaan of de werknemer beschikt over een geldige verblijfsvergunning en op het niet beschikbaar houden van een afschrift van de verblijfsvergunning voor de bevoegde inspectiediensten. De inbreuk inzake illegale tewerkstelling wordt echter bepaald in artikel 12/1, paragraaf 1, van voormelde wet.

Daarnaast doen sommige aannemers ook een beroep op illegale zelfstandigen. Om dit te voorkomen wordt voorgesteld de aansprakelijkheid ook uit te breiden naar de inbreuk vermeld in artikel 22, 1^o van het decreet van 15 oktober 2021 over de uitoefening van zelfstandige beroepsactiviteiten door buitenlandse onderdanen, zijnde het uitoefenen van een zelfstandige beroepsactiviteit zonder toegelaten of gemachtigd te zijn tot een verblijf van meer dan drie maanden of tot vestiging in België.

Momenteel kán in principe reeds elke schakel – van laatste onderaannemer tot aan de opdrachtgever - worden aangesproken voor inbreuken illegale tewerkstelling op de werf, doch wordt deze vandaag in de praktijk vaak uitgehold.

De huidige bepalingen laten immers toe om via een eenvoudige contractuele clause de aansprakelijkheid voor illegale tewerkstelling door de rechtstreekse contractant uit te sluiten. We stellen daarom voor om deze ontsnappingsclause aan te vullen met de verplichting voor de onderneming om een gepaste zorgvuldigheid te betrachten wanneer zij beroep doen op een (onder)aannemer, zoals dit ook wordt bepaald in artikel 9, derde lid van Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende

onderdanen van derde landen. De onderneming dient zich dus als een voorzichtige en redelijke onderneming te gedragen. Hieraan voldoet men door de rechtstreekse (onder)aannemer een aantal gegevens of documenten te laten aanbrengen. Op die manier is de onderneming verplicht om de aanwezigheid van een aantal elementen te controleren, zodat er een bijkomend toezien oog is tegen uitbuiting en misbruiken. De Vlaamse Regering zal een checklist opstellen met de concrete gegevens die de onderneming zal moeten laten aanbrengen om aan te tonen dat zij de gepaste zorgvuldigheid heeft betracht. Dit decreet voorziet hier in een decretale grondslag. Dit zowel op vlak van het type gegevens dat (desgevallend) aangebracht wordt als een bijhorende GDPR-bepaling. Het zal hier bijvoorbeeld gaan over de documenten die noodzakelijk zijn voor de tewerkstelling van derdelanders, zoals een geldige verblijfsvergunning en/of een arbeids- of beroepskaart, een limosa-melding,.. Deze lijst en de manier waarop deze documenten worden aangebracht, zal worden opgesteld in samenspraak met de sectoren. Het uitvoeringsbesluit waarin deze lijst en de aanbrengingsmodaliteiten worden opgenomen zal voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering alvorens er een definitieve goedkeuring volgt van dit (voor)ontwerp van decreet. Dit laat de decreetgever toe om op basis van het overleg met de sectoren het decreet verder te verfijnen zowel op het vlak van het type gegevens dat (desgevallend) aangebracht kan worden als de bijhorende GDPR-bepaling.

Wanneer de onderneming vaststelt dat de aan te brengen gegevens niet aanwezig zijn, moet hij zijn rechtstreekse aannemer hierover aanspreken en hem verzoeken deze alsnog aan te brengen. Gaat deze laatste niet in op dit verzoek, brengt de aannemer of intermediaire aannemer inspectie hiervan op de hoogte.

Het is geenszins de bedoeling dat de onderneming de rechtsgeldigheid van de overgemaakte gegevens onderzoekt en hierbij in de plaats treedt van de bevoegde inspectiediensten. Indien de noodzakelijke gegevens aanwezig zijn, of – indien de gegevens niet aanwezig zijn – inspectie werd verwittigd, heeft de onderneming de gepaste zorgvuldigheid betracht en zal hij niet langer aansprakelijk kunnen worden gesteld.

De Vlaamse Regering bepaalt, in overleg met de sectoren, ook de modaliteiten van het laten aanbrengen van de gegevens. De gegevens zullen moeten worden aangebracht voor de aanvang van de samenwerking met de rechtstreekse contractant. Het is niet noodzakelijk dat nadien nog wordt geverifieerd of deze gegevens nog steeds aanwezig zijn: het betreft dus een momentopname.

Voor de optimalisatie van de ketenaansprakelijkheid bij illegale tewerkstelling zal de Vlaamse Regering er voor opteren om de bijkomende administratieve stappen die de ondernemingen dienen te zetten te herleiden tot het absolute minimum. Deze werkwijze wordt afgetoetst met de sectoren.

Het uitvoeringsbesluit waarin deze lijst en de aanbreningsmodaliteiten worden opgenomen zal voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering alvorens er een definitieve goedkeuring volgt van dit (voor)ontwerp van decreet. Dit laat de decreetgever toe om op basis van het overleg met de sectoren het decreet verder te verfijnen zowel op het vlak van het type gegevens dat aangebracht kan worden als de bijhorende GDPR-bepaling.

Voor opdrachtgevers, aannemers buiten het kader van onderaanneming en onrechtstreekse onderaannemers geldt de voorwaarde dat men voorafgaand op de hoogte moet zijn van de illegale tewerkstelling door een (onder)aannemer alvorens men aansprakelijk kan worden gesteld. Er wordt bepaald dat het bewijs van dergelijke kennis een schriftelijke kennisgeving door de sociaalrechtelijke inspecteurs kan zijn. Hoewel dit niet wordt vereist doet deze bepaling vermoeden dat een kennisgeving door inspectie noodzakelijk is om aan te tonen dat de onderneming op de hoogte was van de illegale tewerkstelling. We stellen daarom voor om deze bepaling te herformuleren zodat het duidelijk is dat ook andere bewijsstukken door inspectie voldoende zijn om de opdrachtgever of onrechtstreekse aannemer aansprakelijk te kunnen stellen. Het betreft hier de bewijsmiddelen die de bevoegde inspectiediensten kunnen aanwenden op basis van hun bevoegdheden, vastgelegd in het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht (Vlaamse Sociale Inspectie) en in het Sociaal Strafwetboek (federale inspectie).

Er wordt louter en alleen beoogd om de malafide aannemer te treffen, niet om alle aannemers hogerop in de keten of de opdrachtgever te viseren. Hierbij wordt op zoek gegaan naar de effectieve schuldige(n). Of een onderneming mede aansprakelijk is voor de inbreuk zal door inspectie moeten worden bewezen. Dit zal geval per geval worden beoordeeld. Het zal de combinatie van verschillende factoren zijn die de schuld van een onderneming moet aantonen.

Vervolgens zal ook de rechter (in geval van strafrechtelijke vervolging) of de cel administratieve geldboeten nog moeten oordelen of er voldoende bewijs is om een opdrachtgever of aannemer aansprakelijk te kunnen stellen. Hierbij speelt uiteraard steeds het vermoeden van onschuld.

2. Wijziging van artikel 9 en 10 (beroepsprocedure), artikel 12, §1 en art. 12/3, §1, eerste lid van de wet van 30 april 1999 (sanctiebepalingen)

De bepalingen met betrekking tot de beroepsprocedure (artikel 9 en 10) worden in lijn gebracht met de praktijkervaring van het Departement Werk en Sociale Economie, de toekomstige digitalisering door de verdere operationele uitrol van het loket "working in Belgium" en met oog voor de bescherming van de rechten van verdediging van de buitenlandse werknemer.

Ter voorkoming van misbruiken worden er ook wijzigingen doorgevoerd aan enkele sanctiebepalingen (uitbreiding art. 12, §1 en wijzigingen aan art. 12/3, §1, eerste lid) zodat het huidig regelgevend kader beter aansluit op de gevolgen die hieraan gekoppeld worden bij overtredingen.

3. Wijzigingen van het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren

In het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren worden een aantal bepalingen ingevoerd met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. Het gaat meer in het bijzonder om het bepalen van de verwerkingsverantwoordelijke, de categorieën van persoonsgegevens die verwerkt worden, de persoonsgegevens die uitgewisseld worden, wat er gecommuniceerd gaat worden naar de ondernemer en de bewaartermijn.

4. Wijziging van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling

De Europese en au pair jongeren uit derde landen worden opgenomen in het decreet private arbeidsbemiddeling door een uitbreiding van de definitie van werknemer.

Impactanalyse

JoKER/ Kind- en jongereneffectrapport

Niet van toepassing.

Armoedetoets

Niet van toepassing.

Impact op lokale en provinciale besturen

Er is geen bestuurlijke impact op de lokale en provinciale besturen.

Implementatie

Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit ontwerp van decreet verloopt overeenkomstig het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Overeenkomstig artikel 6, §1, IX, 3° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot de hervorming der instellingen is de controlebevoegdheid inzake de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten een gedeelde bevoegdheid, wat

betekent dat de vaststelling van de inbreuken eveneens kan worden verricht door de daartoe door de federale overheid gemachtigde ambtenaren.

Dit decreet treedt in werking op de tiende dag na de publicatie in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikelen 6 en 7, 3°, die in werking treden op een datum die de Vlaamse Regering bepaalt.

Er worden geen overgangsbepalingen voorzien. De nieuwe bepalingen zijn van toepassing vanaf de inwerkingtreding van het decreet.

C. Totstandkomingsprocedure

Het bijgaande voorontwerp van decreet werd onderworpen aan:

- het taal- en wetgevingsadvies nr. 2022/423 van 25 november 2022;
- het advies van de inspectie van financiën van 17 november 2022;
- het advies van de SERV (Adviescommissie Economische Migratie) van 19 december 2022;
- het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie nr. 2023/001 van 17 januari 2023.

Het ontwerp van decreet werd principiële goedgekeurd op 9 december 2022 (VR 2022 0912 DOC. 1361). Na de tweede principiële goedkeuring van het ontwerp van decreet zal het advies van de Raad van State gevraagd worden.

Repliek op de ingewonnen adviezen

1. Het advies van de SERV (Adviescommissie Economische Migratie)

Naast het ontwerp van decreet gaat dit advies ook in op de eerder door de minister geformuleerde visie op illegale tewerkstelling. Aangezien deze punten geen betrekking hebben op het voorliggend ontwerp van decreet, worden deze in onderstaande repliek niet meegenomen.

a) Preventieve acties

De sociale partners merken op dat de memorie van toelichting nu enkel melding maakt van een dialoog met sectoren met betrekking tot de acties en vragen dat de adviescommissie economische migratie ook wordt betrokken. Concreet zien zij de preventieve acties als een interprofessionele sokkel na advies van de adviescommissie economische migratie, eventueel sectoraal aangevuld op voorstel van de sectorale sociale partners in overleg met de Vlaams Sociale Inspectie (VSI). De sociale partners merken daarnaast op dat het duidelijk moet zijn welke concrete preventieve acties precies worden verwacht om te voldoen aan de zorgvuldigheidsplicht en dat deze acties moeten overeenstemmen met wat volgens de privacy- en andere wetgeving mag en kan qua controle. Het moet ook duidelijk zijn wat de werkgevers van de VSI kunnen verwachten qua ondersteuning.

Naar aanleiding van de opmaak van het Uitvoeringsbesluit dat de aan te brengen elementen zal vastleggen werd de adviescommissie economische migratie betrokken. Daarnaast werden op 21 december en 22 december 2022 overlegmomenten georganiseerd met zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties waarbij het ook mogelijk was om na de overlegmomenten input en feedback te bezorgen.

De concrete acties om te voldoen aan de zorgvuldigheidsplicht worden uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit. Bij de opmaak van dit besluit zal rekening worden gehouden met de privacy- en andere reglementering. Het Uitvoeringsbesluit zal ook voor advies worden voorgelegd aan de Vlaamse Toezichtcommissie.

b) Afstemming met het federale en het Europese niveau

De sociale partners stellen dat er ook afstemming met het federale en Europese niveau noodzakelijk is, zodat de principes die gehanteerd worden eenvormig en duidelijk zijn.

Er wordt gestreefd naar een gezamenlijke aanpak van misbruiken bij detachering. Het is dus zeker de bedoeling om de aanpak af te stemmen met het federale niveau (op 13 en 26 januari 2023 werden er overlegmomenten georganiseerd met het federale niveau) en om afspraken te maken om de thematiek aan te kaarten in het kader van het Belgisch EU-voorzitterschap in 2024.

2. Het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie (VTC)

De VTC is van oordeel dat het voorgelegde ontwerp van decreet voldoende waarborgen zou kunnen bieden wat de bescherming van persoonsgegevens van betrokkenen betreft, op voorwaarde dat daarin volgende elementen bijkomend worden geïmplementeerd:

a) Kwaliteit van de regelgevende grondslag

Voor de verwerking van de gegevens vermeld in artikel 6 en artikel 10 wordt als rechtvaardigingsgrond "voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust" vermeld. De VTC is eerder van oordeel dat de rechtvaardigingsgrond "noodzakelijk voor een taak van algemeen belang" aan de orde is aangezien het gaat om normaal dossierbeheer, en beveelt aan om dit aan te passen in de memorie.

De artikelsgewijze toelichting in de memorie werd in deze zin aangepast.

b) Het uitvoeren van een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling

De VTC meent dat het uitvoeren van een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling (GEB) verplicht zal zijn voor wat de Vlaamse Instanties betreft.

Op advies van de Data Protection Officer van het Departement Werk en Sociale Economie wordt er een GEB ingepland voor deze maatregelen.

c) De juistheid van gegevens

Persoonsgegevens moeten juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd. Het Ontwerp bevat geen bepalingen hierover. De VTC beveelt aan dat de verwerkingsverantwoordelijke hiertoe de nodige maatregelen neemt.

De verwerkingsverantwoordelijke staat conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens en informeert de betrokkenen vooraf over de verwerking van hun persoonsgegevens conform artikel 13 en 14 AVG en over hun rechten op basis van artikelen 15 tot en met 22 AVG. Dit hoeft niet in het ontwerp van decreet te worden opgenomen, aangezien het een verplichting betreft die de AVG zelf oplegt aan elke verwerkingsverantwoordelijke. Ter verduidelijking wordt dit wel opgenomen in de artikelsgewijze toelichting (art. 6 en 11) in de memorie van toelichting.

d) Transparantiemaatregelen

De VTC is van oordeel dat het aanbevolen is om het Ontwerp aan te vullen met de verplichting om de vermeldingen over de verwerking van persoonsgegevens op te nemen in de communicatie met de burger zodat de betrokkenen goed geïnformeerd worden over de verwerking van hun persoonsgegevens en het voor de betrokkenen duidelijk is wat hun rechten zijn en tot wie zij zich moeten richten voor de uitoefening van hun rechten.

Voor wat de gegevensverwerking in kader van de transitiepremie betreft werd reeds in een dergelijke bepaling voorzien in artikel 12 van het Ontwerp. Voor wat de gegevensverwerking in kader van de ketenaansprakelijkheid betreft wordt er tegemoet gekomen aan deze bemerking door een elfde lid toe te voegen aan art. 12/4, §1.

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

II. Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid. Het Vlaamse Gewest is bevoegd voor de materie economische migratie, het sanctioneren van inbreuken m.b.t. illegale tewerkstelling (art. 6, § 1, IX, 3° B.W.H.I. 8 augustus 1980) en voor de toekenning van premies aan uitkeringsgerechtigde werklozen die het werk hervatten of die een beroepsopleiding hebben gevolgd (art. 6, § 1, IX, 7°, c) B.W.H.I. 8 augustus 1980).

Artikel 2

Dit artikel vervangt het huidige artikel 9 van de wet van 30 april 1999.

Tegen een beslissing tot weigering of intrekking van de toelating tot arbeid kan momenteel enkel de buitenlandse werknemer met wettig verblijf in België en diens werkgever beroep aantekenen (artikel 9).

Voor toelatingen tot arbeid voor bepaalde duur kan in beginsel ook de buitenlandse werknemer beroep aantekenen. Het Vlaams economisch migratiebeleid is echter vraaggestuurd waardoor de werkgever (en niet de buitenlandse werknemer) een aanvraag indient tot het bekomen van een toelating tot arbeid van bepaalde duur en het bijgevolg aan de werkgever is om de beslissing tot weigering of intrekking van de toelating tot bepaalde duur aan te vechten middels een beroepsprocedure. Als een toelating tot arbeid wordt geweigerd of ingetrokken en de buitenlandse werknemer erin slaagt om de beslissing terug te draaien na de beroepsprocedure, kan de werkgever namelijk niet verplicht worden om de buitenlandse werknemer (opnieuw) in dienst te nemen. Om deze ongewenste situaties te vermijden, wordt de mogelijkheid voor de buitenlandse werknemer om beroep aan te tekenen tegen een beslissing met betrekking tot een toelating tot arbeid voor bepaalde duur geschrapt uit de regelgeving zodat deze bepaling aansluit bij het huidig beleid.

Voor toelatingen tot arbeid van onbepaalde duur beschikt ook de werkgever over de mogelijkheid om beroep aan te tekenen tegen een weigerings- of intrekkingbeslissing terwijl de buitenlandse werknemer de aanvraag indient teneinde een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur te verkrijgen. Deze toelating houdt immers in dat betrokkene een onbeperkte toegang verkrijgt tot de arbeidsmarkt (bij een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur is de tewerkstelling niet gelinkt aan één specifieke functie bij één specifieke werkgever in tegenstelling tot een toelating tot arbeid van bepaalde duur). Daarom wordt de bepaling in die zin aangepast dat alleen de buitenlandse werknemer beroep kan aantekenen tegen deze weigerings- of intrekkingbeslissing ongeacht waar hij verblijft. De voorwaarde om als buitenlandse werknemer over een wettig verblijf in België te beschikken om rechtsgeldig beroep aan te tekenen tegen een weigerings- of intrekkingbeslissing wordt geschrapt uit de regelgeving met oog op de bescherming van de rechten van verdediging. De beroepsprocedure is namelijk niet opschortend noch heeft dit tot gevolg dat zijn aanwezigheid op het grondgebied moet worden gedoogd in afwachting van de uitkomst van de beroepsprocedure. Deze aanpassing heeft bijgevolg geen ongewenst effect.

In de praktijk worden beroepen door mandatarissen (advocaten, boekhouders of andere personen) wel aanvaard. Om deze reden wordt de bepaling uitgebreid door ook aan mandatarissen de juridische mogelijkheid te geven om beroep aan te tekenen tegen beslissingen tot weigering of intrekking van de toelating tot arbeid van bepaalde of onbepaalde duur.

Artikel 3

Dit artikel voert wijzigingen door aan artikel 10 van de wet van 30 april 1999. De beroepsprocedure dient te voldoen aan bepaalde vormvereisten die op straffe van nietigheid zijn voorgeschreven (artikel 10).

Met oog op de toekomstige digitalisering van de aanvraag- en beroepsprocedures via het loket "working in Belgium" worden aanpassingen doorgevoerd aan het eerste lid van artikel 10 opdat de aanvraag- en beroepsprocedures ook via het elektronisch platform kunnen gecommuniceerd worden. In dat geval hebben de kennisgevingen via het elektronisch platform dezelfde juridische waarde als een aangetekend schrijven.

In het vierde lid wordt voorzien dat de Vlaamse Regering de andere nadere regels van de beroepsprocedure kan bepalen.

Er wordt een vijfde lid aan artikel 10 toegevoegd waarbij er ter duiding van het begrip "elektronisch platform" wordt verwezen naar artikel 40 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 alsook de samenwerkingsakkoorden in uitvoering van voormeld artikel 40.

Artikel 4

In artikel 12, §1 tweede lid van de wet van 30 april 1999 wordt een bijkomende sanctiebepaling toegevoegd.

De werkgever is, overeenkomstig artikel 9 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, verplicht om de Dienst Economische Migratie van het Departement Werk en Sociale Economie te verwittigen indien hij de arbeidsovereenkomst van de buitenlandse werknemer verbreekt of een betekenisvolle wijziging aan de arbeidsvoorwaarden doorvoert dat gevolgen kan hebben op de afgeleverde toelating tot arbeid (bv. de aanpassing van een voltijds naar een deeltijds uurrooster). Tot op heden is er geen sanctiebepaling voorzien indien de werkgever zich moedwillig niet houdt aan deze verplichting. Vóór de zesde staatshervorming had de federale overheid (FOD WASO) wel een sanctiebepaling gekoppeld aan het niet nakomen van deze verplichting (oud art. 12, 2^o, d) wet 30 april 1999).

De werkgever is verantwoordelijk voor de tewerkstelling van een buitenlandse werknemer. Hij moet hiervoor een toelating tot arbeid aanvragen (art. 4, §1). Indien hij de toelating tot arbeid niet aanvraagt of indien hij de voorwaarden die vermeld staan op de toelating tot arbeid niet naleeft, wordt hij gesanctioneerd op basis van art. 12, §1 van de wet van 30 april 1999. Als deze redenering wordt doorgetrokken, wordt de werkgever ook strafrechtelijk gesanctioneerd indien hij

de Dienst Economische Migratie van het Departement Werk en Sociale Economie moedwillig niet verwittigt bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst of betekenisvolle wijzigingen doorvoert aan de arbeidsvoorwaarden die gevolgen kunnen hebben op de toegekende toelating tot arbeid. Om deze reden wordt er in art. 12, §1 een tweede lid, 1° ingevoegd waarbij de werkgever gesanctioneerd wordt met een stafrechtelijke geldboete van 125 tot 1.250 euro (inbreuk niveau 2). Indien hij voor deze inbreuk niet strafrechtelijk wordt vervolgd, kan er een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 tot 2.500 euro. De decreetgever koppelt een sanctie aan het niet nakomen van de meldingsplicht zoals bepaald in art. 9 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 maar opteert er bewust voor om deze inbreuk milder te sanctioneren (inbreuk niveau 2 in plaats van het gangbare niveau 3 of 4) omdat het niet nakomen van de meldingsplicht niet altijd te wijten is aan enige moedwilligheid bij de werkgever. Hiermee zal rekening gehouden worden bij het beoordelen van de inbreuk.

De boetebedragen worden in de nabije toekomst aangepast via het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.

Artikel 5

In artikel 12/3, §1, eerste lid, van dezelfde wet worden een aantal wijzigingen doorgevoerd.

De zinsnede "*in strijd met de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan*" wordt geschrapt uit het eerste lid omdat deze passage enkel betrekking heeft op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers die niet zijn toegelaten of gemachtigd tot een verblijf in België van meer dan drie maanden of tot vestiging waarvoor reeds een sanctie is voorzien in artikel 12/1, §1.

In punt 3° wordt het woord "geëist" vervangen door het woord "gevraagd" omdat het louter vragen van een vergoeding in welke vorm ook een inbreuk vormt op artikel 12/3, §1, eerste lid, 3°. Het woord "eisen" heeft een meer dwingend karakter en kan tot onnodige discussies leiden ten nadele van het vergaarde bewijs door de administratie of de sociale inspectiediensten.

In punt 4° wordt het woord "tussenpersoon" geschrapt omdat dit in de praktijk tot discussies leidt of een werkgever ook beschouwd kan worden als een tussenpersoon indien hij is opgetreden tussen een buitenlandse onderdaan en de autoriteiten. De decreetgever heeft tot doel om eenieder, dus ook de werkgever, te sanctioneren als de inbreuk in artikel 12/3, §1, eerste lid, 4° wordt begaan. Om deze reden wordt het woord "tussenpersoon" geschrapt en wordt de sanctiebepaling herschikt ter bevordering van de leesbaarheid.

Artikel 6

Dit artikel regelt de wijzigingen aan artikel 12/4 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, dat de ketenaansprakelijkheid regelt voor illegale tewerkstelling.

In punt 1°, punt 3° en punt 5° van dit ontworpen artikel worden de inbreuken waarvoor de aansprakelijkheid voor de rechtstreekse contractant geldt uitgebreid. In de huidige bepalingen wordt telkens verwezen naar "een inbreuk als vermeld in artikel 12/2". Dit is echter geen volledige verwijzing, gezien dit artikel betrekking heeft op het niet vooraf nagaan of de werknemer beschikt over een geldige verblijfsvergunning en op het niet beschikbaar houden van een afschrift van de verblijfsvergunning voor de bevoegde inspectiediensten. De inbreuk inzake illegale tewerkstelling wordt echter bepaald in artikel 12/1, paragraaf 1, van voormelde wet. Om deze reden wordt de verwijzing naar artikel 12/1, paragraaf 1, toegevoegd.

Daarnaast doen sommige aannemers ook een beroep op illegale zelfstandigen. Om dit te voorkomen wordt de aansprakelijkheid ook uitgebreid naar de inbreuk vermeld in artikel 22, 1° van het decreet van 15 oktober 2021 over de uitoefening van zelfstandige beroepsactiviteiten door buitenlandse onderdanen.

Daarnaast wordt er een wijziging doorgevoerd aan de ontsnappingsmogelijkheden voor de aansprakelijkheid voor illegale tewerkstelling door een rechtstreekse onderaannemer. Om deze aansprakelijkheid uit te sluiten, zal het niet langer volstaan om in het bezit te zijn van een schriftelijke verklaring waarin hun rechtstreekse onderaannemer bevestigt geen illegaal verblijvende onderdanen van derde landen te zullen tewerkstellen. De ondernemingen zullen bijkomend een gepaste zorgvuldigheid moeten betrachten. Hier wordt mee bedoeld dat de onderneming zich als een voorzichtige en redelijke onderneming dient te gedragen. Aan deze gepaste zorgvuldigheid zal kunnen worden voldaan door het laten aanbrenge van een aantal gegevens door de rechtstreekse (onder)aannemer, aan de hand van een controlelijst. Het decreet bepaalt de categorieën van de gegevens die moeten worden aangebracht. De Vlaamse Regering bepaalt de concrete inhoud van deze controlelijst. Het zal hier bijvoorbeeld gaan over de documenten die noodzakelijk zijn voor de tewerkstelling van derdelanders, zoals een geldige verblijfsvergunning en/of een arbeids- of beroepskaart, een limosa-melding,..

Wanneer de onderneming vaststelt dat de gegevens niet aanwezig zijn, moet hij zijn rechtstreekse aannemer hierover aanspreken en hem verzoeken deze alsnog aan te brengen. Met 'niet aanwezig' wordt hier tevens de situatie bedoeld waarin er een document wordt overgemaakt dat niet (langer) geldig is, bijvoorbeeld een vervallen verblijfsvergunning, een vervallen arbeids- of beroepskaart,... Gaat de rechtstreekse onderaannemer niet in op het verzoek om de gegevens alsnog aan te brengen, brengt de aannemer of intermediaire aannemer de bevoegde inspectiediensten hiervan op de hoogte.

Het is geenszins de bedoeling dat de onderneming de rechtsgeldigheid van de overgemaakte gegevens onderzoekt en hierbij in de plaats treedt van de bevoegde inspectiediensten. Indien de noodzakelijke gegevens aanwezig zijn, of – indien de gegevens niet aanwezig zijn – inspectie werd verwittigd, heeft de onderneming de gepaste zorgvuldigheid betracht en zal hij niet langer aansprakelijk kunnen worden gesteld.

De aannemer en de intermediaire aannemer kunnen toch worden gestraft indien zij voorafgaand aan de inbreuk op de hoogte zijn van het feit dat de rechtstreekse onderaannemer illegaal verblijvende onderdanen van derde landen tewerkstelt of een zelfstandige beroepsactiviteit uitoefent zonder toegelaten of gemachtigd te zijn tot een verblijf van meer dan drie maanden of tot vestiging in België. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de nodige gegevens werden aangebracht, maar men ervan op de hoogte is dat het gaat om vervalste documenten. Er wordt verduidelijkt dat het bewijs van dergelijke kennis door de sociaalrechtelijke inspecteurs met alle mogelijke bewijsmiddelen kan worden aangetoond. Het betreft hier de bewijsmiddelen die de bevoegde inspectiediensten kunnen aanwenden op basis van hun bevoegdheden, vastgelegd in het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht (Vlaamse Sociale Inspectie) en in het Sociaal Strafwetboek (federale inspectiediensten). Het is dus niet noodzakelijk dat er een schriftelijke verklaring door inspectie werd bezorgd.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal bij de inbreuk betrokken buitenlandse onderdanen. De vermenigvuldigde geldboete mag evenwel niet meer dan het honderdvoud van de maximumgeldboete bedragen. Deze bepaling wordt niet gewijzigd maar opnieuw opgenomen in de gewijzigde tekst.

Er worden tevens drie nieuwe leden met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens toegevoegd. De aannemer, de intermediaire aannemer en de rechtstreekse onderaannemer treden op als de verwerkingsverantwoordelijken, zoals bepaald in artikel 4, 7) van de algemene verordening gegevensbescherming. Deze persoonsgegevens worden enkel verwerkt voor zover dit noodzakelijk is voor de uitoefening van een taak van algemeen belang, zijnde het voorkomen van illegale tewerkstelling. De gegevens worden niet langer bewaard dan noodzakelijk voor het doel waarvoor zij werden verzameld. Er werd gekozen voor een bewaringstermijn van tien jaar, rekening houdende met de burgerrechtelijke verjaringstermijn.

De verwerkingsverantwoordelijke staat conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens en informeert de betrokkenen vooraf over de verwerking van hun persoonsgegevens conform artikel 13 en 14 AVG en over hun rechten op basis van artikelen 15 tot en met 22 AVG.

In het elfde lid wordt voorzien dat de aannemer, de intermediaire aannemer en de rechtstreekse onderaannemer de betrokkenen goed informeert over de

verwerking van hun gegevens en het voor betrokkenen duidelijk is wat hun rechten zijn en tot wie zij zich moeten richten voor de uitoefening van hun rechten.

In punt 4° en punt 5° wordt een zelfde verduidelijking doorgevoerd voor de vereiste van voorafgaande kennis voor opdrachtgevers, aannemers buiten het kader van onderaanneming en onrechtstreekse onderaannemers: het bewijs van dergelijke kennis kan door de sociaalrechtelijke inspecteurs met alle mogelijke bewijsmiddelen worden aangetoond.

Artikel 7 en 8

In het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004 worden de wijzigingen als bepaald in artikelen 4, 5 en 6 van voorliggend ontwerp van decreet doorgevoerd.

Artikel 9

In het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren wordt een hoofdstuk 3/1 ingevoegd, dat betrekking heeft op de verwerking van persoonsgegevens.

Artikel 10

Het Departement WSE treedt op als verwerkingsverantwoordelijke zoals bepaald in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming.

Artikel 11

In het kader van de toekenning van de transitiepremie dienen een aantal persoonsgegevens te worden verwerkt. Deze verwerking is noodzakelijk voor een taak van algemeen belang, namelijk het normaal dossierbeheer inzake het ontvangen en onderzoeken van de aanvragen voor de premie, het berekenen van de premie en de toekenning ervan.

Onder de identificatie- en contactgegevens worden de hoofdverblijfplaats en het rijksregisternummer van de begunstigde begrepen. Ze worden verwerkt op basis van de gegevens uit het Rijkregister van de natuurlijke personen. Deze gegevens zijn noodzakelijk voor het identificeren van de begunstigten.

Het bewijs van de VDAB waaruit de inschrijving van de ondernemer als werkzoekende blijkt, wordt verwerkt. Voor de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden wordt eveneens het bewijs van het bevoegde uitbetalingsorgaan waaruit blijkt dat de ondernemer uitkeringsgerechtigd was op de dag vóór hij zelfstandige werd, verwerkt. Het attest, uitgereikt door de dienstverlener, waaruit blijkt dat de aanvrager het prestarterstraject met succes heeft doorlopen, wordt

alsook verwerkt. Het gegeven dat de zelfstandige zijn activiteiten verricht in hoofdberoep en de startdatum van zijn loopbaan worden verkregen via het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ). Het vestigingsadres en het KBO-nummer worden verkregen via de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Deze gegevens zijn noodzakelijk om te bepalen of de zelfstandige voldoet aan de voorwaarden tot toekenning van de transitiepremie, evenals voor rapporteringsdoeleinden. Het rekeningnummer is noodzakelijk om de premie te kunnen uitbetalen. De melding dat de ondernemer een jobbonus plus voor startende zelfstandigen heeft ontvangen wordt ook verwerkt.

Om te verifiëren dat de zelfstandige het drempelbedrag van de de-minimissteun niet overschrijdt (200.000 euro voor gewone ondernemingen) wordt er gewerkt met een verklaring op eer.

Artikel 12

Het Departement dat belast wordt met de toekenning en uitbetaling van de transitiepremie zal om zijn opdrachten uit te voeren volgende persoonsgegevens uitwisselen met de volgende instanties:

- Identificatie en contactgegevens worden ontvangen via het Rijksregister van de natuurlijke personen. Het rijksregisternummer vormt de identificatie voor de uitwisseling van gegevens binnen de instellingen van de sociale zekerheid. Ook het criterium van de woonplaats is van hen afkomstig;
- Het gegeven dat de zelfstandige zijn activiteiten in hoofdberoep verricht en de startdatum van deze activiteiten worden verkregen via de RSVZ;
- Via de KBO worden het vestigingsadres en het KBO-nummer verkregen;
- De fiscale gegevens met de Federale Overheidsdienst Financiën.

Op basis van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten worden de nodige machtigingen aangevraagd bij de vermelde instanties.

Voor de uitwisseling van persoonsgegevens wordt gebruikgemaakt van de bevoegde dienstenintegratoren als dit van toepassing is.

De verwerkingsverantwoordelijke staat conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens en informeert de betrokkenen vooraf over de verwerking van hun persoonsgegevens conform artikel 13 en 14 AVG en over hun rechten op basis van artikelen 15 tot en met 22 AVG.

Artikel 13

Er wordt voorzien in de verplichting om een aantal vermeldingen op te nemen in de communicatie met de burger, zodat de betrokkenen goed geïnformeerd worden over de verwerking van hun gegevens en het voor betrokkenen duidelijk is wat

hun rechten zijn en tot wie zij zich moeten richten voor de uitoefening van hun rechten.

Artikel 14

De gegevens worden niet langer bewaard dan noodzakelijk voor het doel waarvoor zij werden verzameld. Er werd gekozen voor een bewaringstermijn van tien jaar, rekening houdend met de burgerrechtelijke verjaringstermijn van tien jaar en de termijn van tien jaar die in de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën wordt gehanteerd. Na het beëindigen van een procedure is het immers nog noodzakelijk de gegevens van de begunstigde te bewaren, bijvoorbeeld om te bepalen of de begunstigde reeds een transitiepremie ontving en bijgevolg nog in aanmerking kan komen voor een premie in de komende jaren.

Artikel 15

In artikel 3 van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling wordt een definitie van jonge au pair toegevoegd waar zowel de Europese als buitenlandse au pairs onder vallen. Daarnaast wordt de definitie van werknemer uitgebreid naar de jonge au pair. De jonge au pair verricht prestaties onder het gezag van het gastgezin. Door de definitie van werknemer uit te breiden naar jonge au pair wordt de au pair gelijkgesteld met een "gewone" werknemer in een normale arbeidsrechtelijke context.

N.a.v. de zesde staatshervorming werd de materie met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en zelfstandigen opgesplitst: economische migratie is een gewestelijke bevoegdheid geworden. De tewerkstelling van buitenlandse werknemers die om een andere reden dan werk in België verblijven is echter federale bevoegdheid gebleven (FOD WASO). Voor de buitenlandse zelfstandigen die omwille van hun specifieke verblijfssituatie zijn vrijgesteld van beroepskaart is de federale overheid (FOD Economie) bevoegd (art.6, §1, IX, 3° bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen).

Voor de au pair jongeren was het onduidelijk of ze beschouwd kunnen worden als:

- a) economisch migrant (de au pair jongeren uit derde landen verkrijgen op basis van art. 24 e.v. van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers een arbeidskaart B) waardoor de gewesten bevoegd zijn;

- b) buitenlandse werknemer omwille van hun specifieke verblijfssituatie (in kader van culturele uitwisseling bekomen ze hun verblijf) waardoor de federale overheid bevoegd is.

Anno 2023 is de situatie voor de au pairs nog niet uitgeklaard en zijn de (oude) federale regels van 1999 nog van kracht:

- au pairs uit derde landen verkrijgen een arbeidskaart B (geen gecombineerde vergunning) omdat ze worden beschouwd als buitenlandse werknemers. Buitenlandse werknemers worden als volgt gedefinieerd: "*de buitenlandse onderdanen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.*" (art. 3, eerste lid, 1° wet 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers). Dit betekent dat au pairs uit derde landen arbeid verrichten onder het gezag van een gastgezin buiten het bestaan van een arbeidsovereenkomst;

-Europese au pairs zijn vrijgesteld van arbeidskaart B op basis van het Europees vrij verkeer waardoor de sociale inspectie geen zicht heeft op de aantallen en mogelijke misbruiken bij Europese au pairs. In meer dan één derde van de gecontroleerde au-pairdossiers door de Vlaamse Sociale Inspectie worden inbreuken vastgesteld. Het is positief dat de Vlaamse Sociale Inspectie kan optreden in deze dossiers. Echter, gezien de enige vorm van regulering van het au pairschap in de regelgeving economische migratie ligt, is de controle beperkt tot au pairs uit derdelanden waarvoor een arbeidskaart B wordt afgeleverd.

Door de aanpassing aan het decreet private arbeidsbemiddeling wordt het toepassingsgebied van werknemer uitgebreid tot de Europese en buitenlandse jonge au pairs. Op die manier wordt er één regelgevend kader gecreëerd dat van toepassing is op zowel de Europese en buitenlandse au pairs waarbij de plaatsing van au pairs bij gastgezinnen enkel nog mogelijk is door tussenkomst van een au-pairbureau. Hierdoor wordt een driepartijenrelatie gecreëerd tussen de jonge au pair, het gastgezin en het au-pairbureau. De au-pairbureaus dienen echter aan een aantal voorwaarden te voldoen voor het bemiddelen en plaatsen van au pairs. Indien zij aan deze voorwaarden voldoen, verkrijgen ze een erkenning. Door deze aanpassing in het decreet private arbeidsbemiddeling worden au pairs beter beschermd doordat zij niet langer rechtstreeks via het gastgezin worden geplaatst zodat de sociale inspectiediensten beter kunnen optreden tegen misbruiken.

Dit regelgevend initiatief sluit aan bij het advies "au pair" van 28 juni 2018 van de Adviescommissie Economische Migratie (SERV) waarbij de volgende uitgangspunten essentieel zijn voor de sociale partners:

- "(1) Elke au pair, Europese en niet-Europese, moet gekend zijn bij inspectie;*
- (2) De plaatsing van de au pair jongere moet gebeuren via een derde partij. De au pair kan niet rechtstreeks door een gastgezin worden tewerkgesteld. Deze derde partij moet de professionele deskundigheid hebben om jongeren, zonder sociaal netwerk in dit land, te plaatsen;*
- (3) Het aspect cultuur mag niet verloren gaan omdat het au pair statuut kansen geeft aan een ruime groep - inclusief laaggeschoolde - buitenlandse jongeren om andere culturen te leren kennen."* (SERV, advies "au pair" 28 juni 2018, p. 3).

Artikel 16 en 17

Er zal een erkenning worden vereist voor het bemiddelen en plaatsen van jonge au pairs. Hiertoe wordt een nieuw hoofdstuk 3/3 ingevoegd in het decreet. De Vlaamse Regering bepaalt de erkenningsvoorwaarden en -procedure.

Artikel 18

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding. De algemene regel van inwerkingtreding op de tiende dag na de publicatie in het Belgisch Staatsblad geldt, met uitzondering voor artikelen 6 en 8, 2°, die in werking treden op een datum die de Vlaamse Regering bepaalt.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en
Landbouw,

Jo BROUNS