

V L A A M S P A R L E M E N T



stuk **641** (2009-2010) – Nr. 1
ingediend op 13 augustus 2010 (2009-2010)

Ontwerp van decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling

INHOUD

Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet	37
Advies van de Raad van State	55
Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	69
Ontwerp van decreet	87
Bijlage bij de memorie van toelichting: Reguleringsimpactanalyse	105

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

De Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling vormt de omzetting en de uitvoering van het IAO-verdrag (IAO: Internationale Arbeidsorganisatie) nr. 181 van 19 juni 1997 betreffende de particuliere bureaus voor private arbeidsbemiddeling (door België geratificeerd op 8 juni 2004 en door het Vlaamse Parlement goedgekeurd op 17 juli 2000)¹.

Het belangrijkste doel van dit verdrag is tweeledig, met name de toelating van private arbeidsbemiddeling op de arbeidsmarkt, en als compensatie hiervoor een betere bescherming van de werknemers (en werkzoekenden) tegen mogelijke misbruiken.

In het verdrag wordt tevens voorzien dat het toezicht op de naleving van de wettelijke bepalingen moet worden gewaarborgd door de arbeidsinspectie of andere publieke autoriteiten (in het Vlaamse Gewest wordt deze opdracht opgenomen door de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie², die als een sociaalrechtelijke inspectie werd opgericht in het kader van het IAO-verdrag nr. 81 van 11 juni 1947³). In geval van inbreuken moet volgens het verdrag worden voorzien in corrigerende maatregelen, waaronder sancties indien nodig, die doeltreffend worden toegepast.

Het bestaande regelgevend kader inzake private arbeidsbemiddeling wordt bepaald door het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling en het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling.

De goedkeuring en inwerkingtreding van de Europese Dienstenrichtlijn (richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt, Publicatieblad Nr. L376 van 27/12/2006 blz. 0036-0068, hierna genoemd: Dienstenrichtlijn) maakt dat de Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling grondig dient hervormd te worden om tegemoet te komen aan de spelregels inzake het vrij verkeer van diensten. De belangrijkste hervormingen in het voorgedachte ontwerp van decreet hebben betrekking op de erkenning, de vereenvoudiging van de administratieve lasten en de sanctiebepalingen.

1. Dienstenrichtlijn*Erkenningsregeling*

De Dienstenrichtlijn beoogt een beperking van de belemmeringen betreffende de toegang tot en de uitoefening van dienstenactiviteiten en dit zowel op het vlak van vestiging in een lidstaat, als op het vlak van het verrichten van een dienstenactiviteit in een andere lidstaat zonder vestiging (vrij verkeer van diensten).

De private arbeidsbemiddeling valt als dienst onder de toepassing van de Dienstenrichtlijn. Uitzendactiviteiten daarentegen zijn overeenkomstig artikel 2, 2, e), van de Dienstenrichtlijn uitgesloten van het toepassingsgebied van de richtlijn.

Een en ander heeft belangrijke gevolgen op het vlak van de bestaande erkenningsregelingen voor private arbeidsbemiddeling.

¹ Decreet van 17 juli 2000 houdende instemming met het verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie te Genève op 19 juni 1997.

² Decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.

³ IAO-verdrag nr. 81 van 11 juni 1947 betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel.

Aangezien een erkenningsregeling voor private arbeidsbemiddeling bij vrij verkeer van diensten slechts kan gerechtvaardigd worden op basis van openbare orde, openbare veiligheid, volksgezondheid of bescherming van het leefmilieu, en de noodzakelijkheid van deze maatregelen niet of onvoldoende kan aangetoond worden, kan een erkenningsregeling niet langer behouden blijven ten aanzien van dienstverleners die in een andere lidstaat zijn gevestigd.

Een erkenningsregeling bij vestiging van een bureau voor private arbeidsbemiddeling kan wel beschouwd worden als een dwingende reden van algemeen belang, vermits ze de bescherming van werknemers, werkzoekenden en gebruikers beoogt.

Een erkenningsregeling die exclusief beperkt is tot de bureaus die in het Vlaamse Gewest gevestigd zijn, doet evenwel een discrepantie ontstaan tussen de dienstverleners die hier gevestigd zijn en de dienstverleners die dezelfde diensten aanbieden door middel van het vrij verkeer van diensten. Omdat deze discrepantie de bureaus die in het Vlaamse Gewest gevestigd zijn aanzienlijk zouden benadelen, wordt er voor geopteerd de erkenningsregeling bij private arbeidsbemiddeling niet meer te behouden.

De erkenningregels voor uitzendkantoren daarentegen kunnen wel behouden blijven. Dit belet evenwel niet dat inzake uitzendbureaus een aantal noodzakelijke wijzigingen zullen moeten worden doorgevoerd om aan de bemerkingen van de Europese Commissie tegemoet te komen.

Registratieregeling of meldingsplicht

In het advies van de SERV van 16 september 2009⁴ vragen de sociale partners om een registratieregeling in te voeren zoals bijvoorbeeld werd voorzien door het Waalse decreet van 3 april 2009 betreffende de registratie en de erkenning van arbeidsbemiddelingsbureaus.

Een registratieregeling of meldingsplicht zou als dwingende redenen van algemeen belang kunnen gerechtvaardigd worden bij vestiging.

De invoering van een registratie- of meldingsplicht voor buitenlandse bureaus die diensten verrichten in het kader van het vrij verkeer van diensten (toepassing van artikel 16 van de Dienstenrichtlijn) lijkt evenwel moeilijk haalbaar om de volgende redenen.

1) Op basis van vaststaande rechtspraak van het Hof van Justitie – die weliswaar dateert voor de inwerkingtreding van de Dienstenrichtlijn – kan worden gesteld dat het Hof iedere discriminatie verbiedt op grond van de nationaliteit van de in een andere lidstaat gevestigde dienstverlener. Eisen die de werkzaamheden van de dienstverrichter, die in een andere lidstaat is gevestigd en aldaar rechtmatig gelijkaardige diensten verricht, verbieden, belemmeren of minder aantrekkelijk maken, worden evenmin aanvaard.

Het Hof stelt evenwel dat de regelingen die door een lidstaat zijn uitgevaardigd op een gebied dat (nog) niet op Gemeenschapsniveau is geharmoniseerd, die gelden voor iedere persoon of onderneming die op het grondgebied van de betrokken lidstaat werkzaam is, ondanks het feit dat deze tot een beperking van de vrijheid van dienstverrichting leiden, gerechtvaardigd zijn voor zover deze beantwoorden aan een dwingende reden van algemeen belang, en dat belang niet reeds gewaarborgd wordt door de regels die voor de dienstverrichter gelden in de lidstaat waar hij is gevestigd, en zij geschikt zijn om de ver-

⁴ Advies van de SERV van 16 september 2009: 'Een nieuwe Vlaamse regelgeving private arbeidsbemiddeling in het licht van de Europese Dienstenrichtlijn'.

wezenlijking van het gestelde doel te waarborgen, en niet verder gaan dan voor de bereiking van dat doel noodzakelijk is⁵.

2) De invoering van een meldingsplicht werd door het Hof van Justitie reeds een aantal malen beoordeeld in het kader van de grensoverschrijdende detachering van werknemers (toepassing van de detacheringsrichtlijn 96/71/EG⁶).

In dat kader heeft het Hof gesteld dat de verplichting voor een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter om de plaatselijke autoriteiten vooraf in kennis te stellen (een eenvoudige voorafgaande verklaring) van de aanwezigheid van een of meer ter beschikking gestelde werknemers, de vermoedelijke duur van die aanwezigheid en de dienst of diensten die de terbeschikkingstelling nodig maakt of maken, als maatregel aanvaardbaar is. Het uitgangspunt hierbij is dat zij de plaatselijke autoriteiten in staat moet stellen de naleving te controleren van de sociale reglementering tijdens de periode van terbeschikkingstelling, en daarbij rekening te houden met de verplichtingen waaraan die onderneming reeds moet voldoen krachtens de sociaalrechtelijke regels van de lidstaat van herkomst⁷.

De federale overheid heeft van deze mogelijkheid trouwens gebruik gemaakt voor de invoering van de Limosa-meldingsplicht⁸ (Limosa: Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie, die sinds 1 april 2007 bestaat voor zowel buitenlandse werknemers als zelfstandigen die tijdelijk in België prestaties leveren). Op basis van de Limosa-meldingsplicht moeten buitenlandse dienstverleners – waaronder buitenlandse bureaus van private arbeidsbemiddeling – een voorafgaande melding verrichten.

3) Bij de invoering van een specifieke meldingsplicht voor buitenlandse private bemiddelingsbureaus die in het Vlaamse Gewest diensten verrichten, dienen zich twee vragen te worden gesteld, namelijk of deze bijkomende belemmering kan worden beschouwd als een voldoende dwingende reden van algemeen belang, en of deze regels niet verder gaan dan noodzakelijk is voor het bereiken van het doel.

Er dient hier rekening te worden gehouden met het feit dat een lidstaat overeenkomstig artikel 16 van de Dienstenrichtlijn alleen specifieke eisen kan opleggen om redenen van openbare orde, openbare veiligheid, volksgezondheid en bescherming van het milieu. Ook al zou de bescherming van werknemers in het kader van de vrijheid van vestiging als een dwingende reden van algemeen belang worden beschouwd voor de invoering van een registratie- en meldingsplicht, dient er rekening mee gehouden te worden dat, buiten de gevallen waar een beroep kan worden gedaan op de richtlijn 96/71/EG – gelet op de strikte interpretatie van deze begrippen – eenzelfde interpretatie door de Europese Commissie en het Hof van Justitie niet wordt aanvaard voor de toepassing van het vrij dienstenverkeer.

⁵ H.v.J., *Portugaia Construções*, C-164/99, van 24 januari 2002; H.v.J., *Commissie t/Groothertogdom Luxemburg*, C-445/03, van 21 oktober 2004; H.v.J., *Commissie t/Bondsrepubliek Duitsland*, C-244/04, van 19 januari 2006; H.v.J., *Commissie t/Republiek Oostenrijk*, C-168/04, van 21 september 2006; H.v.J., *Commissie t/Bondsrepubliek Duitsland*, C-244/04, van 19 januari 2006; H.v.J., *Commissie t/Bondsrepubliek Duitsland*, C-490/04, van 18 juli 2007; H.v.J., *Commissie t/Groothertogdom Luxemburg*, C-319/06, van 19 juni 2008; *Commissie t/Koninkrijk België*, C-219/08, van 1 oktober 2009.

⁶ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten

⁷ *Commissie t/Groothertogdom Luxemburg*, C-445/03, van 21 oktober 2004; H.v.J., *Commissie t/Bondsrepubliek Duitsland*, C-244/04, van 19 januari 2006; *Commissie t/Koninkrijk België*, C-219/08, van 1 oktober 2009.

⁸ Zie hoofdstuk 8, van titel IV (artikelen 137 e.v.), van de programmawet (I) van 27 december 2006; Koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het hoofdstuk 8, van titel IV, van de programmawet (I) van 27 december 2006.

Het spreekt voor zich dat een registratie- en meldingsplicht eigenlijk eenzelfde doelstelling beogen als de Limosa-meldingsplicht. De kans is derhalve zeer reëel dat het Hof – mocht het tot een procedure komen – bij de invoering van een nieuwe bijkomende meldingsplicht met bijkomende administratieve lasten zou oordelen dat het om een niet gerechtvaardigde beperking gaat van de vrijheid van dienstverrichting.

De invoering van een nieuwe registratie- of meldingsplicht zou bovendien slechts een gedeeltelijke oplossing voor het probleem inhouden aangezien malafide dienstverleners, door geen melding te verrichten, aan elke vorm van controle zouden ontsnappen.

Op basis van het bovenvermelde wordt de invoering van een registratie- of meldingsplicht derhalve als moeilijk haalbaar beschouwd. In dit verband kan trouwens worden aangehaald dat de Duitstalige Gemeenschap – waarschijnlijk om analoge redenen – evenmin tot de invoering van een dergelijke meldingsplicht is overgegaan.

Een beter alternatief kan onzes inziens gevonden worden in de (elektronische) uitwisseling van gegevensstromen tussen alle actoren die bij de toepassing en de controle van de regelgeving betrokken zijn. Daarbij wordt hier in de eerste instantie gedacht aan de federale overheid (socialezekerheidsinstellingen, sociale-inspectiediensten en de belastingsadministraties) en de gewesten.

Op dit ogenblik zijn er inderdaad een groot aantal datagegevens beschikbaar met betrekking tot Belgische en buitenlandse dienstverleners die prestaties leveren op het Belgische grondgebied. Buitenlandse dienstverleners die tijdelijk diensten verrichten op het Belgische grondgebied moeten immers sinds 1 april 2007 de Limosa-meldingsplicht verrichten. Deze gegevens zijn beschikbaar binnen het netwerk van de sociale zekerheid. Daarnaast zijn er een groot aantal gegevens m.b.t. zowel Belgische als buitenlandse dienstverleners die diensten verrichten op het Belgische grondgebied, beschikbaar in de databanken van de belastingadministratie in het kader van de toepassing van de btw-reglementering.

Aan de hand van deze gegevens moet het mogelijk zijn over te gaan tot een identificatie van de dienstverlener, van de klant (of van de gebruiker), van de transactie tussen de dienstverlener en de klant (of de gebruiker), alsook de verkregen informatie te koppelen aan de NACE-code (NACE: Nomenclature Générale des Activités Économiques dans les Communautés Européennes).

De koppeling van deze gegevens zouden zowel de regionale inspectiediensten als de federale sociale-inspectiediensten moeten toelaten de nodige controles te verrichten.

De politieke contouren voor een dergelijke gegevensuitwisseling bestaan reeds en zijn terug te vinden in het ontwerp van samenwerkingsakkoord met betrekking de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude. Over dit ontwerp van samenwerkingsakkoord bestaat een akkoord tussen het federale niveau, en de gemeenschappen en de gewesten, maar de ondertekeningsprocedure kon nog niet worden gefinaliseerd.

Aangezien een dergelijke gegevensuitwisseling – gelet op de complexiteit – niet op een aantal maanden kan gerealiseerd worden, stelt de minister bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid volgend stappenplan voor:

- de minister bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid zal naar zijn federale collega toe het initiatief nemen om de ondertekeningsprocedure met betrekking tot het samenwerkingsakkoord zo spoedig mogelijk te finaliseren;

- ondertussen zal deze Vlaamse minister met zijn federale collega('s) contact opnemen om te kijken welke gegevens kunnen worden uitgewisseld, en hoe deze uitwisseling kan worden gerealiseerd;
- van zodra over deze gegevensuitwisseling een akkoord bestaat, zal zijn administratie een machtigingsaanvraag voor het bevoegde Sectoraal Comité van de Privacycommissie voorbereiden, en kan hierover feedback worden gegeven aan de sociale partners;
- eenmaal het bevoegde Sectoraal Comité van de Privacycommissie machtiging heeft verleend, kan met de technische voorbereidingen voor deze gegevensuitwisselingen worden gestart.

4) In het advies van 19 mei 2010 stelt de SERV dat het evenwel merkwaardig is dat de invoering van een registratieregeling niet kan worden gerechtvaardigd in het kader van de Europese Dienstenrichtlijn maar dat anderzijds een groot aantal administratieve verplichtingen in hoofde van de bureaus behouden blijven.

De reden voor de niet-invoering van de registratieregeling werd hierboven reeds uitvoerig belicht.

Met betrekking tot de verplichtingen voor bureaus die uit de beschermingsbepalingen voortvloeien dient – zoals verder in deze toelichting wordt verduidelijkt en door de Raad van State ook wordt opgemerkt – de decreetgever er over te waken dat de door het IAO-verdrag nr. 181 aan werknemers en werkzoekenden verleende bescherming blijft gewaarborgd.

Gelet op deze verdragsrechtelijke verplichting, heeft de decreetgever ervoor geopteerd om beschermingsbepalingen te nemen die een gelijk beschermingsniveau bieden maar die proportioneel als minder belastend voorkomen dan de administratieve verplichtingen die gepaard gaan met een registratieregeling, die tegelijkertijd moeten toelaten fraude te bestrijden.

Het niet weerhouden van deze beschermingsbepalingen zou voor gevolg hebben dat afbreuk wordt gedaan aan het door het IAO-verdrag verleende beschermingsniveau van werknemers en werkzoekenden, en dat België (Vlaanderen) zijn verdragsrechtelijke verplichtingen niet langer kan nakomen ten aanzien van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Uitvoering van het IAO-verdrag nr. 181

Vermits een erkenningsregeling niet langer kan behouden blijven, tenzij voor wat betreft uitzendarbeid, wordt bij het voorgelegde ontwerp van decreet teruggekeerd naar de basisfilosofie van het IAO-verdrag nr. 181, nl. de bescherming van werknemers en werkzoekenden tegen mogelijke misbruiken.

Met het ontwerp worden derhalve bepalingen genomen die een bescherming van de werknemers en werkzoekenden tegen mogelijke misbruiken beogen. In ditzelfde kader zijn er bepalingen die de rechten en verplichtingen bepalen van bureaus en gebruikers, en die derhalve een regulering van de sector beogen of die moeten toelaten fraude te bestrijden. De handhaving van deze bepalingen wordt verzekerd via strafrechtelijke bepalingen en/of administratieve geldboeten. Het bestaande sanctie-instrumentarium wordt daartoe hervormd.

Deze bepalingen moeten gezien worden in het licht van de omzetting en de uitvoering van het IAO-verdrag nr. 181. Dit verdrag maakt deel uit van het Belgisch internatio-

naal arbeidsrecht, maar valt op grond van artikel 6, §1, IX, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen binnen de bevoegdheidssfeer van de gewesten. Aangezien deze bepalingen mede de juridische basis vormen van het socio-economische weefsel van onze maatschappij en derhalve van onze arbeidsmarkt (socio-economische orde waarop de sociale zekerheid is opgebouwd en waaruit allerlei arbeidsrechtelijke rechten en verplichtingen voortvloeien) kunnen deze beschouwd worden als behorend tot de Belgische openbare orde.

De terugkeer naar de basisfilosofie zal ongetwijfeld een effect hebben op de handhavingspolitiek van de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie. Daar waar de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie thans voornamelijk a-prioricontroles verricht in functie van de bestaande erkenningen, zal ze deze – net zoals de federale sociale-inspectiediensten dit doen – moeten heroriënteren naar a-posterioricontroles.

Gelijkheidsbeginsel

Gelet op de doelstelling – nl. een bescherming van werknemers en werkzoekenden tegen mogelijke misbruiken – is het mogelijk dat sommige van deze beschermingsbepalingen eerder de Belgische realiteit viseren, en in sommige omstandigheden minder van toepassing zijn op situaties met dienstverleners die buiten Vlaanderen gevestigd zijn.

Daarom stellen zich zowel de Raad van State als de SERV (in zijn advies van 19 mei 2010) de vraag of niet een verschil in behandeling ontstaat tussen dienstverleners naargelang de plaats van vestiging.

Het verschil in behandeling is niet in strijd met het gelijkheidsbeginsel of het non-discriminatiebeginsel zoals bedoeld in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, artikel 18 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie of artikel 26 van het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten.

Een verschil in behandeling is immers toegelaten wanneer dit kan gerechtvaardigd worden door een objectief en wettig doel, en het evenredig is met het nagestreefde doel.

Zoals hierboven reeds werd omschreven beogen de bepalingen van dit decreet een omzetting en uitvoering van het IAO-verdrag nr. 181 en daarmee een bescherming van werknemers en werkzoekenden tegen mogelijke misbruiken (d.w.z. een bedreiging of aantasting van fundamentele belangen), alsook een bestrijding van fraude. Het betreft hier een wettig doel.

Het doel is eveneens objectief gezien deze bepalingen en verplichtingen uitsluitend op basis van algemene en abstracte criteria zijn opgesteld in functie van voormelde bescherming en de toepassing ervan op concrete situaties binnen de Belgische (Vlaamse) interne rechtsorde.

Om de bescherming te realiseren zullen bureaus die in het Vlaamse Gewest zijn gevestigd, en die zich in een vergelijkbare concrete situatie bevinden als bureaus die buiten het Vlaamse Gewest zijn gevestigd, niet nadeliger worden behandeld dan de bureaus die buiten het Vlaamse Gewest zijn gevestigd. In artikel 5 van het ontwerp van decreet worden – rekening houdend met het advies van de Raad van State – in dit verband een aantal minimale wijzigingen doorgevoerd om elke schijn op dat vlak weg te nemen.

Belangrijker in dit verband evenwel is de vraag of maatregelen die de beoogde bescherming realiseren als proportioneel kunnen worden beschouwd. Het antwoord op deze

vraag is eigenlijk al terug te vinden in de motivering die als grondslag dient voor de afschaffing van de erkenningsregeling en de niet-vervanging ervan door een registratie- en meldingsplicht, alsook in de bemerkingen van de Raad van State met betrekking tot de afschaffing van de erkenningsregeling.

De uitvoering van de verplichtingen van het IAO-verdrag nr. 181 werd tot op heden in eerste instantie gerealiseerd via een erkenningsregeling. Deze erkenningsregeling wordt vervangen door meer genuanceerde en gerichte sanctiebepalingen. Het is evident dat de bestaande voorafgaande erkenningsregeling meer belastend is dan de geconcipeerde beschermingsbepalingen. De decreetgever kiest hiermee voor een gelijk beschermingsniveau met de minste administratieve lasten en wordt er aldus aan de proportionaliteitsvoorwaarden tegemoet gekomen. Deze bepalingen zijn noodzakelijk om aan de verplichtingen van het IAO-verdrag nr. 181 te voldoen.

Er dient in dit verband gewezen worden op het feit dat, mocht de decreetgever ervoor opteren om verschillende van de opgelegde verplichtingen die deze bescherming realiseren af te schaffen, België (Vlaanderen) zijn verdragsrechtelijke verplichtingen niet meer kan nakomen ten aanzien van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Overeenstemming met het IAO-verdrag nr. 181

De Raad van State merkt in zijn advies op dat bij de afschaffing van de bestaande erkenningsregeling er in elk geval dient over gewaakt te worden dat de door het IAO-verdrag nr. 181 aan werknemers en werkzoekenden verleende bescherming op een gelijkwaardige wijze wordt gewaarborgd, nu het ontwerp van decreet enkel nog in het opleggen van een straf of een administratieve sanctie voorziet.

Er kan in dit verband worden op gewezen dat het IAO-verdrag nr. 181 de betrokken lidstaten niet verplicht om in een erkenningsregeling te voorzien.

Artikel 3, 2, van dit verdrag bepaalt op dat vlak immers:

“Elk Lid stelt volgens een vergunningen- of certificeringssysteem de voorwaarden vast waaronder particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling hun werkzaamheden uitoefenen, tenzij deze voorwaarden krachtens de desbetreffende nationale wetgeving en praktijk op een andere wijze zijn geregeld of vastgesteld.”.

Er wordt een erkennings- of certificeringssysteem voorzien maar hiervan kan evenzeer worden afgeweken krachtens de nationale wetgeving.

De afschaffing van de erkenningsregeling heeft in casu niet tot gevolg dat afbreuk wordt gedaan aan het door het verdrag verleende beschermingsniveau, gezien in het ontwerp van decreet een ruim aantal bepalingen worden genomen die een analoge adequate bescherming bieden en waarvan het toezicht op de naleving ervan wordt gewaarborgd door de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie (die dient beschouwd te worden als een sociaalrechtelijk inspectie opgericht in het kader van het IAO-verdrag nr. 81 van 11 juni 1947).

Hiermee wordt dezelfde beschermingsmethodiek toegepast als deze in het federaal sociaal strafrecht – dat de naleving waarborgt van het arbeidsrecht en het sociaalzekerheidsrecht – waarbij de handhaving wordt gegarandeerd via een tweesporenstelsel, d.w.z. via een strafrechtelijke vervolging of de oplegging van een administratieve geldboete.

De vrees dat met de beschermingsbepalingen afbreuk zou worden gedaan aan de door het IAO-verdrag verleende bescherming is derhalve niet correct.

2. Administratieve vereenvoudiging

Via de nieuwe regelgeving zal een aanzienlijk vereenvoudiging van de administratieve lasten voor ondernemingen worden doorgevoerd. In eerste instantie omdat de erkenningsregeling voor private bemiddelingsbureaus – met uitzondering van de uitzendbureaus – wegvalt. Maar daarnaast ook via de schrapping van allerlei verplichtingen met betrekking tot de rechtsvorm van het bureau.

Het spreekt voor zich dat ook in de uitvoeringsbesluiten rekening zal worden gehouden met de administratieve vereenvoudiging zoals opgelegd door de Dienstenrichtlijn.

3. Toezicht- en sanctiebepalingen

Bij de uitoefening van hun opdrachten beschikt de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie over diverse bevoegdheden en wijzen van optreden. Ze laten zich hierbij leiden door principes van objectiviteit, evenredigheid en proportionaliteit en wenden de hun ter beschikking gestelde middelen en mogelijkheden op de meest passende wijze aan.

Ook in het kader van de handhaving van de regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling treden de inspecteurs, naargelang de omstandigheden en de vaststellingen, zowel informeel als sanctionerend op. Dit preventief optreden uit zich door de informatieverlening over de wetgeving, het stimuleren van de naleving van de regelgeving en de desgevallende doorverwijzing naar functioneel bevoegde diensten en administraties.

Om de handhaving van de beschermingsbepalingen te waarborgen wordt het bestaande sanctie-instrumentarium grondig hervormd in functie van de ernst van de inbreuken. Via de nieuwe regelgeving wordt een nog meer gediversifieerd sanctiebeleid mogelijk. Er wordt voortaan een onderscheid gemaakt tussen de lichte, zwaardere en de zwaarste inbreuken. De lichte inbreuken zijn enkel vervolgbaar via administratieve geldboeten, de zwaardere en de zwaarste inbreuken zowel via administratieve als strafrechtelijke geldboeten. De gevangenisstraffen daarentegen worden enkel nog weerhouden voor de zwaarste inbreuken.

4. Delegatie van verordenende bevoegdheden

De Raad van State merkt in zijn advies op dat het ontwerp van decreet een aantal delegaties van verordenende bevoegdheden aan de Vlaamse Regering bevat. De stellers van het ontwerp van decreet zijn van oordeel dat enkel de bepalingen inzake het commissieloon (artikel 7) en de klachtenprocedure (artikel 20⁹) van essentiële aard zijn dat deze door de decreetgever dienen vastgesteld worden.

Minder essentiële bepalingen, zoals de gedragscode, de voorwaarden en de modaliteiten in het kader van de samenwerking tussen private en publieke arbeidsbureaus, de sectoren voor welke een afzonderlijke erkenning vereist is, de mogelijke nadere regels voor de hernieuwing, intrekking en vervanging van de erkenning van bepaalde duur en de mogelijke uitbreiding van de opdrachten van de adviescommissie worden gedelegeerd aan de Vlaamse Regering. Het gaat hier immers om bepalingen die vanuit de algemene economie van het ontwerp van decreet door de Vlaamse Regering kunnen worden ingevuld. De decreetgever heeft in casu beoogd de essentiële aspecten en de algemene richtlijnen vast te stellen opdat de Vlaamse Regering de minder essentiële aspecten, nadere regels en bijkomende voorwaarden binnen de contouren van het ontwerp van decreet zou kunnen uitwerken.

⁹ Deze artikelnummers stemmen overeen met de nummering van de ontwerptekst zoals die is voorgelegd aan de Raad van State, een henummering diende te gebeuren in gevolge het advies van de Raad van State. In de voorliggende ontwerptekst gaat het om respectievelijk artikel 8 en artikel 21.

II. COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1

Dit decreet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 39 van de Grondwet. Het betreft immers een gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Het decreet zorgt voor de omzetting van de richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt, met betrekking tot private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest.

Artikel 3

Dit artikel geeft de meest voorkomende definities weer.

1° Artikel 3, 1°, betreft de definities voor ‘reguliere arbeidsbemiddeling’ en ‘uitzendactiviteiten’.

De bestaande definitie van ‘reguliere arbeidsbemiddeling’ is weliswaar overgenomen van het huidige artikel 2, 1°, a), van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, maar wordt opgesplitst in:

- a) het bijstaan van werknemers bij het zoeken naar een nieuwe tewerkstelling;
- b) het bijstaan van werkgevers bij het zoeken van geschikte werknemers.

Onder het bijstaan van werknemers bij het zoeken naar een nieuwe tewerkstelling kunnen onder andere outplacementactiviteiten, werving en selectie, bemiddeling van schouwspelartiesten en sportbeoefenaars verstaan worden. Als het bijstaan van werkgevers bij het zoeken van geschikte werknemers kan onder andere headhunting, werving en selectie gezien worden.

De Raad van State stelt zich de vraag of het ontwerp van decreet niet beter uitdrukkelijk melding maakt van outplacementactiviteiten. Dit is bewust niet gedaan om de definitie van private arbeidsbemiddeling zo dynamisch en ruim mogelijk te houden.

Voor uitzendactiviteiten wordt evenwel afgestapt van de definitie van artikel 2, 1°, b), van het huidige decreet om misbruiken bij terbeschikkingstelling (of detachering) van werknemers effectiever te kunnen aanpakken.

Het huidige artikel 2, 1°, b), definieert uitzendactiviteiten als “het in dienst nemen van werknemers, om hen ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens de wet toegelaten arbeid”. Hierdoor verwijst dit artikel de facto naar de (federale) wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers te behoeve van gebruikers, en vertrekt het van de premisse dat uitzendactiviteiten op zich in overeenstemming zijn met de federale spelregels inzake uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers.

De verschillende misbruiken inzake terbeschikkingstelling – vaak via buitenlandse ondernemingen – die sinds 2003 in de pers zijn verschenen, hebben aangetoond dat deze hypothese lang achterhaald is.

Omdat de huidige definitie de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie machteloos maakt ten aanzien van malafide ondernemingen en de Vlaamse overheid in de huidige institutionele constellatie niet bevoegd is voor de controle van de wet van 24 juli 1987, wordt de band met deze wet verbroken.

Een onderneming die in het Vlaamse Gewest activiteiten verricht die als uitzendactiviteiten kunnen worden gekwalificeerd, dient hiervoor inderdaad over een erkenning te beschikken en deze activiteiten uit te voeren in overeenstemming met de regelgeving van het Vlaamse Gewest. De afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie zal de toepassing van deze regelgeving controleren. Het spreekt voor zich dat deze onderneming en de gebruiker ook het arbeidsrecht, en derhalve de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers te behoeve van gebruikers, zullen moeten naleven. Doch dit valt buiten de bevoegdheid van de Vlaamse overheid.

In de definitie van het nieuwe artikel 3, 1°, c), worden uitzendactiviteiten daarom gedefinieerd als “het in dienst nemen van werknemers, om hen ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid onder het gezag van een gebruiker”.

Met deze definitie wordt niet alleen teruggekeerd naar de basisfilosofie van het IAO-verdrag nr. 181, ze is bovendien in overeenstemming met de richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid.

Teneinde elke verwarring rond de notie ‘private’ arbeidsbemiddeling te voorkomen, stelt de SERV in zijn advies voor om niet langer te spreken over private arbeidsbemiddeling, maar over betalende arbeidsbemiddeling. De decreetgever is echter van mening dat de wijziging van dit belangrijk begrip juist verwarring zal te weeg brengen, daar dit begrip reeds gedurende jaren is ingeburgerd. Bovendien is deze definitie van private arbeidsbemiddeling gebaseerd op de definitie van het IAO-verdrag nr. 181, waarbij de nadruk ligt op de onafhankelijkheid van deze bureaus ten opzicht van openbare autoriteiten en niet op het al dan niet betalend karakter van de diensten.

Onder bureau wordt zowel verstaan arbeidsbemiddeling ‘sensu stricto’ (headhunting, werving en selectie, outplacement, bemiddeling van schouwspelartiesten en sportbeoefenaars enzovoort) als uitzendactiviteiten.

Het is de bedoeling om in dit nieuwe kaderdecreet het reeds ruime toepassingsgebied – dat reeds met het vorige kaderdecreet werd voorzien – verder uit te breiden, teneinde mogelijke ontwijkingen te voorkomen.

Naast de oppuntstelling van de regelgeving inzake detacheringsmisbruiken, wordt er immers ook geen onderscheid gemaakt naargelang het bemiddelingsmedium van het bureau. Dit decreet is van toepassing zowel op traditionele bemiddelaars als de zogenaamde e-bemiddelaars, waarbij vacatures en cv’s via internet worden verspreid, sollicitatieprocedures deels of volledig online gebeuren, sollicitanten online worden getest enzovoort.

2° Het verdrag is van toepassing op werknemers. Voor de toepassing van dit decreet worden ‘werkzoekenden’ en ‘zelfstandigen’ evenwel gelijkgesteld met werknemers. De beschermingsregeling is inderdaad niet beperkt tot werknemers die opzoek zijn naar een nieuwe of andere tewerkstelling. Ook niet-werkende werkzoekenden, werknemers-werkzoekenden of zelfstandigen-werkzoekenden die opzoek zijn naar een nieuwe tewerkstelling vallen onder het toepassingsgebied.

Dit toepassingsgebied ligt binnen de krijtlijnen van artikel 1 van het IAO-verdrag nr. 181 en sluit hiermee aan bij de bestaande definities.

Zowel natuurlijke als rechtspersonen vallen onder het toepassingsgebied van het decreet. De begrippen ‘bureau’, ‘uitzendactiviteiten’, ‘uitzendbureau’, ‘SERV’, ‘adviescommissie’, ‘administratie’, ‘lidstaat van vestiging’, ‘betaalde sportbeoefenaars’ en ‘schouwspelartiesten’ worden ingevoerd om een vlottere lezing van het decreet te waarborgen.

Artikel 4

Elke door een bureau verrichte dienst van private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse gewest dient zich te houden aan de bepalingen van dit decreet. Met het oog op een maximale bescherming van de werknemer is het decreet ook van toepassing op het adverteren en reclame maken voor arbeidsbemiddelingsactiviteiten.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) wordt volledig uit het toepassingsgebied van het decreet uitgesloten omdat deze onder de toepassing van de wetgeving inzake publieke arbeidsbemiddeling valt (decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding). Door middel van deze wetgeving met betrekking tot de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en eventuele aanpassingen aan deze wetgeving blijven de rechten van werknemers en werkzoekenden beschermd.

De gemandateerde organisaties voor kosteloze arbeidsbemiddeling daarentegen blijven, net zoals het geval was in het kader van het decreet van 13 april 1999 betreffende private arbeidsbemiddeling, onderworpen aan de algemene voorwaarden zoals vervat in artikel 5 van het decreet met inbegrip van het toezichts-, handhavings- en sanctiekader die aan dit artikel zijn gelieerd.

Voor deze gemandateerde organisaties voor kosteloze arbeidsbemiddeling blijft de raad van bestuur van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding bevoegd om een mandaat af te leveren. De gemandateerde organisaties voor kosteloze arbeidsbemiddeling vallen voor de andere bepalingen onder de toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

Voor de definiëring van gemandateerde organisatie voor kosteloze arbeidsbemiddeling wordt verwezen naar artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding. Dit artikel bepaalt het mandaat tot het verrichten van kosteloze arbeidsbemiddeling.

Hoofdstuk 2

Voorwaarden inzake private arbeidsbemiddeling

Artikel 5

Dit artikel somt de minimale voorwaarden op waaraan een bureau blijvend moet voldoen om private arbeidsbemiddelingsactiviteiten te mogen uitoefenen. Deze bepalingen zijn opgenomen ter bescherming van de werknemer, werkzoekende en de gebruiker, maar beogen evenzeer een regulering van de sector.

Het betreffen hier voorwaarden die gelden voor alle bureaus die diensten voor private arbeidsbemiddeling verrichten, dus zowel bureaus die werving en selectie, outplacement, bemiddeling van schouwspelartiesten en sportbeoefenaars en andere verrichten als uitzendbureaus.

De eerste vier voorwaarden hebben tot doel de eerlijkheid, deugdelijkheid en kredietwaardigheid van de bureaus te garanderen.

Voorwaarden een, drie en vier zijn gelijklopend met deze vermeld in het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest. Voorwaarde vier betreft echt zwaarwichtige feiten. De vaststelling van een inbreuk door de bevoegde instantie op zich volstaat niet.

In het advies van 19 mei 2010 stelt de SERV voor om in artikel 4, 4, c° (nummering overeenkomstig de ontwerptekst die is voorgelegd aan de SERV, een hernummering diende te gebeuren in gevolge het advies van de Raad van State), een bepaling toe te voegen dat de bedoelde overtredingen een probleem zijn voor het functioneren van de personen die betrokken zijn in een arbeidsbemiddelingsbureau, tenzij deze personen het bewijs kunnen leveren dat de overtreding niet intentioneel is gebeurd.

De decreetgever is het met deze bemerking om de volgende reden niet eens.

De bepalingen van artikel 5, 4° (initieel artikel 4, 4, c°, in de ontwerptekst zoals voorgelegd aan de SERV), van het ontwerp van decreet hebben betrekking op de credibiliteit van een bureau en zijn er op gericht te vermijden dat personen die niet als credibel kunnen worden beschouwd activiteiten als privaat arbeidsbemiddelingsbureau zouden kunnen verrichten. Daarom werd artikel 5, 4°, van het ontwerp van decreet zo geformuleerd dat ze zowel de zwaardere inbreuken door onachtzaamheid als de inbreuken met een intentioneel element kan omvatten.

Het toepassingsgebied van deze bepaling beperken tot de ‘intentie tot frauderen’ zou achteraf de consequentie kunnen hebben dat personen die niet als credibel kunnen worden beschouwd toch een bureau voor private arbeidsbemiddeling kunnen uitbaten. Wat niet de bedoeling kan zijn.

Voorwaarde twee verplicht het bureau een verzekering tegen financieel onvermogen af te sluiten. Deze verzekering zorgt ervoor dat bij financiële moeilijkheden van het bureau de werkzoekende, de werknemer en de opdrachtnemer niet in de kou komen te staan.

De Europese Commissie is van oordeel dat artikel 8 van het huidige decreet, waarbij de eis wordt opgelegd dat een uitzendbureau een maatschappelijk minimumkapitaal bezit, niet verenigbaar is met artikel 49 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Door een verplichte verzekering tegen financieel onvermogen en de waarborgproce-

dure bij het Sociaal Fonds van de Uitzendkrachten zijn er voldoende zekerheden aanwezig ter bescherming van de werkzoekende en ter garantie van de credibiliteit en betrouwbaarheid van het bureau.

In het advies van de SERV van 19 mei 2010 wordt voorgesteld om deze bepaling te schrappen. Er dient evenwel aandacht gevestigd worden op het feit dat deze verzekering tegen financieel vermogen een dubbele finaliteit heeft, namelijk ter bescherming van de werkzoekende en ter bescherming van de onderneming-afnemer bij het arbeidsbemiddelingsbureau.

De waarborgregeling in het kader van het Sociaal Fonds van de Uitzendkrachten kan ten opzichte van de onderneming die de private arbeidsbemiddelingsdiensten afneemt, geen garanties bieden op het vlak van solvabiliteit en terugbetaling van de gemaakte kosten in geval van financieel onvermogen van het bureau. Dit euvel wordt verholpen door deze verzekering tegen financieel onvermogen.

Bovendien biedt artikel 23 van de Dienstenrichtlijn wel degelijk de mogelijkheid om een dergelijke verzekering op te leggen aan de dienstverrichters ter vrijwaring van de financiële veiligheid van de afnemer.

De Vlaamse Regering kan bijzondere voorwaarden met betrekking tot deze verzekering bepalen, zoals bijvoorbeeld minimumvoorwaarden inzake deze verzekering.

Voorwaarde vijf heeft als oogmerk het doen naleven van de sociale en fiscale wetgeving.

Hieronder wordt bijvoorbeeld de naleving van de arbeidsovereenkomstenwetgeving, de RSZ-wetgeving, migratiereglementering, de wetgeving inzake illegale arbeid, btw-wetgeving en de reglementering in het kader van vennootschapsbelasting verstaan, alsook de naleving van de algemeen bindend verklaarde cao's.

Wat punt 6° betreft, kan worden opgemerkt dat deze bepaling aansluit op gelijklopende bepalingen in de wetgeving betreffende de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten. Bovendien is het de bedoeling bemiddelingsactiviteiten te verbieden wanneer het bureau kan vaststellen dat de tewerkstelling waarvoor bemiddeld wordt, een inbreuk inhoudt op de sociale of de fiscale wetgeving. Het mag duidelijk zijn dat deze bepaling dient te worden gelezen als een klaarblijkelijke mogelijkheid van het bureau om de inbreuk vast te stellen. Hierbij dient als maatstaf het 'bonus pater familias'-criterium, met andere woorden rekening houdend met datgene dat een normaal vooruitziend en zorgvuldig bureau in dezelfde omstandigheid zou doen.

De bepaling van punt 7° refereert naar het bestaand juridisch kader van het IAO-verdrag nr. 9 inzake de bemiddeling voor de sector van de zeescheepvaart.

Voorwaarde acht bepaalt dat het bureau de werkzoekende en werknemer op geen enkele wijze mag discrimineren en op een objectieve en respectvolle manier dient te behandelen. Zo zal een discriminatie op basis van leeftijd, geslacht, overtuiging enzovoort, verboden zijn. Dit geldt vanzelfsprekend ook voor personeelsadvertenties. Er werd gekozen om een algemene omschrijving te geven in plaats van een limitatieve opsomming, teneinde geen vormen van discriminatie onvermeld te laten. Om deze reden wordt er ook niet verwezen naar een specifieke wetgeving. Positieve discriminatie van bepaalde risicogroepen d.m.v. bv. specifieke actieprogramma's moet evenwel mogelijk blijven. Dit is trouwens door het IAO-verdrag nr. 181 uitdrukkelijk voorzien.

Voorwaarde negen bepaalt dat het bureau de persoonlijke levenssfeer van de werkzoekende dient te respecteren en de verwerking van persoonsgegevens dient te gebeuren met respect voor de privacy. Het opvragen en het gebruiken van informatie van de kandidaten moet beperkt blijven tot die gegevens die direct betrekking hebben op de kwalificaties en de professionele ervaring van de werkzoekende.

De informatie die aan het bureau wordt verstrekt in het kader van de bemiddelingsopdracht mag niet worden gebruikt in het kader van andere activiteiten dan de bemiddelingsactiviteiten. Het gaat immers over vertrouwelijke informatie. Bovendien mag het bureau alleen informatie opvragen in functie van de bemiddelingsactiviteiten.

Voorwaarde tien bepaalt dat de bemiddeling in principe kosteloos is voor de werkzoekende. Deze bepaling is een weergave van het fundamentele principe dat arbeid geen koopwaar is. Een afwijking op dit algemene principe is slechts toegestaan na consultatie van de sociale partners en op voorwaarde dat dit gebeurt in het belang van de betrokken werkzoekenden. Deze uitzonderingen dienen dus steeds restrictief geïnterpreteerd te worden. Overeenkomstig richtlijn 2008/104/EG van 19 november 2008 betreffende de uitzendarbeid zijn er voor uitzendactiviteiten hierop in geen geval uitzonderingen toegestaan.

Net zoals alle andere bepalingen in dit ontwerp van decreet is voorwaarde tien enkel van toepassing voor arbeidsbemiddelingsactiviteiten. Indien het bureau andere diensten dan arbeidsbemiddelingsactiviteiten aanbiedt aan de werknemer, mag er, tenzij dit door andere regelgeving verboden wordt, eventueel wel een vergoeding aangerekend worden.

Krachtens de voorwaarde vermeld in sub 11° mag het bureau niet in de plaats treden van de opdrachtgevende werknemer bij de aanwervings- of ontslagbeslissing van de werknemer. De verhouding tussenpersoon-werkgever dient transparant te blijven.

Ook hier kan benadrukt worden dat deze bepaling enkel van toepassing is in het kader van de uitoefening van activiteiten van arbeidsbemiddeling.

Voorwaarde twaalf heeft als doel misbruiken in verband met grensoverschrijdende bemiddeling te bestrijden. Deze bepaling dient gezien te worden in het kader van de voorkoming van misbruiken zoals mensenhandel, arbeidsexploitatie en koppelbazerij en in het kader van de migratiestop voor vreemde werknemers die sinds van 1974 van toepassing is.

Zo zal het bureau maar mogen bemiddelen indien, overeenkomstig de reglementering inzake de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten, de nodige arbeidskaarten of -vergunningen werden aangevraagd en verkregen. De bedoeling van deze bepaling is dan ook niet om bijkomende belemmeringen in te voeren voor werknemers met een vreemde nationaliteit, maar een bijkomende bescherming te verstrekken.

Deze bepaling heeft dus geenszins betrekking op in België wonende migranten die over een vestigingsvergunning beschikken en recht hebben op een tewerkstelling zonder beperking.

Punt 13° heeft als oogmerk dat de opdrachtgever en de werknemer inzage kunnen krijgen in de gegevens die het bureau over hen heeft opgeslagen. Zo zal de werkzoekende onder meer de resultaten van onderzoeken en tests kunnen inzien. Bovendien dient het bureau, op verzoek van de betrokkenen, na beëindiging van de opdracht een afschrift van hun dossier te bezorgen.

Vanuit de wezenlijke bekommernis van het beschermen van de rechten van de werkzoekenden moet op basis van artikel 5, 13°, van het ontwerp van decreet in de eerste plaats een kwalitatief degelijk (begeleid) recht op inzage door de arbeidsbemiddelingsbureaus worden gewaarborgd. Dit recht op inzage moet betrekking hebben op de over de werkzoekenden opgeslagen persoonsgegevens. Onder dit laatste dient niet enkel te worden verstaan de documenten die de sollicitant zelf aan het bureau heeft verstrekt (cv, diploma's, sollicitatieformulier) – ten aanzien waarvan er op basis van de privacywetgeving voor de sollicitant trouwens een recht op wijziging bestaat – maar ook de persoonlijke resultaten van interviews, testen en praktische proeven.

Het artikel 5, 13e, voorziet niet enkel inzagerecht maar ook recht op afschrift. Omwille van het belang van de professionele begeleiding bij de interpretatie van de testresultaten, dient het decreetaal bepaalde recht op afschrift best gebonden te worden aan het recht op inzage, in de zin dat bureaus maar een afschrift moeten verstrekken indien de werkzoekende verzocht heeft om inzage van de over hem/haar opgeslagen persoonsgegevens. In dit laatste geval, is het bureau ertoe gehouden om – op verzoek van de werkzoekende – hem/haar een afschrift te geven van het sollicitatiedossier, inclusief (een samenvatting van) de persoonlijke resultaten van interviews, tests en praktische proeven en het bijhorende beoordelingsrapport, maar niet van de gehanteerde testmethode(s) noch van de wijze waarop de betrokken consulent deze methode(s) heeft toegepast, noch van andere elementen met een algemeen draagvlak.

Overeenkomstig punt 14° dient het bureau de betrokkenen voldoende informatie te verstrekken over de bemiddelingsactiviteiten. Dit betekent dat het bureau aan de opdrachtgevende werkgever en de werknemers juiste, tijdige en volledige informatie, o.a. over de juiste bemiddelingsactiviteit, kenbaar maakt. Dit impliceert eveneens dat, indien het bureau verschillende bemiddelingsactiviteiten aanbiedt, (bijvoorbeeld arbeidsbemiddeling 'sensu stricto' cf. artikel 3, 1°, a) en b), en uitzendactiviteiten, cf. artikel 3, §1, 1°, c)), de betrokkenen voorafgaandelijk en uitdrukkelijk duidelijk dienen ingelicht te worden over welke activiteit het bureau concreet aanbiedt.

De bepaling in punt 15° wil voorkomen dat een bureau bemiddelingsactiviteiten zou uitoefenen voor fictieve vacatures, dit wil zeggen vacatures waartegenover geen reëel jobaanbod staat. Deze bepaling dient om te beletten dat niet-bestaande vacatures worden gebruikt om louter de naambekendheid van een bureau te verzorgen.

Niet elke arbeidsbemiddelingsopdracht start bij een opdrachtgever waarvoor een geschikte kandidaat wordt gezocht. Daar er bij diensten van private arbeidsbemiddeling soms een job wordt gezocht in functie van een kandidaat, is deze bepaling enkel van toepassing voor de bemiddelingsdiensten als bepaald in artikel 3, 1°, b) en c).

Overeenkomstig de in punt 16° vermelde voorwaarde wordt aan de bureaus een gedragscode opgelegd. De gedragscode wordt bepaald door de Vlaamse Regering na het advies van de SERV. De gedragscode is een vertaling van de voorwaarden die in het ontwerp van decreet worden bepaald en heeft tot doel de bureaus in eenvoudige bewoordingen in te lichten over de uitoefeningsvoorwaarden van hun activiteiten van private arbeidsbemiddeling. Hierin zou extra toelichting, uitlegging en verduidelijking over deze voorwaarden kunnen worden gegeven.

Opdat deze code voldoende gedragen zou worden door de sector, zou kunnen geopteerd worden om in samenspraak met hen de huidige gedragscodes te actualiseren en eventueel te vereenvoudigen. In de gedragscode worden een aantal minimumnormen in verband met de kwaliteit van de dienstverlening en de bekwaamheid van het personeel vastgelegd.

Punt 17° bepaalt dat het bureau de bemiddelde persoon niet kan verplichten om bij elke nieuwe bemiddeling het bureau te laten optreden. Hierdoor worden exclusiviteitsbedingen tegengegaan.

De bepaling in punt 18° laat de Vlaamse Regering toe om voor bepaalde activiteiten bepaalde kwaliteits- en deskundigheidsvereisten te bepalen waaraan de bureaus moeten voldoen (bv. diplomavereisten of beroepservaring binnen de sector). Hierbij zou de Vlaamse Regering rekening kunnen houden met het advies hieromtrent van de SERV van 16 september 2009.

Punt 19° bepaalt dat medische gegevens over de werknemer slechts mogen worden ingewonnen om te bepalen of de werknemer voldoet aan de functievereisten van de werkaanbieding.

Punt 20° verbiedt genetische testen.

Overeenkomstig punt 21° is het bureau niet gerechtigd op een schadevergoeding vanwege de werknemer wanneer de werknemer een bemiddelingsactiviteit vroegtijdig stopzet of niet ingaat op een werkaanbieding waarvoor hij zich kandidaat had gesteld.

Punt 22° bepaalt dat in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands moet worden gebruikt conform de bepalingen van de taalwetgeving.

Voorwaarde 23 stelt dat op verzoek van de werknemer een attest met vermelding van datum en uur van diens bezoek aan het bureau moet worden afgeleverd. Door in deze bepaling te verwijzen naar het solliciteren voor een concrete werkaanbieding worden oneigenlijke sollicitaties geweerd.

Overeenkomstig punt 24° mogen praktische proeven niet langer duren dan nodig om de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken.

De punten 19 tot en met 24 staan ook in de gedragscodes, die gevoegd zijn als bijlage 2 aan het besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest. Omwille van het belang van deze bepalingen werden deze overgebracht onder de beschermingsbepalingen van artikel 5 van het decreet.

In punt 25 wordt bepaald dat teneinde de werkzoekenden en werkgevers die op een bureau een beroep doen, op een gepaste en doeltreffende wijze voor te lichten omtrent hun rechten en verplichtingen, het bureau een toegankelijke tekst aan zijn klanten moet bezorgen of deze in extensie aanplakken in de voor het publiek toegankelijke lokalen van het bureau op de plaats waar hij het best kan worden gelezen. Een gelijkaardige bepaling is reeds aanwezig in het huidige decreet. Deze tekst wordt vastgesteld door de Vlaamse Regering na advies van de SERV.

Punt 26° legt de verplichting op om in geval van het bekendmaken van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media, de tekst met rechten en verplichtingen van de werknemer en van de werkgever kenbaar te maken volgens de voorwaarden bepaald door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV.

Artikel 6

Voor bepaalde categorieën van bemiddeling en/of groepen van werknemers (bijvoorbeeld outplacementbureaus) kunnen er – indien dit nodig is voor de bescherming van de werk-

zoekende – bijkomende voorwaarden worden opgelegd. Deze uitzonderingen dienen evenwel steeds in het belang van de werkzoekenden te zijn en zullen dus steeds dienen getoetst te worden aan het criterium van een maximale bescherming van de werknemer.

Artikel 7

Teneinde de doorzichtigheid van de arbeidsmarkt te bevorderen en om de bepalingen van artikel 13,1 en 2, van het IAO-verdrag nr. 181 te blijven respecteren, dient de samenwerking tussen private en publieke bemiddelingsdiensten behouden blijven. Het artikel 13, 1 en 2, van het IAO-verdrag nr. 181 bepaalt immers dat elke verdragsstaat de voorwaarden ter bevordering van de samenwerking tussen de publieke arbeidsvoorziening en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling dient vast te stellen.

De overheid, die eindverantwoordelijke blijft voor het arbeidsmarktbeleid en dit ook bepaalt in overleg met de sociale partners, zal de concrete modaliteiten van deze samenwerking invullen via uitvoeringsbesluiten. De bepaling van de nadere voorwaarden en modaliteiten van deze samenwerking zijn minder essentieel en kunnen dan ook worden geregeld via uitvoeringsbesluiten. De flexibiliteit van de arbeidsmarkt vereist bovendien dat de modaliteiten van de samenwerking ook vlot moeten kunnen aangepast worden indien veranderde omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Er zou kunnen geopteerd worden om de werking van het huidige Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus, zoals bepaald door artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, te evalueren en eventueel aan te passen rekening houdend met de huidige constellatie en conform de bepalingen van het IAO-verdrag nr. 181.

Artikel 8

Dit artikel bepaalt de voorwaarden voor de toekenning van een commissieloon. In overeenstemming met het advies van de Raad van State gaat het hier om essentiële bepalingen ter bescherming van de werknemer, die thuishoren in een decreet.

In het huidige artikel 7 van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling is thans voorzien dat:

- het commissieloon ofwel een bepaald percentage van het totale bruto-inkomen bedraagt van de kandidaat ofwel een bepaald bedrag. Dit commissieloon wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het bureau en de opdrachtgever. De kandidaat ontvangt een afschrift;
- het commissieloon voor schouwspelartiesten maximum 25% bedraagt van de vergoeding die de schouwspelartiest zal ontvangen voor zijn prestatie;
- het commissieloon voor betaalde sportbeoefenaars maximum 7% bedraagt van het voorziene totale bruto jaarinkomen.

Daar de invoering van een maximumtarief voor commissielonen ingevolge artikel 15, 2, g, van de Dienstenrichtlijn problemen oplevert, kan deze bepaling niet ongewijzigd worden overgenomen in dit decreet. Er kan niet meer verwezen worden naar het feit dat het commissieloon een bepaald percentage van de ontvangen vergoeding moet bedragen.

Anderzijds blijft een zekere bescherming voor bepaalde categorieën zoals betaalde sportbeoefenaars en schouwspelartiesten echter wel aangewezen. Bij deze categorieën is het

omwille van hun specifieke arbeidsrechtelijk of socialezekerheidsrechtelijk statuut immers niet steeds duidelijk in welke hoedanigheid ze optreden, nl. als werknemer of als opdrachtgever.

Daarom wordt bepaald dat bij private arbeidsbemiddeling voor betaalde sportbeoefenaars en schouwspelartiesten slechts een commissieloon kan worden gevraagd indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1° het commissieloon is vooraf vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het bureau en de opdrachtgever. Indien de private arbeidsbemiddeling wordt aangeboden samen met andere diensten, wordt het commissieloon voor de verschillende diensten afzonderlijk vastgelegd;
- 2° de werknemer stemt uitdrukkelijk en voorafgaandelijk in met het commissieloon;
- 3° de partijen beschikken ieder over een origineel exemplaar van deze overeenkomst.

Bij een schouwspelartiest wordt het commissieloon berekend op de vergoeding die hij zal ontvangen voor zijn prestatie. Voor een betaalde sportbeoefenaar wordt het commissieloon berekend op het voorziene totale bruto jaarinkomen, en dit op de totale duur van het contract.

Alleen van werknemers die gekwalificeerd worden als betaalde sportbeoefenaars of schouwspelartiesten kan een vergoeding gevraagd of ontvangen worden. Van de andere categorieën werknemers kan geen vergoeding gevraagd of ontvangen worden.

Commissieloon moet ruim worden geïnterpreteerd, het gaat hier zowel om commissielonen, erelonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden.

In alle andere gevallen van private bemiddeling kan het commissieloon tussen het bureau en de opdrachtgever vrij bepaald worden.

In zijn advies van 19 mei 2010 stelt de SERV dat artikel 8 (initieel artikel 7 in de ontwerp-tekst zoals voorgelegd aan de SERV) van het ontwerp van decreet een zuiver commercieel recht betreft en dat de voorwaarden van vrije mededinging moeten blijven gevrijwaard. Zoals hierboven reeds vermeld, bepaalt artikel 7 enkel minimumvoorwaarden ter bescherming van de werknemer, waarbij de vrije mededinging ten volle de kans heeft om te spelen.

Voorziene totale bruto jaarinkomen

De berekening van het ‘voorziene totale bruto jaarinkomen’ zoals bepaald in artikel 8, §3, van het ontwerp van decreet dient te gebeuren conform de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Volgens deze wet valt onder het ‘begrip loon’ zowel loon in geld als fooien en in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Vallen niet onder loon volgens deze wet de vergoedingen door de werkgever betaald als:

- 1° vakantiegeld;
- 2° vergoedingen welke moeten beschouwd worden als een aanvulling van de vergoedingen verschuldigd ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- 3° vergoedingen welke moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid.

Hierna volgt een exemplarische lijst van componenten die deel kunnen uitmaken van het ‘voorziene totale bruto jaarinkomen’ van de betaalde sportbeoefenaar: het vast bruto jaar-

loon; de wedstrijdpremies; de zgn. ‘tekenpremie’: dit kan een eenmalige premie zijn die aan de speler wordt gegeven bij het ondertekenen van het contract of eventueel een premie die jaarlijks aan de speler wordt toegekend voor elk jaar van het contract; de onvoorwaardelijke contractueel vastgelegde vergoedingen; de werkgeversbijdragen in het pensioenfonds; de bijdrage die de club betaalt voor de groepsverzekering van de speler; de diverse voordelen in natura die contractueel bedongen worden: bv. een woning, auto, vliegtuigtickets, gsm: voor zover deze voordelen in overeenstemming zijn met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (zie meer bepaald het artikel 6 van deze wet).

Hierna volgen nog een aantal specifieke aandachtspunten:

- 1° wedstrijdpremies: aangezien men op het moment van de ondertekening van het contract uiteraard nog niet weet hoeveel deze premies zullen bedragen, kan men hier werken met een fictief gemiddelde. Er wordt evenwel geen bezwaar gemaakt tegen een overeenkomst waarin partijen stellen dat voor wat het commissieloon op het variabele gedeelte van het loon betreft, de berekening en betaling post factum, na verloop van het 1e werkjaar zou gebeuren;
- 2° jaarinkomen: het commissieloon mag slechts éénmaal voor een bemiddelingsopdracht aangerekend worden. Concreet impliceert zulks dat indien door bemiddeling van een bureau een contract club/speler van bv. vier jaren tot stand komt, het commissieloon slechts eenmaal kan aangerekend worden en niet jaarlijks voor elk jaar van het afgesloten contract;
- 3° wijze van betaling van het commissieloon: de partijen kunnen voorzien om de betaling van het commissieloon te spreiden over de duur van het bemiddelde contract.

Hoofdstuk 3

Voorwaarden inzake uitzendactiviteiten

Afdeling 1

Voorwaarden tot erkenning

Artikel 9

Dit artikel behandelt de voorwaarden die bijkomend opgelegd worden aan bureaus die uitzendactiviteiten verrichten met het oog op het verwerven van een erkenning. Deze bijkomende voorwaarden zijn nodig ter bescherming van de werknemers o.w.v. het werkgeverschap van deze bureaus, wat niet het geval is bij de andere vormen van arbeidsbemiddeling.

Zij hernemen grotendeels de bepalingen van artikel 5 van het decreet van 13 april 1999 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest.

Paragraaf 1 bepaalt dat een uitzendbureau over een erkenning moet beschikken. In het kader van de Dienstenrichtlijn kunnen uitzendbureaus nog over een erkenning beschikken daar deze bureaus zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van de Dienstenrichtlijn.

Overeenkomstig punt 1° mag een uitzendbureau geen sociale of fiscale schulden hebben. Het begrip schulden dient hier heel breed geïnterpreteerd te worden en omvat zowel belastingen, bijdragen, boeten of intresten. Bovendien mogen er geen bijdragen, boeten of intresten verschuldigd zijn aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Punt 2 bepaalt dat een uitzendbureau de spelregels inzake uitzendarbeid dient te respecteren.

Voorwaarde 3 is maar van toepassing voor zover het niet-erkende uitzendbureau uitzendactiviteiten verricht in het Vlaamse Gewest.

Punt 4° hoeft geen verdere toelichting.

Voorwaarde 5 stelt dat het uitzendbureau in al zijn externe communicatie melding moet maken van het erkenningsnummer. Het doel hierbij is dat de werkzoekende kennis heeft van het feit dat het bureau al dan niet een erkenning bezit. Het toepassingsgebied van deze bepaling is zeer ruim en geldt voor alle officiële externe documenten en communicatie van het uitzendbureau, zoals: overeenkomsten, offertes, briefwisseling, mails, advertenties. Dit geeft de gebruiker een zekere waarborg inzake de dienstverlening.

Bepalingen 6°, 7° en 8° waren reeds opgenomen in de gedragscode van het besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest. Deze bepalingen werden in dit decreet opgenomen met het oog op een grotere bescherming van de werkzoekende.

Voorwaarde negen bepaalt dat een uitzendbureau geen uitzendactiviteiten mag uitoefenen voor zover deze activiteiten verband houden met een staking, uitsluiting of een schorsing van een arbeidsovereenkomst bedoeld in de artikelen 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Een uitzendbureau mag dus niet als stakingbreker optreden.

Volgens het huidige decreet dient een uitzendbureau opgericht worden in de vorm van een handelsvennootschap. Deze voorwaarde was niet langer houdbaar overeenkomstig artikel 49 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap (vrij verrichten van diensten). In het nieuwe decreet is deze voorwaarde niet meer voorzien. De bescherming van de werkzoekende en de gebruiker blijft gegarandeerd door de verschillende kwaliteitsvoorwaarden.

Overeenkomstig paragraaf 3 bepaalt de Vlaamse Regering voor welke sectoren een afzonderlijke erkenning als uitzendbureau vereist is. De Vlaamse Regering bepaalt hieromtrent de bijkomende, nadere regels.

Afdeling 2

Erkenningsregeling

Artikel 10

Artikel 10 bepaalt dat een uitzendbureau een aanvraag tot erkenning moet richten aan het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Artikel 11

De Vlaamse Regering verleent de erkenning voor de uitzendbureaus. De aanvraag wordt evenwel voorafgaandelijk onderworpen aan het advies van de in het decreet bedoelde adviescommissie.

De SERV stelt in zijn advies dat de erkenning tot op heden wordt verleend door of namens de bevoegde Vlaamse Minister en vraagt zich dan ook af waarom deze bevoegdheid in dit ontwerp van decreet is verleend aan de Vlaamse Regering.

Overeenkomstig artikel 33 van de Grondwet en artikel 69 van de Bijzondere Wet tot Hervorming der Instellingen is het in principe verboden dat de decreetgever bevoegdheden zou delegeren aan een minister of een ander orgaan dat deel uitmaakt van de uitvoerende macht in ruime zin. De decreetgever kan enkel bevoegdheden delegeren aan de Vlaamse Regering. Om deze redenen bepaalt het ontwerp van decreet dan ook dat de Vlaamse Regering de erkenning voor de uitzendbureaus verleent.

Artikel 12

Artikel 12 bepaalt de modaliteiten voor de vaststelling van de duur van de erkenning.

Paragraaf een geeft aan dat een erkenning normaliter wordt toegekend voor onbepaalde duur.

In paragraaf twee wordt aangegeven op welke manier een erkenning van bepaalde duur kan worden toegekend.

Hier wordt bepaald dat indien er gerede twijfel bestaat over het voldoen aan de erkenningsvoorwaarden, de Vlaamse Regering kan beslissen een erkenning toe te kennen van minimaal één jaar en maximaal vier jaar. In principe zal deze erkenning van bepaalde duur automatisch worden omgezet in een erkenning van onbepaalde duur.

Wanneer het uitzendbureau niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, wordt de erkenning niet automatisch omgezet in een erkenning van onbepaalde duur. De adviescommissie verleent de Vlaamse Regering dan advies inzake een nieuwe erkenning voor bepaalde duur, de intrekking van de erkenning of de vervanging van de lopende erkenning door een erkenning voor de duur van zes maanden. Gedurende deze zes maanden moet het uitzendbureau het bewijs leveren dat opnieuw wordt voldaan aan de erkenningsvoorwaarden.

De adviescommissie dient voorafgaand aan dit advies en ten laatste drie maanden voor het verstrijken van de erkenning van bepaalde duur, het betrokken uitzendbureau te horen. Op deze manier kan de adviescommissie kennis verkrijgen van alle elementen van het dossier.

Na het advies van de adviescommissie beslist de Vlaamse Regering tot hernieuwing, intrekking of vervanging van de erkenning van bepaalde duur. Voorafgaand aan deze beslissing dient het advies van de adviescommissie ingewonnen worden en dient het uitzendbureau gehoord te worden of behoorlijk opgeroepen worden door de adviescommissie en de Vlaamse Regering. Deze beslissing moet gemotiveerd worden en ter kennis gebracht aan het uitzendbureau.

De nadere regels met betrekking tot de hoor- en oproepprocedure worden bepaald door de Vlaamse Regering. Conform het advies van de Raad van State lijkt het logisch dat dit een procedure is die geldt voor de gevallen bedoeld in de artikelen 12, 14 en 16 (initieel de artikelen 11, 13 en 15 in de ontwerp tekst zoals voorgelegd aan de Raad van State) van het ontwerp van decreet.

De SERV stelt in zijn advies dat de hoor- en oproepprocedure in het kader van een erkenning tot op heden is vastgelegd in het huishoudelijk reglement van de Adviescommissie en vraagt zich dan ook af waarom deze bevoegdheid in dit ontwerp van decreet is verleend aan de Vlaamse Regering.

Overeenkomstig artikel 33 van de Grondwet en artikel 69 van de Bijzondere Wet tot Hervorming der Instellingen is het in principe verboden dat de decreetgever bevoegdheden

zou delegeren aan een minister of een ander orgaan dat deel uitmaakt van de uitvoerende macht in ruime zin. De decreetgever kan enkel bevoegdheden delegeren aan de Vlaamse Regering. Om deze redenen bepaalt het ontwerp van decreet dan ook dat de Vlaamse Regering de nadere regels met betrekking tot de hoor- en oproepprocedure bepaald.

Wat de hernieuwing, intrekking en vervanging van de erkenning van bepaalde duur betreft, kan de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV, nadere regels bepalen. Het betreffen hier minder elementaire regels, met als gevolg dat deze kunnen worden gedelegeerd aan de Vlaamse Regering.

Overeenkomstig paragraaf drie bepaalt de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV, de regels voor het overdragen van een erkenning. Overeenkomstig deze voorwaarden brengt een uitzendbureau een overdracht ter kennis aan de Vlaamse Regering en aan de adviescommissie.

Paragraaf vier van dit artikel bepaalt dat de Vlaamse Regering de mogelijkheid heeft om, na het advies van de adviescommissie een termijn te bepalen binnen welke het uitzendbureau effectief moet gebruik maken van de erkenning. Zo kan worden vermeden dat de erkenningsvoorwaarden door al dan niet bewust de zaak te laten aanslepen, niet meer vervuld zijn op het ogenblik van de daadwerkelijke exploitatie van het bureau. Tevens kunnen hierdoor fictieve en frauduleuze aanvragen worden tegengegaan en vermijdt men ‘slapende’ erkenningen en postbusondernemingen.

Artikel 13

De nadere regels inzake de procedure van aanvraag van de erkenning wordt bepaald door de Vlaamse Regering.

Hierbij dient ook rekening worden gehouden met de principes van administratieve vereenvoudiging zoals bepaald in de Dienstenrichtlijn.

Afdeling 3

Intrekking of omzetting van de erkenning

Artikel 14

Dit artikel bepaalt de gevallen waarin de Vlaamse Regering een erkenning kan intrekken. Een bureau dat bij zijn aanvraag tot erkenning aan de gestelde voorwaarden voldoet, moet vanzelfsprekend daaraan ook blijven voldoen. Zo niet, komen de rechten van de werkzoekenden of de gebruikers in het gevaar of worden de normale concurrentievoorwaarden geschaad.

Voorafgaand aan de intrekking dient het advies van de adviescommissie worden ingewonnen en moet de mogelijkheid geboden worden aan het uitzendbureau om gehoord te worden. Zo kan, rekening houdend met alle omstandigheden van de zaak, een gemotiveerde en objectieve beslissing worden genomen.

Artikel 15

Dit artikel bepaalt dat een beslissing tot intrekking van een erkenning met redenen omkleed wordt ter kennis gebracht aan het uitzendbureau.

Artikel 16

De Vlaamse Regering heeft de bevoegdheid om de verleende erkenning om te zetten naar een erkenning voor de duur van zes maanden tijdens dewelke het bureau het bewijs moet leveren dat opnieuw voldaan wordt aan de erkenningsvoorwaarden.

Ook hier dient voorafgaand aan de omzetting het advies van de adviescommissie worden ingewonnen en moet de mogelijkheid geboden worden aan het uitzendbureau om gehoord te worden.

Artikel 17

De voorzitter van de adviescommissie kan zwaarwichtige feiten, die aanleiding kunnen geven tot intrekking van de erkenning, melden aan de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie.

Artikel 18

Vanaf de dag waarop de intrekking van de erkenning van kracht wordt, mag het uitzendbureau geen nieuwe overeenkomsten, met name arbeidsovereenkomsten en bemiddelingsovereenkomsten, meer afsluiten.

De Vlaamse Regering kan, na advies van de adviescommissie en in het belang van de werknemer, wel de toestemming verlenen de lopende overeenkomsten uit te voeren. Deze lopende overeenkomsten mogen een maximumduur van zes maanden hebben, zonder dat de overeenkomst kan worden gewijzigd, hernieuwd of verlengd.

Artikel 19

Dit artikel bepaalt dat de erkenning geschrapt kan worden wanneer een bureau definitief zijn activiteiten stopzet. Deze bepaling heeft als doel ‘slapende’ erkenningen te voorkomen.

Afdeling 4

Adviescommissie voor uitzendactiviteiten

Artikel 20

De adviesbevoegdheid in het kader van deze erkenningsregeling wordt toevertrouwd aan een adviescommissie voor uitzendactiviteiten in de schoot van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Deze adviescommissie heeft als opdracht advies te verlenen aan de Vlaamse Regering inzake de aanvraag van de erkenning, de hernieuwing, de vervanging, de omzetting en de intrekking van de erkenning van het uitzendbureau. De Vlaamse Regering kan de opdrachten van de commissie uitbreiden. Hierdoor zou de commissie een ruimere opdracht kunnen verkrijgen dan de opdracht die ze heeft in het kader van de adviesverlening bij een erkenning van uitzendbureaus. Er zou kunnen geopteerd worden om aan de commissie een adviesopdracht in het kader van outplacement, werving en selectie of andere activiteiten van private arbeidsbemiddeling kunnen verlenen.

In de adviescommissie zetelen een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de SERV, een onaf-

hankelijke deskundige en twee ambtenaren. Alleen de vertegenwoordigers van de sociale partners hebben stemrecht; de voorzitter, de toegevoegde externe deskundige en ambtenaren hebben enkel een adviserende bevoegdheid.

De voorzitter, die wordt aangesteld door de Vlaamse Regering, dient zowel onafhankelijk te staan ten opzichte van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, als ten opzichte van de bureaus.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels inzake de samenstelling, de werkwijze en de vergoedingsregeling van deze commissie. Mogelijks kan hier bij rekening gehouden worden met de aanpassingsvoorstellen die de adviescommissie in het verleden gaf.

Krachtens paragraaf 3 is het mandaat van lid van de adviescommissie niet verzoenbaar met de hoedanigheid van bestuurder, zaakvoerder, lasthebber of aangestelde van een bureau.

Paragraaf 4 bepaalt dat de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie de adviescommissie in kennis stelt van overtredingen die kunnen aanleiding geven tot een weigering of intrekking van een erkenning.

De Raad van State stelt in zijn advies bij artikel 20, §4 (initieel artikel 19, §4, in de ontwerp tekst zoals voorgelegd aan de Raad van State), de vraag of de adviescommissie niet beter door de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie op de hoogte zou worden gebracht van alle overtredingen en niet enkel van die welke aanleiding kunnen geven tot een weigering of intrekking van een erkenning. Op die wijze zou worden vermeden dat de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie een eigen seponeringsbeleid zou voeren, wat op grond van de ontworpen bepaling zou mogelijk zijn.

De decreetgever is het met deze bemerking om de volgende redenen niet eens.

1) Artikel 20, §4, dient vooreerst gezien te worden binnen de gewijzigde rol van de adviescommissie in het kader van de toepassing van artikel 16 van dit decreet. Dit wil zeggen dat de adviesbevoegdheid van de adviescommissie met betrekking tot de intrekking of de omzetting van erkenningen wordt beperkt tot uitzendbureaus. De inspectiebevoegdheid van de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie met betrekking tot de toepassing van dit decreet gaat in deze veel verder dan de adviesbevoegdheid van de adviescommissie. Een kennisgeving met betrekking tot inbreuken die verder gaat dan de bevoegdheidssfeer van de adviescommissie, is overbodig en niet doelmatig.

2) Daarnaast gaat de Raad van State met deze bemerking voorbij aan het feit dat de Inspecteurs van de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie als sociaalrechtelijke inspecteurs – op grond van artikel 6, §1, van het decreet van 30 april 2004 (hierna genoemd Inspectiedecreet)¹⁰ – over een beoordelingsvrijheid of appreciatiebevoegdheid beschikken. Deze beoordelings- of appreciatiebevoegdheid houdt per definitie ook het recht in om niet te vervolgen. De bevoegdheid is geïnspireerd op artikel 17, tweede lid, van het IAO-verdrag nr. 81, dat stelt dat het aan de vrije beslissing van de sociaal inspecteurs wordt overgelaten om waarschuwingen of raad te geven in plaats van het instellen van vervolgingen. De sociaalrechtelijke inspecteurs doen deze beoordeling volledig autonoom.

¹⁰ Decreet tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regeling van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn.

Deze beoordelings- en appreciatievrijheid vormt een afwijking op artikel 29 van het Wetboek Strafvordering op grond waarvan iedere ambtenaar die in de uitoefening van zijn ambt kennis krijgt van een misdaad of van een wanbedrijf verplicht is daarvan dadelijk aangifte te doen bij de procureur des Konings.

Deze situatie is duidelijk beschreven in de memorie van toelichting bij het Inspectiedecreet van 30 april 2004 (*Parl. St.* VI. Parl. 2002-03, nr. 1812/1).

3) Artikel 20, §4, past volledig binnen de filosofie van artikel 17, tweede lid, van het IAO-verdrag nr. 81 en artikel 6, §1, van het Inspectiedecreet van 30 april 2004.

De kennisgeving van inbreuken is bovendien gelieerd met de handhavingspolitiek van de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie. Zoals de stellers reeds in de memorie van toelichting bij artikel 5 van het ontwerp van decreet¹¹ tot wijziging van het Inspectiedecreet van 30 april 2004 hebben gesteld, kunnen regels met betrekking tot het handhavingsbeleid worden vastgesteld in overleg met de andere regionale en federale sociale-inspectiediensten, de bevoegde parketten(-generaal), vertegenwoordigers van de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst inzake de strijd tegen de sociale fraude en de illegale arbeid (SIOD), of van het college van procureurs-generaal. Het hoofd van de inspectie is verantwoordelijk voor de eenvormigheid van optreden. Controle kan in fine eveneens worden uitgeoefend door de bevoegde Vlaamse minister die de handhavingspolitiek van de inspectie vaststelt, of door de bevoegde parketten die de straffvordering uitoefenen. Deze rol komt evenwel niet toe aan de Adviescommissie.

Verder dient de aandacht gevestigd te worden op het feit dat de inbreuken waar de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie een pro justitia heeft voor opgesteld het voorwerp uitmaken van een tweesporen beleid, d.w.z. strafrechtelijke vervolging of de oplegging van een administratieve geldboete. Voor lichtere inbreuken daarentegen wordt enkel in de vervolging via een administratieve geldboete voorzien. Eenmaal een inbreuk werd vastgesteld ontsnappen alle verdere stappen in de handhavingsketting aan de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie.

4) Tot slot mag ook niet uit het oog worden verloren dat de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie op grond van artikel 12 van het Inspectiedecreet elk jaar een algemeen jaarverslag dient te publiceren met betrekking tot haar werkzaamheden.

Een en ander neemt evenwel niet weg – zoals ook al in de memorie van toelichting bij artikel 5 van het ontwerp van decreet¹² tot wijziging van het Inspectiedecreet van 30 april 2004 hebben gesteld – dat binnen de organisatie van de Inspectie, om de eenheid van optreden te verzekeren, regels kunnen worden uitgewerkt met betrekking tot het optreden van de inspectie, de aanwending van inspectiebevoegdheden en -middelen, en de integriteit van het korps. In dit verband kan ook trouwens meegegeven worden dat er momenteel binnen de inspectie WSE een deontologische code wordt uitgewerkt om eventuele problemen of misbruiken op dat vlak te voorkomen.

¹¹ Ontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (*Parl. St.* VI. Parl. 2009-10, nr. 417/1). Dit ontwerp van decreet werd goedgekeurd in de bevoegde Commissie op 17 juni 2010 en in de plenaire vergadering van het Vlaamse parlement op 30 juni 2010.

¹² Ontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (*Parl. St.* VI. Parl. 2009-10, nr. 417/1). Dit ontwerp van decreet werd goedgekeurd in de bevoegde commissie op 17 juni 2010 en in de plenaire vergadering van het Vlaams Parlement op 30 juni 2010.

Hoofdstuk 4

Klachtenprocedure

Artikel 21

Teneinde een optimale bescherming van de werkzoekende te verzekeren, is een klachtenprocedure onontbeerlijk. De anonimiteit van de klager en een kwaliteitsvolle behandeling van de klacht is hierbij prioritair.

Overeenkomstig het advies van de Raad van State bepaalt het ontwerp van decreet de essentiële bepalingen inzake de klachtenprocedure, de Vlaamse Regering zal de bijkomende nadere regels bepalen.

Klachten kunnen schriftelijk, telefonisch of via elektronische post worden ingediend bij een door de Vlaamse Regering aan te wijzen klachtenorgaan. Om ontvankelijk te zijn dienen de klachten gemotiveerd te zijn en op duidelijke wijze de vermeende inbreuk te omschrijven. Klachten kunnen zowel door natuurlijke, rechtspersonen als door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties worden ingediend, waarbij de anonimiteit van de klager dient te worden gewaarborgd.

Het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht blijft onverminderd van toepassing. Dit betekent dat naast de klachtenprocedure zoals bepaald in artikel 21 van dit decreet, een klager altijd rechtstreeks klacht kan indienen bij de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie.

Niets belet bovendien dat de respectieve beroepsfederatie of het paritair overlegorgaan van de betrokken sector ook een eigen klachtenprocedure uitwerken, maar deze zal evenwel niet kunnen genieten van de gelijkwaardigheid.

Hoofdstuk 5

Toezicht, handhaving en sancties

Artikel 22

Dit artikel regelt het toezicht op de uitvoering van het decreet en de uitvoeringsbesluiten.

Inzonderheid bepaalt het de modaliteiten binnen dewelke de aangewezen ambtenaren en beambten ter plaatse onderzoeken kunnen uitvoeren.

Het betreft hier, onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie, de ambtenaren en beambten die door de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, worden aangesteld. Zij kunnen binnen het omschreven kader lokaal betreden, onderzoeken instellen, documenten inzien en in beslag nemen, waarschuwingen geven en processen-verbaal opstellen.

Artikel 23, 24, 28, 31 en 33

Deze artikelen geven het nieuwe sanctie-instrumentarium mee, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen lichte, zwaardere en zwaarste inbreuken. De inbreuken volgen het principe van het tweesporenstelsel. Dit is een stelsel waar een inbreuk strafrechtelijk wordt vervolgd of bij gebrek aan strafvervolgung een administratieve geldboete kan worden

opgelegd binnen bepaalde minimum- en maximumgrenzen. De lichte inbreuken worden enkel vervolgd via een administratieve geldboete. Voor de zwaardere en zwaarste inbreuken is een afhandeling via een administratieve geldboete of een strafrechterlijke vervolging mogelijk.

In het kader van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het Taaldecreet¹³ zijn de strafbepalingen terug te vinden in de desbetreffende wetgeving.

De SERV merkt in zijn advies op dat bij de strafbepalingen wordt verwezen naar diverse andere wetgevingen, die zelf een sanctionering voorzien. Hierbij stelt ze zich de vraag waarom de mogelijkheid wordt voorzien om een tweede maal te sanctioneren.

De decreetgever heeft in casu enkel gemeend die bepalingen te moeten sanctioneren die essentieel zijn in het kader van de bescherming van werknemers en werkzoekenden of de aanpak van misbruiken of fraude.

De sancties die in dit ontwerp van decreet worden voorzien vormen daarom geen tweede sanctionering voor een zelfde feit, en kunnen niet beschouwd worden als zijnde strijdig met het algemeen rechtsbeginsel ‘non bis in idem’ zoals geponeerd in artikel 4 van het 7e protocol van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

Het ‘non bis in idem’-beginsel stelt dat niemand een tweede maal kan worden vervolgd of veroordeeld voor dezelfde feiten. Dit beginsel impliceert m.a.w. dat een persoon voor dezelfde inbreuk reeds werd vervolgd of veroordeeld. Het spreekt voor zich dat het openbaar ministerie of de strafrechter met dit beginsel zal moeten rekening houden bij een vervolging of veroordeling.

In casu heeft de bemerking van de SERV geen betrekking op het ‘non bis in idem’-beginsel, maar betreft het een toepassing van de regels bij eendaadse samenloop, d.w.z. wanneer een zelfde feit meerdere inbreuken of misdrijven kan uitmaken. De spelregels voor eendaadse samenloop zijn bepaald in artikel 65 van het Strafwetboek, d.w.z. dat wanneer eenzelfde feit meerdere misdrijven oplevert slecht één enkele straf wordt uitgesproken, nl. de zwaarste.

Om deze sancties te verduidelijken en een globaal beeld te geven van de handhavingsinstrumenten in het kader van private arbeidsbemiddeling, werd een geclusterd overzicht opgemaakt van de bepalingen waar een sanctie kan worden opgelegd.

	Strafr.		Admin.		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Artikel 5: Voorwaarden inzake private arbeidsbemiddeling					
1° indien het bureau een rechtspersoon is, is het bureau opgericht volgens de rechtsregels van de lidstaat van vestiging.	X			X	
Indien het bureau een natuurlijke persoon is, geniet die de burgerrechten en politieke rechten;		X			X
2° het bureau sluit een verzekering af tegen financieel onvermogen. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, hieromtrent bijzondere voorwaarden bepalen;	X			X	

¹³ Decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede op de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

3° het bureau verkeert niet in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen, noch maakt het bureau het voorwerp uit van een procedure tot faillietverklaring of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging;		X			X
4° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, werden niet hetzij tijdens een periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de diensten van arbeidsbemiddeling, hetzij tijdens de uitoefening van de bemiddelingsdiensten:		X			X
a) veroordeeld wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;		X			X
b) aansprakelijk gesteld voor de verbintenissen of de schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van de artikelen 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, en 530 van het Wetboek van vennootschappen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging of hebben meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;		X			X
c) herhaaldelijk in overtreding gesteld op het gebied van de fiscale, sociale verplichtingen of van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake het uitoefenen van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;		X			X
d) onderworpen aan een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of aan een beroepsverbod met bedrijfssluiting;		X			X
e) de burgerrechten en politieke rechten zijn ontnomen;		X			X
5° het bureau voldoet aan de sociale en fiscale wettelijke verplichtingen;		X			X
6° het bureau oefent geen diensten uit waarvan het weet of behoorde te weten dat die leiden tot een tewerkstelling die strijdig is met de openbare orde of die een inbreuk inhouden op de sociale en fiscale wetgeving;		X			X
7° het bureau oefent geen diensten uit die verboden zijn krachtens het Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;	X			X	
8° het bureau behandelt de werknemer op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze ¹⁴ ;				X	

¹⁴ Artikel 11 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie bepaalt de strafbepaling

9° het bureau eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en van de werkgever en verwerkt hun persoonsgegevens overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;		X			X
10° het bureau vraagt of ontvangt onder geen beding enige vergoeding van de werknemer. De Vlaamse Regering kan voor bepaalde categorieën van werknemers en voor welbepaalde diensten, met uitsluiting van uitzendactiviteiten, na het advies van de SERV, en op voorwaarde dat dit geschiedt in het belang van de werknemer, een afwijking toestaan;		X			X
11° het bureau treedt niet in de plaats van de opdrachtgevende werkgever bij de aanwervings- of ontslagbeslissing van de werknemer;					
12° het bureau bemiddelt werknemers van vreemde nationaliteit voor zover de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt nageleefd;		X			X
13° het bureau verleent inzage aan de opdrachtgever en aan de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens en bezorgt hen, op verzoek, na beëindiging van de dienstverlening een afschrift van hun dossier;	X			X	
14° het bureau bezorgt aan de opdrachtgevende werkgever en aan de werknemer juiste, tijdige en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling;	X			X	
15° het bureau oefent voor de in artikel 3, 1°, b) en c), bedoelde bemiddelingsdiensten geen diensten uit voor fictieve vacatures;			X		
16° het bureau onderschrijft en leeft de gedragscode na die door de Vlaamse Regering wordt bepaald na het advies van de SERV;	X			X	
17° het bureau stelt niet als voorwaarde dat de bemiddelde personen het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;	X			X	
18° het bureau voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en/of deskundigheid die door de Vlaamse Regering worden bepaald in functie van de aard van de verrichte diensten;			X		
19° het bureau wint slechts medische gegevens van de werknemer wanneer dit noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer voldoet aan functievereisten van de werkaanbieding;		X			X
20° het bureau kan geen genetische testen verrichten of laten verrichten;		X			X
21° het bureau is niet gerechtigd op een schadevergoeding vanwege de werknemer wanneer de werknemer een bemiddelingsactiviteit vroegtijdig stopzet of wanneer de werknemer niet ingaat op de werkaanbieding waarvoor hij zich kandidaat had gesteld;	X			X	

22° het bureau verbindt er zich toe in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving;					
23° het bureau bezorgt op verzoek van de werknemer, voor zover deze gesolliciteerd heeft voor een concrete werkaanbieding, een attest waarin de datum en het uur van diens bezoek aan het bureau worden vermeld;	X			X	
24° het bureau organiseert productieve praktische proeven die niet langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken;			X		
25° het bureau is ertoe gehouden een document waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever worden bepaald, te overhandigen aan de gegadigden of in extenso aan te plakken in de voor het publiek toegankelijke lokalen van het bureau op de plaats waar hij het best kan worden gelezen. De inhoud van die tekst wordt bepaald door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV;			X		
26° wanneer de private arbeidsbemiddeling bestaat uit het bekendmaken van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media, wordt de tekst waarin de rechten van de werknemer en van de werkgever worden bepaald aan hen kenbaar gemaakt volgens de voorwaarden bepaald door de Vlaamse regering, na het advies van de SERV.					
Artikel 9: voorwaarden inzake uitzendactiviteiten					
§1 het uitzendbureau beschikt over een erkenning als bepaald in dit decreet;		X			X
§2, 1° het uitzendbureau is geen achterstallige belastingen, boeten of interesten verschuldigd, noch socialezekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, noch bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de fondsen voor bestaanszekerheid;		X			X
§2, 2° het uitzendbureau leeft de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid na;		X			X
§2, 3° het uitzendbureau werkt niet samen met niet-erkende uitzendbureaus;		X			X
§2, 4° in de lokalen van het uitzendbureau mogen geen uitzendactiviteiten worden uitgeoefend door uitzendbureaus of door werknemers van uitzendbureaus van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;	X			X	
§2, 5° het uitzendbureau maakt bij externe communicatie, ongeacht onder welke vorm, melding van zijn erkenningsnummer;			X		
§2, 6° het uitzendbureau stelt geen personen exclusief ter beschikking van één gebruikende onderneming;	X			X	

§2, 7° het uitzendbureau onthoudt zich van elke vorm van publiciteit die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;	X			X	
§2, 8° het uitzendbureau geeft correcte, volledige en objectieve informatie weer in personeelsadvertenties die het aanwerven van uitzendkrachten beogen. Het uitzendbureau vermeldt hierbij steeds dat het om uitzendarbeid gaat. Het uitzendbureau vermeldt bij publicatie van personeelsadvertenties steeds zijn naam en zijn erkenningsnummer;	X		X	X	
§2, 9° het uitzendbureau oefent geen diensten uit voor zover die diensten verband houden met een staking, een uitsluiting of een schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals bepaald in de artikelen 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	X			X	
Artikel 14 en volgende: intrekking en omzetting van de erkenning					
Het uitzendbureau verkrijgt een erkenning op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen.		X			X
Het uitzendbureau waarvan de erkenning is ingetrokken, sluit nog nieuwe overeenkomsten af, wijzigt, vernieuwt of verlengt nog nieuwe overeenkomsten.		X			X
Het uitzendbureau waarvan de erkenning is ingetrokken, voert nog uitzendactiviteiten uit.		X			X
De gebruiker die wetens en willens beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning.		X			X
De gebruiker doet een beroep op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning.	X			X	
Taaldecreet ¹⁵				X	

- (1) strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro (artikel 23 van het kaderdecreet)
 (2) strafrechtelijke geldboete van 125 tot 1250 euro en/of gevangenisstraf van 8 dagen tot een jaar (artikel 24 van het kaderdecreet)
 (3) administratieve geldboete van 50 tot 500 euro (artikel 33 van het kaderdecreet)
 (4) administratieve geldboete van 100 tot 1000 euro (artikel 31, §1, van het kaderdecreet)
 (5) administratieve geldboete van 250 tot 2500 euro (artikel 31, §2, van het kaderdecreet)

Artikel 23

Hierin zitten de strafbepalingen vervat die een zwaardere inbreuk (wanbedrijf) uitmaken. Daar bij de handhaving van deze wetgeving een verschuiving is van a-priori controles naar a-posteriori-controles worden de beschermingsbepalingen van groter belang. Deze voorwaarden zullen dan ook gecontroleerd en gesanctioneerd worden.

Artikel 24

Dit artikel bevat de strafbepalingen in geval van zwaarste inbreuken.

¹⁵ Artikel 12 van het Taaldecreet bepaalt de strafbepaling.

Met betrekking tot artikel 24, 2°, van het ontwerp van decreet kan verduidelijkt worden dat de strafbepaling van toepassing is voor iedere persoon die diensten van private arbeidsbemiddeling blijft verrichten op het moment dat het bureau in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging. Deze bepaling heeft als oogmerk de afnemer van de diensten van private arbeidsbemiddeling te beschermen tegen ondernemingen die niet meer kredietwaardig zijn, maar toch nog activiteiten van private arbeidsbemiddeling verrichten en zo het vertrouwen van deze afnemer kunnen misbruiken. Bovendien zal deze persoon ook activiteiten van private arbeidsbemiddeling verrichten zonder te voldoen aan de voorwaarden inzake private arbeidsbemiddeling en meer specifiek zal hij artikel 5, 3, van het ontwerp van decreet niet nakomen.

Artikel 25

Dit artikel bevat de strafbepalingen in geval van herhaling.

Artikel 26

De zaakvoerder van het bureau wordt burgerrechtelijk aansprakelijk gesteld voor de betaling van de geldboetes die aan zijn aangestelden of lasthebbers worden opgelegd.

Artikel 27

Zoals in het sociaal handhavingrecht algemeen courant is, zijn alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85 van toepassing op de overtredingen vastgesteld bij dit decreet.

Paragraaf 2 voorziet dezelfde verjaringstermijn als deze voorzien in de decretale regelingen van 6 maart 1991, 3 maart 1993, 19 april 1995 en 13 april 1999.

Artikel 28

Door dit artikel is het mogelijk een administratieve geldboete op te leggen aan de arbeidsbemiddelingsbureaus die zich niet houden aan de bepalingen van deze wetgeving. Hierbij dienen de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht gerespecteerd te worden.

Hoofdstuk 6

Wijzigingsbepalingen

Artikel 29 en 30

Deze artikelen passen het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht aan aan de gewijzigde wetgeving.

Artikel 31

Volgens het tweesporenstelsel is een afhandeling van inbreuken via een administratieve geldboete of een strafrechtelijke vervolging mogelijk.

Dit artikel past het systeem van administratieve geldboetes (zoals bepaald in het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht) aan aan de gewijzigde situatie in het kader van de strafrechtelijke vervolging.

Paragraaf een geeft de administratieve geldboeten mee voor de zwaardere inbreuken, paragraaf twee bepaalt de administratieve geldboeten voor de zwaarste inbreuken.

Artikel 32

Dit artikel zorgt voor een gelijkschakeling qua verjaartermijn tussen de afhandeling van inbreuken via een administratieve geldboete en de afhandeling van inbreuken via een strafrechtelijke vervolging, met name vijf jaar.

Artikel 33

Dit artikel bepaalt de lichte inbreuken die enkel kunnen vervolgd worden via een administratieve geldboete. Een strafrechtelijke sanctionering is voor deze inbreuken niet mogelijk.

Artikel 34

Dit artikel is enkel een gevolg van de gewijzigde nummering van het nieuwe decreet.

Artikel 35

Dit artikel past het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt aan aan de hervormde sanctiebepalingen.

Hoofdstuk 7

Slotbepalingen

Artikel 36

Gelet op de continuïteit in de regelgeving en in het belang van de rechtszekerheid van de kantoren, is een soepele overgangsregeling uitgewerkt voor de uitzendbureaus die reeds over een erkenning beschikken in het kader van de bestaande erkenningsregelingen.

Daarbij is het de bedoeling dat de uitzendbureaus die reeds over een erkenning met een duur van minimaal één jaar overeenkomstig het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest beschikken, worden omgezet in een erkenning van onbepaalde duur. Wanneer het uitzendbureau niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, wordt de erkenning niet automatisch omgezet in een erkenning van onbepaalde duur. Overeenkomstig het advies van de Raad van State wordt hier een gelijke regeling voorzien als bepaald in artikel 12 van het ontwerp van decreet.

De uitzendbureaus die een erkenning voor een duur van minder dan één jaar bezitten, blijven geldig voor de duurtijd van deze erkenning.

Artikel 37

Dit artikel heft het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling op.

Artikel 38

De Vlaamse Regering dient de concrete datum van inwerkingtreding van dit decreet te bepalen.

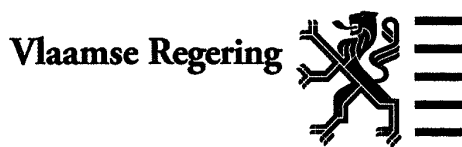
De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

VOORONTWERP VAN DECREET



Ontwerp van decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. In dit decreet wordt verstaan onder:

1° private arbeidsbemiddeling: het geheel van diensten uitgeoefend door een tussenpersoon die gericht zijn op:

- a) het bijstaan van werknemers bij het zoeken van een nieuwe tewerkstelling;
- b) het bijstaan van werkgevers bij het zoeken naar geschikte werknemers;
- c) het in dienst nemen van werknemers om hen ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid onder het gezag van een gebruiker.

2° werknemer: de natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent of wil uitoefenen onder het gezag van een werkgever. Met werknemer worden zowel werkzoekende als zelfstandige gelijkgesteld;

3° bureau: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die, onder welke naam of vorm ook, diensten verricht, als vermeld in punt 1°;

4° uitzendactiviteiten: het geheel van diensten als vermeld in punt 1°, c);

5° uitzendbureau: het bureau dat uitzendactiviteiten verricht;

6° SERV: de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;

7° adviescommissie: de adviescommissie voor private arbeidsbemiddeling, vermeld in artikel 19;

8° administratie: het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, opgericht bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 oktober 2005;

9° lidstaat van vestiging: een lidstaat van de Europese Economische Ruimte op het grondgebied waarvan het bureau van de dienstverrichter is gevestigd;

Art. 3. §1. Dit decreet is van toepassing op elke dienst van private arbeidsbemiddeling die verricht is door een bureau in het Vlaamse Gewest, met inbegrip van het adverteren of het reclame maken met het oog op de exploitatie van het bureau.

§2. Dit decreet is niet van toepassing op:

1° de arbeidsbemiddelingsdiensten van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;

2° de gemandateerde organisaties voor kosteloze arbeidsbemiddeling, met uitzondering van de voorwaarden, vermeld in artikel 4, en het bijbehorende toezichts, handavings- en sanctiekader. Onder gemandateerde organisatie voor kosteloze arbeidsbemiddeling wordt verstaan: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die gemandateerd is om activiteiten op het vlak van kosteloze arbeidsbemiddeling uit te oefenen, overeenkomstig artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

Hoofdstuk 2. Voorwaarden inzake private arbeidsbemiddeling

Art. 4. Het bureau dat diensten van private arbeidsbemiddeling verricht, voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° als het bureau een rechtspersoon is, is het opgericht volgens de rechtsregels van de lidstaat van vestiging. Als het bureau een natuurlijk persoon is, geniet die de burgerrechten en politieke rechten;

2° het bureau sluit een verzekering af tegen financieel onvermogen. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, hieromtrent bijzondere voorwaarden bepalen;

3° het bureau verkeert niet in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen, noch maakt het bureau het voorwerp uit van een procedure tot faillietverklaring of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen;

4° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, werden tijdens een periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de diensten van arbeidsbemiddeling of tijdens de uitoefening van de bemiddelingsdiensten niet:

a) veroordeeld wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;

b) aansprakelijk gesteld voor de verbintenissen of de schulden van een gefailleerde vennootschap met toepassing van artikel 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, en 530 van het Wetboek van Vennootschappen of hebben meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;

c) herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding gesteld op het gebied van de fiscale, sociale verplichtingen of van de wettelijke en reglementaire bepalingen voor de uitoefening van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;

d) onderworpen aan een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of aan een beroepsverbod met bedrijfssluiting;

e) ontheven van hun burgerrechten en politieke rechten;

- 5° het bureau voldoet aan de sociale en fiscale wettelijke verplichtingen;
- 6° het bureau oefent geen diensten uit waarvan het weet of behoorde te weten dat die leiden tot een tewerkstelling die strijdig is met de openbare orde of die een inbreuk inhouden op de sociale en fiscale wetgeving;
- 7° het bureau oefent geen diensten uit die verboden zijn krachtens Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden, aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;
- 8° het bureau behandelt de werknemer op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze;
- 9° het bureau eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en van de werkgever en verwerkt hun persoonsgegevens overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- 10° het bureau vraagt of ontvangt onder geen beding enige vergoeding van de werknemer. De Vlaamse Regering kan een afwijking toestaan voor bepaalde categorieën van werknemers en voor welbepaalde diensten, met uitsluiting van uitzendactiviteiten, na het advies van de SERV, en op voorwaarde dat dit het in het belang van de werknemer is;
- 11° het bureau treedt niet in de plaats van de opdrachtgevende werkgever bij de beslissing over de aanwerving of het ontslag van de werknemer;
- 12° het bureau bemiddelt werknemers van vreemde nationaliteit voor zover de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt nageleefd;
- 13° het bureau verleent inzage aan de opdrachtgever en aan de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens en bezorgt hen, op verzoek, na beëindiging van de dienstverlening een afschrift van hun dossier;
- 14° het bureau bezorgt aan de opdrachtgevende werkgever en aan de werknemer tijdig juiste en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling;
- 15° het bureau oefent geen bemiddelingsdiensten uit voor fictieve vacatures;
- 16° het bureau onderschrijft de gedragscode die door de Vlaamse Regering wordt bepaald na het advies van de SERV en leeft die gedragscode na;
- 17° het bureau stelt niet als voorwaarde dat de personen voor wie het bureau bemiddeld heeft, het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;
- 18° het bureau voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en deskundigheid die door de Vlaamse Regering worden bepaald in functie van de aard van de verrichte diensten;
- 19° het bureau wint slechts medische gegevens van de werknemer in als dat noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer voldoet aan de functievereisten van de werkaanbieding;
- 20° het bureau verricht geen genetische testen en laat ze ook niet verrichten;
- 21° het bureau is niet gerechtigd op een schadevergoeding van de werknemer als de werknemer een bemiddelingsactiviteit vroegtijdig stopzet of als de werknemer niet ingaat op de werkaanbieding waarvoor hij zich kandidaat had gesteld;
- 22° het bureau verbindt er zich toe in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving;
- 23° het bureau bezorgt op verzoek van de werknemer een attest waarin de datum en het uur van zijn bezoek aan het bureau worden vermeld;
- 24° het bureau organiseert productieve praktische proeven die niet langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken;

25° bij aanvang van de private arbeidsbemiddeling bezorgt het bureau aan de werkgever en aan de werknemer, een document waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever worden bepaald. De inhoud van die tekst wordt bepaald door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV;

26° als de private arbeidsbemiddeling bestaat uit de bekendmaking van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media, wordt de tekst waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en van de werkgever worden bepaald aan hen kenbaar gemaakt volgens de voorwaarden bepaald door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV.

Art. 5. De Vlaamse Regering bepaalt, met het oog op een maximale bescherming van de werknemer en na het advies van de SERV, in welke sectoren en/of voor welke categorieën van werknemers en/of voor welke vormen en/of diensten van arbeidsbemiddeling bijkomende voorwaarden worden opgelegd.

Art. 6. De Vlaamse Regering bepaalt, na het advies van de SERV, de voorwaarden en de modaliteiten inzake samenwerking tussen private en publieke arbeidsbemiddelingsbureaus.

Art. 7. De Vlaamse Regering kan bepalen onder welke voorwaarden het bureau voor zijn private arbeidsbemiddeling ten laste van de opdrachtgever recht heeft op een ereloon, een commissieloon, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgeld.

Hoofdstuk 3. Voorwaarden inzake uitzendactiviteiten

Afdeling 1. Voorwaarden tot erkenning

Art. 8. § 1. Voor het verrichten van uitzendactiviteiten is een erkenning als uitzendbureau vereist.

§2. Met behoud van de toepassing van artikel 4, voldoet het uitzendbureau aan de volgende bijkomende voorwaarden:

1° het uitzendbureau beschikt over een erkenning als vermeld in dit decreet;

2° het uitzendbureau is geen achterstallige belastingen, boeten of intresten verschuldigd, noch sociale zekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of intresten verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, noch bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de fondsen voor bestaanszekerheid;

3° het uitzendbureau leeft de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid na;

4° het uitzendbureau is niet gevestigd in een drankgelegenheid of in een aanhorigheid ervan. Als het uitzendbureau gevestigd is in een handelshuis, is het zonder toedoen van de handelaar of zijn aangestelde toegankelijk langs een afzonderlijke ingang;

5° het uitzendbureau werkt niet samen met niet-erkende uitzendbureaus;

6° in de lokalen van het uitzendbureau worden geen uitzendactiviteiten uitgeoefend door uitzendbureaus of door lasthebbers of aangestelden van uitzendbureaus die niet over een erkenning beschikken of van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;

7° het uitzendbureau mag als voorwaarde voor de plaatsing niet de verplichting opleggen aankopen of uitgaven te doen in een drankgelegenheid, een hotel of een logement of in enig andere handelszaak of onderneming;

8° het uitzendbureau maakt bij externe communicatie, ongeacht onder welke vorm, melding van zijn erkenningsnummer;

9° het uitzendbureau stelt geen personen exclusief ter beschikking van één gebruikende onderneming;

10° het uitzendbureau onthoudt zich van elke vorm van publiciteit die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;

11° het uitzendbureau geeft correcte, volledige en objectieve informatie weer in personeelsadvertenties die het aanwerven van uitzendkrachten beogen. Het uitzendbureau vermeldt daarbij altijd dat het om uitzendarbeid gaat. Het uitzendbureau publiceert geen anonieme personeelsadvertenties. Het uitzendbureau vermeldt bij de publicatie van personeelsadvertenties altijd zijn naam en zijn erkenningsnummer;

12° het uitzendbureau oefent geen diensten uit voor zover die diensten verband houden met een staking, een uitsluiting of een schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals vermeld in artikel 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. De Vlaamse Regering bepaalt voor welke sectoren een afzonderlijke erkenning als uitzendbureau vereist is.

Afdeling 2. Erkenningsregeling

Art. 9. Om erkend te worden als uitzendbureau, dient het bureau een aanvraag tot erkenning in bij de administratie.

Art. 10. De erkenning als uitzendbureau wordt door de Vlaamse Regering verleend na het advies van de adviescommissie.

Art. 11. §1. De erkenning wordt verleend voor onbepaalde duur.

§2. In afwijking van paragraaf 1, kan de Vlaamse Regering beslissen, na het eenparig advies van de adviescommissie, de erkenning voor een periode van minimaal één jaar en maximaal vier jaar toe te kennen aan het uitzendbureau ingeval er gerede twijfel bestaat of het uitzendbureau voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

Na afloop van de erkenning van bepaalde duur wordt de erkenning automatisch omgezet in een erkenning van onbepaalde duur.

In afwijking van het tweede lid en wanneer het uitzendbureau niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, verleent de adviescommissie de Vlaamse Regering een advies inzake:

1° een nieuwe erkenning voor bepaalde duur;

2° de intrekking van de erkenning;

3° de vervanging van de lopende erkenning door een erkenning voor de duur van zes maanden, waarin het bureau het bewijs moet leveren dat opnieuw voldaan wordt aan de erkenningsvoorwaarden.

Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de erkenning van bepaalde duur, moet de adviescommissie voorafgaand aan haar advies het uitzendbureau in kwestie horen.

Voor de hernieuwing, intrekking en vervanging van de erkenning van bepaalde duur, kan de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV, nadere regels bepalen.

§3. In geval van overdracht van een verleende erkenning brengt het uitzendbureau de overdracht van de erkenning ter kennis aan de Vlaamse Regering en aan de adviescommissie volgens de voorwaarden die door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV, worden bepaald. De Vlaamse Regering kan, na advies van de adviescommissie, beslissen dat een nieuwe erkenning aangevraagd moet worden.

§4. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de adviescommissie, de termijn bepalen waarin het uitzendbureau effectief gebruik moet maken van de erkenning.

Art. 12. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels inzake de procedure van erkenning als uitzendbureau.

Afdeling 3. Intrekking of omzetting van de erkenning

Art. 13. De erkenning kan door de Vlaamse Regering worden ingetrokken als:

- 1° het bureau de bepalingen van dit decreet of zijn uitvoeringsbesluiten niet naleeft;
- 2° de aanvrager of de verantwoordelijken van het bureau een onherroepelijke veroordeling heeft opgelopen wegens valsheid in geschrifte of wegens misdaden en wanbedrijven, als vermeld in titel VII en IX van het Strafwetboek, alsmede wegens de inbreuken, vermeld in artikel 23 van dit decreet;
- 3° het bureau de erkenning heeft verkregen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;
- 4° het uitzendbureau niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

De Vlaamse Regering kan de erkenning slechts intrekken indien voorafgaandelijk het advies van de adviescommissie wordt ingewonnen, en het uitzendbureau wordt gehoord of daartoe minstens behoorlijk wordt opgeroepen.

De Vlaamse Regering bepaalt de hoor- en oproepprocedure.

Art. 14. De beslissing tot intrekking van de erkenning wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht aan het uitzendbureau.

Art. 15. Als het uitzendbureau niet langer aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, kan de Vlaamse Regering, hetzij op het verzoek van een gewone meerderheid van de adviescommissie, hetzij bij het eenparig verzoek van de werkgeversvertegenwoordigers of van de werknemersvertegenwoordigers in de adviescommissie, de lopende erkenning omzetten in een erkenning voor de duur van zes maanden. De Vlaamse Regering kan de erkenning slechts omzetten indien voorafgaandelijk het advies van de adviescommissie wordt ingewonnen, en het uitzendbureau wordt gehoord of daartoe minstens behoorlijk wordt opgeroepen.

Tijdens de periode van zes maanden levert het uitzendbureau het bewijs dat het opnieuw voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

Art. 16. De voorzitter van de adviescommissie kan de feiten die wijzen op de niet-naleving van dit decreet of de uitvoeringsbesluiten en waarvan hij uit hoofde van zijn opdracht kennis krijgt, melden aan de Vlaamse Regering.

Art. 17. Vanaf de dag waarop de intrekking van de erkenning van kracht wordt, mag het uitzendbureau geen nieuwe overeenkomsten meer afsluiten.

De Vlaamse Regering kan niettemin, na advies van de adviescommissie en in het belang van de werknemer, het uitzendbureau de toestemming verlenen de lopende overeenkomsten verder uit te voeren voor een maximumduur van zes maanden, zonder dat de overeenkomst wordt gewijzigd, hernieuwd of verlengd.

Art. 18. Als de uitzendactiviteiten definitief worden stopgezet, wordt de erkenning van het uitzendbureau geschrapt.

Afdeling 4. Adviescommissie voor private arbeidsbemiddeling

Art. 19. §1. In de SERV wordt een adviescommissie voor private arbeidsbemiddeling opgericht.

De adviescommissie verleent de Vlaamse Regering advies inzake de aanvraag van de erkenning, de hernieuwing, de vervanging, de omzetting en de intrekking van de erkenning van het uitzendbureau.

De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, de opdrachten van de adviescommissie uitbreiden.

§ 2. De adviescommissie is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter;
- 2° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° twee deskundigen die onafhankelijk zijn van enerzijds de organisaties die in de adviescommissie vertegenwoordigd zijn en anderzijds de bureaus en waarvan tenminste één houder is van een universitair diploma in de psychologie;
- 4° een vertegenwoordiger van het Departement Werk en Sociale Economie;
- 5° een vertegenwoordiger van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

De voorzitter is onafhankelijk ten opzichte van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en wordt door de Vlaamse Regering benoemd. Bij afwezigheid van de voorzitter neemt de leidend ambtenaar van de SERV het voorzitterschap over.

De leden van de adviescommissie worden door de Vlaamse Regering benoemd. De effectieve en plaatsvervangende leden van de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties worden voorgedragen door de respectieve werkgevers- en werknemersorganisaties via een

lijst van kandidaten. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels inzake de samenstelling, de werkwijze en de vergoedingsregeling van de adviescommissie.

Alleen de leden, vermeld in het eerste lid, 2°, zijn stemgerechtigd.

§3. Er is onverenigbaarheid inzake het mandaat van lid van de adviescommissie en de hoedanigheid van bestuurder, zaakvoerder, lasthebber of aangestelde van een privaat arbeidsbemiddelingsbureau of uitzendbureau.

§4. De adviescommissie wordt door de afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie van het Departement Werk en Sociale Economie op de hoogte gebracht van de overtredingen die aanleiding kunnen geven tot weigering of intrekking van een erkenning.

Hoofdstuk 4. Klachtenprocedure

Art. 20. De Vlaamse Regering bepaalt, na het advies van de SERV, een klachtenprocedure.

Hoofdstuk 5. Toezicht, handhaving en sancties

Art. 21. Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan verlopen overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn.

Art. 22. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met een geldboete van 50 euro tot 500 euro:

1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren via een rechtspersoon die niet regelmatig werd opgericht volgens de regels van de lidstaat van vestiging;

2° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten zonder een verzekering te hebben afgesloten tegen financieel onvermogen;

3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verboden zijn krachtens Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;

4° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij het verrichten van diensten inzake private arbeidsbemiddeling de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en werkgever niet eerbiedigen en hun persoonsgegevens niet verwerken overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;

5° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verband houden met een staking, uitsluiting of een schorsing van een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

6° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die weigeren inzage te verlenen aan de opdrachtgever en de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens,

of hen na beëindiging van de opdracht weigeren een afschrift van hun dossier te bezorgen;

7° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de opdrachtgever en de werknemer onjuiste, onvolledige of niet-tijdige informatie verstrekken over de bemiddelingsdiensten of over de aard van de tewerkstelling;

8° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de gedragscode, vermeld in artikel 4, 16°, overtreden;

9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die als voorwaarde stellen dat de personen voor wie het bureau bemiddelde heeft, het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;

10° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een schadevergoeding vragen van werknemers die een bemiddelingsprocedure vroegtijdig stopzetten of die niet ingaan op een vacature waarvoor zij zich kandidaat hebben gesteld;

11° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die op verzoek van een sollicitant die onderworpen is aan de werklozencontrole én die aan een selectieprocedure deelneemt, geen attest overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek wordt vermeld;

12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in hun lokalen uitzendactiviteiten laten verrichten door uitzendbureaus of door lasthebbers of aangestelden van uitzendbureaus die niet over een erkenning beschikken of van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;

13° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die als voorwaarde voor de bemiddeling de verplichting opleggen om aankopen of uitgaven te doen in een drankgelegenheid, een hotel of een logement of in enig andere handelszaak of onderneming;

14° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij exclusiviteit personen ter beschikking te stellen van één gebruikende onderneming;

15° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die publiciteit voeren die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;

16° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in personeelsadvertenties niet duidelijk vermelden dat ze de aanwerving van uitzendkrachten beogen, of die geen correcte, volledige en objectieve informatie geven;

17° de gebruiker die een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning.

Art. 23. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot 274 Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 125 euro tot 1250 euro of met één van deze straffen alleen:

1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren als natuurlijke persoon zonder de burgerrechten en politieke rechten te genieten;

2° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten op het moment dat het bureau in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen;

3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die leiden tot tewerkstelling zoals vermeld in artikel 4, 6°;

4° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die medische gegevens inwinnen buiten de gevallen die noodzakelijk zijn om te bepalen of een werknemer in staat is

een bepaalde functie uit te oefenen of te voldoen aan de eisen van gezondheid en veiligheid;

5° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die genetische testen verrichten of laten verrichten;

6° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die samenwerken met niet-erkende uitzendbureaus;

7° het bureau, de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, die:

a) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of gedurende de uitoefening van diensten veroordeeld zijn wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;

b) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling aansprakelijk gesteld zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van artikel 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, en 530 van het Wetboek van Vennootschappen, of meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde hebben uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;

c) tijdens de periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling, herhaaldelijk of op ernstige wijze in overtreding zijn geweest op het gebied van de fiscale verplichtingen, de sociale verplichtingen of de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;

d) aan wie tijdens een periode van vijf jaar, voor de start of tijdens de uitoefening van diensten een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of een beroepsverbod met bedrijfssluiting werd opgelegd;

e) ontheven zijn van hun burgerrechten en politieke rechten;

8° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voldoen aan de verplichtingen die de sociale en fiscale wetgeving opleggen;

9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de reglementering inzake de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten die in België van toepassing is, overtreden;

10° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een erkenning verkrijgen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;

11° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking van de erkenning nog nieuwe overeenkomsten afsluiten, deze wijzigen, vernieuwen of verlengen;

12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking of schrapping van de erkenning nog uitzendactiviteiten uitvoert;

13° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een uitzendbureau exploiteren zonder in het bezit te zijn van een voorafgaande regelmatige erkenning of die niet meer voldoen aan de erkenningsvoorwaarden;

14° de gebruiker die wetens en willens een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning;

15° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die enige vergoeding, commissielonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden vragen of ontvangen, buiten de door dit decreet bepaalde voorwaarden;

16° het uitzendbureau dat achterstallige belastingen, boeten of intresten verschuldigd is, sociale zekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen,

boeten of intresten verschuldigd is aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of bijdragen, boeten of interesten verschuldigd is aan de fondsen voor bestaanszekerheid;

17° het uitzendbureau dat de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid niet naleeft.

Art. 24. In geval van herhaling kan de straf, vermeld in artikel 22 en 23, op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 25. De zaakvoerder van het bureau of uitzendbureau, is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 26. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de bij dit decreet vastgestelde overtredingen. In geval van herhaling zal artikel 85 van het Strafwetboek evenwel niet van toepassing zijn.

Inbreuken op de bepalingen van dit decreet en zijn uitvoeringsbesluiten verjaren na verloop van vijf jaar, na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Art. 27. De administratieve geldboete uit hoofde van inbreuken op dit decreet wordt opgelegd overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn.

Hoofdstuk 6. Wijzigingsbepalingen

Art. 28. In artikel 2, eerste lid, van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn, gewijzigd bij het decreet van 22 december 2006 en het decreet van DATUM, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 4° wordt opgeheven;

2° punt 5° wordt opgeheven;

3° punt 7° wordt vervangen door wat volgt:

“7° het decreet van DATUM betreffende de private arbeidsbemiddeling;”;

4° punt 8° wordt opgeheven.

Art. 29. In artikel 3, 1°, van hetzelfde decreet wordt punt c), vervangen door wat volgt:

“c) de personen, vermeld in artikel 2, 2°, van het decreet van DATUM betreffende de private arbeidsbemiddeling;”.

Art. 30. Artikel 13 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 13. §1. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en voor zover de feiten ook voor strafvervolgning vatbaar zijn, kan een administratieve geldboete opgelegd worden van 100 euro tot 1000 euro aan:

1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren via een rechtspersoon die niet regelmatig werd opgericht volgens de regels van de lidstaat van vestiging;

2° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten zonder een verzekering te hebben afgesloten tegen financieel onvermogen;

3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verboden zijn krachtens Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden, aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;

4° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij het verrichten van diensten inzake private arbeidsbemiddeling de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en werkgever niet eerbiedigen en hun persoonsgegevens niet verwerken overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;

5° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verband houden met een staking, uitsluiting of een schorsing van een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

6° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die weigeren inzage te verlenen aan de opdrachtgever en de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens, of hen na beëindiging van de opdracht weigeren een afschrift van hun dossier te bezorgen;

7° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de opdrachtgever en de werknemer onjuiste, onvolledige of niet-tijdige informatie verstrekken over de bemiddelingsdiensten of over de aard van de tewerkstelling;

8° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de gedragscode, vermeld in artikel 4, 16°, van het decreet van DATUM betreffende de private arbeidsbemiddeling overtreden;

9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die als voorwaarde stellen dat de personen voor wie het bureau bemiddeld heeft, het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;

10° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een schadevergoeding vragen van werknemers die een bemiddelingsprocedure vroegtijdig stopzetten of niet ingaan op een vacature waarvoor zij zich kandidaat stelden;

11° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die op verzoek van een sollicitant, die onderworpen is aan de werklozencontrole én die aan een selectieprocedure deelneemt, geen attest overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek wordt vermeld;

12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in hun lokalen uitzendactiviteiten laten verrichten door uitzendbureaus of door lasthebbers of aangestelden van uitzendbureaus die niet over een erkenning beschikken of van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;

13° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die als voorwaarde voor de bemiddeling de verplichting opleggen aankopen of uitgaven te doen in een drankgelegenheid, een hotel of een logement of in enig andere handelszaak of onderneming;

14° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij exclusiviteit personen ter beschikking te stellen van één gebruikende onderneming;

15° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die publiciteit voeren die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;

16° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in personeelsadvertenties niet duidelijk vermelden dat ze de aanwerving van uitzendkrachten beogen, of die geen correcte, volledige en objectieve informatie geven;

17° de gebruiker die een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning;

18° iedere persoon die bij de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding of bij de arbeidsbemiddeling zoals omschreven in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt een persoon discrimineert wegens zijn geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid;

19° iedere persoon als vermeld in artikel 24 die zich schuldig maakt aan een inbreuk als vermeld in artikel 24;

20° de werkgever die zich schuldig maakt aan een inbreuk op het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede op de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

§2. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en voor zover de feiten ook voor strafvervolgning vatbaar zijn, kan een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 euro tot 2500 euro aan:

1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren als natuurlijke persoon zonder de burgerrechten en politieke rechten te genieten;

2° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten op het moment dat het bureau in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen;

3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die leiden tot tewerkstelling als vermeld in artikel 4, 6°, van het decreet van DATUM betreffende de private arbeidsbemiddeling;

4° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die medische gegevens inwinnen buiten de gevallen die noodzakelijk zijn om te bepalen of een werknemer in staat is een bepaalde functie uit te oefenen of te voldoen aan de eisen van gezondheid en veiligheid;

5° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die genetische testen verrichten of laten verrichten;

6° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die samenwerken met niet-erkende uitzendbureaus;

7° het bureau, de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de

hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, die:

- a) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of gedurende de uitoefening van diensten veroordeeld zijn wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;
- b) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling aansprakelijk gesteld zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van artikel 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, en 530 van het Wetboek van Vennootschappen, of meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde hebben uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;
- c) tijdens de periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling, herhaaldelijk of op ernstige wijze in overtreding zijn geweest op het gebied van de fiscale verplichtingen, de sociale verplichtingen of de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;
- d) aan wie tijdens een periode van vijf jaar, voorafgaand aan de start of tijdens de uitoefening van diensten een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of een beroepsverbod met bedrijfssluiting werd opgelegd;
- e) ontheven zijn van hun burgerrechten en politieke rechten;
- 8° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voldoen aan de verplichtingen die de sociale en fiscale wetgeving opleggen;
- 9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de reglementering inzake de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten die in België van toepassing is, overtreden;
- 10° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een erkenning verkrijgen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;
- 11° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking van de erkenning nog nieuwe overeenkomsten afsluiten, deze wijzigen, vernieuwen of verlengen;
- 12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking of schrapping van de erkenning nog uitzendactiviteiten uitvoert;
- 13° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een uitzendbureau exploiteren zonder in het bezit te zijn van een voorafgaande regelmatige erkenning of die niet meer voldoen aan de erkenningsvoorwaarden;
- 14° de gebruiker die wetens en willens een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning;
- 15° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die enige vergoeding, commissielonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden vragen of ontvangen, buiten de door dit decreet bepaalde voorwaarden;
- 16° het uitzendbureau dat achterstallige belastingen, boeten of interesten verschuldigd is, sociale zekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of interesten verschuldigd is aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of bijdragen, boeten of interesten verschuldigd is aan de fondsen voor bestaanszekerheid;
- 17° het uitzendbureau dat de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid niet naleeft.”.

Art. 31. In artikel 20, §1, tweede lid, van hetzelfde decreet worden de woorden “twee jaar”, vervangen door de woorden “vijf jaar”.

Art. 32. Artikel 21 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 21. Onder de voorwaarden, vermeld in deze afdeling, kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 50 tot 500 euro aan het bureau, vermeld in artikel 3, 3°, a), b), c) en d), dat:

1° bemiddelingsdiensten verricht voor vacatures waar geen reëel jobaanbod tegenover staat;

2° productieve praktische proeven organiseert in het kader van een selectieprocedure, die langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de sollicitant te onderzoeken;

3° bij de aanvang van de arbeidsbemiddeling geen document aan de opdrachtgever en werknemer bezorgt waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de opdrachtgever worden uiteengezet;

4° bij externe communicatie, ongeacht onder welke vorm, geen melding maakt van het erkenningsnummer;

5° anonieme advertenties publiceert;

6° de benaming niet vermeldt waaronder het is erkend;

7° gevestigd is in een drankgelegenheid of in een aanhorigheid van een dergelijke aangelegenheid;

8° gevestigd is in een handelshuis dat niet toegankelijk is langs een afzonderlijke ingang zonder toedoen van de handelaar of zijn aangestelde;

9° niet voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en deskundigheid, vermeld in artikel 4, 18°, van het decreet van DATUM betreffende de private arbeidsbemiddeling.”.

Art. 33. In artikel 16, eerste lid, van het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende worden de woorden “artikel 17 van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest” vervangen door de woorden “artikel 20 van het decreet van DATUM betreffende de private arbeidsbemiddeling”.

Art. 34. In artikel 17 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, vervangen bij het decreet van 9 maart 2007, wordt de zinsnede “een administratieve geldboete worden opgelegd van 200 tot 2000 euro” vervangen door de zinsnede “een administratieve geldboete worden opgelegd van 100 tot 1000 euro”.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Art. 35. Dit decreet voorziet in de omzetting van de Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt.

Art. 36. De erkenning die voor een duur van minimaal één jaar werd verleend aan een uitzendbureau overeenkomstig het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, wordt omgezet in een erkenning van onbepaalde duur.

De erkenning die werd verleend aan een uitzendbureau voor een duur van minder dan één jaar overeenkomstig het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot

de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, blijft gelden voor de duur van deze erkenning.

Art. 37. Het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, gewijzigd bij de decreten van 8 mei 2002, 12 december 2003 en 30 april 2004, wordt opgeheven op de datum die wordt bepaald door de Vlaamse Regering.

Art. 38. Dit decreet treedt in werking op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

CE

KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 48.142/1
VAN 11 MEI 2010

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling Wetgeving, eerste kamer, op 20 april 2010 door de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van decreet "betreffende de private arbeidsbemiddeling", heeft het volgende advies gegeven:

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond ¹ alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*
* *

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van decreet strekt ertoe de regeling opgenomen in het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest te vervangen door een nieuwe regeling die in overeenstemming is met, enerzijds, verdrag nr. 181 betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen te Genève op 19 juni 1997 door de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: het IAO-verdrag nr. 181), en, anderzijds, richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 12 december 2006 betreffende de diensten op de interne markt (hierna: de dienstenrichtlijn). Het decreet van 13 april 1999 bevat thans een erkenningsregeling voor bureaus die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten en voor uitzendbureaus. Ter omzetting van de dienstenrichtlijn wordt de erkenningsregeling inzake private arbeidsbemiddeling afgeschaft terwijl die voor uitzendkantoren behouden blijft. Overeenkomstig artikel 2, lid 2, e), van de dienstenrichtlijn zijn uitzendactiviteiten uitgesloten van het toepassingsgebied van die richtlijn.

2. Hoofdstuk 1 van het ontwerp bevat een aantal definities en bepaalt het toepassingsgebied van de ontworpen regeling. De thans in het decreet van 13 april 1999 opgenomen definitie van uitzendactiviteiten wordt aangepast om misbruiken bij terbeschikkingstelling (of detachering) van werknemers effectiever tegen te kunnen gaan. Wat het toepassingsgebied betreft, worden ook het adverteren en reclame maken voor

⁽¹⁾ Aangezien het om een voorontwerp van decreet gaat, wordt onder rechtsgrond de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

CE

48.142/1

arbeidsbemiddelingsactiviteiten onder de nieuwe regeling gebracht. Hoofdstuk 2 bepaalt de voorwaarden volgens welke diensten van private arbeidsbemiddeling mogen worden verricht. Hoofdstuk 3 bepaalt de voorwaarden inzake het verrichten van uitzendactiviteiten. Het bepaalt de voorwaarden tot erkenning alsook de erkenningsprocedure, en regelt de intrekking of de omzetting van de erkenning en de oprichting van een adviescommissie voor private arbeidsbemiddeling. Hoofdstuk 4 heeft betrekking op de klachtenprocedure, die door de Vlaamse Regering bepaald zal worden. Hoofdstuk 5 regelt het toezicht op de regeling en bepaalt de sancties. Hoofdstuk 6 bevat wijzigingsbepalingen. Hoofdstuk 7, ten slotte, bevat slotbepalingen.

VORMVEREISTEN

1. Overeenkomstig artikel 11, § 2, 1°, van het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen verzoekt de Vlaamse Regering de Raad om sociaal-economisch overleg te plegen over alle voorontwerpen van decreet die een sociaal-economische dimensie hebben, uitgezonderd de voorontwerpen van decreet betreffende de begrotingen en de voorontwerpen van decreet die aan de Raad worden voorgelegd overeenkomstig artikel 20 van dat decreet. Het voorliggende ontwerp heeft een sociaal-economische dimensie. Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde stukken kan niet worden afgeleid dat een dergelijk overleg reeds heeft plaats gehad. De Vlaamse Regering zal alsnog het vormvereiste, bedoeld in artikel 11, § 2, 1°, van het decreet van 7 mei 2004, dienen na te leven. Mocht het ontwerpdecreet ten gevolge daarvan nog wijzigingen ondergaan, dan zullen de gewijzigde bepalingen opnieuw om advies dienen voorgelegd te worden aan de Raad van State, afdeling Wetgeving.

2. Eén van de oogmerken van het voorliggende ontwerp is de regeling van de private arbeidsbemiddeling in overeenstemming te brengen met het IAO-verdrag nr. 181. Artikel 3 van dat verdrag bepaalt dat de juridische status van de particuliere arbeidsbureaus wordt bepaald in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk en na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers. Artikel 7 van dat verdrag bepaalt dat particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling aan werknemers geen honorarium of andere kosten, direct of indirect, geheel of gedeeltelijk, kunnen aanrekenen en dat in het belang van de betrokken

.../...

werknemers, en na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, de bevoegde autoriteit uitzonderingen kan toestaan op deze regel met betrekking tot bepaalde categorieën van werknemers en specifieke door de particuliere arbeidsbureaus geleverde diensten. Een advies van de SERV kan wat dat betreft volstaan, vermits artikel 3, § 1, eerste lid, van het decreet van 7 mei 2004 bepaalt dat "binnen de Raad (...) er sociaal-economisch overleg plaats (vindt) tussen de representatieve organisaties van de werknemers, de werkgevers, de middenstand en de landbouw", zodat op die wijze aan het specifiek raadplegingsvereiste bedoeld in artikel 7 van het verdrag wordt voldaan.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerkingen

1. Overeenstemming met de dienstenrichtlijn

Niettegenstaande het afschaffen van de thans in het decreet van 13 april 1999 voorziene erkenningsregeling voor bureaus die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten, als het in overeenstemming brengen van de betrokken regelgeving met de dienstenrichtlijn kan worden beschouwd, dient vastgesteld te worden dat de uitoefening van die diensten, ongeacht de plaats van vestiging van de dienstverlener, alsnog aan tal van voorwaarden wordt onderworpen (artikel 4 van het ontwerp). Artikel 16, lid 3, van de dienstenrichtlijn bepaalt weliswaar dat eisen aan het verrichten van een dienstenactiviteit kunnen worden gesteld als deze gerechtvaardigd zijn om redenen in verband met de openbare orde, de openbare veiligheid, de volksgezondheid of de bescherming van het leefmilieu, doch het is zeer de vraag of alle in artikel 4 van het ontwerp opgenomen eisen aan die voorwaarde voldoen. Een verantwoording in dat opzicht ontbreekt in de memorie van toelichting. In dat verband dient wel te worden vastgesteld dat het merendeel van die eisen de bescherming van werknemers en werkzoekenden tegen mogelijke misbruiken tot doel hebben, waardoor deze gerechtvaardigd kunnen worden geacht in het licht van de verplichtingen die voortvloeien uit het IAO-verdrag nr. 181. Sommige van die eisen lijken evenwel enkel aan te sluiten bij de Belgische juridische realiteit en daarom moeilijk toepasbaar te zijn op dienstverleners die gevestigd zijn in een andere lidstaat van de Europese Unie of

.../...

CE

48.142/1

daarbuiten. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de voorwaarden opgenomen in artikel 4, 1°, tweede zin, 3°, en 4°, b), van het ontwerp. Vraag is dan ook of op die wijze niet een verschil in behandeling ontstaat tussen dienstverleners naargelang de plaats van vestiging. Dat mogelijke verschil in behandeling zal verantwoord moeten kunnen worden in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

2. Overeenstemming met het IAO-verdrag nr. 181

Artikel 3, lid 2, van het IAO-verdrag nr. 181 bepaalt dat elk Lid volgens een vergunningen- of certificeringssysteem de voorwaarden vaststelt waaronder particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling hun werkzaamheden uitoefenen, tenzij deze voorwaarden krachtens de desbetreffende nationale wetgeving en praktijk op een andere wijze zijn geregeld of vastgesteld. Hoewel het afschaffen van de erkenningsregeling voor bureaus die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten geacht kan worden in overeenstemming te zijn met de afwijkingmogelijkheid waarin door het IAO-verdrag nr. 181 in voornoemd artikel 3, lid 2, wordt voorzien, dient er in elk geval voor gewaakt te worden dat de door dat verdrag aan werknemers en werkzoekenden verleende rechten en bescherming op een gelijkwaardige wijze worden gewaarborgd. Het ontwerp verbindt aan het niet naleven van de in artikel 4 opgenomen voorwaarden enkel nog het opleggen van een straf- of administratieve sanctie. Het staat aan de decreetgever om aan te tonen dat op die wijze geen afbreuk wordt gedaan aan het door het IAO-verdrag nr. 181 vereiste beschermingsniveau.

3. Gelijkheidsbeginsel

Overeenkomstig artikel 11, § 2, tweede lid, van het ontwerp wordt een erkenning van bepaalde duur na afloop omgezet in een erkenning van onbepaalde duur. Artikel 11, § 2, derde lid, voorziet echter in een uitzondering als het uitzendbureau niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoet.

Overeenkomstig artikel 36 van het ontwerp wordt de erkenning die voor een duur van minimaal één jaar werd verleend aan een uitzendbureau overeenkomstig het decreet van 13 april 1999, omgezet in een erkenning van onbepaalde duur, derhalve

.../...

CE

48.142/1

zonder het voorzien in een uitzondering voor het geval niet aan de erkenningsvoorwaarden wordt voldaan.

Voor de ongelijke behandeling die uit deze regeling voortvloeit, dient een verantwoording voorhanden te zijn in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

4. Delegatie van verordenende bevoegdheid

Het ontwerp bevat tal van delegaties van verordenende bevoegdheid aan de Vlaamse Regering. In sommige gevallen hebben deze delegaties betrekking op essentiële beleidskeuzes, die in beginsel door de decreetgever zelf dienen te worden gemaakt, en zijn deze bijgevolg te ruim. Dat is het geval voor:

- artikel 4, 16°: "het bureau onderschrijft de gedragscode die door de Vlaamse Regering wordt bepaald na het advies van de SERV en leeft die gedragscode na";
- artikel 4, 18°: "het bureau voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en deskundigheid die door de Vlaamse Regering worden bepaald in functie van de aard van de verrichte diensten";
- artikel 6: "De Vlaamse Regering bepaalt, na het advies van de SERV, de voorwaarden en de modaliteiten (lees: nadere regels) inzake samenwerking tussen private en publieke arbeidsbureaus";
- artikel 7: "De Vlaamse Regering kan bepalen onder welke voorwaarden het bureau voor zijn private arbeidsbemiddeling ten laste van de opdrachtgever recht heeft op een ereloon, een commissieloon, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgeld";
- artikel 8, § 3: "De Vlaamse Regering bepaalt voor welke sectoren een afzonderlijke erkenning als uitzendbureau vereist is";

.../...

CE

48.142/1

- Artikel 11, § 2, laatste lid: "Voor de hernieuwing, intrekking en vervanging van de erkenning van bepaalde duur, kan de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV, nadere regels bepalen";
- artikel 19, § 1, derde lid: "De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, de opdrachten van de adviescommissie uitbreiden";
- artikel 20: "De Vlaamse Regering bepaalt, na het advies van de SERV, een klachtenprocedure".

Overeenkomstig de beginselen die de verhouding regelen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht, dienen de essentiële bestanddelen van de aangelegenheden waaraan hiervoor wordt gerefereerd door de decreetgever zelf te worden vastgesteld. Het ontwerp dient bijgevolg op dat punt te worden aangevuld.

5. Legaliteitsbeginsel in strafzaken

Het legaliteitsbeginsel in strafzaken, dat gewaarborgd wordt door artikel 14 van de Grondwet, vereist dat een strafbepaling op zichzelf of in context met andere bepalingen gelezen op precieze wijze de als strafbaar gestelde gedraging omschrijft; aan die omschrijving is voldaan wanneer het voor hen op wie de strafbepaling toepasselijk is - waarbij rekening mag worden gehouden met de bijzondere hoedanigheid of functie van deze personen - mogelijk is om op grond ervan de feiten en nalatigheden te kennen die hun strafrechtelijke aansprakelijkheid meebrengen zelfs als de nadere omschrijving hiervan wordt overgelaten aan de rechter ². Een aantal strafbepalingen zijn te vaag geformuleerd en zijn om die reden niet in overeenstemming met het legaliteitsbeginsel. Dat is bijvoorbeeld het geval voor artikel 23, 7°, c) ("herhaaldelijk of op ernstige wijze in overtreding zijn geweest"), en artikel 23, 8° ("niet voldoen aan de verplichtingen die de sociale en fiscale wetgeving opleggen"). Het verdient aanbeveling de in het ontwerp opgenomen strafbepalingen in dat opzicht aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

(2) Cass. 25 november 1997, *Arr. Cass.* 1997, 1212.

Bijzondere opmerkingen

Artikel 2

De stellers van het ontwerp dienen na te gaan of in artikel 2, 1°, a), van het ontwerp niet best uitdrukkelijk melding wordt gemaakt van outplacementactiviteiten, nu enkel uit de toelichting bij het ontwerp kan worden afgeleid dat het ontwerp ook deze activiteiten viseert.

Artikel 4

Bij het bepalen van de voorwaarden waaraan het bureau voor private arbeidsbemiddeling dient te voldoen, wordt best een onderscheid gemaakt tussen de voorwaarden waaraan het bureau vanaf de oprichting dient te voldoen en de voorwaarden waaraan het bureau dient te voldoen bij de uitoefening van zijn activiteiten en in zijn relatie tot de werknemer of de werkzoekende. Het verdient aanbeveling artikel 4 van het ontwerp in dat opzicht op te splitsen in meerdere artikelen.

Deze opmerking geldt *mutatis mutandis* ook voor artikel 8 van het ontwerp.

Artikelen 11, 13 en 15

In de artikelen 11, 13 en 15 van het ontwerp wordt het horen van het uitzendbureau telkens op een verschillende manier geregeld. Zo gebeurt het horen ofwel door de adviescommissie (artikel 11), ofwel door de Vlaamse Regering (artikelen 13 en 15) en wordt enkel in artikel 13 aan de Vlaamse Regering bevoegdheid verleend om de hoorprocedure te bepalen. Aangezien het evenwel in de artikelen 11, 13 en 15 telkens om beslissingen gaat die de bestuurde ernstig in zijn belangen kunnen schaden, dient de overheid die de beslissing neemt (de Vlaamse Regering) in de drie gevallen zelf over te gaan tot het horen van het betrokken uitzendbureau. Artikel 11, § 2, vierde lid, van het ontwerp dient in dat opzicht te worden aangepast. Voorts lijkt het logisch dat de hoorprocedure die zal worden vastgesteld ter uitvoering van artikel 13, derde lid, van het

.../...

CE

48.142/1

ontwerp ook geldt voor de gevallen bedoeld in de artikelen 11 en 15 van het ontwerp. Een bepaling in die zin dient in het ontwerp te worden opgenomen.

Artikel 13

De voorwaarde voor intrekking van de erkenning opgenomen in artikel 13, 2°, van het ontwerp lijkt enkel te kunnen gelden ten aanzien van de aanvrager en de verantwoordelijken van het bureau die onder het Belgische strafrecht vallen. Vraag is of ten aanzien van diegenen die niet onder het Belgische strafrecht vallen niet in een bepaling moet worden voorzien waardoor ook bij veroordeling voor gelijkaardige gevallen op grond van het strafrecht van een andere Staat de erkenning kan worden ingetrokken.

Artikel 19

1. Voor de duidelijkheid is het wenselijk in artikel 19, § 2, 2°, van het ontwerp uitdrukkelijk te bepalen dat het gaat om de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die zetelen in de SERV.

2. Vraag is of in artikel 19, § 4, van het ontwerp niet best wordt bepaald dat de adviescommissie op de hoogte wordt gebracht van alle vastgestelde overtredingen en niet enkel van die welke aanleiding kunnen geven tot weigering of intrekking van een erkenning. Op die wijze wordt vermeden dat de Afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie van het Departement Werk en Sociale Economie een eigen seponeringsbeleid zou voeren, wat op grond van de thans ontworpen bepaling mogelijk is.

Artikel 23

Artikel 23, 7°, van het ontwerp stemt niet geheel overeen met artikel 4, 4°, van het ontwerp, waarvan het de sanctionering beoogt. Zo is aan het begin van de inleidende zin van artikel 4, 4°, geen sprake van "het bureau", en geldt het verbod bedoeld in artikel 4, 4°, e), ook "tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang of gedurende

.../...

CE

48.142/1

de uitoefening van diensten". Artikel 23, 7°, dient in die zin te worden aangepast. Bovendien dient aan het einde van de inleidende zin van artikel 23, 7°, van het ontwerp te worden geschreven "..., in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten en die:".

Deze opmerking geldt *mutatis mutandis* ook voor het ontworpen artikel 13, § 2, 7°, van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (artikel 30 van het ontwerp).

Artikel 30

In het ontworpen artikel 13, § 2, 15°, van het decreet van 30 april 2004 dient te worden gerefereerd aan "het decreet van ... betreffende de private arbeidsbemiddeling" en niet aan "dit decreet".

Artikel 35

Artikel 35, dat bepaalt dat het ontwerp de omzetting beoogt van de dienstenrichtlijn, dient vooraan in het ontwerp, na artikel 1, te worden opgenomen.

CE

48.142/1

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT, W. VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	M. RIGAUX, L. DENYS,	assessoren van de afdeling Wetgeving,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door Mevr. N. VAN LEUVEN, adjunct-auditeur.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

A. BECKERS

M. VAN DAMME

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN

Sterk door overleg



Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

Brussel, 19 mei 2010

I-1 7 SERV_ADV_20100519_decreet_private_arbeidsbemiddeling

Advies

*Over het Ontwerp van decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling
en over het Ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van
het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling*



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

1. Inleiding

Bij brief van 15 april 2010 heeft de Vlaamse Minister bevoegd voor Werk – de heer Ph. Muyters – de SERV om advies gevraagd over het Ontwerp van decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling en over het Ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling.

Met dit Ontwerp van decreet en Ontwerp van besluit wordt de bestaande Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling – zoals bepaald door het Decreet van 13 april 1999 m.b.t. de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest en het Besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van dit Decreet – aangepast in functie van de bepalingen van de Europese Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt, de zgn. Europese Dienstenrichtlijn (EDRL).

In zijn advies dd. 16 september 2009 heeft de SERV een voorstel geformuleerd m.b.t. een nieuwe Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling rekening houdend met de principes vervat in de EDRL.

In dit advies wees de Raad er o.m. op dat de noodzakelijke aanpassing in functie van de EDRL best kon aangegrepen worden om ook de erkenningsregeling voor uitzendactiviteiten – die op zich niet beïnvloed wordt door de EDRL omdat deze activiteiten uitdrukkelijk zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van de EDRL – op een aantal punten aan te passen. Hiertoe werden in het advies van 16 september 2009 een aantal concrete voorstellen gedaan.

In punt 2 van dit advies wordt vooreerst een meer globale beoordeling gegeven over voorliggend Ontwerp van decreet en Ontwerp van besluit. Dit gebeurt uiteraard vanuit de principes die de Raad in zijn advies van 16 september 2009 m.b.t. een nieuwe Vlaamse regelgeving terzake heeft geformuleerd.

Onder een derde punt worden dan een aantal artikelsgewijze bemerkingen geformuleerd m.b.t. zowel het Ontwerp van decreet als het Ontwerp van besluit.



2. Globale beoordeling van het Ontwerp van decreet en Ontwerp van besluit

Vooreerst moet vastgesteld worden dat in de voorgestelde nieuwe Vlaamse regelgeving geen rekening wordt gehouden met een wezenlijk voorstel in het SERV-advies van 16 september 2009 nl. het voorzien in een registratieregeling voor alle andere vormen van arbeidsbemiddeling dan uitzendarbeid.

In de Memorie van Toelichting bij voorliggend Ontwerp van decreet wordt toegelicht waarom dit voorstel uit het advies van de Raad niet wordt gevolgd.

Er wordt hierbij o.m. verwezen naar artikel 16 van de EDRL op grond waarvan de invoering van een registratieplicht enkel kan gerechtvaardigd worden om redenen van openbare orde, openbare veiligheid, volksgezondheid of bescherming van het milieu.

In zijn advies van 16 september 2009 heeft de Raad de invoering van een registratieregeling bepleit omdat toezicht op de naleving van de wezenlijke wetgeving, veronderstelt dat men weet welke arbeidsbemiddelaars actief zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Dit toezicht op de naleving van de wezenlijke wetgeving is onontbeerlijk vanuit het oogpunt bescherming van de rechten van werkzoekenden/werknemers.

Dit laatste omvat volgens de Raad elementen van openbare orde, op grond waarvan de invoering van een registratieregeling wel degelijk moet kunnen binnen de contouren van de betreffende Europese regelgeving.

De Raad wenst zijn voorstel m.b.t. het invoeren van een registratieregeling voor de arbeidsbemiddelingsbureaus andere dan uitzendbureaus - ongeacht of ze een zetel in Vlaanderen hebben of niet - in het kader van dit advies dan ook nogmaals te bevestigen.

Als beter – in de zin van Europees haalbaar – alternatief voor het voorstel van de Raad tot invoering van een registratieplicht, wordt in de Memorie van Toelichting verwezen naar de (electronische) uitwisseling van gegevensstromen tussen alle actoren die bij de toepassing en de controle van de regelgeving betrokken zijn. Hierbij wordt gedacht aan zowel federale (sociale zekerheidsinstellingen, sociale inspectiediensten en de belastingsadministraties) als gewestelijke instanties.

Vanuit de overweging in de Memorie van Toelichting dat de invoering van een registratieplicht met bijkomende administratieve lasten door Europa zal beoordeeld worden als een niet te rechtvaardigen beperking van het vrij verkeer van diensten, stelt de Raad voor dat op zeer korte termijn zou nagegaan worden of het mogelijk is om door bundeling van bestaande gegevensbronnen voldoende zicht te krijgen op buitenlandse dienstverleners die arbeidsbemiddelingsdiensten in Vlaanderen (willen) verrichten.

De Raad vraagt dat het resultaat van dit onderzoek wordt voorgelegd aan en besproken met de Vlaamse sociale partners vooraleer de voorbereiding van de nieuwe Vlaamse regelgeving private arbeidsbemiddeling verdergezet wordt.



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

Indien de bundeling van de bestaande gegevens niet of onvoldoende toelaat zicht te krijgen op de activiteiten van bedoelde dienstverleners, stelt de Raad voor – op grond van de redenen die hiervoor reeds zijn aangehaald – in de nieuwe Vlaamse regelgeving terzake een registratieregeling te voorzien volgens de modaliteiten zoals voorgesteld in het SERV-advies van 16 september 2009. In ondergeschikte orde stelt de Raad voor om minstens een meldingsplicht in hoofde van de betrokken bureaus te voorzien waarbij de kerngegevens zoals vermeld in het SERV-advies van 16 september 2009 ¹ worden geregistreerd. Deze gegevens moeten een degelijke controle in Vlaanderen mogelijk maken. Bij de betrokken bureaus moeten uiteraard enkel deze gegevens worden opgevraagd die niet uit reeds bestaande databanken kunnen geput worden.

Verder vindt de Raad het toch wel merkwaardig dat in de Memorie van Toelichting bij voorliggend Ontwerp van decreet enerzijds wordt gesteld dat een registratieregeling niet door Europa zal aanvaard worden maar dat anderzijds in artikel 4 van het Ontwerp van decreet tal van administratieve formaliteiten (gedragscodes ; deskundigheidscriteria ; ...) in hoofde van de arbeidsbemiddelingsbureaus behouden blijven.

De Raad is van mening dat deze werkwijze niet conform de bepalingen is zoals opgenomen in artikel 16 van de EDRL.

Indien de Vlaamse overheid geen of onvoldoende zicht heeft op de werking van de bureaus die van buiten Vlaanderen hun diensten aanbieden, zullen bedoelde formaliteiten bovendien de facto alleen aan de in Vlaanderen gevestigde bureaus kunnen opgelegd worden.

Dit zou tot een fundamenteel ongelijke behandeling leiden tussen Vlaamse en andere bureaus, wat onaanvaardbaar zou zijn.

De gelijke behandeling van alle bureaus werd als basisbeginsel gehanteerd in het SERV-advies dd. 16 september 2009 (cf. punt 1.2. van dit advies).

Als argumentatie voor het opleggen van de administratieve verplichtingen zoals bepaald in artikel 4 van het Ontwerp van decreet, wordt in de Memorie van Toelichting verwezen naar het beschermen van de rechten van werkzoekenden maar evenzeer naar de regulering van de sector.

In hun advies dd. 16 september 2009 (cf. punt 1.3.) hebben de Vlaamse sociale partners reeds gesteld dat de bescherming van de rechten van werkzoekenden dient te gebeuren door toezicht te houden op de naleving van de wezenlijke wetgeving zoals m.b.t. de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ; de non-discriminatie ; arbeidswetgeving ; ...

¹ Te registreren gegevens : de naam van de vennootschap of van de natuurlijke persoon die aan arbeidsbemiddeling wil doen ; de vennootschapsvorm en de oprichtingsdatum ; het adres van de maatschappelijke zetel en, indien van toepassing, het adres van de exploitatiezetel(s) in Vlaanderen of het adres van de natuurlijke persoon ; de vormen van arbeidsbemiddeling waarvoor geopteerd wordt ; de identificatiegegevens van de persoon/personen die gemachtigd zijn om de vennootschap juridisch te verbinden ; het adres waarop de inspectie controle kan doen.



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

Wat het aspect “regulering van de sector” betreft, verwijst de Raad naar zijn overwegingen hiervoor m.b.t. het voorzien van een registratieregeling.

Hoe dan ook is de Raad van mening dat het noodzakelijk is dat de sociale partners van de sector bij dergelijk initiatief betrokken worden.

In het kader van deze globale beoordeling wenst de Raad er nog op te wijzen dat de legistieke opbouw van voorliggend Ontwerp van decreet en Ontwerp van besluit uitermate verwarrend is: sommige bepalingen hebben enkel betrekking op uitzendbureaus ; andere op de overige arbeidsbemiddelingsbureaus.

Dit had voorkomen kunnen worden door – zoals voorgesteld in het SERV-advies dd. 16 september 2009 – met twee afzonderlijke decreten te werken.

De Raad vreest dan ook dat de concrete toepassing van de voorgestelde nieuwe regelgeving, tot grote verwarring zal leiden.

De Raad stelt vast dat zijn voorstel om de bureaus niet langer te verplichten om op individuele basis jaarlijkse activiteitenverslagen te leveren, is gevolgd in de nieuwe regeling en alsdusdanig bijdraagt tot administratieve vereenvoudiging.

In zijn advies van 16 september 2009, heeft de Raad hier wel de voorwaarde aan gekoppeld (cf. punten 2.2. en 3.3.5. van dit advies) dat indien zich wijzigingen voordoen m.b.t. essentiële gegevens m.b.t. een bureau (cf. adres ; bestuurders ; ...), de verplichting zou voorzien worden dat deze onmiddellijk zouden gemeld worden aan het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en aan de Adviescommissie. Deze verplichting wordt niet voorzien in de voorgestelde nieuwe Vlaamse regelgeving.

3. Artikelsgewijze bemerkingen bij het Ontwerp van decreet resp. het Ontwerp van besluit.

3.1. Het Ontwerp van decreet

- *m.b.t. artikel 2, 1^e : definitie private arbeidsbemiddeling.*

Om elke verwarring rond de notie “private” te voorkomen, stelt de Raad voor om te spreken over betalende arbeidsbemiddeling, in tegenstelling tot de kosteloze arbeidsbemiddeling die op basis van art. 3, §2, 3 van het Ontwerp van decreet is uitgesloten uit de toepassing van het decreet, met uitzondering dan van de toepassing van artikel 4 van het Ontwerp van decreet.



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

De tekst van art. 2, 1^e kan best in volgende zin aangepast worden : “het geheel van rechtstreeks of onrechtstreeks betalende diensten uitgeoefend door een tussenpersoon die gericht zijn op : “.

- *m.b.t. artikel 4 : na te leven voorwaarden.*

Onder punt 2. van het advies hiervoor, heeft de Raad reeds gesteld dat sommige bepalingen in verband met administratieve verplichtingen zoals vermeld in artikel 4 van het Ontwerp van decreet, indruisen tegen de principes van de EDRL.

Sommige van de bedoelde bepalingen kunnen behouden worden voor de uitzendbureaus maar alsdusdanig niet voor de overige arbeidsbemiddelingsbureaus.

De Europese Commissie herinnert er in haar Omzettingshandleiding trouwens aan dat de EDRL van toepassing is op alle mogelijke prealabelen die voor de toegang tot een dienstverleningsactiviteit worden opgelegd.

De notie “prealabele” behelst elke verplichting, verbodsbepaling, voorwaarde of elke andere opgelegde beperking.

Indien er toch bepaalde prealabelen zouden worden opgelegd, dienen ze te worden gerechtvaardigd in de geest van de EDRL.

- *m.b.t. artikel 4, 2^e : de verplichting tot het afsluiten van een verzekering tegen financieel onvermogen.*

De Raad stelt voor om deze bepaling te schrappen.

Voor de uitzendbureaus is er reeds de waarborgregeling in het kader van het Sociaal Fonds en voor de overige arbeidsbemiddelingsbureaus is het niet duidelijk tot wat deze verplichte verzekering zou moeten bijdragen.

Bovendien zal een dergelijke verplichting door Europa zeker als disproportioneel beschouwd worden vermits men – zelfs al doet men maar één bemiddeling in Vlaanderen – er op grond van dit artikel zou toe gehouden zijn om een dergelijke verzekering af te sluiten.

- *m.b.t. artikel 4, 4^e, c : overtredingen vastgesteld in hoofde van de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of andere personen bevoegd om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen.*

De Raad wenst hierbij te verwijzen naar het voorstel zoals geformuleerd in punt 3.3.2. van zijn advies van 16 september 2009.

De bedoeling van dit voorstel is dat bedoelde overtredingen een probleem zijn voor het functioneren van de personen die betrokken zijn in een arbeidsbemiddelingsbureau, tenzij deze personen het bewijs kunnen leveren dat de overtreding niet intentioneel is gebeurd.



- *m.b.t. artikel 4, 10^e : vergoeding van de werknemer.*

De Raad stelt voor om er in de Memorie van Toelichting op te wijzen dat dit beginsel enkel geldt voor de arbeidsbemiddelingsactiviteiten.

Voor andere diensten die het bureau levert zoals bv. inzake loopbaanbegeleiding ; het verstrekken van juridisch en fiscaal advies ; ..., mag er aan de werknemer wel een vergoeding aangerekend worden.

- *m.b.t. artikel 4, 11^e : het bureau treedt niet in de plaats van de opdrachtgevende werkgever bij de aanwervings- of ontslagbeslissing.*

Deze omschrijving kan tot discussie leiden. Hierbij kan verwezen worden naar een situatie waarin een bureau arbeidsbemiddelingsactiviteiten uitoefent in opdracht van een klant en ditzelfde bureau in het kader van een HR-consultancy-opdracht aanwervingsbeslissingen neemt in de plaats van de opdrachtgevende werkgever.

De vraag stelt zich of ook deze tweede situatie alsdusdanig onder het decreet ressorteert.

De Raad stelt voor dat hierrond in de Memorie van Toelichting duidelijkheid zou verstrekt worden.

- *m.b.t. artikel 4, 13^e : het verlenen van inzage i.v.m. de opgeslagen gegevens en de verplichting afschrift te geven van het dossier.*

Voor de concrete toepassing van deze bepaling verwijst de Raad naar de Omzendbrief i.v.m. de toepassing van artikel 5, 14^e van het Decreet van 13 april 1999 m.b.t. de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest die de bevoegde Vlaamse minister hierrond – op voorstel van de Adviescommissie - op 1 december 2005 heeft verstuurd aan alle erkende bureaus.

- *m.b.t. artikel 4, 15^e : fictieve vacatures.*

De Raad onderschrijft de bedoeling van deze bepaling, nl. voorkomen dat niet-bestaande vacatures worden gebruikt om louter de naambekendheid van een bureau te verzorgen.

Bij de toepassing van dit beginsel moet wel de realiteit van het arbeidsbemiddelingsgebeuren voor ogen gehouden worden. Niet elke arbeidsbemiddelingsopdracht start bij een opdrachtgever waarvoor een geschikte kandidaat gezocht wordt. Vaak wordt er een job gezocht in functie van een kandidaat.

Het is aangewezen om hiernaar te verwijzen in de Memorie van Toelichting.



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

- *m.b.t. artikel 4, 16^e : naleven van gedragscode.*

De Raad wenst t.a.v. deze bepaling te verwijzen naar punt 1.3. van zijn advies dd. 16 september 2009 waarin er op gewezen werd dat – met uitzondering voor uitzendarbeid – de gedragscodes zoals voorzien in de huidige Vlaamse erkenningsregeling alsdusdanig in de door de Raad voorgestelde registratieregeling niet kunnen behouden worden.

De Raad heeft in dit advies wel voorgesteld dat na een screening van de bestaande gedragscodes, de kernprincipes van de na te leven regelgeving ter informatie zouden opgenomen worden op de website van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Bijkomend wenst de Raad er nog op te wijzen dat de correcte toepassing van de voorziene gedragscodes nauwelijks zal te controleren zijn bij bureaus die geen vestiging in Vlaanderen hebben.

- *m.b.t. artikel 4, 18^e : criteria professionele deskundigheid.*

Vanuit dezelfde overwegingen zoals vermeld tav. voorgaand artikel, is de Raad van mening dat dergelijke criteria niet moeten voorzien worden in de nieuwe regelgeving, behoudens voor uitzendarbeid.

- *m.b.t. artikel 4, 23^e : verstrekken van een attest aan een werkzoekende.*

De Raad stelt voor de tekst in volgende zin te wijzigen : “het bureau bezorgt op verzoek van de werknemer, voor zover deze daadwerkelijk gesolliciteerd heeft voor een concrete werkaanbieding, een attest waarin de datum en het uur van diens bezoek aan het bureau worden vermeld.”

De Raad stelt bijkomend voor om in de Memorie van Toelichting te verduidelijken dat het de bedoeling is om met de formulering zoals in dit advies voorgesteld, oneigenlijke sollicitaties te weren.

- *m.b.t. artikel 4, 25^e : tekst houdende de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever.*

Deze bepaling houdt een verstrenging in tov. de huidige regeling, waarin de keuze wordt gelaten om de tekst te overhandigen of ter beschikking te leggen in de wachtzaal, waarbij vrijwel steeds geopteerd wordt voor dit laatste.

De Raad pleit hoe dan ook voor het behoud van deze keuzemogelijkheid.

Meer fundamenteel stelt zich hierbij opnieuw het probleem dat het nagaan of aan deze verplichting is voldaan, in de praktijk enkel zal kunnen bij de Vlaamse bureaus.



- *m.b.t. artikel 4, 26^e : kenbaar maken van de tekst houdende de rechten bij het bekendmaken van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media.*

De Raad stelt voor om deze bepaling te schrappen. In de praktijk zal deze verplichting enkel gelden voor de Vlaamse media, wat niet conform de EDRL is.

- *m.b.t. artikel 6 : samenwerking tussen private en publieke arbeidsbemiddelingsbureaus.*

Deze bepaling is overgenomen uit het Decreet van 13 april 1999 m.b.t. de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest. Op basis van deze bepaling werd een Overlegplatform Private Arbeidsbemiddeling opgericht om het overleg tussen de publieke actor en de private actoren te structureren.

De situatie in de arbeidsbemiddelingssector is momenteel totaal anders dan op het moment dat het Decreet van 13 april 1999 tot stand is gekomen.

De publieke en private arbeidsbemiddelingsbureaus werken reeds jaren samen, o.m. via een PPS. De Raad meent dat de oprichting van een dergelijk Overlegplatform momenteel dan ook nog weinig zin heeft.

- *m.b.t. artikel 7 : voorwaarden voor het aanrekenen van een vergoeding voor de arbeidsbemiddeling.*

De Raad stelt voor om deze bepaling te schrappen. Het gaat hierbij immers om zuiver commercieel recht. Bovendien dienen hierbij de voorwaarden van vrije mededinging gevrijwaard.

- *m.b.t. artikel 8, §2, 1^e : erkenningsvoorwaarden voor uitzendactiviteiten.*

De legistieke opbouw van dit artikel klopt niet : als eerste voorwaarde tot erkenning als uitzendbureau is bepaald dat het uitzendbureau over een erkenning moet beschikken zoals bepaald in het decreet.

- *m.b.t. artikel 8, §2, 4^e en 7^e : uitzendactiviteiten vanuit een drankgelegheid.*

Er kan vanuit gegaan worden dat deze bepalingen op vandaag wat achterhaald zijn en dus kunnen geschrapt worden.



- *m.b.t. artikel 8, §2, 8^e : vermelding van het erkenningsnummer.*

Dit artikel kan best nader gepreciseerd worden. Zo lijkt het weinig zinvol om te verplichten op elke mail, op visitekaartjes of op elke raamadvertentie, het erkenningsnummer te vermelden.

- *m.b.t. artikel 8, §2, 11^e : een uitzendbureau mag geen anonieme personeelsadvertenties publiceren.*

Een uitzendbureau kan niet verplicht worden om de naam van de opdrachtgever te vermelden. De Raad is van mening dat de verplichting voor het uitzendbureau om zijn naam en erkenningsnummer te vermelden, volstaat.

- *m.b.t. artikel 10 : het verlenen van de erkenning.*

Sinds de invoering van een eigen Vlaamse decretale regeling voor uitzendactiviteiten, wordt de erkenning verleend door of namens de bevoegde Vlaamse Minister. Er is geen reden waarom dit nu zou moeten gebeuren door de Vlaamse regering.

- *m.b.t. artikel 13, laatste lid : de hoor- en oproepprocedure bij intrekking van de erkenning.*

In dit artikel is bepaald dat de Vlaamse regering deze hoor- en oproepprocedure bepaalt. In de huidige regelgeving is deze procedure vastgelegd in het Huishoudelijk Reglement van de Commissie, dat door de bevoegde Vlaamse minister wordt goedgekeurd. De Raad stelt voor om deze werkwijze ook te voorzien in de nieuwe regelgeving.

- *m.b.t. artikel 16 : het melden van feiten die wijzen op de niet-naleving van de regelgeving aan de Vlaamse regering.*

De Raad is van mening dat de Adviescommissie dergelijke feiten voor verder onderzoek ter kennis kan brengen van de Afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie en niet aan de Vlaamse regering.

- *m.b.t. artikel 19 : adviescommissie private arbeidsbemiddeling.*

Het heeft geen zin om hierbij nog de benaming adviescommissie private arbeidsbemiddeling te gebruiken, vermits de adviescommissie volgens het Ontwerp van decreet enkel nog bevoegd is voor uitzendarbeid.



Gezien dit laatste is het ook niet zinvol om in de samenstelling nog twee deskundigen te voorzien, waarvan één psycholoog.

De Raad stelt voor om 1 jurist als deskundige te voorzien.

- *m.b.t. de artikelen 22 en 23 : sancties.*

Deze artikelen bepalen de sancties voor inbreuken op de voorwaarden zoals bepaald in artikel 4 van het Ontwerp van decreet. De bemerkingen die de Raad hiervoor reeds heeft geformuleerd m.b.t. dit artikel 4, hebben uiteraard ook weerslag op de sancties die bepaald zijn in artikel 22.

Zo is de Raad van mening dat de punten 2, 5, 8 en 13 van dit artikel 22 kunnen worden geschrapt.

Verder is de Raad van mening dat de gradering van deze sancties niet steeds logisch is.

Zo lijkt het weinig logisch dat voor een inbreuk op de wetgeving inzake de persoonlijke levenssfeer lichter gesanctioneerd wordt dan voor een inbreuk op de wetgeving aangaande de persoonlijke levenssfeer in verband met medische gegevens (cf. art. 23, 4^e van het Ontwerp van decreet).

Dergelijk onderscheid wordt nergens gemaakt in de privacywetgeving.

De artikelen 22 en 23 voorzien de strafrechtelijke vervolging. Nochtans is het gedeeltelijk een overname van diverse wetgevingen, die zelf reeds in een sanctionering voorzien. De vraag kan gesteld worden waarom hierbij de mogelijkheid moet voorzien worden om een tweede maal te sanctioneren. Concreet kan hierbij verwezen worden naar artikel 22, 3^e en 4^e en naar artikel 23, 3^e, 4^e, 7^e, 8^e en 9^e.

- *m.b.t. artikel 23, 2^e : personen die aan arbeidsbemiddeling doen op het moment dat het bureau in staat van faillissement is.*

Het is logisch dat bedoelde personen geen nieuwe erkenning kunnen aanvragen, maar de vraag kan gesteld worden waarom deze personen moeten gesanctioneerd worden als ze failliet gaan of wanneer ze een gerechtelijk akkoord aanvragen tijdens een lopende erkenning.

- *m.b.t. artikel 23, 7^e, c : overtredingen vastgesteld in hoofde van de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of andere personen bevoegd om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen.*

De Raad wenst hierbij te verwijzen naar de bemerking m.b.t. artikel 4, 4^e, c van het Ontwerp van decreet.



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

- *m.b.t. artikel 23, 16^e : boetes ingeval een uitzendbureau achterstallige belastingen ; RSZ of bijdragen aan het Sociaal Fonds verschuldigd is.*

Indien de belastingen en verschuldigde RSZ-bijdragen niet (tijdig) worden betaald, worden er reeds boetes geheven door de betrokken instanties.

De vraag stelt zich waarom het decreet arbeidsbemiddeling hierboven op nog een boete dient te voorzien.

3.2. Het Ontwerp van besluit.

- *m.b.t. artikel 2 : kenbaar maken van de tekst houdende de rechten door bureaus die werkaanbiedingen via de geschreven, auditieve of visuele media bekendmaken.*

Vanuit de overwegingen vermeld t.a.v. artikel 4, 26^e van het Ontwerp van decreet hiervoor, stelt de Raad voor dit artikel te schrappen.

- *m.b.t. artikel 3 : voorwaarden professionele deskundigheid.*

In dit artikel worden de voorwaarden professionele deskundigheid opgesomd die gelden voor het verrichten van arbeidsbemiddelingsactiviteiten, andere dan uitzendactiviteiten.

Vanuit de overwegingen die de Raad hiervoor heeft vermeld t.a.v. artikel 4, 18^e van het Ontwerp van decreet, wordt voorgesteld dit artikel 3 te schrappen.

In ondergeschikte orde moet vastgesteld worden dat in dit artikel van het Ontwerp van besluit wordt verwezen naar de activiteiten zoals bedoeld in artikel 2, 1^e van het Ontwerp van decreet.

Hiertoe behoren ook de uitzendactiviteiten. De voorwaarden professionele deskundigheid die gelden voor het verrichten van uitzendactiviteiten worden evenwel in een ander artikel van het Ontwerp van besluit (cf. art. 5, §1) bepaald.

- *m.b.t. artikel 5, §3 : het voldoen aan de voorwaarden professionele deskundigheid voor uitzendactiviteiten.*

In dit artikel is bepaald dat indien wordt voldaan aan de voorwaarden professionele deskundigheid die in Wallonië, Brussel, het Duits taalgebied of een andere Europese lidstaat voor uitzendactiviteiten gelden, de betrokken persoon (personen) wordt (worden) geacht over de vereiste deskundigheid te beschikken.

In artikel 8, §2 van het Ontwerp van besluit is bepaald dat als de erkenningsaanvraag voor uitzendactiviteiten uitgaat van een bureau met zetel in Wallonië, Brussel, het Duits taalgebied of een andere Europese lidstaat, de aanvraag moet vergezeld gaan van de



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

documenten waaruit blijkt dat het bureau voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden, dus o.m. ook inzake het voldoen aan de voorwaarden professionele deskundigheid.

- *m.b.t. artikel 6, §2 en §3 : specifieke voorwaarden die gelden voor uitzendactiviteiten in de bouw en in de artistieke sector.*

Uit de redactie van dit artikel blijkt niet dat het hierbij om specifieke voorwaarden gaat, boven op de algemene voorwaarden die gelden voor het verrichten van uitzendactiviteiten in het Vlaamse Gewest.

- *m.b.t. artikel 8, §1, 4^e en 5^e : leveren van een fiscaal- en RSZ-atteest bij de indiening van een erkenningsaanvraag.*

Het moet mogelijk zijn dat het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie deze attesten zelf opvraagt bij de bevoegde diensten.

- *m.b.t. artikel 8, § 1, 6^e : het bewijs van een volstort maatschappelijk kapitaal.*

Vermits deze voorwaarde – in tegenstelling tot de huidige regeling – in de nieuwe regeling niet meer geldt, moet uiteraard ook het volstortingsbewijs niet meer geregeld worden.

- *m.b.t. artikel 8, § 1, 8^e : bewijs verzekering tegen financieel onvermogen.*

Vanuit de overwegingen die de Raad hiervoor heeft geformuleerd t.a.v. artikel 4, 2^e van het Ontwerp van decreet, kan dit artikel van het Ontwerp van besluit geschrapt worden.

- *m.b.t. artikel 8, § 1, 9^e : bewijs van storting van de waarborg aan het Sociaal Fonds.*

Het is aangewezen om hierbij – in plaats van naar “een waarborg” – uitdrukkelijk te verwijzen naar de waarborg zoals bedoeld in artikel 14 van de CAO van 6 juli 2007 betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten.

- *m.b.t. artikel 8, §2 : aantonen dat voldaan wordt aan gelijkwaardige voorwaarden.*

Uit dit artikel blijkt niet wie de gelijkwaardigheid zal beoordelen.

In de huidige regeling gebeurt dit door de bevoegde Minister, op advies van de adviescommissie.



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

Het is – in tegenstelling tot de huidige regeling – ook niet duidelijk wat er te gebeuren staat indien de beoordelende instantie tot de bevinding komt dat de voorwaarden niet gelijkwaardig zijn aan deze die in Vlaanderen gelden.

- *m.b.t. artikel 9 : op verzoek van de adviescommissie bezorgt de administratie het aanvraagdossier.*

Om een erkenningsaanvraag op een ernstige wijze te kunnen onderzoeken, acht de Raad het evident dat de volledige aanvraagdossiers systematisch aan de adviescommissie worden overgemaakt.

- *m.b.t. artikel 11, 7^e : meedelen van gegevens m.b.t. de gewijzigde kapitaalstructuur bij overdracht van de erkenning.*

Niet elke overdracht van erkenning gaat gepaard met wijziging in de kapitaalstructuur. Er kan aan dit artikel toegevoegd worden “in voorkomend geval”.

- *m.b.t. artikel 11, 8^e : bewijs van volstort kapitaal.*

De voorwaarde m.b.t. een volstort minimum maatschappelijk kapitaal komt niet meer voor in het Ontwerp van decreet.

- *m.b.t. artikel 13 : hoor- en oproepprocedure bij intrekking om omzetting van een erkenning.*

Zoals reeds opgemerkt t.a.v. artikel 13 van het Ontwerp van decreet komt het aan de adviescommissie zelf toe deze procedure te bepalen.

- *m.b.t. artikel 16 : oprichting Overlegplatform Vlaamse arbeidsbemiddelingsbureaus.*

Bij de bemerkingen t.a.v. artikel 6 van het Ontwerp van decreet heeft de Raad er reeds op gewezen dat er momenteel reeds een structurele samenwerking bestaat tussen de publieke actor en de private actoren op vlak van arbeidsbemiddeling.

Vanuit dit gegeven, is de Raad van mening dat een dergelijk Overlegplatform weinig toegevoegde waarde terzake zal leveren.

De ervaringen met het bestaande OVA bevestigen deze visie.

- *m.b.t. artikel 17 : samenstelling van de adviescommissie.*

De Raad stelt voor om het aantal leden voor de werkgevers- resp. werknemersdelegatie te beperken tot 5 effectieve en 5 plaatsvervangende leden per delegatie.



Advies decreet private arbeidsbemiddeling

Dit geeft dus een totaal van 20 leden die de sociale organisaties vertegenwoordigen in plaats van de huidige 32.

Dit voorstel is mee ingegeven vanuit de bepaling dat in de adviescommissie slechts 4 leden moeten aanwezig zijn om rechtsgeldig te kunnen vergaderen (cf. artikel 19, §2 van het Ontwerp van besluit).

- *m.b.t. artikel 20 : de gedragscodes.*

Vanuit de overwegingen zoals geformuleerd t.a.v. artikel 4, 16^e van het Ontwerp van decreet, stelt de Raad voor dit artikel te schrappen.

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET
DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet voorziet in de omzetting van de richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

- 1° private arbeidsbemiddeling: het geheel van diensten uitgeoefend door een tussenpersoon die gericht zijn op:
 - a) het bijstaan van werknemers bij het zoeken van een nieuwe tewerkstelling;
 - b) het bijstaan van werkgevers bij het zoeken naar geschikte werknemers;
 - c) het in dienst nemen van werknemers om hen ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid onder het gezag van een gebruiker;
- 2° werknemer: de natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent of wil uitoefenen onder het gezag van een werkgever. Met werknemer worden zowel werkzoekende als zelfstandige gelijkgesteld;
- 3° bureau: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die, onder welke naam of vorm ook, diensten verricht, als vermeld in punt 1°;
- 4° uitzendactiviteiten: het geheel van diensten als vermeld in punt 1°, c);
- 5° uitzendbureau: het bureau dat uitzendactiviteiten verricht;
- 6° SERV: de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;
- 7° adviescommissie: de adviescommissie voor uitzendactiviteiten, vermeld in artikel 20;
- 8° administratie: het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, opgericht bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 oktober 2005;
- 9° lidstaat van vestiging: een lidstaat van de Europese Economische Ruimte op het grondgebied waarvan het bureau van de dienstverrichter is gevestigd;
- 10° betaalde sportbeoefenaars: personen die de verplichting aangaan om zich – tegen loon – voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie onder het gezag van een ander persoon evenals de personen die de oefeningen tijdens de voorbereiding leiden;
- 11° schouwspelartiesten: dramatische, lyrische, choreografische en variétéartiesten, musici, orkestleiders, balletmeesters en aanvullingsartiesten die tegen betaling optreden tijdens voorstellingen, repetities, auditieve of visuele opnames.

Art. 4. §1. Dit decreet is van toepassing op elke dienst van private arbeidsbemiddeling die verricht is door een bureau in het Vlaamse Gewest, met inbegrip van het adverteren of het reclame maken met het oog op de exploitatie van het bureau.

§2. Dit decreet is niet van toepassing op:

- 1° de arbeidsbemiddelingsdiensten van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
- 2° de gemandateerde organisaties voor kosteloze arbeidsbemiddeling, met uitzondering van de voorwaarden, vermeld in artikel 5, en het bijbehorende toezichts-, handhavings- en sanctiekader. Onder gemandateerde organisatie voor kosteloze arbeidsbemiddeling wordt verstaan: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die gemandateerd is om activiteiten op het vlak van kosteloze arbeidsbemiddeling uit te oefenen, overeenkomstig artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

Hoofdstuk 2. Voorwaarden inzake private arbeidsbemiddeling

Art. 5. Het bureau dat diensten van private arbeidsbemiddeling verricht, voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° als het bureau een rechtspersoon is, is het opgericht volgens de rechtsregels van de lidstaat van vestiging. Als het bureau een natuurlijk persoon is, geniet die de burgerrechten en politieke rechten;
- 2° het bureau sluit een verzekering af tegen financieel onvermogen. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, hieromtrent bijzondere voorwaarden bepalen;
- 3° het bureau verkeert niet in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen, noch maakt het bureau het voorwerp uit van een procedure tot faillietverklaring of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging;
- 4° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, werden tijdens een periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de diensten van arbeidsbemiddeling of tijdens de uitoefening van de bemiddelingsdiensten niet:
 - a) veroordeeld wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;
 - b) aansprakelijk gesteld voor de verbintenissen of de schulden van een gefailleerde vennootschap met toepassing van artikel 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, en 530, van het Wetboek van Vennootschappen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging of hebben meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;
 - c) herhaaldelijk in overtreding gesteld op het gebied van de fiscale, sociale verplichtingen of van de wettelijke en reglementaire bepalingen voor de uitoefening van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;
 - d) onderworpen aan een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of aan een beroepsverbod met bedrijfssluiting;
 - e) ontheven van hun burgerrechten en politieke rechten;
- 5° het bureau voldoet aan de sociale en fiscale wettelijke verplichtingen;
- 6° het bureau oefent geen diensten uit waarvan het weet of behoorde te weten dat die leiden tot een tewerkstelling die strijdig is met de openbare orde of die een inbreuk inhouden op de sociale en fiscale wetgeving;
- 7° het bureau oefent geen diensten uit die verboden zijn krachtens Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden, aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;
- 8° het bureau behandelt de werknemer op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze;

- 9° het bureau eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en van de werkgever en verwerkt hun persoonsgegevens overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- 10° het bureau vraagt of ontvangt onder geen beding enige vergoeding van de werknemer. De Vlaamse Regering kan een afwijking toestaan voor bepaalde categorieën van werknemers en voor welbepaalde diensten, met uitsluiting van uitzendactiviteiten, na het advies van de SERV, en op voorwaarde dat dit in het belang van de werknemer is;
- 11° het bureau treedt niet in de plaats van de opdrachtgevende werkgever bij de beslissing over de aanwerving of het ontslag van de werknemer;
- 12° het bureau bemiddelt werknemers van vreemde nationaliteit voor zover de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt nageleefd;
- 13° het bureau verleent inzage aan de opdrachtgever en aan de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens en bezorgt hen, op verzoek, na beëindiging van de dienstverlening een afschrift van hun dossier;
- 14° het bureau bezorgt aan de opdrachtgevende werkgever en aan de werknemer tijdig juiste en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling;
- 15° het bureau oefent voor de in artikel 3, 1°, b) en c), bedoelde bemiddelingsdiensten geen diensten uit voor fictieve vacatures;
- 16° het bureau onderschrijft de gedragscode die door de Vlaamse Regering wordt bepaald na het advies van de SERV en leeft die gedragscode na;
- 17° het bureau stelt niet als voorwaarde dat de personen voor wie het bureau bemiddeld heeft, het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;
- 18° het bureau voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en deskundigheid die door de Vlaamse Regering worden bepaald in functie van de aard van de verrichte diensten;
- 19° het bureau wint slechts medische gegevens van de werknemer in als dat noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer voldoet aan de functievereisten van de werkaanbieding;
- 20° het bureau verricht geen genetische testen en laat ze ook niet verrichten;
- 21° het bureau is niet gerechtigd op een schadevergoeding van de werknemer als de werknemer een bemiddelingsactiviteit vroegtijdig stopzet of als de werknemer niet ingaat op de werkaanbieding waarvoor hij zich kandidaat had gesteld;
- 22° het bureau verbindt er zich toe in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving;
- 23° het bureau bezorgt op verzoek van de werknemer, voor zover deze gesolliciteerd heeft voor een concrete werkaanbieding, een attest waarin de datum en het uur van zijn bezoek aan het bureau worden vermeld;
- 24° het bureau organiseert productieve praktische proeven die niet langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken;
- 25° het bureau is ertoe gehouden een document waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever worden bepaald, te overhandigen aan de gegadigden of in extenso aan te plakken in de voor het publiek toegankelijke lokalen van het bureau op de plaats waar hij het best kan worden gelezen. De inhoud van die tekst wordt bepaald door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV;
- 26° als de private arbeidsbemiddeling bestaat uit de bekendmaking van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media, wordt de tekst waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en van de werkgever worden bepaald aan hen kenbaar gemaakt volgens de voorwaarden bepaald door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV.

Art. 6. De Vlaamse Regering bepaalt, met het oog op een maximale bescherming van de werknemer en na het advies van de SERV, in welke sectoren en/of voor welke categorieën

van werknemers en/of voor welke vormen en/of diensten van arbeidsbemiddeling bijkomende voorwaarden worden opgelegd.

Art. 7. De Vlaamse Regering bepaalt, na het advies van de SERV, de voorwaarden en de modaliteiten inzake samenwerking tussen private en publieke arbeidsbemiddelingsbureaus.

Art. 8. §1. Met het oog op de bescherming van de werknemer kan het bureau, om diensten inzake private arbeidsbemiddeling te verrichten voor betaalde sportbeoefenaars en schouwspelartiesten als vermeld in artikel 3, 1°, a) en b), van dit decreet, slechts een commissieloon aannemen of vorderen in de hierna volgende gevallen:

- 1° het commissieloon wordt vooraf vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het bureau en de opdrachtgever. Als de private arbeidsbemiddeling wordt aangeboden samen met andere diensten, wordt het commissieloon voor de verschillende diensten afzonderlijk vastgelegd;
- 2° de werknemer stemt uitdrukkelijk en voorafgaandelijk in met het commissieloon;
- 3° alle partijen beschikken over een origineel exemplaar van deze overeenkomst.

§2. Het commissieloon voor de bemiddeling van de schouwspelartiest wordt berekend op basis van de vergoeding die de schouwspelartiest zal ontvangen voor zijn prestatie.

§3. Het commissieloon voor de bemiddeling van de betaalde sportbeoefenaar wordt berekend op het voorziene totale brutojaarinkomen van de betaalde sportbeoefenaar voor de totale duur van het contract.

Hoofdstuk 3. Voorwaarden inzake uitzendactiviteiten

Afdeling 1. Voorwaarden tot erkenning

Art. 9. §1. Voor het verrichten van uitzendactiviteiten is een erkenning als uitzendbureau vereist.

§2. Met behoud van de toepassing van artikel 5, voldoet het uitzendbureau aan de volgende bijkomende voorwaarden:

- 1° het uitzendbureau is geen achterstallige belastingen, boeten of intresten verschuldigd, noch socialezekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of intresten verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, noch bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de fondsen voor bestaanszekerheid;
- 2° het uitzendbureau leeft de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeit na;
- 3° het uitzendbureau werkt niet samen met niet-erkende uitzendbureaus;
- 4° in de lokalen van het uitzendbureau worden geen uitzendactiviteiten uitgeoefend door uitzendbureaus of door lasthebbers of aangestelden van uitzendbureaus die niet over een erkenning beschikken of van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;
- 5° het uitzendbureau maakt bij externe communicatie, ongeacht onder welke vorm, melding van zijn erkenningsnummer;
- 6° het uitzendbureau stelt geen personen exclusief ter beschikking van één gebruikende onderneming;
- 7° het uitzendbureau onthoudt zich van elke vorm van publiciteit die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;
- 8° het uitzendbureau geeft correcte, volledige en objectieve informatie weer in personeelsadvertenties die het aanwerven van uitzendkrachten beogen. Het uitzendbureau vermeldt daarbij altijd dat het om uitzendarbeit gaat. Het uitzendbureau vermeldt bij de publicatie van personeelsadvertenties altijd zijn naam en zijn erkenningsnummer;

9° het uitzendbureau oefent geen diensten uit voor zover die diensten verband houden met een staking, een uitsluiting of een schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals vermeld in artikel 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. De Vlaamse Regering bepaalt voor welke sectoren een afzonderlijke erkenning als uitzendbureau vereist is. De Vlaamse Regering bepaalt daartoe de nadere regels.

Afdeling 2. Erkenningsregeling

Art. 10. Om erkend te worden als uitzendbureau, dient het bureau een aanvraag tot erkenning in bij de administratie.

Art. 11. De erkenning als uitzendbureau wordt door de Vlaamse Regering verleend na het advies van de adviescommissie.

Art. 12. §1. De erkenning wordt verleend voor onbepaalde duur.

§2. In afwijking van paragraaf 1, kan de Vlaamse Regering beslissen, na het eenparig advies van de adviescommissie, de erkenning voor een periode van minimaal één jaar en maximaal vier jaar toe te kennen aan het uitzendbureau ingeval er gerede twijfel bestaat of het uitzendbureau voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

Na afloop van de erkenning van bepaalde duur wordt de erkenning automatisch omgezet in een erkenning van onbepaalde duur.

In afwijking van het tweede lid en wanneer het uitzendbureau niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, verleent de adviescommissie de Vlaamse Regering een advies inzake:

- 1° een nieuwe erkenning voor bepaalde duur;
- 2° de intrekking van de erkenning;
- 3° de vervanging van de lopende erkenning door een erkenning voor de duur van zes maanden, waarin het bureau het bewijs moet leveren dat opnieuw voldaan wordt aan de erkenningsvoorwaarden.

Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de erkenning van bepaalde duur, moet de adviescommissie voorafgaand aan haar advies het uitzendbureau in kwestie horen.

De Vlaamse Regering beslist tot hernieuwing, intrekking en vervanging van de erkenning van bepaalde duur mits voorafgaandelijk het advies van de adviescommissie wordt ingewonnen, en het uitzendbureau door de adviescommissie en de Vlaamse Regering wordt gehoord of daartoe minstens behoorlijk wordt opgeroepen. Deze beslissing wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht aan het uitzendbureau.

De Vlaamse Regering bepaalt de hoor- en oproepprocedure.

Voor de hernieuwing, intrekking en vervanging van de erkenning van bepaalde duur, kan de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV, nadere regels bepalen.

§3. In geval van overdracht van een verleende erkenning brengt het uitzendbureau de overdracht van de erkenning ter kennis aan de Vlaamse Regering en aan de adviescommissie volgens de voorwaarden die door de Vlaamse Regering, na het advies van de SERV, worden bepaald. De Vlaamse Regering kan, na advies van de adviescommissie, beslissen dat een nieuwe erkenning aangevraagd moet worden.

§4. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de adviescommissie, de termijn bepalen waarin het uitzendbureau effectief gebruik moet maken van de erkenning.

Art. 13. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels inzake de procedure van erkenning als uitzendbureau.

Afdeling 3. Intrekking of omzetting van de erkenning

Art. 14. De erkenning kan door de Vlaamse Regering worden ingetrokken als:

- 1° het bureau de bepalingen van dit decreet of zijn uitvoeringsbesluiten niet naleeft;
- 2° de aanvrager of de verantwoordelijken van het bureau een onherroepelijke veroordeling heeft opgelopen wegens valsheid in geschrifte of wegens misdaden en wanbedrijven, als vermeld in titel VII en IX van het Strafwetboek of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging, alsmede wegens de inbreuken, vermeld in artikel 24 van dit decreet;
- 3° het bureau de erkenning heeft verkregen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;
- 4° het uitzendbureau niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

De Vlaamse Regering kan de erkenning slechts intrekken indien voorafgaandelijk het advies van de adviescommissie wordt ingewonnen, en het uitzendbureau door de adviescommissie en de Vlaamse Regering wordt gehoord of daartoe minstens behoorlijk wordt opgeroepen.

De Vlaamse Regering bepaalt de hoor- en oproepprocedure.

Art. 15. De beslissing tot intrekking van de erkenning wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht aan het uitzendbureau.

Art. 16. Als het uitzendbureau niet langer aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, kan de Vlaamse Regering, hetzij op het verzoek van een gewone meerderheid van de adviescommissie, hetzij bij het eenparig verzoek van de werkgeversvertegenwoordigers of van de werknemersvertegenwoordigers in de adviescommissie, de lopende erkenning omzetten in een erkenning voor de duur van zes maanden. De Vlaamse Regering kan de erkenning slechts omzetten indien voorafgaandelijk het advies van de adviescommissie wordt ingewonnen, en het uitzendbureau door de adviescommissie en de Vlaamse Regering wordt gehoord of daartoe minstens behoorlijk wordt opgeroepen. Tijdens de periode van zes maanden levert het uitzendbureau het bewijs dat het opnieuw voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

De Vlaamse Regering bepaalt de hoor- en oproepprocedure.

Art. 17. De voorzitter van de adviescommissie kan de feiten die wijzen op de niet-naleving van dit decreet of de uitvoeringsbesluiten en waarvan hij uit hoofde van zijn opdracht kennis krijgt, melden aan de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie.

Art. 18. Vanaf de dag waarop de intrekking van de erkenning van kracht wordt, mag het uitzendbureau geen nieuwe overeenkomsten meer afsluiten.

De Vlaamse Regering kan niettemin, na advies van de adviescommissie en in het belang van de werknemer, het uitzendbureau de toestemming verlenen de lopende overeenkomsten verder uit te voeren voor een maximumduur van zes maanden, zonder dat de overeenkomst wordt gewijzigd, hernieuwd of verlengd.

Art. 19. Als de uitzendactiviteiten definitief worden stopgezet, wordt de erkenning van het uitzendbureau geschrapt.

Afdeling 4. Adviescommissie voor uitzendactiviteiten

Art. 20. §1. In de SERV wordt een adviescommissie voor uitzendactiviteiten opgericht.

De adviescommissie verleent de Vlaamse Regering advies inzake de aanvraag van de erkenning, de hernieuwing, de vervanging, de omzetting en de intrekking van de erkenning van het uitzendbureau.

De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, de opdrachten van de adviescommissie uitbreiden.

§ 2. De adviescommissie is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter;
- 2° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, die vertegenwoordigd zijn in de SERV;
- 3° een deskundige die onafhankelijk is van enerzijds de organisaties die in de adviescommissie vertegenwoordigd zijn en anderzijds de bureaus en die houder is van een universitair diploma in de rechten;
- 4° een vertegenwoordiger van het Departement Werk en Sociale Economie;
- 5° een vertegenwoordiger van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

De voorzitter is onafhankelijk ten opzichte van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en wordt door de Vlaamse Regering benoemd. Bij afwezigheid van de voorzitter neemt de leidend ambtenaar van de SERV het voorzitterschap over.

De leden van de adviescommissie worden door de Vlaamse Regering benoemd. De effectieve en plaatsvervangende leden van de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties worden voorgedragen door de respectieve werkgevers- en werknemersorganisaties via een lijst van kandidaten. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels inzake de samenstelling, de werkwijze en de vergoedingsregeling van de adviescommissie.

Alleen de leden, vermeld in het eerste lid, 2°, zijn stemgerechtigd.

§3. Er is onverenigbaarheid inzake het mandaat van lid van de adviescommissie en de hoedanigheid van bestuurder, zaakvoerder, lasthebber of aangestelde van een privaat arbeidsbemiddelingsbureau of uitzendbureau.

§4. De adviescommissie wordt door de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie op de hoogte gebracht van de overtredingen die aanleiding kunnen geven tot weigering of intrekking van een erkenning.

Hoofdstuk 4. Klachtenprocedure

Art. 21. Klachten kunnen schriftelijk, telefonisch of via elektronische post worden ingediend bij een door de Vlaamse Regering aan te wijzen klachtenorgaan.

Klachten zijn ontvankelijk als ze gemotiveerd worden en als ze op duidelijke wijze de inbreuk omschrijven. Klachten kunnen door natuurlijke personen, rechtspersonen en door de representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties worden ingediend. De anonimiteit van de klager wordt gewaarborgd.

De Vlaamse Regering bepaalt, na het advies van de SERV, de nadere regels inzake de klachtenprocedure.

Hoofdstuk 5. Toezicht, handhaving en sancties

Art. 22. Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan verlopen overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn.

Art. 23. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met een geldboete van 50 euro tot 500 euro:

- 1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren via een rechtspersoon die niet regelmatig werd opgericht volgens de regels van de lidstaat van vestiging;
- 2° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten zonder een verzekering te hebben afgesloten tegen financieel onvermogen;
- 3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verboden zijn krachtens Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;
- 4° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verband houden met een staking, uitsluiting of een schorsing van een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 5° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die weigeren inzage te verlenen aan de opdrachtgever en de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens, of hen na beëindiging van de opdracht weigeren een afschrift van hun dossier te bezorgen;
- 6° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de opdrachtgever en de werknemer onjuiste, onvolledige of niet-tijdige informatie verstrekken over de bemiddelingsdiensten of over de aard van de tewerkstelling;
- 7° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de gedragscode, vermeld in artikel 5, 16°, overtreden;
- 8° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die als voorwaarde stellen dat de personen voor wie het bureau bemiddeld heeft, het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;
- 9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een schadevergoeding vragen van werknemers die een bemiddelingsprocedure vroegtijdig stopzetten of die niet ingaan op een vacature waarvoor zij zich kandidaat hebben gesteld;
- 10° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die op verzoek van een sollicitant die onderworpen is aan de werklozencontrole én die aan een selectieprocedure deelneemt, geen attest overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek wordt vermeld;
- 11° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in hun lokalen uitzendactiviteiten laten verrichten door uitzendbureaus of door lasthebbers of aangestelden van uitzendbureaus die niet over een erkenning beschikken of van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;

- 12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij exclusiviteit personen ter beschikking te stellen van één gebruikende onderneming;
- 13° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die publiciteit voeren die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;
- 14° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in personeelsadvertenties niet duidelijk vermelden dat ze de aanwerving van uitzendkrachten beogen, of die geen correcte, volledige en objectieve informatie geven;
- 15° de gebruiker die een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning.

Art. 24. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot 274 Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 125 euro tot 1250 euro of met één van deze straffen alleen:

- 1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren als natuurlijke persoon zonder de burgerrechten en politieke rechten te genieten;
- 2° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten op het moment dat het bureau in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging;
- 3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die leiden tot tewerkstelling zoals vermeld in artikel 5, 6°;
- 4° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij het verrichten van diensten inzake private arbeidsbemiddeling de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en werkgever niet eerbiedigen en hun persoonsgegevens niet verwerken overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- 5° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die medische gegevens inwinnen buiten de gevallen die noodzakelijk zijn om te bepalen of een werknemer in staat is een bepaalde functie uit te oefenen of te voldoen aan de eisen van gezondheid en veiligheid;
- 6° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die genetische testen verrichten of laten verrichten;
- 7° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die samenwerken met niet-erkende uitzendbureaus;
- 8° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten en die:
 - a) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of gedurende de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling veroordeeld zijn wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;
 - b) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling aansprakelijk gesteld zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van artikel 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, en 530, van het Wetboek van Vennootschappen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging, of meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde hebben uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;
 - c) tijdens de periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling, herhaaldelijk in overtreding zijn geweest op het gebied van de fiscale verplichtingen, de sociale verplichtingen of de

- wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;
- d) aan wie tijdens een periode van vijf jaar, voor de start of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of een beroepsverbod met bedrijfssluiting werd opgelegd;
 - e) tijdens de periode van vijf jaar, voor de aanvang van of gedurende de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling ontheven zijn van hun burgerrechten en politieke rechten;
- 9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die activiteiten van private arbeidsbemiddeling uitvoeren in strijd met de sociale of fiscale wetgeving;
 - 10° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de reglementering inzake de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten die in België van toepassing is, overtreden;
 - 11° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een erkenning verkrijgen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;
 - 12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking van de erkenning nog nieuwe overeenkomsten afsluiten, deze wijzigen, vernieuwen of verlengen;
 - 13° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking of schrapping van de erkenning nog uitzendactiviteiten uitvoert;
 - 14° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een uitzendbureau exploiteren zonder in het bezit te zijn van een voorafgaande regelmatige erkenning of die niet meer voldoen aan de erkenningsvoorwaarden;
 - 15° de gebruiker die wetens en willens een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning;
 - 16° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die enige vergoeding, commissielonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden vragen of ontvangen, buiten de door dit decreet bepaalde voorwaarden;
 - 17° het uitzendbureau dat achterstallige belastingen, boeten of intresten verschuldigd is, socialezekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of intresten verschuldigd is aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of bijdragen, boeten of interesten verschuldigd is aan de fondsen voor bestaanszekerheid;
 - 18° het uitzendbureau dat de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid niet naleeft.

Art. 25. In geval van herhaling kan de straf, vermeld in artikel 23 en 24, op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 26. De zaakvoerder van het bureau of uitzendbureau, is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 27. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de bij dit decreet vastgestelde overtredingen. In geval van herhaling zal artikel 85 van het Strafwetboek evenwel niet van toepassing zijn.

Inbreuken op de bepalingen van dit decreet en zijn uitvoeringsbesluiten verjaren na verloop van vijf jaar, na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Art. 28. De administratieve geldboete uit hoofde van inbreuken op dit decreet wordt opgelegd overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn.

Hoofdstuk 6. Wijzigingsbepalingen

Art. 29. In artikel 2, eerste lid, van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn, gewijzigd bij het decreet van 22 december 2006 en het decreet van [...], worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 4° wordt opgeheven;

2° punt 5° wordt opgeheven;

3° punt 7° wordt vervangen door wat volgt:

“7° het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling;”;

4° punt 8° wordt opgeheven.

Art. 30. In artikel 3, 1°, van hetzelfde decreet wordt punt c) vervangen door wat volgt:

“c) de personen, vermeld in artikel 3, 2°, van het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling;”.

Art. 31. Artikel 13 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 13. §1. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en voor zover de feiten ook voor strafvervolgung vatbaar zijn, kan een administratieve geldboete opgelegd worden van 100 euro tot 1000 euro aan:

- 1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren via een rechtspersoon die niet regelmatig werd opgericht volgens de regels van de lidstaat van vestiging;
- 2° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten zonder een verzekering te hebben afgesloten tegen financieel onvermogen;
- 3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verboden zijn krachtens Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden, aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;
- 4° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die verband houden met een staking, uitsluiting of een schorsing van een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 5° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die weigeren inzage te verlenen aan de opdrachtgever en de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens, of hen na beëindiging van de opdracht weigeren een afschrift van hun dossier te bezorgen;
- 6° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de opdrachtgever en de werknemer onjuiste, onvolledige of niet-tijdige informatie verstrekken over de bemiddelingsdiensten of over de aard van de tewerkstelling;
- 7° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de gedragscode, vermeld in artikel 5, 16°, van het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling overtreden;
- 8° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die als voorwaarde stellen dat de personen voor wie het bureau bemiddeld heeft, het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;

- 9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een schadevergoeding vragen van werknemers die een bemiddelingsprocedure vroegtijdig stopzetten of niet ingaan op een vacature waarvoor zij zich kandidaat stelden;
- 10° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die op verzoek van een sollicitant, die onderworpen is aan de werklozencontrole én die aan een selectieprocedure deelneemt, geen attest overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek wordt vermeld;
- 11° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in hun lokalen uitzendactiviteiten laten verrichten door uitzendbureaus of door lasthebbers of aangestelden van uitzendbureaus die niet over een erkenning beschikken of van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;
- 12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij exclusiviteit personen ter beschikking te stellen van één gebruikende onderneming;
- 13° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die publiciteit voeren die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;
- 14° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die in personeelsadvertenties niet duidelijk vermelden dat ze de aanwerving van uitzendkrachten beogen, of die geen correcte, volledige en objectieve informatie geven;
- 15° de gebruiker die een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning;
- 16° iedere persoon die bij de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding of bij de arbeidsbemiddeling zoals omschreven in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt een persoon discrimineert wegens zijn geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid;
- 17° iedere persoon als vermeld in artikel 24 die zich schuldig maakt aan een inbreuk als vermeld in artikel 24;
- 18° de werkgever die zich schuldig maakt aan een inbreuk op het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede op de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

§2. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en voor zover de feiten ook voor strafvervolgung vatbaar zijn, kan een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 euro tot 2500 euro aan:

- 1° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een bureau exploiteren als natuurlijke persoon zonder de burgerrechten en politieke rechten te genieten;
- 2° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten op het moment dat het bureau in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging;
- 3° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die diensten verrichten die leiden tot tewerkstelling als vermeld in artikel 5, 6°, van het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling;
- 4° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die bij het verrichten van diensten inzake private arbeidsbemiddeling de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en werkgever niet eerbiedigen en hun persoonsgegevens niet verwerken overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- 5° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die medische gegevens inwinnen buiten de gevallen die noodzakelijk zijn om te bepalen of een werknemer in staat is een bepaalde functie uit te oefenen of te voldoen aan de eisen van gezondheid en veiligheid;

- 6° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die genetische testen verrichten of laten verrichten;
- 7° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die samenwerken met niet-erkende uitzendbureaus;
- 8° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, die diensten van private arbeidsbemiddeling verrichten en die:
 - a) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of gedurende de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling veroordeeld zijn wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;
 - b) tijdens een periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling aansprakelijk gesteld zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van artikel 229, 5°, 265, 315, 456, 4°, en 530, van het Wetboek van Vennootschappen of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging, of meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde hebben uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;
 - c) tijdens de periode van vijf jaar, voor de aanvang van of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling, herhaaldelijk in overtreding zijn geweest op het gebied van de fiscale verplichtingen, de sociale verplichtingen of de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;
 - d) aan wie tijdens een periode van vijf jaar, voor de start of tijdens de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of een beroepsverbod met bedrijfssluiting werd opgelegd;
 - e) tijdens de periode van vijf jaar, voor de aanvang van of gedurende de uitoefening van diensten inzake private arbeidsbemiddeling ontheven zijn van hun burgerrechten en politieke rechten;
- 9° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die activiteiten van private arbeidsbemiddeling uitvoeren in strijd met de sociale of fiscale wetgeving;
- 10° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de reglementering inzake de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten die in België van toepassing is, overtreden;
- 11° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die een erkenning verkrijgen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;
- 12° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking van de erkenning nog nieuwe overeenkomsten afsluiten, deze wijzigen, vernieuwen of verlengen;
- 13° het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die na de intrekking of schrapping van de erkenning nog uitzendactiviteiten uitvoert;
- 14° iedere persoon, zijn lasthebbers of aangestelden, die een uitzendbureau exploiteren zonder in het bezit te zijn van een voorafgaande regelmatige erkenning of die niet meer voldoen aan de erkenningsvoorwaarden;
- 15° de gebruiker die wetens en willens een beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning;
- 16° het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden die enige vergoeding, commissielonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden vragen of ontvangen, buiten de door het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling bepaalde voorwaarden;
- 17° het uitzendbureau dat achterstallige belastingen, boeten of interesten verschuldigd is, socialezekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of interesten verschuldigd is aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of bijdragen, boeten of interesten verschuldigd is aan de fondsen voor bestaanszekerheid;

18° het uitzendbureau dat de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid niet naleeft.”.

Art. 32. In artikel 20, §1, tweede lid, van hetzelfde decreet worden de woorden “twee jaar”, vervangen door de woorden “vijf jaar”.

Art. 33. Artikel 21 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 21. Onder de voorwaarden, vermeld in deze afdeling, kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 50 tot 500 euro aan het bureau, vermeld in artikel 3, 3°, a), b), c) en d), dat:

- 1° bemiddelingsdiensten, zoals bepaald in artikel 3, 1°, b) en c), van het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling, verricht voor vacatures waar geen reëel jobaanbod tegenover staat;
- 2° productieve praktische proeven organiseert in het kader van een selectieprocedure, die langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de sollicitant te onderzoeken;
- 3° geen document waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever overhandigt aan de gegadigden of in extenso aanplakt in de voor het publiek toegankelijke lokalen van het bureau;
- 4° bij externe communicatie, ongeacht onder welke vorm, geen melding maakt van het erkenningsnummer;
- 5° de benaming niet vermeldt waaronder het is erkend;
- 6° niet voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en deskundigheid, vermeld in artikel 5, 18°, van het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling.”.

Art. 34. In artikel 16, eerste lid, van het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende worden de woorden “artikel 17 van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest” vervangen door de woorden “artikel 21 van het decreet van [...] betreffende de private arbeidsbemiddeling”.

Art. 35. In artikel 17 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, vervangen bij het decreet van 9 maart 2007, wordt de zinsnede “een administratieve geldboete worden opgelegd van 200 tot 2000 euro” vervangen door de zinsnede “een administratieve geldboete worden opgelegd van 100 tot 1000 euro”.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Art. 36. §1. De erkenning die voor een duur van minimaal één jaar werd verleend aan een uitzendbureau overeenkomstig het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, wordt omgezet in een erkenning van onbepaalde duur.

In afwijking van het eerste lid en wanneer het uitzendbureau niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, verleent de adviescommissie de Vlaamse Regering een advies inzake:

- 1° een nieuwe erkenning voor bepaalde duur;
- 2° de intrekking van de erkenning;
- 3° de vervanging van de lopende erkenning door een erkenning voor de duur van zes maanden, waarin het bureau het bewijs moet leveren dat opnieuw voldaan wordt aan de erkenningsvoorwaarden.

Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de erkenning van bepaalde duur, moet de adviescommissie voorafgaand aan haar advies het uitzendbureau in kwestie horen.

De Vlaamse Regering beslist tot hernieuwing, intrekking en vervanging van de erkenning van bepaalde duur mits voorafgaandelijk het advies van de adviescommissie wordt ingewonnen, en het uitzendbureau door de adviescommissie en de Vlaamse Regering wordt gehoord of daartoe minstens behoorlijk wordt opgeroepen. Deze beslissing wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht aan het uitzendbureau.

§2. De erkenning die werd verleend aan een uitzendbureau voor een duur van minder dan één jaar overeenkomstig het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, blijft gelden voor de duur van deze erkenning.

Art. 37. Het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, gewijzigd bij de decreten van 8 mei 2002, 12 december 2003 en 30 april 2004, wordt opgeheven op de datum die wordt bepaald door de Vlaamse Regering.

Art. 38. Dit decreet treedt in werking op een door de Vlaamse Regering vast te stellen datum.

Brussel, 16 juli 2010.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

Vlaamse minister van Financiën, Begroting,
Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

BIJLAGE
bij de memorie van toelichting:
REGULERINGSIMPACTANALYSE



Reguleringsimpactanalyse voor Decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling

1 Titel

Decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling.

2 Aanleiding en doel

2.1. Aanleiding

Private arbeidsbemiddeling - EDRL

De **Europese Dienstenrichtlijn** (voluit: Richtlijn 2006/123/EG van 12 december 2006 betreffende de diensten op de interne markt, verder afgekort als EDRL) werd op 12 december 2006 goedgekeurd en gepubliceerd op 27 december 2006. Van dan af hadden de lidstaten drie jaar tijd om hun regelgeving aan de EDRL aan te passen.

Bij de opmaak van de ontwerpwetgeving private arbeidsbemiddeling werd rekening gehouden met de principes van het horizontale ontwerpdecreet tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn 2006/123/EG.

Met uitzondering van de uitzendsector valt private arbeidsbemiddeling onder het toepassingsgebied van de EDRL. De EDRL legt strikte voorwaarden op aan een mogelijk gebruik van erkenningen. De huidige **erkenningsregeling** voor de private arbeidsbemiddeling strookt niet met deze voorwaarden, waardoor de omzetting van de EDRL een aanpassing vergt van het **decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling**.

In de huidige regelgeving is een erkenningsregeling opgenomen voor de volledige sector van de private arbeidsbemiddeling. De EDRL wil echter de belemmeringen inzake toegang tot en uitoefening van dienstenactiviteiten opheffen en legt daartoe strikte beperkingen op aan erkenningsregelingen. Een **erkenning bij vrij verkeer van diensten** kan volgens de EDRL enkel behouden blijven als deze kan worden verantwoord op basis van redenen van openbaar belang, openbare orde, volksgezondheid of bescherming van het leefmilieu. Geen van die redenen kan echter worden ingeroepen in het geval van private arbeidsbemiddeling, bijgevolg is een dergelijke erkenning uitgesloten. Voor een **erkenning bij vestiging** kan weliswaar de bescherming van werknemers, werkzoekenden en gebruikers als reden worden ingeroepen, maar dat zou voor gevolg hebben dat er een discrepantie ontstaat tussen dienstverleners die zich hier vestigen en dienstverleners die via vrij verkeer van diensten te werk gaan. **De erkenningsregeling wordt daarom uit het decreet private arbeidsbemiddeling geschrapt, met uitzondering van de uitzendsector.**

Deze aanpassing van de wetgeving wordt ook te baat genomen om –waar mogelijk– administratieve vereenvoudigingen te realiseren, alsook kleinere aanpassingen door te voeren die noodzakelijk zijn om in

overeenstemming te zijn met alle geldende Europese regelgeving, en dit zowel voor de uitzendsector als voor de overige vormen van private arbeidsbemiddeling.

Volgende zaken gaven aanleiding tot deze bijsturing:

- de juridische vorm van het bureau:

In het arrest van het Hof van Justitie van 15 januari 2002 (zaak C-439/99, Commissie/Italië, punt 32), wordt gesteld dat de verplichting voor een in een andere lidstaat gevestigde onderneming om een bepaalde rechtsvorm of juridische structuur te bezitten, een belangrijke beperking op het vrij verrichten van diensten vormt en dat redenen van algemeen belang, die dergelijke beperkingen kunnen rechtvaardigen, moeilijk denkbaar zijn. Bovendien heeft de Europese Commissie België in verscheidene aanmaningsbrieven (onder andere de aanvullende ingebrekestelling 2000/4110 C (2007) 3326 van 18 juli 2007 en het aanvullend met reden omkleed advies 2000/4110 C (2008) van 16 oktober 2008 - onverenigbaarheid van de Belgische regelgeving met artikel 49 van het Verdrag inzake de werkzaamheden van uitzendbureaus) erop gewezen dat de eis dat een uitzendbureau een bepaalde vorm heeft, onverenigbaar is met artikel 49 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Het opleggen van de voorwaarde dat diensten van arbeidsbemiddeling enkel kunnen verricht worden onder de vorm van een handelsvennootschap (zoals voorgesteld door het advies van de SERV van 16 september 2009 – zie bijlage 3), is een beperking op het vrij verrichten van diensten binnen de Gemeenschap.

- verzekering tegen financieel onvermogen:

De Europese Commissie is van oordeel dat artikel 8 van het huidige decreet, waarbij de eis wordt opgelegd dat een uitzendbureau een maatschappelijk minimumkapitaal bezit, niet verenigbaar is met artikel 49 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

- administratief adres:

De verplichting om over een administratief adres in Vlaanderen te beschikken wordt ingevolge Europese kritiek (onder andere de aanvullende ingebrekestelling 2000/4110 C (2007) 3326 van 18 juli 2007 en het aanvullend met reden omkleed advies 2000/4110 C (2008) van 16 oktober 2008 - onverenigbaarheid van de Belgische regelgeving met artikel 49 van het Verdrag inzake de werkzaamheden van uitzendbureaus) niet langer weerhouden.

Volgens de Europese Commissie staat de eis om over een adres te beschikken dat verschilt van de plaats waar de diensten worden verricht en waar bepaalde sociale documenten ter beschikking liggen, niet in verhouding met het doel de werknemers te beschermen.

Specifiek uitzendsector

Aangezien de uitzendsector werd uitgesloten van het toepassingsgebied van de EDRL, stelt zich geen probleem voor het **behoud van de erkenningsregeling voor uitzendbureaus**. Voor de overige vormen van private arbeidsbemiddeling moet het decreet echter worden aangepast op het punt van de erkenningsregeling om in overeenstemming te zijn met de EDRL.

2.2. Doel

Het decreet wordt in de eerste plaats aangepast om **in overeenstemming te zijn met de EDRL**. Daarbij blijft uiteraard de **basisdoelstelling** van het decreet als uitgangspunt gelden, met name toelaten dat private arbeidsbemiddeling onder zo optimaal mogelijke omstandigheden kan plaatsvinden voor alle betrokken partijen, dat wil zeggen met zo min mogelijk belemmeringen voor de private arbeidsbemiddelingsbureaus, maar tevens met zo groot mogelijke garanties op kwaliteit en op een bonafide dienstverlening voor de bemiddelden en opdrachtgevers. Waar het schrappen van de erkenningsregeling conform de EDRL een grotere toegankelijkheid van de Vlaamse markt voor private arbeidsbemiddelingsbureaus betekent, wil het decreet ook een minimum aan bijkomende garanties inbouwen met het oog op transparantie en marktordening.

De kleinere aanpassingen die losstaan van de EDRL en waarvan zonet sprake, vormen niet het voorwerp van deze RIA.

We geven ze evenwel voor de volledigheid kort mee:

- de juridische vorm van het bureau:

Om de hogergenoemde redenen bepaalt het ontwerpdecreet dat een bureau dat diensten van private arbeidsbemiddeling uitoefent zowel een rechtspersoon als een natuurlijke persoon kan zijn. Door de vermelding in het ontwerpdecreet van diverse kwaliteitsvoorwaarden aan de bureaus die diensten van private arbeidsbemiddeling uitoefenen, zullen werkzoekenden, werknemers en gebruikers steeds voldoende bescherming genieten.

- verzekering tegen financieel onvermogen:

Door een verplichte verzekering tegen financieel onvermogen en de waarborgprocedure bij het Sociaal Fonds van de Uitzendkrachten zijn er voldoende zekerheden aanwezig ter bescherming van de werkzoekende en ter garantie van de credibiliteit en betrouwbaarheid van het bureau. De Vlaamse Regering kan bijzondere voorwaarden met betrekking tot deze verzekering bepalen, zoals bijvoorbeeld minimumvoorwaarden inzake deze verzekering.

- administratief adres:

Het ontwerpdecreet voorziet voor het bureau de keuzemogelijkheid tussen het adres in het Vlaamse Gewest waar de diensten worden verricht of een door het bureau aangewezen adres in het Vlaamse Gewest. Dit laatste adres zou evenzeer het adres van de afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie kunnen zijn.

In deze RIA zullen we ons toeleggen op de omzetting van de EDRL, en dit binnen de beperkte keuzevrijheid die de EDRL hierbij laat. We gaan bijgevolg uitgebreid in op de impact van optie 2, die conformering aan de EDRL combineert met een grote mate van continuïteit tegenover het bestaande decreet. Binnen optie 3 maken we de afweging voor een alternatieve invulling van het aantal voorwaarden en van de administratieve belasting.

De wijziging van het decreet private arbeidsbemiddeling en het bijhorende BVR werden opgenomen in de beleidsnota Werk 2009-2014 in de regelgevingsagenda. Daarbij werden nog geen politieke keuzes gemaakt.

3 Opties

Optie 1: nuloptie: geen omzetting van de EDRL

Optie 2: omzetting van de EDRL door schrapping van de erkenningsregeling voor private arbeidsbemiddelingsbureaus (m.u.v. de uitzendsector), maar met behoud/lichte versterking van de voorwaarden en strafbaarstelling daarvan en met administratieve lastenvermindering

Optie 3: omzetting van de EDRL door schrapping van de erkenningsregeling voor private arbeidsbemiddelingsbureaus (m.u.v. de uitzendsector), met alternatieve invulling van de voorwaarden en de administratieve lasten

Ter inleiding bij de drie opties die verder worden uitgewerkt:

De term 'private arbeidsbemiddeling' is een vlag die vele ladingen dekt. Hieronder worden onder meer begrepen: werving en selectie, outplacement, uitzendactiviteiten, maar ook bemiddeling van artiesten en sportlui, headhunting, jobbeurzen, enzovoort.

In welke mate en op welke vlakken (overheids)regulering wenselijk is, is afhankelijk van het soort private arbeidsbemiddeling. We verduidelijken dit in onderstaande figuur, waarbij we onderscheid maken tussen uitzendactiviteiten, werving en selectie en outplacement.

Men gaat ervan uit dat er zich zonder enige vorm van regulering drie risico's voordoen: een risico op onvoldoende **transparantie** van het private arbeidsbemiddelingsveld, een risico op onvoldoende **zekerheid** over de bonafide werking van private arbeidsbemiddelingsbureaus en een risico op onvoldoende **kwaliteit** van de geboden private arbeidsbemiddelingsdiensten.

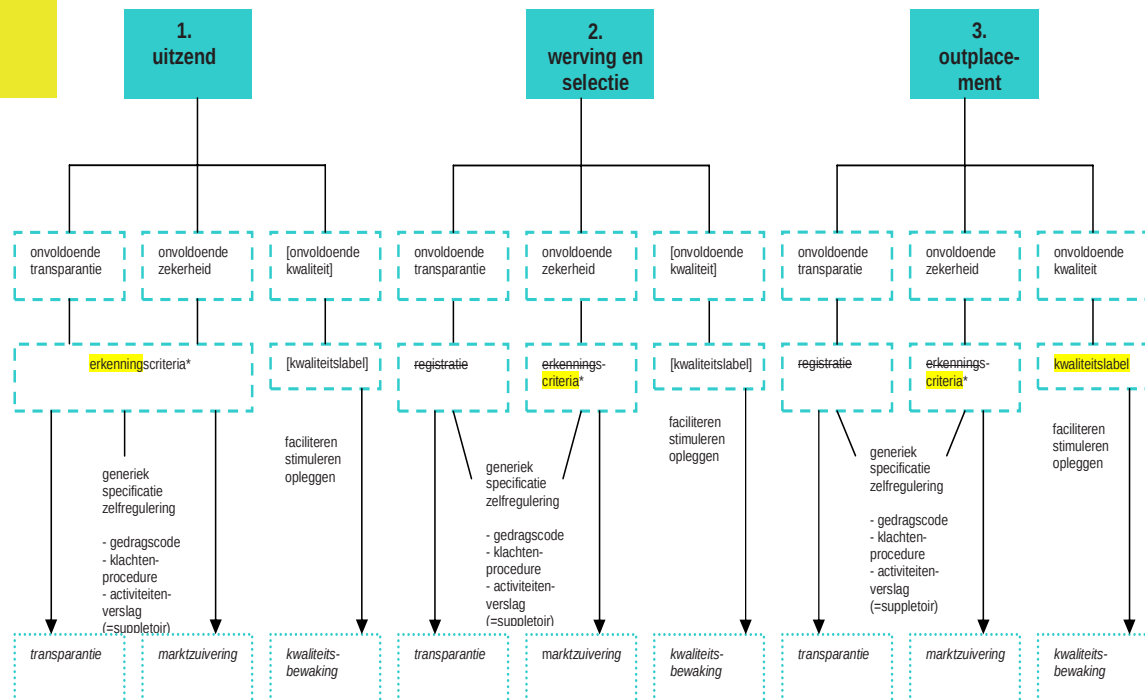
Tot hiertoe gold voor elk van de private arbeidsbemiddelingsactiviteiten een erkenningsregeling. Via de erkenningsregeling werd transparantie bekomen, aangezien men zo het overzicht behoudt van alle (erkende) spelers

die op de markt van de private arbeidsbemiddeling actief zijn. De voorwaarden tot erkenning filterden a priori op een aantal algemene voorwaarden (zoals m.b.t. eerlijkheid en deugdelijkheid, het voldoen aan sociale en fiscale wetgeving en dergelijke) en op enkele criteria inzake professionele deskundigheid. Deze criteria hadden tot doel de malafide bureaus van de markt te weren.

Figuur 1: impact van de EDRL op de uitzendsector en de sectoren werving en selectie en outplacement

- doorgehaald: EDRL laat deze mogelijkheid niet langer toe

- geel gemarkeerd: EDRL laat deze mogelijkheid ongemoeid



Naar MATHEUS, STRUYVEN EN VANHOREN, *Naar een veralgemeend stelsel van erkenning en kwaliteitslabeling van arbeidsmarktactoren*, Leuven, Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2003, p.95, eigen bewerking Departement WSE.

De EDRL laat de erkenningsregeling enkel nog toe voor de **uitzendactiviteiten** (zie geel gemarkeerd bij uitzend). Dit betekent dat zich voor de uitzendsector niet onmiddellijk een verschil hoeft voor te doen op het vlak van transparantie en zekerheid. Europa opteerde ervoor om de uitzendsector buiten het toepassingsgebied van de EDRL te houden, precies omdat deze sector gevoeliger is voor sociale en fiscale fraude door de specifieke rol van werkgever die het uitzendbureau hier op zich neemt.

Voor **werving en selectie** en voor **outplacementactiviteiten** vervalt de erkenningsregeling (zie doorhaling in bovenstaand schema). Voor deze branches zijn er dus wel implicaties op het vlak van transparantie en zekerheid. Hoger gaven we al aan dat een registratieregeling niet tegemoet kan komen aan het transparantieprobleem (eveneens doorgehaald in bovenstaand schema). Wil men het onzekerheidsrisico zoveel mogelijk reduceren, dan kan men de voorwaarden zoals ze bestonden voor het verkrijgen van een erkenning behouden in de regelgeving, maar men kan ze niet meer a priori toetsen (dit bekijken we in optie 2). Is men van oordeel dat een minder strak toezicht of juist een strakker toezicht op het vlak van transparantie en zekerheid vereist zijn, dan kan men in deze voorwaarden schrappen of aanvullen (dit bekijken we in optie 3).

Tot slot dient nog een woord gezegd over de mate waarin het overheidsingrijpen complementair is aan **zelfregulering** vanuit de sector. Het gegeven van zelfregulering maakte ook al een wezenlijk deel uit van de regelgeving van 1999. Zo voorzagen deze regelgeving in een gedragscode, een klachtenprocedure en een activiteitenverslag, alle opgevat als

suppletoire maatregelen. Dit betekent dat wanneer vanuit de sector gelijkwaardige initiatieven worden opgezet, deze het decretaal opgelegde vervangen. In de praktijk worden de gedragscode en de klachtenprocedure van koepelorganisatie Federgon als evenwaardig beschouwd aan de in de regelgeving opgenomen gedragscode en moesten de bij Federgon aangesloten bureaus geen afzonderlijk activiteitenverslag indienen.

Federgon verstrekt zijn leden ook een label, dat wel eens als een kwaliteitslabel wordt aangeduid, maar in feite vooral betrekking heeft op deontologische en professionele aspecten. Het algemene aanvoelen – en zeker ook de mening van de sector – over het gegeven **kwaliteit**, is dat dit in de eerste plaats door de markt zelf wordt geregeld. Men gaat er dan ruw gesteld vanuit dat de klant (vb. een bedrijf dat een uitzendkracht zoekt of een vaste kracht wil laten werven) door zijn al dan niet tevredenheid over de geleverde kwaliteit een bureau dwingt om kwaliteit te leveren, wil het niet weggeconcentreerd worden. Door de overheid en door de sector worden – met name in de gedragscode – dan ook slechts minimale voorwaarden opgelegd inzake inhoudelijke kwaliteit van de dienstverlening (zie vierkante haken bij uitzend en werving en selectie in bovenstaand schema).

Voor **outplacement** gaat deze redenering echter niet op. Hier maakt het voor de werkgever – vanuit een pure marktreclamer – immers niet uit wat het resultaat is voor de begeleide (ex-)werknemers. Voor outplacement werd bijgevolg wel de nood gevoeld om de kwaliteit meer te bewaken. In december 2009 werd daartoe een Certificeringsorgaan opgericht in samenwerking tussen VDAB en Federgon. Dit orgaan verstrekt een kwaliteitslabel aan outplacementbureaus die onder meer voldoende scores op klantentevredenheidsmetingen en doorstroomresultaten (zie geel gemarkeerd bij outplacement in bovenstaand schema).

Rekening houdend met al deze factoren – de ruimte die de EDRL laat bij omzetting, de bestaande mate van zelfregulering van de sector en het sedert kort ingevoerde kwaliteitslabel voor de outplacementbureaus – werken we hieronder de nuloptie en twee alternatieve opties uit.

Voor een verdere beschrijving van de drie verder uitgewerkte opties, verwijzen we naar hoofdstuk 4.

Opties die niet verder werden onderzocht:

- **invoeren van een registratiesysteem ter vervanging van het erkenningssysteem** (cf het advies van de SERV van 16 september 2009 ‘een nieuwe Vlaamse regelgeving private arbeidsbemiddeling in het licht van de Europese Dienstenrichtlijn’)

Vanuit het oogpunt van transparantie gaat met de afschaffing van de erkenningsregeling heel wat informatie verloren. Het was daarom interessant geweest om deze informatie middels een registratiesysteem toch te kunnen ondervangen. Een registratiesysteem is weliswaar maar effectief wanneer alle spelers ook worden verplicht zich te registreren en ze er bij nalatigheid ook voor kunnen worden gestraft. Bij een vrijblijvend registratiesysteem ligt het immers nogal voor de hand dat malafide bureaus zich niet zullen registreren. Voor een verplicht en sanctioneerbaar registratiesysteem – wat in feite zeer sterk lijkt op een erkenningsregeling – gelden echter dezelfde voorwaarden als voor de erkenningsregeling. Met name zou een registratieverplichting wel kunnen in het kader van vestiging, maar niet in het kader van het vrij verkeer van diensten.

Voor de LIMOSA-meldingsplicht, die geldt voor zowel buitenlandse werknemers als zelfstandigen die tijdelijk in België prestaties leveren, werd door de federale overheid een beroep gedaan op de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG. Deze richtlijn primeert op de EDRL, maar kan enkel worden ingeroepen wanneer het gaat over uitzendarbeid. Met betrekking tot de zelfstandige dienstverleners – waarbij de meldingsplicht verder gaat dan het toepassingsgebied van de Detacheringsrichtlijn – werd de Belgische staat reeds door de Europese Commissie in gebreke gesteld.

- schrappen van de erkenningsregeling voor de uitzendsector

Aangezien de uitzendsector buiten het toepassingsgebied van de EDRL werd gehouden, is een afschaffing van de erkenningsregeling voor deze sector niet verplicht, maar men zou deze desalniettemin kunnen overwegen. De reden voor uitsluiting uit het toepassingsgebied van de EDRL is echter dat hier de private arbeidsbemiddelaar, met name het uitzendbureau, ook als werkgever van de bemiddelde optreedt. Dit maakt de sector extra gevoelig voor sociale en fiscale misbruiken. De praktijkervaring in o.a. Nederland –waar de erkenningsregeling in de uitzendsector al begin jaren 2000 afgeschaft werd– bracht tal van misbruiken aan het licht¹. De discussies hierover bij de totstandkoming van de EDRL² doen ons samen met de Europese regelgever besluiten dat het wijselijk is om voor de uitzendsector de erkenningsregeling te behouden.

4 Effecten

4.1 Optie 1: de nulloptie

In de nulloptie blijft de huidige regelgeving ongewijzigd behouden, met dat verschil dat deze sinds 28 december 2009 in strijd is met de **EDRL**. Resultaat daarvan is dat België als lidstaat door het Europese Hof van Justitie in gebreke kan worden gesteld³. Wordt hieraan geen gevolg gegeven, dan kan België worden veroordeeld tot het betalen van een dwangsom per dag dat de Richtlijn niet wordt nageleefd.

Een andere omgevingsfactor die zich op korte termijn kan laten voelen, is de opnieuw de kop opstekende **krapte op de arbeidsmarkt**, van zodra die terug stevig is aangetrokken. Krapte op de arbeidsmarkt kan leiden tot **agressievere wervings- en selectietechnieken**. Onder meer in Nederland en de Verenigde Staten en in beperkte mate in eigen land konden we dit de voorbije jaren reeds zien in soms ronduit malafide praktijken zoals het kopiëren van personeeladvertenties van gerenommeerde bureaus en het vervolgens aanbieden van kandidaten aan een lage prijs, of het wegkapen van medewerkers bij een bedrijf waarvoor bemiddeld wordt⁴. Bij werving en selectie en bij uitzendactiviteiten zal men bij een krappere arbeidsmarkt de concurrentie voor willen zijn door sneller (en daardoor mogelijk minder grondig) te werk te gaan en de prijs zo laag mogelijk te houden, met mogelijke implicaties voor de geboden kwaliteit.

Voor outplacementactiviteiten is de situatie anders. Bij krapte op de arbeidsmarkt zal het aandeel van de **outplacementactiviteiten** dalen. Outplacementbureaus zullen dan deels overschakelen naar andere branches, maar zullen ook geneigd zijn de prijs van hun outplacementdiensten te drukken met eventuele gevolgen voor de kwaliteit.

¹ Zie bijvoorbeeld: BOLHUIS P., ENGELN M. & ZUIDAM M., *Maatregelen ter bestrijding van fraude en illegale bemiddeling in de uitzendbranche. Een ex ante evaluatie. Een onderzoek in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Ministerie van Financiën*, 2005.

² Zie de debatten gevoerd in het Europees Parlement, ondermeer: CRE 14/02/2006 – 12 en CRE 14/02/2006 – 14, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2005-0409&language=NL>.

³ Artikel 226, EG-Verdrag: de Commissie kan een in gebreke blijvende lidstaat voor het Europees Hof van Justitie dagen, bijvoorbeeld als deze verzuimt een Richtlijn te implementeren.

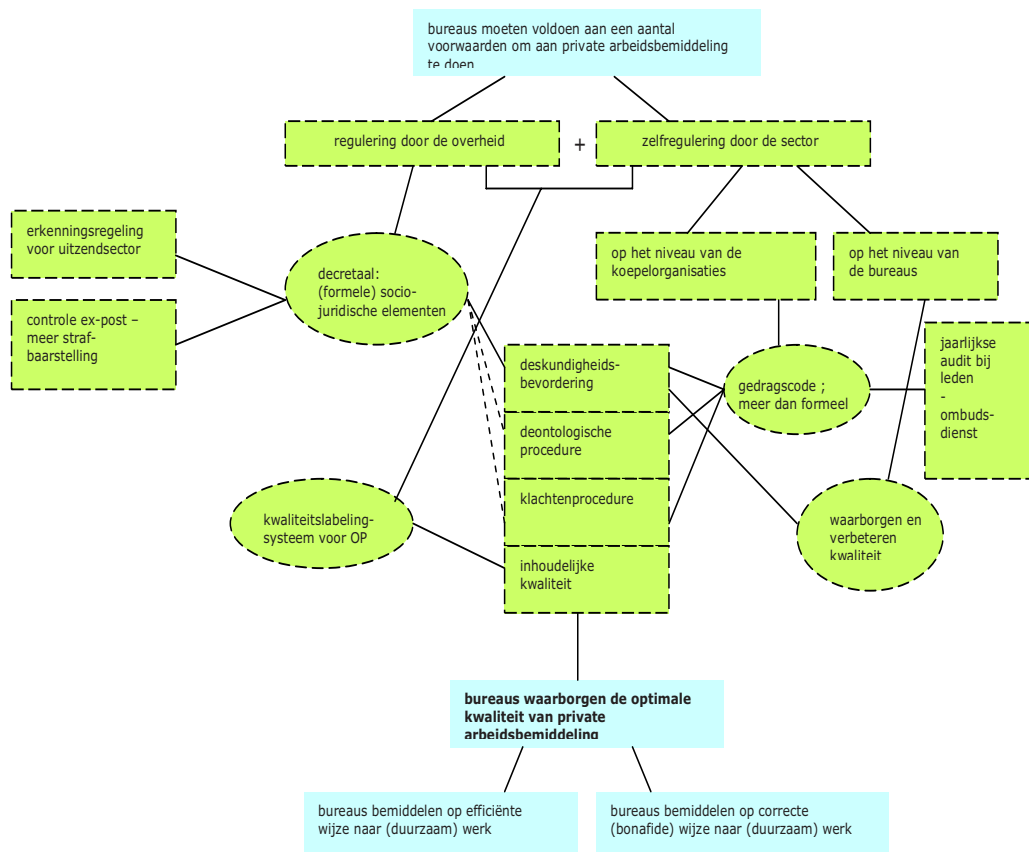
⁴ Zie onder meer: 'Werving en selectie Rekruteerders en headhunters: engelen of cowboys', in: *HRSquare News*, s.d. (<http://www.hrsquare.be/nieuws/werving-en-selectie-rekruteerders-en-headhunters-engelen-of-cowboys>) en VERHEIJEN T., 'Wat te doen tegen malafide recruiters?', in: *IntermediairPW4*, 25/02/2006, p.26-27.

4.2 Keuze tussen optie 2 en optie 3

4.2.1 WELKE MATE VAN OVERHEIDSINGRIJEN IS WENSELIJK?

Naast de mogelijke financiële implicaties van een niet-omzetting van de EDRL, zetten we in 4.2.2 en 4.2.3 de kosten en baten van de alternatieven ten opzichte van de nuloptie uit. Zowel voor optie 2 als voor optie 3 vertrekken we van onderstaand schema dat een evenwicht tracht te vinden tussen overheidsregulering en zelfregulering.

Figuur 2: Schematische voorstelling van mogelijke overheids- en zelfregulering binnen de private arbeidsbemiddeling



Zoals we hoger al aanhaalden en ook uit bovenstaand schema kan worden afgeleid, gebeurt een deel van de **regulering door de sector**. Met name betracht Federgon als koepelorganisatie transparantie en zekerheid onder haar leden te realiseren en bovendien een zo groot mogelijk aantal spelers aan de koepel te binden⁵. Hierbij merken we op dat Federgon als koepelorganisatie mogelijk een minder grote aantrekkingskracht zal hebben op buitenlandse spelers die –aangespoord door de EDRL– de komende jaren in Vlaanderen actief zullen worden. Ook malafide bureaus zullen er geen belang bij hebben om lid te worden van Federgon. De zelfregulering van de sector biedt dus slechts tot op zekere hoogte mogelijkheden inzake transparantie en zekerheid.

Wie lid is van Federgon –en dit ook wil blijven– dient te voldoen aan een aantal voorwaarden. Federgon heeft een eigen **gedragscode** –die gelijkwaardig is bevonden aan die van het decreet– die door de leden moet worden nageleefd, alle leden worden jaarlijks **geaudit** en er wordt **vorming** georganiseerd voor het vaste personeel. Op die

⁵ Momenteel vertegenwoordigt Federgon ongeveer 97% van de omzet van de uitzendsector, 65-75% van de omzet van de sector van werving en selectie, executive search en headhunting en zo'n 90% van de omzet van de outplacementsector (Bron: <http://www.federgon.be>, dd 02/02/2010).

manier legt Federgon een aantal ethische en deontologische regels op en besteedt de koepel ook aandacht aan deskundigheidsbevordering. Daarnaast heeft Federgon ook een ombudsdienst die waakt over de goede werking van de private arbeidsbemiddelingsbureaus.

Zoals reeds gezegd werkt Federgon niet specifiek aan de inhoudelijke kwaliteit van private arbeidsbemiddeling omdat de koepel van oordeel is dat de markt daarin haar werk doet. Het **outplacement** vormt hierop evenwel een uitzondering; hiervoor reikt Federgon in samenwerking met VDAB een **kwaliteitslabel** uit.

Federgon stimuleert haar leden onder meer tot het behalen van een ISO-certificaat. Sommige **individuele bureaus** behalen dit vrijwillig, andere werken alternatieven uit, maar ook hier gaat het in de eerste plaats om deskundigheidsbevordering en professionalisering en niet zozeer over inhoudelijke kwaliteit van de dienstverlening.

Het **decreet van 13 april 1999** betreffende de private arbeidsbemiddeling voorzag in een aantal socio-juridische elementen die de bestaande zelfregulering van de sector moesten versterken op het vlak van deontologie en deskundigheidsbevordering en voorzag ook in een klachtenprocedure. Een aantal van de door het decreet opgelegde voorwaarden waren noodzakelijk voor het verwerven van een erkenning, andere werden bijkomend opgelegd.

De EDRL laat de erkenningsregeling niet langer toe (m.u.v. de uitzendsector), maar dit wil niet zeggen dat ook de voorwaarden zoals die voor de erkenning en bijkomend golden, moeten worden geschrapt. Ze kunnen immers verantwoord worden als elementen van het arbeidsrecht. De vraag die ons in deze RIA bezighoudt, is in welke mate deze voorwaarden moeten worden behouden, versterkt of afgezwakt –een afweging die we maken in opties 2 en 3.

4.2.2 OPTIE 2: CONTINUÏTEIT IN DE BESTAANDE VOORWAARDEN

Overzicht van de voorwaarden in het voorliggende ontwerpdecreet m.b.t. private arbeidsbemiddeling:

Art. 4. Het bureau dat diensten van private arbeidsbemiddeling verricht, voldoet aan de hiernavolgende voorwaarden:

- | | |
|---|--|
| 1° indien het bureau een rechtspersoon is, is het bureau opgericht volgens de rechtsregels van de lidstaat van vestiging. Indien het bureau een natuurlijke persoon is, geniet die de burgerrechten en politieke rechten; | cf. decreet 1999 |
| 2° het bureau sluit een verzekering af tegen financieel onvermogen. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, hieromtrent bijzondere voorwaarden bepalen; | nieuw |
| 3° het bureau verkeert niet in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen, noch maakt het bureau het voorwerp uit van een procedure tot faillietverklaring of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen; | cf. decreet 1999 |
| 4° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, werden niet hetzij tijdens een periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de diensten van arbeidsbemiddeling, hetzij tijdens de uitoefening van de bemiddelingsdiensten: | |
| a) veroordeeld wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog; | nieuw (verduidelijking van wat eigenlijk impliciet al in de andere voorwaarden vervat was) |
| b) aansprakelijk gesteld voor de verbintenissen of de schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van de artikelen 229,5°, 265, 315, 456,4° en 530 van het Wetboek van vennootschappen of hebben meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap; | cf. decreet 1999 |
| c) herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding gesteld op het gebied van de fiscale, sociale verplichtingen of van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake het uitoefenen van een bureau voor private arbeidsbemiddeling; | |
| d) onderworpen aan een exploitatieverbod met bedrijfsluiting, of aan een beroepsverbod met bedrijfsluiting; | nieuw (verduidelijking van wat eigenlijk impliciet al in de andere voorwaarden vervat was) |
| e) de burgerrechten en politieke rechten zijn ontnomen; | cf. decreet 1999 |

5° het bureau voldoet aan de sociale en fiscale wettelijke verplichtingen;

6° het bureau oefent geen diensten uit waarvan het weet of behoorde te weten dat die leiden tot een tewerkstelling die strijdig is met de openbare orde of die een inbreuk inhouden op de sociale en fiscale wetgeving;

7° het bureau oefent geen diensten uit die verboden zijn krachtens het Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;

8° het bureau behandelt de werknemer op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze;

9° het bureau eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en van de werkgever en verwerkt hun persoonsgegevens overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;

10° het bureau vraagt of ontvangt onder geen beding enige vergoeding van de werknemer. De Vlaamse Regering kan voor bepaalde categorieën van werknemers en voor welbepaalde diensten, met uitsluiting van uitzendactiviteiten, na het advies van de SERV, en op voorwaarde dat dit geschiedt in het belang van de werknemer, een afwijking toestaan;

11° het bureau treedt niet in de plaats van de opdrachtgevende werkgever bij de aanwervings- of ontslagbeslissing van de werknemer;

12° het bureau bemiddelt werknemers van vreemde nationaliteit voor zover de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt nageleefd;

13° het bureau verleent inzage aan de opdrachtgever en aan de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens en bezorgt hen, op verzoek, na beëindiging van de dienstverlening een afschrift van hun dossier;

14° het bureau bezorgt aan de opdrachtgevende werkgever en aan de werknemer juiste, tijdige en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling;

15° het bureau oefent geen bemiddelingsdiensten uit voor fictieve vacatures;

16° het bureau onderschrijft en leeft de gedragscode na die door de Vlaamse Regering wordt bepaald na het advies van de SERV;

17° het bureau stelt niet als voorwaarde dat de bemiddelde personen het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;

18° het bureau voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en/of deskundigheid die door de Vlaamse Regering worden bepaald in functie van de aard van de verrichte diensten;

19° het bureau wint slechts medische gegevens van de werknemer wanneer dit noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer voldoet aan functievereisten van de werkaanbieding;

20° het bureau kan geen genetische testen verrichten of laten verrichten;

21° het bureau is niet gerechtigd op een schadevergoeding vanwege de werknemer wanneer de werknemer een bemiddelingsactiviteit vroegtijdig stopzet of wanneer de werknemer niet ingaat op de werkaanbieding waarvoor hij zich kandidaat had gesteld;

22° het bureau verbindt er zich toe in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving;

23° het bureau bezorgt op verzoek van de werknemer een attest waarin de datum en het uur van diens bezoek aan het bureau worden vermeld;

24° het bureau organiseert productieve praktische proeven die niet langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken;

25° bij aanvang van de private arbeidsbemiddeling bezorgt het bureau aan de werkgever en aan de werknemer, een document waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever worden bepaald. De inhoud van deze tekst wordt bepaald door de Vlaamse Regering na het advies van de SERV;

26° wanneer de private arbeidsbemiddeling bestaat uit het bekendmaken van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media, wordt de tekst waarin de rechten van de werknemer en van de werkgever worden bepaald aan hen kenbaar gemaakt volgens de voorwaarden bepaald door de Vlaamse regering, na het advies van de SERV.

cf. decreet 1999

cf. BVR 1999 (gedragscode)

cf. decreet 1999

cf. BVR 1999

Overzicht van de voorwaarden in het voorliggende ontwerpdecreet m.b.t. uitzendsector:

Art. 8. Met behoud van de toepassing van artikel 4, voldoet het uitzendbureau aan de volgende bijkomende voorwaarden:

1° het uitzendbureau beschikt over een erkenning als bepaald in dit decreet;

2° het uitzendbureau is geen achterstallige belastingen, boeten of interesten verschuldigd, noch sociale zekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, noch bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de fondsen voor bestaanszekerheid;

3° het uitzendbureau leeft de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid na;

4° het uitzendbureau mag niet gevestigd zijn in een drankgelegenheid of in een aanhorigheid ervan. Indien het uitzendbureau gevestigd is in een handelshuis moet het zonder toedoen van de handelaar of diens aangestelde toegankelijk zijn langs een afzonderlijke ingang;

5° het uitzendbureau werkt niet samen met niet-erkende uitzendbureaus;

6° in de lokalen van het uitzendbureau mogen geen uitzendactiviteiten worden uitgeoefend door uitzendbureaus of door lasthebbers of aangestelden van uitzendbureaus die niet over een erkenning beschikken of van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;

7° het uitzendbureau mag als voorwaarde voor de plaatsing niet de verplichting opleggen aankopen of uitgaven te doen in een drankgelegenheid, een hotel of een logement of in enig andere handelszaak of onderneming;

8° het uitzendbureau maakt bij externe communicatie, ongeacht onder welke vorm, melding van zijn erkenningsnummer;

9° het uitzendbureau stelt geen personen exclusief ter beschikking van één gebruikende onderneming;

10° het uitzendbureau onthoudt zich van elke vorm van publiciteit die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;

11° het uitzendbureau geeft correcte, volledige en objectieve informatie weer in personeelsadvertenties die het aanwerven van uitzendkrachten beogen. Het uitzendbureau vermeldt hierbij steeds dat het om uitzendarbeid gaat. Het uitzendbureau publiceert geen anonieme personeelsadvertenties. Het uitzendbureau vermeldt bij publicatie van personeelsadvertenties steeds zijn naam en zijn erkenningsnummer;

12° het uitzendbureau oefent geen diensten uit voor zover die diensten verband houden met een staking, een uitsluiting of een schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals bepaald in de artikelen 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

cf. decreet 1999

cf. BVR 1999 (gedragscode)

cf. decreet 1999

Zoals uit bovenstaande overzichten kan worden afgeleid, stemmen de voorwaarden quasi volledig overeen met deze uit de regelgeving van 1999. Een aantal voorwaarden die niet in het decreet van 1999 opgenomen waren, maar wel in het Besluit van de Vlaamse Regering van 1999, worden nu versterkend in het decreet opgenomen en strafbaar gesteld binnen het luik 'Toezicht, handhaving en sancties'.

Hieronder geven we een korte **vergelijking van de voorwaarden en sanctionering in het voorliggend ontwerpdecreet met het decreet van 13 april 1999**. We beperken ons hier tot een louter overzicht. In optie 3 maken we de afweging voor meer of minder voorwaarden.

1. De voorwaarden

Voor wat betreft **private arbeidsbemiddelingsbureaus** werden **geen voorwaarden uit het decreet van 1999 geschrapt**.

Wel werden **enkele zaken toegevoegd**:

- Het afsluiten van een verzekering tegen financieel onvermogen werd als nieuwe voorwaarde toegevoegd aan het voorliggende decreet.
- Eveneens nieuw toegevoegd zijn de voorwaarden dat de bestuurders, lasthebbers, ... gedurende vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de private arbeidsbemiddelingsdiensten niet mogen
 - o veroordeeld zijn wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog

- onderworpen zijn aan een exploitatieverbod met bedrijfssluiting of aan een beroepsverbod met bedrijfssluiting

In feite waren deze beide voorwaarden al vervat in de overige voorwaarden van art.4 4°, maar dan impliciet. Nu worden ze versterkt door ze te expliciteren.

- Enkele voorwaarden (18 t/m 24) werden vanuit het BVR van 1999 overgeheveld naar het voorliggende decreet om ze te versterken.

Voor wat betreft de **uitzendbureaus** –waarvoor de erkenningsregeling wordt behouden– werden **evenmin voorwaarden uit het decreet van 1999 geschrapt**.

Enkel twee voorwaarden uit de gedragscode voor uitzendbureaus uit het BVR van 1999 werden bijkomend in het voorliggende decreet opgenomen (art.8, 10° en 11°).

2. De sanctionering

Aangezien de nadruk binnen dit nieuwe decreet verschuift **van ex ante-controle naar ex-post-controle**, is het noodzakelijk om aan de ex-post-controle een **duidelijke en transparante sanctionering** te koppelen. Waar in het decreet van 1999 alle voorwaarden in geval van overtreding administratief konden worden beboet en slechts enkele voorwaarden bij overtreding in het decreet ook strafrechtelijk vervolgbaar werden gesteld, wordt in het voorliggende decreet **systematisch aan bijna alle voorwaarden een strafrechtelijke sanctie gekoppeld** (zie bijlage 1). Vanuit die optiek moet ook het overhevelen van een aantal elementen uit de gedragscode naar het decreet worden gezien: deze zaken worden nu immers ook strafrechtelijk vervolgbaar gesteld.

In het voorliggende ontwerpdecreet wordt het bestaande sanctie-instrumentarium grondig hervormd in vergelijking met het decreet van 1999, in functie van de ernst van de inbreuken. Hierdoor wordt een nog meer gediversifieerd sanctiebeleid mogelijk. Er wordt voortaan een onderscheid gemaakt tussen de lichte, zwaardere en de zwaarste inbreuken. De lichte inbreuken zijn enkel vervolgbaar via administratieve geldboeten, de zwaardere en de zwaarste inbreuken zowel via administratieve als strafrechtelijke geldboeten. De gevangenisstraffen daarentegen worden enkel nog weerhouden voor de zwaarste inbreuken. De sanctionering legt het zwaarste gewicht bij de voorwaarden die het bonafide karakter van het bureau moeten garanderen, met name voorwaarden m.b.t. de eerlijkheid en deugdelijkheid van het bureau en de sociale en fiscale verplichtingen. Een overtreding van deze voorwaarden wordt in de meeste gevallen beschouwd en bestraft als een zwaarder wanbedrijf. Van de voorwaarden die de bescherming van de werkzoekende beogen, wordt een overtreding meestal beschouwd als een lichter wanbedrijf.

Baten en kosten.

Hieronder bespreken we per doelgroep/betrokkenen de kosten en de baten die optie 2 met zich meebrengt.

1. Burgers

Zowel werkenden, werkzoekenden, als niet-beroepsactieven (vb. studenten) kunnen door private arbeidsbemiddelingsbureaus worden bemiddeld. Onder deze doelgroep vallen ook personen jonger dan 25 jaar. Leeftijd is echter geen doorslaggevend element bij het vormen van het werkgelegenheidsbeleid. Er wordt gestreefd naar een sluitend maatpak voor iedere werkzoekende, ongeacht de leeftijd⁶.

⁶ Dit ontwerpdecreet raakt dus niet rechtstreeks het belang van personen jonger dan 25 jaar, aangezien kinderen en jongeren geen specifieke doelgroep vormen of geen rechtstreekse belanghebbenden zijn van het ontwerpdecreet. Vandaar dat in deze RIA geen kind- en jongere-effectrapportage (JoKER) wordt geïntegreerd.

baten

De EDRL beoogt een vrij verkeer van diensten binnen de Europese Unie. Het wegvallen van de erkenningsregeling moet dit toelaten. Dit veronderstelt dat een groter aantal –al dan niet buitenlandse– bureaus zich op de Vlaamse markt zal begeven. Dit betekent dat alle te bemiddelen werkenden, werkzoekenden en niet-beroepsactieven een **grotere keuzemogelijkheid** krijgen in hun zoektocht naar een geschikt bemiddelingsbureau.

kosten

Anderzijds bestaat er een risico op kwaliteitsverlies en een risico om slachtoffer te worden van malafide bureaus. Gepoogd wordt om dit door het opleggen van voorwaarden zoveel mogelijk tegen te gaan. Een overtreding van deze voorwaarden wordt echter niet langer ex ante vastgesteld –zoals dit kon gebeuren bij de erkenningsregeling– maar zal nu ex post worden vastgesteld bij een controle door de inspectiediensten.

Wanneer men er vanuit gaat dat de markt zelfregulerend optreedt, gaat dit in eerste instantie over de verhouding tussen het bedrijf –dat betaalt voor een dienst– en de door het private arbeidsbemiddelingsbureau geleverde dienst. Van alle bemiddelden is in feite alleen de “beste” bemiddelde mee opgenomen in deze verhouding. De markt **garandeert niets over een deontologische behandeling van alle andere bemiddelden**, wat in zekere zin logisch is, aangezien de bemiddelden ook niets (mogen) betalen voor de geboden bemiddeling. Dergelijke deontologische code is weliswaar opgenomen in de gedragscode van Federgon, maar voor wie van deze koepel geen lid is geldt deze niet.

Het **gevaar voor kwaliteitsverlies** is in het bijzonder reëel wanneer het gaat over outplacement. Immers, de markt kan zichzelf maar reguleren wanneer het bedrijf een dienst aangeboden krijgt in ruil waarvoor het heeft betaald. In geval van werving en selectie bijvoorbeeld betaalt het bedrijf en krijgt er als alles goed gaat een geschikte werknemer voor in de plaats. In het geval van outplacement echter betaalt het bedrijf de outplacementkost in ruil voor voordelen die het vanwege de overheid krijgt, terwijl de dienst zelf –het outplacement– naar de werknemer gaat en niet naar het bedrijf. In dit geval zorgt zuivere marktwerking er dus voor dat een bedrijf voor het goedkoopste bureau kan kiezen zonder zeer kritisch te staan tegenover de kwaliteit van de geboden diensten. Zoals hoger reeds vermeld is sinds eind 2009 een kwaliteitslabel ingevoerd om aan deze nood tegemoet te komen. Het verwerven van dit label berust echter op vrijwilligheid en wie erop rekent met minder kwalitatieve maar zeer goedkope diensten op de markt te komen, kan perfect op die manier actief blijven.

In se verandert er inzake een al dan niet deontologisch verantwoorde houding jegens de bemiddelden op het eerste zicht weinig ten opzichte van de nuloptie. Men kan echter verwachten dat de grotere toegankelijkheid van de markt voor private arbeidsbemiddelaars uitnodigend kan werken voor bureaus met minder goede bedoelingen, voor wie ethische overwegingen een minder grote rol spelen.

2. Bedrijven**baten**

Een bedrijf dat een beroep wil doen op een privaat arbeidsbemiddelingsbureau, geniet het voordeel van een **groter keuzeaanbod**. Niet alleen kunnen zij meer en beter selecteren op basis van aanpak, inhoud (meer niche-invulling door de private arbeidsbemiddelingsbureaus) enzovoort, maar bovendien kan de grotere concurrentie tussen de private arbeidsbemiddelingsbureaus leiden tot een **daling van de prijzen**.

kosten

De **risico's op kwaliteitsverlies en malafide praktijken** zoals hoger voor de bemiddelden al aangehaald, kunnen ook voor de bedrijven gelden. Dit geldt eens te meer wanneer zij zich in de eerste plaats door de prijs laten leiden. Enerzijds kan men ervan uitgaan dat de bureaus die hun kwaliteit verminderen om een prijsvoordeel te kunnen bieden, op termijn zullen worden weggeconcentreerd, maar dit slechts nádat een aantal bedrijven minder goede ervaringen had met deze bureaus. Anderzijds is het ook mogelijk dat de vergrote concurrentie de prijzen *overall* doet dalen, waardoor de kwaliteit globaal vermindert om de dienst nog betaalbaar te houden.

3. Private arbeidsbemiddelingsbureaus

baten

De EDRL heeft als finaliteit om de toegankelijkheid van de markt voor dienstverleners te vergroten en aldus een zo vrij mogelijk verkeer van diensten te realiseren. Doordat (m.u.v. de uitzendsector) de erkenningsregeling vervalt, wordt inderdaad een **belemmering op de toegang tot de markt weggenomen**, wat ook gepaard gaat met een vermindering van administratieve lasten. Private arbeidsbemiddelingsbureaus van buiten Vlaanderen/België kunnen makkelijker op de Vlaamse markt komen en omgekeerd kunnen Vlaamse private arbeidsbemiddelingsbureaus ook makkelijk op de interne Europese markt terecht.

kosten

De keerzijde van medaille is dat een vrij verkeer van diensten een toegenomen concurrentie met zich meebrengt, die kan maken dat **kleinere (Vlaamse) bureaus worden weggeconcentreerd** of het alvast een stuk lastiger krijgen.

4. Koepelorganisatie Federgon

kosten

Voor de koepelorganisatie Federgon zorgde de erkenningsregeling voor een handig systeem om zicht te blijven hebben op alle private arbeidsbemiddelingsbureaus die actief zijn op de Vlaamse markt. Aan de hand van dat overzicht kon actief worden betracht om zoveel mogelijk spelers de voordelen van het lidmaatschap te doen inzien. Doordat de erkenningsregeling wegvalt en een registratiesysteem evenmin tot de mogelijkheden behoort, betekent dit voor Federgon een **verlies aan transparantie**. Het wordt erg moeilijk om nog te weten welke (buitenlandse) bureaus de Vlaamse markt betreden. Buitenlandse bureaus zullen daarenboven wellicht minder geneigd zijn lid te worden van Federgon. Bureaus die los van de sector op de markt opereren, zijn niet gebonden aan de gedragscode van Federgon en kunnen door wangedrag het **imago van de sector schaden**. Wanneer het aandeel niet-aangesloten private arbeidsbemiddelingsbureaus vergroot, neemt de kans op malafide praktijken ook toe.

baten

Het gebrek aan transparantie en de moeilijker omstandigheden om zoveel mogelijk bureaus via de koepelfederatie te verenigen, kunnen voor Federgon een stimulans betekenen tot verdere **professionalisering**.

5a. Vlaamse overheid

kosten

Ook voor de Vlaamse overheid betekent het wegvallen van de erkenningsregeling een **verlies aan transparantie**. Waar voorheen middels een check van de lijst van erkende bemiddelingsbureaus snel kon worden gezien of een bureau aan de vereiste voorwaarden voldeed, is dit nu niet langer mogelijk. Voor de Vlaamse inspectiediensten heeft de verminderde transparantie eveneens implicaties. De werkverlichting die de administratieve lastenvermindering met zich meebrengt op het niveau van de erkenningen (a priori), resulteert in een taakverzwaring voor de Vlaamse inspectiediensten die (a posteriori) inzake controle een grotere verantwoordelijkheid krijgen. Wat betreft het bepalen van de steekproef wordt momenteel een risico-analyse opgesteld door Inspectie Werk en Sociale Economie⁷. De uitkomsten van deze risico-analyse zullen meegenomen worden in de selectie van te controleren objecten binnen de materie private arbeidsbemiddeling. Sterke aandacht zal gaan naar klachten en meldingen van onregelmatigheden. Ook bestaande bureaus zullen opgevolgd worden in een periodiek systeem. Bijzondere aandacht zal blijven gaan naar buitenlandse bureaus.

⁷ In dit kader vond overleg plaats met diverse diensten, waaronder de Interne Audit van VDAB en de Interne Audit van Kind en Gezin. De opgemaakte analyse zal een eerste keer toegepast worden op de voorlopige controledoelstellingen voor 2010. Het is de bedoeling dat de analyse vervolgens wordt uitgebreid zodat ze kan worden toegepast binnen de verschillende materies zodat subsectoren en thema's prioritair bepaald kunnen worden. Zo zal de kans op inbreuken en onregelmatigheden sneller en accurater bepaald kunnen worden.

Daarenboven heeft een gebrekkige private arbeidsbemiddeling een **afwenteling op de publieke arbeidsbemiddeling** voor gevolg. We denken dan in het bijzonder aan de specifieke omstandigheden van het outplacement, waarvan we hoger al het grotere gevaar op kwaliteitsverlies schetsten. Outplacementbegeleiding wordt gelijkgeschakeld met een VDAB-traject. Wanneer de outplacementbegeleiding echter niet voldoet en niet leidt tot werk, zal de publieke arbeidsbemiddelaar het werk (deels) moeten overdoen.

5b. Belgische overheid

baten

Een voordeel ten opzichte van de nuloptie is dat door een correcte omzetting van de EDRL een **veroordeling door het Europees Hof van Justitie** en dus betaling van een dwangsom (evt te verhalen op het verantwoordelijke gewest) kan worden **vermeden**.

kosten

Parallel aan de mogelijke toegenomen kost voor de Vlaamse publieke arbeidsbemiddelaar, kan een ontoereikende private arbeidsbemiddeling ook resulteren in grotere uitgaven van de sociale zekerheid, met name door het uitbetalen van meer **werkloosheidsuitkeringen**.

5c. Europa

baten

Uitgangspunt van de EDRL is dat een vrij verkeer van diensten (door het wegwerken van belemmeringen zoals erkenningsregelingen en door een administratieve lastenvermindering) de **economische groei en werkgelegenheid in Europa bevordert**.

Kosten en baten-overzicht

Een becijfering van elk van de hieronder genoemde kosten en baten is onmogelijk. In onderstaand schema worden de schattingen dan ook opengelaten.

			Baten		Kosten	
			omschrijving	schatting	omschrijving	schatting
burgers	bemiddelden	werkenden	groter aanbod aan bureaus		groter risico op kwaliteitsverlies	
		werkzoekenden				
		niet-beroeps-actieven (vb studenten)			groter risico om slachtoffer te worden van malafide bureaus	
bedrijven			groter aanbod aan bureaus		groter risico op kwaliteitsverlies	
			lagere prijzen door sterkere marktwerking		groter risico om slachtoffer te worden van malafide bureaus	
private arbeidsbemiddelingsbureaus	Vlaamse		admin. lastenvermindering		krijgen meer concurrentie	
	Europese, niet-Vlaamse		krijgen makkelijker toegang tot de (interne Europese) markt, hebben vrijheid van vestiging en vrij verkeer van diensten			
			invulling van nichemarkten: diversificatie en specialisatie			

koepelorganisaties i.c. Federgon		stimulans tot professionalisering		verlies aan transparantie groter risico op imagobeschadiging	
overheid	Vlaamse	admin. lastenvermindering → taakverlichting voor Subsidieagentschap		verlies aan transparantie taakverzwaring voor de Vlaamse inspectiediensten mogelijk bijkomende kost voor publieke arbeidsbemiddeling in geval van ontoereikende private arbeidsbemiddeling	
	Belgische	geen boete/veroordeling door Europees Hof		mogelijk bijkomende kost voor werkloosheids- uitkeringen in geval van ontoereikende private arbeidsbemiddeling	
	Europa	bevordering van economische groei en werkgelegenheid in Europa			

Verdelingseffecten

Zowel voor **burgers** als voor **bedrijven** vallen de kosten zwaarder uit dan de baten. Dat een burger/bedrijf een grotere keuzemogelijkheid heeft is zeker en vast een voordeel, maar weegt niet op tegen het feit dat die keuze ook verkeerd kan uitdraaien. We kunnen er immers vanuit gaan dat het aandeel bureaus dat (mede) dankzij de nieuwe regelgeving de Vlaamse markt vervoegt, relatief meer malafide bureaus zal tellen, te wijten aan de makkelijkere toegang tot de markt en de verminderde transparantie.

Voor de **private arbeidsbemiddelingsbureaus** zijn de baten groter dan de kosten. Zij krijgen mogelijk wel met een grotere concurrentie te maken vanwege buitenlandse bureaus, maar kunnen zelf ook makkelijker op de Vlaamse en Europese markten terecht. De nieuwe regelgeving ontslaat de private arbeidsbemiddelingsbureaus bovendien van een aantal voorheen bestaande administratieve verplichtingen.

Voor **koepelorganisatie Federgon** is de nieuwe regelgeving positief in de zin dat deze tegemoet komt aan de noden van haar leden. Anderzijds kan het feit dat de Vlaamse markt toegankelijker wordt voor malafide spelers ook in het nadeel spelen van Federgon, temeer daar de koepelorganisatie geen zicht meer heeft op wie er allemaal inzake private arbeidsbemiddeling actief is op de Vlaamse markt. Een potentieel groter aandeel van malafide bureaus kan immers het imago van de hele sector schaden, terwijl een bestaansreden van de koepel er juist in bestaat om dat imago zuiver te houden. Los van de voordelen die de nieuwe regelgeving aan haar leden biedt, wegen voor de koepel de kosten zwaarder door dan de baten.

Voor de **Vlaamse overheid** houdt de nieuwe regelgeving vooral een verschuiving van bevoegdheden en dus ook van taakbelasting in. Daar waar in de vorige regelgeving het Vlaams Subsidieagentschap de erkenningsvoorwaarden checkte en instond voor de administratieve opvolging, zullen nu meer taken aan de Vlaamse inspectie toekomen. Deze zal zich nog sterker moeten richten naar de "opsporing" van niet-gekende bureaus die private arbeidsbemiddelingsactiviteiten uitoefenen en waarbij bijgevolg de voorwaarden moeten worden getoetst. Tevens zullen meer opvolgingsmomenten moeten worden voorzien. Ingeschat wordt dat dit mogelijk neerkomt op 0,5 vte-inspecteur op jaarbasis. Daarin vervat zitten ook de inkomende vragen van andere autoriteiten alsook de verwerking van de eigen IWSE-vragen.

Een bijkomende kost voor de Vlaamse overheid is het verlies aan transparantie. De Vlaamse inspectiediensten kunnen slechts optreden jegens die bureaus waarvan zij weet hebben. Tenslotte functioneren de private en publieke arbeidsbemiddeling als communicerende vaten. Hoe beter de private arbeidsbemiddeling functioneert, hoe minder een beroep moet worden gedaan op publieke arbeidsbemiddeling. Door de nieuwe regelgeving bestaat echter een risico op een minder goed functionerende private arbeidsbemiddeling. In dat geval gaan meer Vlaamse overheidsmiddelen naar de publieke arbeidsbemiddeling. Voor de Vlaamse overheid zijn de kosten dus groter dan de baten.

Voor de **federale overheid** zijn er alleen maar potentiële kosten, nl. de kost van werkloosheidsuitkeringen, die samenhangt met een minder goed functionerende private arbeidsbemiddeling. Ook hier is de balans dus negatief.

In **globo** zien we dus dat het kosten-baten-plaatje eerder onevenwichtig is verdeeld. Enkel voor de private arbeidsbemiddelingsbureaus zijn de baten beduidend groter dan de kosten. Voor alle andere actoren wegen de nadelen die verbonden zijn aan de grotere toegankelijkheid van de Vlaamse markt en de verminderde transparantie zwaarder door dan de eventuele kleinere voordelen die zij door de nieuwe regelgeving ondervinden. Deze ongelijke balans is echter door de Europese regelgeving zelf zo ingebouwd. De EDRL verhindert de mogelijkheid om aan het transparantieprobleem tegemoet te komen. Om een zo groot mogelijke zekerheid te bekomen m.b.t. het bonafide karakter van de bureaus worden in het voorliggende ontwerp van decreet de bestaande voorwaarden om aan private arbeidsbemiddeling te doen, behouden en enigszins versterkt.

Juridisch-technische effecten

Om in overeenstemming te zijn met de Europese Dienstenrichtlijn dient de desbetreffende wetgeving aangepast te worden. Erkenningen zullen enkel mogelijk blijven voor bureaus die uitzendactiviteiten verrichten. Het decreet van 13 april 2009 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest en de betrokken uitvoeringsbesluiten dienen dan ook aangepast te worden. Door de verschuiving van ex ante-controles naar ex post-controles en een meer gediversifieerd sanctie-instrumentarium dient ook het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht gewijzigd te worden.

Kleinere aanpassingen dienen te gebeuren in het kader van de regelgeving inzake evenredige participatie op de arbeidsmarkt, de regelgeving in het kader van de VDAB en de regelgeving in het kader van het Handvest van de Werkzoekende.

Andere effecten

Nihil.

4.2.3 OPTIE 3: ALTERNATIEVE INVULLING VAN VOORWAARDEN EN ADMINISTRATIEVE LASTENVERMINDERING

Zoals reeds aangegeven laat de EDRL zeer weinig marge met betrekking tot de invulling van de nieuwe regelgeving. De erkenningsregeling (m.u.v. die voor de uitzendsector) moet worden afgeschaft en een sluitend registratiesysteem als alternatief om meer transparantie te bekomen behoort evenmin tot de mogelijkheden. Welke invulling er aan de nieuwe regelgeving ook gegeven wordt, op het vlak van transparantie zal dus worden ingeboet.

Met het verbod op een erkenningsregeling beoogt de EDRL een makkelijkere toegang voor private arbeidsbemiddelingsbureaus tot de Vlaamse markt, onder meer door een administratieve lastenverlaging. De EDRL gaat er daarbij vanuit dat die makkelijkere toegang de Vlaamse en Europese markt zal versterken, maar heeft daarbij weinig oog voor mogelijke negatieve effecten, met name voor het feit dat ook voor malafide bedrijven de drempel aanzienlijk wordt verlaagd. Bij het opstellen van het ontwerp van decreet werd enerzijds gezocht naar een gezonde invulling van de voorwaarden om aan private arbeidsbemiddeling te mogen doen en werd daarnaast bekeken waar een administratieve lastenverlaging mogelijk is.

De voorwaarden en administratieve lasten vormen de voornaamste speelruimte die de EDRL bij omzetting laat. In wat volgt geven we aan welke ruimte er is voor alternatieve invulling van voorwaarden en administratieve lasten, en verantwoorden we aldus de keuzes die binnen optie 2 werden naar voor geschoven.

I. ALTERNATIEVE INVULLING M.B.T. DE VOORWAARDEN

Gezien uit de kosten-baten-analyse van optie 2 bleek dat de grootste (potentiële) kosten bij de bemiddelden liggen, is het niet erg voor de hand liggend om een afslanking van het aantal voorwaarden in overweging te nemen. Dit betekent immers dat de balans nog wat verder in dezelfde richting zou gaan doorwegen: nog meer risico voor de bemiddelden, nog makkelijkere toegang tot de markt voor de private arbeidsbemiddelingsbedrijven.

Anderzijds zou men ook kunnen overwegen om juist méér voorwaarden op te nemen dan in optie 2 gebeurde. Door echter de huidige voorwaarden quasi te behouden, wordt een zekere continuïteit in de regelgeving ingebouwd, wat een efficiëntiewinst betekent. Veel bijkomende voorwaarden daarentegen zouden een grote(re) aanpassing van de private arbeidsbemiddelingsbureaus vergen. In optie 2 werd betracht een evenwicht te zoeken. Er werd geopteerd voor een lichte versterking van de voorwaarden, zonder evenwel de redelijkheid ten aanzien van de private arbeidsbemiddelingsbureaus in het gedrang te brengen.

II. ALTERNATIEVE INVULLING M.B.T. EEN ADMINISTRATIEVE LASTENVERMINDERING

In wat volgt geven we eerst een overzicht van de administratieve lasten die verbonden zijn aan de voorwaarden zoals opgenomen in optie 2, opgesplitst naar eenmalige procedures/handelingen en continue administratieve lasten. Vervolgens bekijken we in welke mate alternatieve invulling mogelijk is.

1. eenmalig te doorlopen procedures/handelingen:

De decretale voorwaarden waaraan eenmalige administratieve lasten verbonden zijn:

1° indien het bureau een rechtspersoon is, is het bureau opgericht volgens de rechtsregels van de lidstaat van vestiging. Indien het bureau een natuurlijke persoon is, geniet die de burgerrechten en politieke rechten;

2° het bureau sluit een verzekering af tegen financieel onvermogen. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, hieromtrent bijzondere voorwaarden bepalen;

3° het bureau verkeert niet in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen, noch maakt het bureau het voorwerp uit van een procedure tot faillietverklaring of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen;

4° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, werden niet hetzij tijdens een periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de diensten van arbeidsbemiddeling, hetzij tijdens de uitoefening van de bemiddelingsdiensten:

a) veroordeeld wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;

b) aansprakelijk gesteld voor de verbintenissen of de schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van de artikelen 229,5°, 265, 315, 456,4° en 530 van het Wetboek van vennootschappen of hebben meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;

c) herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding gesteld op het gebied van de fiscale, sociale verplichtingen of van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake het uitoefenen van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;

d) onderworpen aan een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of aan een beroepsverbod met bedrijfssluiting;

e) de burgerrechten en politieke rechten zijn ontnomen;

5° het bureau voldoet aan de sociale en fiscale wettelijke verplichtingen;

16° het bureau onderschrijft en leeft de gedragscode na die door de Vlaamse Regering wordt bepaald na het advies van de SERV;

18° het bureau voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en/of deskundigheid die door de Vlaamse Regering worden bepaald in functie van de aard van de verrichte diensten;

Een aantal documenten moet aan de Vlaamse inspectiediensten kunnen worden voorgelegd ten bewijze dat aan bovenstaande voorwaarden werd voldaan. Een volledig overzicht van de documenten die bij een controle moeten kunnen worden voorgelegd, is te vinden in bijlage 2. Deze lijst van documenten is in essentie gefocust op uitzendbureaus omwille van het behoud van de erkenningsregeling. Deze oplistijng gebeurde ten aanzien van en na bilateraal overleg met de Europese Commissie in het kader van de problematiek "vermindering van administratieve lasten", ook voor buitenlandse kantoren. De lijst heeft echter niet alleen betrekking op uitzendbureaus, maar zal ook aangewend worden voor andere soorten bureaus⁸.

Eens de nodige procedures zijn doorlopen, vergt het voorleggen van deze bewijsstukken geen grote administratieve belasting meer. De procedures zelf betekenen wel een administratieve last (op de verzekering tegen financieel onvermogen na is dit dezelfde administratieve last als voorheen), maar zij maken in feite deel uit van het deugdelijk bestuur van een bedrijf en men kan dus veronderstellen dat een –bonafide– bedrijf deze sowieso zal doorlopen, los van de decretale verplichtingen die terzake door de overheid worden opgelegd.

Aangezien het hier daarenboven gaat om voorwaarden die in de reglementering van 1999 erkenningsvoorwaarden waren, werden elk van deze voorwaarden en de eraan gekoppelde administratieve lasten behouden. Deze voorwaarden worden nu weliswaar ex post en slechts steekproefgewijs gecontroleerd, maar dit maakt **weinig verschil met betrekking tot de administratieve lasten** voor de bureaus.

Een studie uitgevoerd door KPMG berekende naast de hierboven beschreven administratieve lasten, ook de wachtkosten en de handhavingskosten die aan de erkenningsregeling verbonden zijn⁹. De wachtkosten, met name de gederfde omzet tijdens de periode waarin men de erkenning afwacht, lopen volgens de berekeningen van KPMG op tot ruim 8 mio euro. Deze **wachtkosten komen met het wegvallen van de erkenningsregeling te vervallen** (m.u.v. de wachtkosten voor uitzendbureaus). Anderzijds zullen bij het wegvallen van de erkenningsregeling de **handhavingskosten** –de administratieve lasten die voor bemiddelaars verbonden zijn aan een inspectiebezoek– voor de private arbeidsbemiddelingsbureaus **toenemen**. Volgens de KPMG-studie bedragen de handhavingskosten binnen een erkenningssysteem nog geen 30.000 euro. Wanneer deze toenemen bij het wegvallen van de erkenningsregeling, zullen deze proportioneel nog niet opwegen tegenover de 8 mio wachtkosten.

Voor de **uitzendsector** geldt de **erkenningsregeling** nog wel. Ook hier werden enkele **kleinere administratieve vereenvoudigingen** doorgevoerd: een aanvraag tot erkenning hoeft niet langer bij een ter post aangetekend schrijven te gebeuren, noch dient het formulier in tweevoud te worden ingediend.

2. continue administratieve belasting

De decretale voorwaarden waaraan herhaaldelijke administratieve lasten verbonden zijn:

13° het bureau verleent inzage aan de opdrachtgever en aan de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens en bezorgt hen, op verzoek, na beëindiging van de dienstverlening een afschrift van hun dossier;

14° het bureau bezorgt aan de opdrachtgevende werkgever en aan de werknemer juiste, tijdige en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling;

23° het bureau bezorgt op verzoek van de werknemer een attest waarin de datum en het uur van diens bezoek aan het bureau worden vermeld;

25° bij aanvang van de private arbeidsbemiddeling bezorgt het bureau aan de werkgever en aan de werknemer, een document waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever worden bepaald. De inhoud van deze tekst wordt bepaald door de Vlaamse Regering na het advies van de SERV;

26° wanneer de private arbeidsbemiddeling bestaat uit het bekendmaken van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media, wordt de tekst waarin de rechten van de werknemer en

⁸ Volledigheidshalve moet hier ook worden verwezen naar het Internal Market System (IMI), waarvoor de afdeling inspectie Werk en Sociale Economie voor het departement als bevoegde autoriteit is aangeduid. Dit systeem is bedoeld om op de meest adequate manier informatie aan andere lidstaten en hun respectievelijke autoriteiten te vragen. De betrokken ondernemingen worden hier niet onmiddellijk zelf mee lastiggevalen.

⁹ KPMG ADVISORY, Dienstenimpacttoets van de vergunning voor private arbeidsbemiddelingsbureaus. Onderzoek in opdracht van Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, 2009.

van de werkgever worden bepaald aan hen kenbaar gemaakt volgens de voorwaarden bepaald door de Vlaamse regering, na het advies van de SERV.

De documenten die hiermee gepaard gaan:

Handeling	Frequentie
- opmaken en overhandigen van een attest waarin datum en uur van een bezoek aan het bureau worden vermeld	telkenmale een bemiddelde hierom verzoekt
- afdrukken en overhandigen van een standaarddocument waarin de rechten en plichten van de werkgever en werknemer worden bepaald. De inhoud van deze tekst is bepaald door de Vlaamse Regering na het advies van de SERV	bij aanvang van de private arbeidsbemiddeling, zowel aan de werkgever als aan de bemiddelde
- inzage verlenen aan de opdrachtgever en bemiddelde in de over hen opgeslagen gegevens	op verzoek
- bezorgen van een afschrift van het dossier	op verzoek en na beëindiging van de dienstverlening
- bezorgen van juiste, tijdige en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling aan de opdrachtgevende werkgever en aan de bemiddelde	per bemiddeling/tewerkstelling

De bovengenoemde administratieve lasten en handelingen, zijn dezelfde als deze die voorheen eveneens aan de private arbeidsbemiddelingsbureaus werden opgelegd. Elk van deze beoogt de **bescherming van de bemiddelde**, middels transparantie en correcte informatieverstrekking. Aangezien uit de hoger besproken kosten- en batenanalyse duidelijk naar voor kwam dat de nieuwe regelgeving vooral voor de bemiddelden bijkomende kosten met zich meebrengt, lijkt het niet verantwoord om op deze voorwaarden (incl. de bijhorende administratieve lasten) te beknibbelen.

Aan de overige 14 voorwaarden zijn geen administratieve lasten verbonden.

6° het bureau oefent geen diensten uit waarvan het weet of behoorde te weten dat die leiden tot een tewerkstelling die strijdig is met de openbare orde of die een inbreuk inhouden op de sociale en fiscale wetgeving;

7° het bureau oefent geen diensten uit die verboden zijn krachtens het Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;

8° het bureau behandelt de werknemer op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze;

9° het bureau eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en van de werkgever en verwerkt hun persoonsgegevens overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;

10° het bureau vraagt of ontvangt onder geen beding enige vergoeding van de werknemer. De Vlaamse Regering kan voor bepaalde categorieën van werknemers en voor welbepaalde diensten, met uitsluiting van uitzendactiviteiten, na het advies van de SERV, en op voorwaarde dat dit geschiedt in het belang van de werknemer, een afwijking toestaan;

11° het bureau treedt niet in de plaats van de opdrachtgevende werkgever bij de aanwervings- of ontslagbeslissing van de werknemer;

12° het bureau bemiddelt werknemers van vreemde nationaliteit voor zover de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt nageleefd;

15° het bureau oefent geen bemiddelingsdiensten uit voor fictieve vacatures;

17° het bureau stelt niet als voorwaarde dat de bemiddelde personen het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;

19° het bureau wint slechts medische gegevens van de werknemer wanneer dit noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer voldoet aan functievereisten van de werkaanbieding;

20° het bureau kan geen genetische testen verrichten of laten verrichten;

21° het bureau is niet gerechtigd op een schadevergoeding vanwege de werknemer wanneer de werknemer een bemiddelingsactiviteit vroegtijdig stopzet of wanneer de werknemer niet ingaat op de werkaanbieding waarvoor hij zich kandidaat had gesteld;

22° het bureau verbindt er zich toe in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving;

24° het bureau organiseert productieve praktische proeven die niet langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken;

Een aanzienlijke administratieve last die is weggefallen tenslotte, is het **activiteitenverslag**. In het decreet van 1999 was bepaald dat de private arbeidsbemiddelingsbureaus jaarlijks een verslag moesten opleveren m.b.t. hun activiteiten en structuur. Een mogelijkheid was om de eisen van dit activiteitenverslag aanzienlijk te verminderen. Aangezien een deel van de gevraagde informatie ook via andere kanalen kan worden bekomen, werd uiteindelijk beslist om het activiteitenverslag te schrappen. Er werd geoordeeld dat het gedeeltelijke verlies aan transparantie daarbij niet op kon wegen tegen de administratieve lastenvermindering.

De administratieve lastenvermindering met betrekking tot deze informatieverplichting bedraagt: 16u (2 werkdagen) x 32 €/u (gemiddeld uurloon persoonlijke diensten) x 1.158 bureaus = 592.896 €

Samenvattend:

In optie 3 werden alternatieve invullingen van het aantal voorwaarden en de daaraan gekoppelde administratieve lasten afgewogen.

Wat de **voorwaarden** betreft, werd geoordeeld dat een lichte verzwaring nodig was om de groter geworden risico's voor de werkzoekenden/bemiddelden te counteren, aangezien zij al in optie 2 de grootste risico's dragen. Een afslanking van de voorwaarden werd vanuit die optiek dan ook niet overwogen. Evenmin werden tal van nieuwe voorwaarden toegevoegd, met het oog op redelijkheid ten aanzien van de private arbeidsbemiddelingsbureaus. Bovendien wordt aldus een grote mate van continuïteit in de regelgeving bekomen, wat ook een efficiëntiewinst betekent. Er werd in optie 2 dus gekozen voor een gulden middenweg.

Wat de **administratieve lastenvermindering** betreft, situeert de winst van het wegvallen van de erkenning (m.u.v. deze voor uitzendbureaus) zich vooral op het vlak van de wachtkosten die komen te vervallen. Ook de erkenningsprocedure voor de uitzendbureaus werd administratief vereenvoudigd. Daarnaast bestaat een aanzienlijke administratieve lastenvermindering erin dat de private arbeidsbemiddelingsbureaus niet langer een jaarlijks activiteitenverslag moeten opleveren. Een administratieve lastenvermindering die verder gaat dan de genoemde, zou raken aan de bescherming van de bemiddelden. Daartegenover is het inbouwen van bijkomende administratieve lasten is onnodig – behalve dan degene die gepaard gaat met de voorwaarde van de verzekering tegen financieel onvermogen, maar die niet afdoet aan de globale lastenvermindering – en zou dit indruisen tegen de geest van de EDRL.

Juridisch-technische effecten

Aangezien zoals hoger vermeld enkel de wijzigingen met betrekking tot de erkenningsregeling juridisch-technische effecten hebben en deze voor opties 2 en 3 dezelfde zijn, kan hier verwezen worden naar de beschreven juridisch-technische effecten onder optie 2 (zie p.16).

Andere effecten

Nihil.

5 Uitwerking, uitvoering en monitoring

Hierboven beargumenteerden we reeds uitvoerig waarom werd gekozen voor optie 2, nadat we onder optie 3 de beperkte mogelijkheden van alternatieve invullingen inzake voorwaarden en administratieve lastenvermindering overwogen.

5.1 Uitwerking

De verkozen optie wordt uitgewerkt door het ontwerpdecreet private arbeidsbemiddeling. Dit decreet machtigt de Vlaamse regering tot uitvoeringsbepalingen. Het treedt in werking op een door de Vlaamse regering te bepalen datum. Er wordt voorzien in een overgangsbepaling (artikel 36 van het ontwerpdecreet).

De ontwerpwetgeving werd onderworpen aan wetgevingstechnisch en taaladvies nummer 8198 en 8199 van 1 maart 2010.

De regelgeving heeft een marginale weerslag op het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Een grotere repercussie is er voor het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht.

5.2 Uitvoering en handhaving

De verkozen optie zal worden uitgevoerd door middel van het ontwerpdecreet betreffende de private arbeidsbemiddeling en bijhorende uitvoeringsbesluiten. De Vlaamse regering bepaalt de inwerkingtreding van het decreet.

Overeenkomstig het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht zijn de sociaalrechtelijke inspecteurs belast met het toezicht op de regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling en het vaststellen van inbreuken op deze wetgeving.

Zoals hoger reeds aangegeven, wordt momenteel voor wat betreft het bepalen van de steekproef voor de controles een risico-analyse opgesteld door Inspectie Werk en Sociale Economie. De uitkomsten van deze risico-analyse zullen meegenomen worden in de selectie van te controleren objecten binnen de materie private arbeidsbemiddeling. Sterke aandacht zal gaan naar klachten en meldingen van onregelmatigheden. Ook bestaande bureaus zullen opgevolgd worden in een periodiek systeem. Bijzondere aandacht zal blijven gaan naar buitenlandse bureaus. De inhoudelijke toets die tijdens de controles zal gebeuren, is gebaseerd op de nieuwe regelgeving. Daarbij blijven zoals voorheen een aantal voorwaarden (o.m. kosteloze bemiddeling in hoofde van de werknemer/sollicitant, non-discriminatie, eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, inzagerecht, correcte infoverstrekking, ...) onverkort van toepassing. Aangezien in de wetgeving een uitgebreider aantal voorwaarden is opgenomen (voornamelijk door overheveling vanuit het BVR van 1999), zullen meer voorwaarden moeten worden gecontroleerd en zullen er dus uitgebreidere controles plaatsvinden. Er zal ook een effect zijn op de werkmethode van Inspectie. Een inschatting van de toename van de werklast is moeilijk te maken (zie ook hoger onder 'Verdelingseffecten' op p.15)¹⁰. De gewijzigde invulling van de controles zal evenwel geen effect hebben op het bestaande personeelsbestand en de bestaande kredieten.

5.3 Toepassing van de Compensatieregel

Overeenkomstig de doelstelling van de EDRL houdt het voorliggende ontwerp van decreet een administratieve lastenvermindering in. Er wordt slechts één nieuwe voorwaarde ingevoerd die een kleine administratieve last inhoudt, maar die weegt niet op tegen de administratieve lastenvermindering van het geheel van het voorliggende ontwerp van decreet. Aangezien een administratieve lastenvermindering een uitdrukkelijk uitgangspunt is van de EDRL, gingen we hierop al dieper in (zie hoger onder 4.2.3.).

¹⁰ Het advies van de Inspectie van Financiën van 26 maart 2010 bepaalt dan ook dat aan de ontwerpwetgeving private arbeidsbemiddeling een budgettaire weerslag is verbonden, maar dat deze moeilijk in te schatten is.

5.4 Monitoring en evaluatie

Op basis van de jaarlijkse rapporten van Inspectie Werk en Sociale Economie en de mogelijke knelpunten die daaruit blijken, zal worden overwogen of verdergaande monitoring en evaluatie zich opdringen. Daarnaast wordt door IWSE aan permanente evaluatie gedaan via tweewekelijkse monitoring van de boordtabellen van de uitgevoerde controles –zowel kwantitatief als kwalitatief– en via trimesteriële monitoring.

De resultaten van bovenstaande evaluaties zullen ook worden meegenomen in een informele werkgroep –eventueel met de sociale partners– die zal plaatsvinden één jaar na het inwerking treden van de ontwerpwetgeving. Deze werkgroep zal evalueren of en zoja hoe de regelgeving moet worden bijgestuurd.

6 Consultatie

Naast een aantal informele afstemmingsmomenten met het VSAWSE en VDAB, heeft volgend formeel overleg plaatsgevonden:

- 23/09/2009: overleg tussen het Departement WSE, Inspectie WSE, het VSAWSE en VDAB over een ontwerpversie van de nieuwe regelgeving (decreet en BVR). Tijdens dit overleg werden een aantal kleinere, punctuele zaken uitgeklaard en o.m. bepaling van de strafmaat in het hoofdstuk sancties. De belangrijkste uitkomst was het in vraag stellen van de noodzaak van een activiteitenverslag.
- 28/10/2009: overleg over omzetting EDRL met dienst Wetsmatiging. Betrof voornamelijk het proces van de erkenningsaanvraag, zoals dit enkel nog voor de uitzendbureaus zal blijven bestaan.
- 23/11/2009: overleg tussen Departement WSE, Inspectie WSE, het VSAWSE, VDAB, kabinet Werk. Belangrijkste uitkomsten waren de conclusie dat een activiteitenverslag niet langer zal worden gevraagd en het in vraag stellen van het aantal voorwaarden in het voorliggende ontwerpdecreet.
- 8/12/2009: Beleidsraad Werk (daarin zijn vertegenwoordigd: kabinet Werk, Vlaov-SYNTRA Vlaanderen, het ESF-Agentschap, VDAB en het VSAWSE). Bevestiging van de uitkomsten van het overleg van 23/11/2009 op het niveau van de Beleidsraad.

Na de principiële goedkeuring door de Vlaamse regering van de ontwerpwetgeving private arbeidsbemiddeling zal het advies van de SERV en de Raad Van State worden ingewonnen.

Bij de opmaak van de ontwerpwetgeving private arbeidsbemiddeling werd waar mogelijk rekening gehouden met het advies van de SERV van 16 september 2009 “Een nieuwe Vlaamse regelgeving private arbeidsbemiddeling in het licht van de Europese Dienstenrichtlijn” (zie bijlage 3). De sociale partners vragen in dit advies om een registratieregeling in te voeren voor bureaus van private arbeidsbemiddeling (met uitzondering van uitzendbureaus) zoals bijvoorbeeld werd voorzien door het Waals decreet van 3 april 2009 betreffende de registratie en de erkenning van arbeidsbemiddelingsbureaus. In de nota aan de Vlaamse regering en onder puntje 3 “opties” van deze RIA is uitgebreid geargumenteed waarom de invoering van een registratieregeling moeilijk haalbaar is.

7 Overige informatie voor de Inspectie van Financiën

Gezien het voorliggende ontwerpdecreet geen bijkomende financiële middelen vergt en alle inhoudelijke informatie reeds in de voorgaande hoofdstukken aan bod is gekomen, is er geen bijkomende informatie voor de Inspectie van Financiën te melden.

8 Samenvatting

Het uitgangspunt bij het uitwerken van het voorliggend ontwerpdecreet was om het decreet van 13 april 1999 aan te passen aan de EDRL op een manier die een zo groot mogelijke continuïteit in de regelgeving garandeert.

De EDRL laat m.u.v. de uitzendsector geen erkenningsregeling meer toe voor private arbeidsbemiddeling. Het afschaffen van de erkenningsregeling vormt dan ook de grootste wijziging t.a.v. het decreet van 13 april 1999. Uit de kosten-baten-analyse kwam duidelijk naar voor dat deze verandering voornamelijk in het voordeel speelt van de private arbeidsbemiddelingsbureaus, terwijl er voor de overige betrokken partijen meer nadelen dan voordelen aan verbonden zijn en de bemiddelden de grootste (potentiële) risico's dragen.

Om dit onevenwicht in de kosten-baten-analyse niet nog uitgesprokener te maken, werd ervoor gekozen om de voorwaarden waaraan moet voldaan zijn om aan private arbeidsbemiddeling te mogen doen, zeker niet af te slanken maar volledig te behouden en zelfs lichtjes te versterken. Deze voorwaarden kunnen worden beschouwd als elementen van het arbeidsrecht bedoeld ter bescherming van de bemiddelden/werkzoekenden en zijn dus EDRL-conform. Met het oog op continuïteit in de regelgeving en redelijkheid t.a.v. de private arbeidsbemiddelingsbureaus werd niet geopteerd voor een aanzienlijke verzwaring van de voorwaarden.

Aangezien er nauwelijks nieuwe voorwaarden in het ontwerpdecreet zijn opgenomen, zijn er ook nagenoeg geen nieuwe administratieve lasten verbonden aan de voorwaarden. De belangrijkste winst op het vlak van de administratieve lastenvermindering is gelegen in het wegvallen van de wachttijd. Daarnaast werden o.m. het activiteitenverslag afgeschaft en de erkenningsprocedure voor uitzendbureaus administratief vereenvoudigd.

De EDRL laat bij omzetting zeer weinig speelruimte voor het decreet private arbeidsbemiddeling. De weinige ruimte die er is, situeert zich op het vlak van voorwaarden en administratieve lastenvermindering. Voorliggend ontwerpdecreet verkiest de gulden middenweg: het versterkt de voorwaarden lichtjes ter bescherming van de bemiddelden, maar ook weer niet te zwaar om geen onnodige drempels in te bouwen voor de private arbeidsbemiddelaars, voor wie bovendien ook de administratieve lasten worden verminderd.

9 Contactinformatie

- ▶ Veerle VAN DER BORGHT, Departement Werk en Sociale Economie

✉: veerle.vanderborgh@wse.vlaanderen.be

☎: 02/553.09.58

- ▶ Helena MUYLDERMANS, Departement Werk en Sociale Economie

✉: helena.muyldermans@wse.vlaanderen.be

☎: 02/553.09.61

Bijlage 1 Sanctionering in het ontwerpdecreet private arbeidsbemiddeling

	Strafr.		Admin.		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Artikel 4: Voorwaarden inzake private arbeidsbemiddeling					
1° indien het bureau een rechtspersoon is, is het bureau opgericht volgens de rechtsregels van de lidstaat van vestiging.	X			X	
Indien het bureau een natuurlijke persoon is, geniet die de burgerrechten en politieke rechten;		X			X
2° het bureau sluit een verzekering af tegen financieel onvermogen. De Vlaamse Regering kan, na het advies van de SERV, hieromtrent bijzondere voorwaarden bepalen;	X			X	
3° het bureau verkeert niet in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen, noch maakt het bureau het voorwerp uit van een procedure tot faillietverklaring of van een procedure in het kader van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen;		X			X
4° de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, of andere personen die bevoegd zijn om het bureau te verbinden of te vertegenwoordigen, of de hoofdaandeelhouders van het bureau, in zoverre zij in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, werden niet hetzij tijdens een periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvang van de diensten van arbeidsbemiddeling, hetzij tijdens de uitoefening van de bemiddelingsdiensten:		X			X
a) veroordeeld wegens faillissement, bedrieglijk onvermogen, valsheid in geschrifte, misbruik van vertrouwen, oplichting, omkoping of bedrog;		X			X
b) aansprakelijk gesteld voor de verbintenissen of de schulden van een gefailleerde vennootschap bij toepassing van de artikelen 229,5°, 265, 315, 456,4° en 530 van het Wetboek van vennootschappen of hebben meermaals een functie van zaakvoerder of gemachtigde uitgeoefend in een gefailleerde vennootschap;		X			X
c) herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding gesteld op het gebied van de fiscale, sociale verplichtingen of van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake het uitoefenen van een bureau voor private arbeidsbemiddeling;		X			X
d) onderworpen aan een exploitatieverbod met bedrijfssluiting, of aan een beroepsverbod met bedrijfssluiting;		X			X
e) de burgerrechten en politieke rechten zijn ontnomen;		X			X
5° het bureau voldoet aan de sociale en fiscale wettelijke verplichtingen;		X			X
6° het bureau oefent geen diensten uit waarvan het weet of behoorde te weten dat die leiden tot een tewerkstelling die strijdig is met de openbare orde of die een inbreuk inhouden op de sociale en fiscale wetgeving;		X			X
7° het bureau oefent geen diensten uit die verboden zijn krachtens het Verdrag nr. 9 op de arbeidsbemiddeling van de zeelieden aangenomen op 10 juli 1920 door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 6 september 1924;	X			X	
8° het bureau behandelt de werknemer op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze ¹¹ ;				X	
9° het bureau eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en van de werkgever en verwerkt hun persoonsgegevens overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;	X			X	
10° het bureau vraagt of ontvangt onder geen beding enige vergoeding van de werknemer. De Vlaamse Regering kan voor bepaalde categorieën van werknemers en voor welbepaalde diensten, met uitsluiting van uitzendactiviteiten, na het advies van de SERV, en op voorwaarde dat dit geschiedt in het belang van de werknemer, een afwijking toestaan;		X			X
11° het bureau treedt niet in de plaats van de opdrachtgevende werkgever bij de aanwervings- of ontslagbeslissing van de werknemer;					
12° het bureau bemiddelt werknemers van vreemde nationaliteit voor zover de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt nageleefd;		X			X
13° het bureau verleent inzage aan de opdrachtgever en aan de werknemer betreffende de over hen opgeslagen gegevens en bezorgt hen, op verzoek, na beëindiging van de dienstverlening een afschrift van hun dossier;	X			X	
14° het bureau bezorgt aan de opdrachtgevende werkgever en aan de werknemer juiste, tijdige en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling;	X			X	
15° het bureau oefent geen bemiddelingsdiensten uit voor fictieve vacatures;			X		
16° het bureau onderschrijft en leeft de gedragscode na die door de Vlaamse Regering wordt	X			X	

¹¹ Artikel 11 van het Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie bepaalt de strafbepaling.

bepaald na het advies van de SERV;					
17° het bureau stelt niet als voorwaarde dat de bemiddelde personen het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden;	X			X	
18° het bureau voldoet aan de criteria inzake kwaliteit en/of deskundigheid die door de Vlaamse Regering worden bepaald in functie van de aard van de verrichte diensten;			X		
19° het bureau wint slechts medische gegevens van de werknemer wanneer dit noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer voldoet aan functievereisten van de werkaanbieding;		X			X
20° het bureau kan geen genetische testen verrichten of laten verrichten;		X			X
21° het bureau is niet gerechtigd op een schadevergoeding vanwege de werknemer wanneer de werknemer een bemiddelingsactiviteit vroegtijdig stopzet of wanneer de werknemer niet ingaat op de werkaanbieding waarvoor hij zich kandidaat had gesteld;	X			X	
22° het bureau verbindt er zich toe in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving;					
23° het bureau bezorgt op verzoek van de werknemer een attest waarin de datum en het uur van diens bezoek aan het bureau worden vermeld;	X			X	
24° het bureau organiseert productieve praktische proeven die niet langer duren dan noodzakelijk is om de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken;			X		
25° bij aanvang van de private arbeidsbemiddeling bezorgt het bureau aan de werkgever en aan de werknemer, een document waarin de rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever worden bepaald. De inhoud van deze tekst wordt bepaald door de Vlaamse Regering na het advies van de SERV;			X		
26° wanneer de private arbeidsbemiddeling bestaat uit het bekendmaken van werkaanbiedingen door middel van de geschreven, de auditieve of de visuele media, wordt de tekst waarin de rechten van de werknemer en van de werkgever worden bepaald aan hen kenbaar gemaakt volgens de voorwaarden bepaald door de Vlaamse regering, na het advies van de SERV.					
Artikel 8: voorwaarden inzake uitzendactiviteiten					
1° het uitzendbureau beschikt over een erkenning als bepaald in dit decreet;		X			X
2° het uitzendbureau is geen achterstallige belastingen, boeten of interesten verschuldigd, noch sociale zekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, noch bijdragen, boeten of interesten verschuldigd aan de fondsen voor bestaanszekerheid;		X			X
3° het uitzendbureau leeft de wettelijke voorwaarden inzake de uitzendarbeid na;		X			X
4° het uitzendbureau mag niet gevestigd zijn in een drankgelegheid of in een aanhorigheid ervan. Indien het uitzendbureau gevestigd is in een handelshuis moet het zonder toedoen van de handelaar of diens aangestelde toegankelijk zijn langs een afzonderlijke ingang;			X		
5° het uitzendbureau werkt niet samen met niet-erkende uitzendbureaus;		X			X
6° in de lokalen van het uitzendbureau mogen geen uitzendactiviteiten worden uitgeoefend door uitzendbureaus of door werknemers van uitzendbureaus van wie de erkenning werd ingetrokken of geschrapt;	X			X	
7° het uitzendbureau mag als voorwaarde voor de plaatsing niet de verplichting opleggen aankopen of uitgaven te doen in een drankgelegheid, een hotel of een logement of in enig andere handelszaak of onderneming;	X			X	
8° het uitzendbureau maakt bij externe communicatie, ongeacht onder welke vorm, melding van zijn erkenningsnummer;			X		
9° het uitzendbureau stelt geen personen exclusief ter beschikking van één gebruikende onderneming;	X			X	
10° het uitzendbureau onthoudt zich van elke vorm van publiciteit die potentiële uitzendkrachten kan misleiden;	X			X	
11° het uitzendbureau geeft correcte, volledige en objectieve informatie weer in personeelsadvertenties die het aanwerven van uitzendkrachten beogen. Het uitzendbureau vermeldt hierbij steeds dat het om uitzendarbeid gaat. Het uitzendbureau publiceert geen anonieme personeelsadvertenties. Het uitzendbureau vermeldt bij publicatie van personeelsadvertenties steeds zijn naam en zijn erkenningsnummer;	X		X	X	
12° het uitzendbureau oefent geen diensten uit voor zover die diensten verband houden met een staking, een uitsluiting of een schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals bepaald in de artikelen 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	X			X	
Artikel 13 en volgende: intrekking en omzetting van de erkenning					
Het uitzendbureau verkrijgt een erkenning op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen.		X			X
Het uitzendbureau waarvan de erkenning is ingetrokken, sluit nog nieuwe overeenkomsten af, wijzigt, vernieuwt of verlengt nog nieuwe overeenkomsten.		X			X

Het uitzendbureau waarvan de erkenning is ingetrokken, voert nog uitzendactiviteiten uit.		X			X
De gebruiker die wetens en willens beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning.		X			X
De gebruiker doet een beroep op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning.	X			X	
Taaldecreet ¹²				X	

(1) strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro

(2) strafrechtelijke geldboete van 125 tot 1250 euro en/of gevangenisstraf van 8 dagen tot een jaar

(3) administratieve geldboete van 50 tot 500 euro

(4) administratieve geldboete van 100 tot 1000 euro

(5) administratieve geldboete van 250 tot 2500 euro

¹² Decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede op de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen. Artikel 12 van dit decreet bepaalt de strafbepaling.

Bijlage 2 Lijst van documenten die door de Inspectie Werk en Sociale Economie kunnen gevraagd worden bij de controle van uitzendbureaus

1. Belgische uitzendbureaus of buitenlandse uitzendbureaus met Belgische vestiging

- Bedrijfsgegevens : Aandelenboek, boekhouding; facturen, kasboek, grootboek, balans, offertes, overzicht rekeningen, huurovereenkomst, lijst filialen;
- Verplichte verzekeringen;
- Documenten professionele deskundigheid van consulenten en zaakvoerders;
- Controle uitzendarbeit aan de hand van overeenkomsten met gebruikers, klanten, leveranciers, partners;
- Arbeidsovereenkomsten met uitzendkrachten en eigen personeel, werkpostfiches, prestatiestaten, loongegevens, huisvesting, betalingsbewijzen, individuele rekeningen;
- Lijst van uitzendkrachten;
- Dossier van de uitzendkrachten en kandidaten; persoonsgegevens, beoordeling, invulfiche, contactgegevens, kopie IK, resultaten uit tests en proeven, berichtgeving omtrent resultaten, opleidingen;
- Lijst vacatures, functieprofielen;
- Externe en interne communicatie, briefwisseling, mailverkeer, reclame, personeelsadvertenties, briefpapier (non-discriminatie);
- Toelating kandidaat in kader van checken referenties;

2. Buitenlandse uitzendbureaus zonder Belgische vestiging die uitsluitend op de Belgische arbeidsmarkt actief zijn zonder dat er sprake is van detachering

Het gaat uitsluitend om documenten met betrekking tot de activiteiten in België.

- Verplichte verzekeringen;
- Controle uitzendarbeit aan de hand van overeenkomsten met gebruikers, klanten, leveranciers, partners;
- Arbeidsovereenkomsten met uitzendkrachten, werkpostfiches, prestatiestaten, loongegevens, huisvesting, betalingsbewijzen, individuele rekeningen;
- Lijst van uitzendkrachten;
- Dossier van de uitzendkrachten en kandidaten; persoonsgegevens, beoordeling, invulfiche, contactgegevens, kopie IK, resultaten uit tests en proeven, berichtgeving omtrent resultaten, opleidingen;
- Lijst vacatures, functieprofielen;
- Externe en interne communicatie, briefwisseling, mailverkeer, reclame, personeelsadvertenties, briefpapier (non-discriminatie);
- Toelating kandidaat in kader van checken referenties;

3. Buitenlandse uitzendbureaus zonder Belgische vestiging waarbij er sprake is van detachering

Het gaat uitsluitend om documenten met betrekking tot de activiteiten in België.

- Verplichte verzekeringen;
- Controle uitzendarbeit aan de hand van overeenkomsten met gebruikers, klanten, leveranciers, partners;

RIA

- Arbeidsovereenkomsten met uitzendkrachten, werkpostfiches, prestatiestaten, loongegevens, huisvesting, betalingsbewijzen, individuele rekeningen;
- Lijst van uitzendkrachten;

RIA

Bijlage 3 Advies van de SERV van 16 september 2009 “Een nieuwe Vlaamse regelgeving private arbeidsbemiddeling in het licht van de Europese Dienstenrichtlijn”

Advies

*Een nieuwe Vlaamse regelgeving private arbeidsbemiddeling in het licht van de Europese
Dienstenrichtlijn*

Inhoud

INLEIDING	137
1. KRACHTLIJNEN VOOR EEN NIEUWE VLAAMSE REGELGEVING PRIVATE ARBEIDSBEMIDDELING	139
2. DE REGISTRATIEREGELING VOOR DIENSTVERLENERS VAN ARBEIDSBEMIDDELINGSDIENSTEN DIE ONDER HET TOEPASSINGSGEBIED VAN DE EDRL VALLEN	140
3. AANPASSINGEN VAN DE HUIDIGE VLAAMSE REGELGEVING M.B.T. UITZENDACTIVITEITEN	142

Inleiding

De Europese Dienstenrichtlijn (EDRL)¹³ beoogt een juridisch kader te creëren om belemmeringen van het vrije dienstenverkeer in de Europese Unie uit de weg te ruimen en op die wijze een echte interne dienstenmarkt tegen 2010 tot stand te brengen.

Deze Europese richtlijn wil de beperkingen op de vrijheid van vestiging verminderen zodat dienstverleners zich makkelijker in een andere lidstaat kunnen vestigen.

Ook wordt met deze richtlijn uitvoering gegeven aan het recht op vrije dienstverlening zoals vervat in het Europees Verdrag.

In deze EDRL is voorzien dat de Europese lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking moeten stellen die moeten toelaten om vóór 28 december 2009 aan de bepalingen van de richtlijn te voldoen.

Om diensten op vlak van arbeidsbemiddeling te kunnen aanbieden moeten bureaus in Vlaanderen - en ook in de twee andere gewesten in België - aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Voor Vlaanderen zijn deze voorwaarden bepaald in het Decreet van 13 april 1999 m.b.t. de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest en het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van dit Decreet.

Wezenlijk hierbij is dat de bureaus - ook buitenlandse - die aan arbeidsbemiddeling willen doen hiertoe een voorafgaande erkenning door de Vlaamse overheid moeten bekomen. Om deze erkenning te bekomen moeten ze aantonen aan bepaalde voorwaarden te voldoen.

In de EDRL zijn bepaalde soorten van diensten uitgesloten uit het toepassingsgebied van de richtlijn wat concreet impliceert dat aanvaard wordt dat de Europese lidstaten voor deze diensten - voor zover dit op een niet-discriminatoire wijze gebeurt - nog bepaalde beperkingen hanteren zoals bijv. het vereisen van een voorafgaande erkenning.

Tot deze diensten behoren o.m. de uitzendactiviteiten.

De overige arbeidsbemiddelingsactiviteiten die geregeld worden door het Vlaams Decreet van 13 april 1999 (cf. werving en selectie ; outplacement ; arbeidsbemiddeling van betaalde sportbeoefenaars ; arbeidsbemiddeling van schouwspelartiesten) ressorteren wel degelijk onder het toepassingsgebied van de EDRL wat impliceert dat de erkenningsregeling zoals ze momenteel in Vlaanderen voor deze diensten wordt toegepast, vanuit de principes vervat in de EDRL niet langer houdbaar is.

Met dit advies beogen de Vlaamse sociale partners hun visie te geven m.b.t. een nieuwe Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling.

Sinds de invoering van een eigen Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling in 1991, zijn de Vlaamse sociale partners steeds zeer nauw betrokken geweest niet enkel bij de conceptie van deze regelgeving maar ook bij de concrete uitvoering ervan. Dit laatste via de betreffende Erkenningscommissies en sinds 2000 via de Adviescommissie Private Arbeidsbemiddeling die in de schoot van de SERV fungeert.

Bij de aanpassing van de Vlaamse erkenningsregeling private arbeidsbemiddeling in functie van de IAO Conventie Nr. 181, hebben de Vlaamse sociale partners een proactieve rol gespeeld. Ze willen deze rol nu

¹³ Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt.

opnieuw opnemen met het oog op de aanpassing van de Vlaamse erkenningsregeling private arbeidsbemiddeling in functie van de Europese Dienstenrichtlijn.

De Vlaamse sociale partners zijn van mening dat deze noodzakelijke aanpassing in functie van de EDRL best kan aangegrepen worden om ook de erkenningsregeling voor uitzendactiviteiten – die op zich niet beïnvloed wordt door de EDRL (cf. supra) – op een aantal punten aan te passen.

De voorgestelde aanpassingen voor de regelgeving inzake uitzendarbeid zijn enerzijds ingegeven vanuit de ervaringen met de concrete toepassing van de huidige regelgeving in de schoot van de Adviescommissie en anderzijds rekening houdend met problemen die reeds vanuit de Europese Commissie werden opgeworpen inzake de toepassing van de erkenningsregelingen inzake uitzendactiviteiten in België. Dit heeft overigens in het wat verdere en recente verleden reeds geleid tot een ingebrekestelling van ons land door de Europese Commissie.

Onder een eerste punt van dit advies schetst de Raad de krachtlijnen voor een nieuwe Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling.

Punt 2. werkt deze krachtlijnen nader uit voor de arbeidsbemiddelingsdiensten die onder het toepassingsgebied van de EDRL vallen.

In punt 3. worden een aantal voorstellen geformuleerd ter aanpassing van de huidige Vlaamse regelgeving inzake uitzendarbeid.

Mede gelet op de toch wel krappe timing voor de aanpassing van de Vlaamse regelgeving terzake – begin volgend jaar moet een in functie van de EDRL aangepaste regelgeving geïmplementeerd zijn – beperkt de Raad zich in dit advies tot de basisprincipes voor een nieuwe Vlaamse regelgeving terzake.

Over de verdere uitwerking van deze basisprincipes, zal de Raad zich verder uitspreken n.a.v. zijn adviezen over een ontwerpdecreet resp. ontwerpbesluit terzake.

9.1.1 KRACHTLIJNEN VOOR EEN NIEUWE VLAAMSE REGELGEVING PRIVATE ARBEIDSBEMIDDELING

- 1.1. Vermits uitzendactiviteiten niet onder het toepassingsgebied van de EDRL ressorteren, is de Raad van mening dat de huidige Vlaamse regelgeving terzake – rekening houdend met de aanpassingen die worden voorgesteld in punt 3. van dit advies – kan behouden worden.

Dit impliceert dus het behoud van een stelsel met voorafgaande erkenning.

Het artikel 2, 2e van de EDRL heeft het over “diensten van uitzendbedrijven”.

Sinds het Decreet van 13 april 1999 kunnen uitzendbureaus in Vlaanderen ook andere diensten dan uitzendactiviteiten aanbieden.

Uit de handleiding van de Europese Commissie bij de EDRL blijkt dat de uitsluiting uit het toepassingsgebied enkel de uitzendactiviteiten betreft. Overige arbeidsbemiddelingsdiensten die door uitzendbureaus worden aangeboden, vallen dus wel degelijk onder het toepassingsgebied van de EDRL.

Er moet hierbij wel op gewezen worden dat ondanks het feit dat de EDRL alsdusdanig niet van toepassing is op uitzendarbeid, de basisbeginselen van vrijheid van vestiging en van dienstverlening, op basis van de artikelen 43 en 47 van het Europees Verdrag, wel van toepassing zijn. De Europese Commissie heeft België in het recente verleden reeds terechtgewezen voor het niet naleven van deze basisbeginselen.

- 1.2. Voor de overige diensten van arbeidsbemiddeling dan uitzendactiviteiten, is de Raad van mening dat het huidige stelsel van voorafgaande erkenning op grond van de vereisten gesteld in de EDRL, niet langer kan gehanteerd worden.

Waar deze beperking door het eisen van een voorafgaande erkenning nog haalbaar lijkt voor de vrijheid van vestiging – omdat kan aangenomen worden dat de “bescherming van de werknemer” ressorteert onder de algemene noemer van dwingende reden van algemeen belang – is dit volgens de Raad niet het geval voor beperkingen aan het beginsel van vrijheid van dienstenverkeer. Beperkingen op het beginsel van vrijheid van dienstenverkeer kunnen volgens de EDRL enkel op grond van volgende vier rechtsgronden : openbare orde ; openbare veiligheid ; milieubescherming en volksgezondheid.

De Raad is van mening dat het aangewezen is dat ook in de nieuwe regeling dezelfde regels worden toegepast voor alle dienstverleners van arbeidsbemiddelingsdiensten dus zowel voor deze die hun diensten vanuit het buitenland aanbieden als voor deze die zich hier komen vestigen. Omdat het – op grond van de EDRL – niet mogelijk lijkt het huidige stelsel van de voorafgaande erkenning te behouden voor de eerste categorie, is de Raad van mening dat het ook niet aangewezen is dit te behouden voor de tweede categorie.

De Raad is evenwel van mening dat het belangrijk is zicht te blijven houden op bureaus die aan arbeidsbemiddeling doen. Niet alleen omwille van de transparantie van de arbeidsbemiddelingsmarkt in Vlaanderen maar ook en vooral omdat toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving in ruime zin veronderstelt dat men weet welke arbeidsbemiddelaars actief zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De Raad pleit voor een stelsel waarbij alle verleners (Belgische zowel als buitenlandse) van bedoelde arbeidsbemiddelingsdiensten – ongeacht of ze zich hier vestigen of niet – verplicht worden zich hier vooraf te laten registreren.

Het is belangrijk dat deze registratie heel snel via elektronische weg kan gebeuren, naar het voorbeeld van het Limosa-systeem.

Van zodra de gevraagde inlichtingen zijn geleverd, zou de dienstverlener een ontvangstbewijs krijgen dat hem toelaat zijn/haar activiteiten uit te oefenen.

Er dient op gewezen dat de vervanging van een stelsel van voorafgaande erkenning door een stelsel van voorafgaande registratie, geenszins impliceert dat de betreffende dienstverleners voor hun activiteiten in Vlaanderen niet meer onderworpen zouden zijn aan de vigerende Vlaamse en Belgische wetgeving.

Onder punt 2. hierna worden de principes van het voorgestelde stelsel van voorafgaande registratie, nader uitgewerkt.

Er dient overigens op gewezen dat sinds het van kracht worden van het Decreet van 13 april 1999 m.b.t. de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, de erkenningsregeling voor arbeidsbemiddeling – met uitzondering van uitzendactiviteiten – de facto reeds in aanzienlijke mate het karakter had van een registratieregeling. Er is momenteel wel formeel een stelsel van voorafgaande erkenning maar de voorwaarden hiertoe werden dusdanig weinig stringent bepaald dat vrijwel elke aanvraag positief wordt geadviseerd.

- 1.3. Wezenlijk objectief van de diverse erkenningsregelingen private arbeidsbemiddeling die tot nog toe in Vlaanderen van kracht waren, was en is nog steeds het waarborgen van de rechten van werkzoekenden.

Ook in een stelsel van registratie moet deze bekommernis voorop staan. Dit impliceert toezicht door de bevoegde inspectiediensten op de naleving van wezenlijke regelgeving cf. bescherming privacy ; non-discriminatie ; arbeidsrecht ; fiscale en sociale verplichtingen ; ...

De gedragscodes zoals voorzien in de huidige Vlaamse erkenningsregeling terzake zijn een goede bundeling van de na te leven regelgeving. De Raad is van mening dat deze gedragscodes in het kader van de voorgestelde registratieregeling alsdusdanig niet zullen kunnen behouden blijven.

De Raad stelt wel voor dat na een screening van deze gedragscodes, de kernprincipes van de na te leven regelgeving ter informatie worden opgenomen op de website van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

- 1.4. De Raad is van mening dat het belangrijk is – uiteraard naar de betrokken dienstverleners toe maar ook naar de Europese Commissie toe – dat het onderscheid inzake regelgeving tussen uitzendarbeid enerzijds en de overige arbeidsbemiddelingsdiensten anderzijds, zeer duidelijk gesteld wordt in de nieuwe Vlaamse regelgeving. Wellicht kan dit het best door twee afzonderlijke decretale regelingen uit te werken.

9.1.2 DE REGISTRATIEREGELING VOOR DIENSTVERLENERS VAN ARBEIDSBEMIDDELINGSDIENSTEN DIE ONDER HET TOEPASSINGSGEBIED VAN DE EDRL VALLEN

- 2.1. Zoals reeds vermeld onder punt 1.2. hiervoor, stelt de Raad voor dat voor bedoelde arbeidsbemiddelingsdiensten het stelsel van voorafgaande erkenning wordt afgeschaft en wordt vervangen door een stelsel van voorafgaande registratie bij het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Deze registratie zal plaatsvinden op een volledig elektronische wijze zodat ze ook vlot voor buitenlandse dienstverleners toegankelijk is.

2.2. Volgende gegevens moeten door de arbeidsbemiddelingsbureaus ter registratie aangeboden worden :

- de naam van de vennootschap of van de natuurlijke persoon die aan arbeidsbemiddeling wil doen ;
- de vennootschapsvorm en de oprichtingsdatum ;
- het adres van de maatschappelijk zetel en, indien van toepassing, het adres van de exploitatiezetel(s) in Vlaanderen of het adres van de natuurlijke persoon ;
- de vormen van arbeidsbemiddeling waarvoor geopteerd wordt ;
- de identificatiegegevens van de persoon/personen die gemachtigd zijn om de vennootschap juridisch te verbinden ;
- het adres waarop de inspectie controle kan doen.

De Raad meent dat het hierbij aangewezen is de geregistreerde bureaus te verplichten om wijzigingen in deze gegevens onmiddellijk ter kennis te brengen van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Deze databank van het Vlaams Subsidieagentschap zal een regelmatige update vragen teneinde overzicht te behouden op de nog bestaande en actieve bureaus. Met het oog daarop acht de Raad een jaarlijkse herbevestiging van de bij de registratie meegedeelde gegevens, aangewezen.

Het is daarbij belangrijk om steeds zicht te behouden op de actieve spelers via een on line-lijst op de site van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

2.3. Bij vastgestelde inbreuken op de relevante wetgeving, kan de registratie worden geschorst of geschrapt.

De Raad stelt voor dat dit slechts kan op advies van een op te richten commissie die paritair is samengesteld (cf. samenstelling huidige Adviescommissie).

De schorsing of schrapping van de registratie kan gebeuren n.a.v. door de bevoegde inspectiediensten vastgestelde inbreuken op de relevante regelgeving, die aan de commissie onder de vorm van een onderzoeksverslag kenbaar worden gemaakt.

Bedoelde commissie heeft in deze ook een initiatiefrecht : ze kan de Afdeling Inspectie vragen de werking van een geregistreerd bureau te onderzoeken.

Vooraleer de commissie de schorsing of schrapping van een registratie kan voorstellen, moet ze de vertegenwoordiger(s) van het betrokken bureau naar behoren uitnodigen voor een hoorzitting.

Het lijkt ook aangewezen een vertegenwoordiger van de Afdeling Inspectie Werk als waarnemer te laten zetelen in deze commissie.

Bureaus waarvan de registratie werd geschrapt wegens het niet naleven van de regelgeving, kunnen binnen een nog nader te bepalen termijn geen nieuwe registratie aanvragen.

2.4. Bij registratie zal aan de bureaus een nummer toegekend worden. In het kader van de transparantie kan de bureaus gevraagd worden dit registratienummer te vermelden op de website, op advertenties, op briefpapier. Deze verplichting dient evenwel op een redelijke wijze te worden toegepast, in de geest van de EDRL.

2.5. De Raad is van mening dat voor de registratie het gelijkwaardigheids- en wederkerigheidsbeginsel kan worden toegepast tussen de gewestelijke regelingen in België.

Dit beginsel is momenteel reeds voorzien in de huidige erkenningsregeling maar wordt in de praktijk niet toegepast.

Concreet zou een dienstverlener die reeds geregistreerd is in bijv. het Waals Gewest zich door eenvoudige aanmelding moeten kunnen laten registreren in Vlaanderen (en uiteraard ook omgekeerd) zonder dat in Vlaanderen opnieuw alle gegevens moeten aangeleverd worden.

Dit veronderstelt uiteraard wel een vlotte uitwisseling van gegevens tussen de gewesten onderling.

De Raad is van mening dat de afspraken terzake best kunnen geformaliseerd worden door het afsluiten van samenwerkingsakkoorden m.b.t. arbeidsbemiddeling.

De toepassing van het gelijkwaardigheids- en wederkerigheidsbeginsel geldt niet voor de schorsing of schrapping van registraties. Wel is het belangrijk dat ook rond deze schorsingen en schrappingen van registraties er een goed georganiseerde informatieuitwisseling tussen de gewesten is, waarvan de concrete modaliteiten best kunnen vastgelegd worden in de af te sluiten samenwerkingsakkoorden.

- 2.6. Zeker in het geval van een registratieregeling is het – met het oog op de bescherming van de rechten van werkzoekenden – van wezenlijk belang dat er een goed georganiseerde en laagdrempelige klachtenprocedure wordt voorzien.

- 2.7. De Raad acht het niet nodig dat geregistreerde bureaus gevraagd worden een activiteitenverslag te leveren.

De Raad stelt wel voor dat – zoals voor de uitzendsector – een protocol wordt afgesloten tussen Federgon en de bevoegde Vlaamse minister met het oog op het ter beschikking stellen van beleidsmatig relevante, collectieve informatie voor de deelsectoren werving en selectie en outplacement.

9.1.3 AANPASSINGEN VAN DE HUIDIGE VLAAMSE REGELGEVING M.B.T. UITZENDACTIVITEITEN

- 3.1. Zoals reeds vermeld onder punt 1.1. hiervoor, is de Raad van mening dat de huidige Vlaamse erkenningsregeling voor uitzendarbeid – met inachtnaam van de hierna voorgestelde aanpassingen – kan behouden blijven vermits uitzendactiviteiten niet ressorteren onder het toepassingsgebied van de EDRL.

Dit impliceert ook het behoud van de drie afzonderlijke erkenningen voor respectievelijk algemene uitzendactiviteiten ; uitzendactiviteiten in de bouwsector (PC 124) en uitzendactiviteiten in de artistieke sector.

De Raad is dus van mening dat het aangewezen is ook voor uitzendactiviteiten in de bouwsector een aparte erkenning te blijven behouden.

Uitzendbedrijven in de bouwsector laten zich vaak registreren als aannemer. Een afzonderlijke erkenning vergemakkelijkt opvolging en controle, ook en vooral met het oog op de bijdragebetaling aan het Fonds voor Bestaanszekerheid in de bouw.

- 3.2. In artikel 3, 1, b van de Europese Richtlijn betreffende uitzendarbeid ¹⁴ wordt onder de notie “uitzendbureau” verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die, overeenkomstig het nationale recht,

¹⁴ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid.

een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding aangaat met uitzendkrachten teneinde deze ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar onder toezicht en leiding van laatstgenoemde onderneming tijdelijk te werken.

In de Vlaamse regelgeving was tot nog toe steeds bepaald dat uitzendactiviteiten enkel kunnen verricht worden onder de vorm van een handelsvennootschap.

Voorname Europese Richtlijn voorziet nu ook uitdrukkelijk de mogelijkheid dat natuurlijke personen uitzendactiviteiten kunnen verrichten.

De Raad is van mening dat er heel wat argumenten zijn om de voorwaarde van de vorm van een handelsvennootschap in de nieuwe regelgeving, te blijven behouden.

In het kader van de sociale bescherming van de uitzendkrachten en om koppelbazerij te vermijden, is het wezenlijk dat een uitzendbedrijf werkt vanuit een handelsvennootschapsstructuur.

Door bovendien de ruime term “handelsvennootschap” te gebruiken laat men de mogelijkheid aan buitenlandse uitzendbedrijven om onder een juridische vennootschapsvorm van hun land van herkomst, te functioneren.

3.3. De Raad stelt volgende aanpassingen voor aan de huidige erkenningsregeling voor uitzendbureaus :

3.3.1. Reeds in april 2002 heeft de Adviescommissie in het kader van haar werkingsverslag voorgesteld de voorwaarden professionele deskundigheid die gelden voor het verrichten van uitzendactiviteiten aan te passen in de zin dat de beroepservaring die in de uitzendsector zelf is verworven meer gehonoreerd zou worden en de vereiste inzake algemene beroepservaring, verstrengd zou worden.

Concreet werd door de Commissie voorgesteld om de voorwaarden professionele deskundigheid voor het verrichten van uitzendactiviteiten in volgende zin aan te passen :

“1^e een beroepservaring hebben op managementniveau in de uitzendsector van ten minste 3 jaren ;

2^e houder zijn van een diploma van universitair onderwijs en een beroepservaring hebben op vlak van personeels- of bedrijfsbeleid van ten minste 10 jaren”.

Hoewel door de bevoegde Vlaamse minister aan de Commissie werd meegedeeld dat hij met de voorgestelde aanpassing akkoord was, werd deze aanpassing nooit doorgevoerd.

De Raad stelt voor dat de door de Adviescommissie voorgestelde aanpassing wordt opgenomen in de nieuwe regelgeving.

3.3.2. In het recente verleden is er in de Adviescommissie betwisting geweest rond de toepassing van artikel 5, 3^e, b van het Decreet van 13 april 1999, wat geleid heeft tot verdeelde adviezen.

Dit artikel bepaalt : “het bureau mag onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, personen bevoegd om de vennootschap of de vereniging te verbinden of te vertegenwoordigen of onder de hoofdaandeelhouders, in zoverre deze laatste in de feiten de bevoegdheden van bestuurder uitoefenen, geen personen hebben die tijdens de periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning of tijdens de duur van de erkenning, herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding zijn geweest op het gebied van de fiscale verplichtingen, de sociale verplichtingen of de wettelijke en reglementaire bepalingen m.b.t. de exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling.”

De Raad stelt voor om deze bepaling in volgende zin te wijzigen : “... geen personen hebben die tijdens de periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning of tijdens de duur van de erkenning, herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding zijn geweest op het gebied van de fiscale verplichtingen, de sociale verplichtingen of de wettelijke en reglementaire bepalingen m.b.t. de exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling, tenzij deze personen het bewijs kunnen leveren dat deze overtreding niet intentioneel is gebeurd”.

Met deze aanpassing wordt dus de intentie tot frauderen ingebracht.

Wezenlijk hierbij is ook dat de bewijslast - concreet via een hoorzitting met de Adviescommissie - bij het uitzendbureau wordt gelegd.

- 3.3.3. Om erkend te kunnen worden moeten uitzendbureaus een volledig volstort maatschappelijk kapitaal van minstens € 30.986 hebben (cf. artikel 8, §1, 2° van het Decreet van 13 april 1999).

De Europese Commissie is van mening dat deze vereiste niet verenigbaar is met artikel 49 van het Europees Verdrag (cf. vrij verkeer van diensten).

De Raad is van mening dat deze voorwaarde kan wegvallen.

De waarborgprocedure bij het Sociaal Fonds van de Uitzendkrachten is belangrijk, een minimum maatschappelijk kapitaal is dat minder.

- 3.3.4. In artikel 9 van het Decreet van 13 april 1999 was initieel de verplichting voorzien dat het bureau de naam moest meedelen van een natuurlijk persoon met woon- of verblijfplaats in België die het bureau tegenover derden kan verbinden.

Op vraag van de Europese Commissie werd deze bepaling in 2003 gewijzigd door te bepalen dat het bureau een administratief adres in Vlaanderen moet meedelen waar de sociale documenten – desgevraagd – ter beschikking kunnen gesteld worden. Hier werd uitdrukkelijk aan toegevoegd dat het bureau eventueel het adres van de betrokken Vlaamse inspectiedienst kan meedelen.

Volgens de Europese Commissie staat de eis om over een adres te beschikken dat verschilt van de plaats waar de diensten worden verricht en waar bepaalde sociale documenten ter beschikking liggen, niet in verhouding met het doel de werknemers te beschermen.

In een schrijven dd. 7 november 2008 aan de Vlaamse vertegenwoordiging bij de EU heeft de toenmalige Vlaamse minister bevoegd voor Werk, de h. F. Vandenbroucke, er op gewezen dat hij het met de zienswijze terzake van de Europese Commissie niet eens is.

Als mogelijk alternatief verwees de Minister in dit schrijven naar een aanpassing van deze bepaling in de zin dat bedoelde documenten ter beschikking worden gehouden op de plaats waar de diensten worden verricht.

De Raad is van mening dat de bevoegde inspectiediensten hoe dan ook ongehinderd hun werk moeten kunnen doen : dit impliceert dat ze de stukken moeten kunnen inkijken op het Vlaams grondgebied.

Het ter beschikking houden van de documenten op de plaats waar de diensten worden verricht, is een correcte oplossing voor zover deze plaats zich in Vlaanderen situeert. Als alternatief kan het adres van de betrokken inspectiedienst voorzien worden. Op die wijze is er een keuzemogelijkheid.

- 3.3.5. Op basis van een protocol dat na het van kracht worden van het Decreet van 13 april 1999 werd afgesloten met de bevoegde Vlaamse minister, levert Federgon jaarlijks voor de uitzendsector collectieve informatie m.b.t. de activiteiten van de bij haar aangesloten leden.

De Raad is van mening dat deze collectieve informatie relevant is vanuit beleidsmatig oogpunt en vraagt dan ook de verderzetting van dit protocolakkoord.

Vanuit het gegeven ook dat tot nog toe op beleidsvlak weinig of niets werd gedaan met de gegevens van de individuele activiteitenverslagen, stelt de Raad voor dat de verplichting tot het individueel leveren van een activiteitenverslag – door de niet-Federgon leden dus – in de nieuwe regelgeving niet meer wordt voorzien.

Voorwaarde hiertoe is evenwel dat – zoals vóór het Decreet van 13 april 1999 het geval was – voor de uitzendbureaus opnieuw de verplichting wordt ingevoerd om, indien zich bepaalde wijzigingen (cf.

adres ; andere bestuurders ; andere eigenaar ; ...) voordoen, deze onmiddellijk aan het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en aan de Adviescommissie moeten gemeld worden.

- 3.3.6. Ook op vlak van de uitvoeringsbepalingen zijn er in het verleden vanuit de Adviescommissie een aantal voorstellen tot aanpassing geweest, meer in het bijzonder dan wat de eigen werking betreft.

Zo was er het voorstel om een vertegenwoordiger van de Afdeling Inspectie Werk (als waarnemer) op te nemen in de Commissie.

Daarnaast was er ook het voorstel om het in de Commissie vereiste quorum om rechtsgeldig te kunnen vergaderen te verminderen van 6 leden tot 4, waarbij de voorwaarde behouden blijft dat zowel de werknemers- als werkgeversdelegatie dienen vertegenwoordigd te zijn.

De Raad stelt voor dat de aanpassing van de Vlaamse regelgeving private arbeidsbemiddeling wordt aangegrepen om ook de onder dit punt van het advies genoemde voorstellen van de Adviescommissie, uit te voeren.

- 3.4. Zoals ook reeds werd voorgesteld voor de registratieregeling (zie punt 2.5. van het advies hiervoor) pleit de Raad ervoor om ook in het kader van de erkenningsregeling voor uitzendbureaus het gelijkwaardigheids- en wederkerigheidsbeginsel tussen de gewestelijke regelingen in België in de praktijk toe te passen.

De concrete modaliteiten hiervoor kunnen ook vastgelegd worden in de gewestelijke samenwerkingsakkoorden m.b.t. arbeidsbemiddeling.