

ingediend op **1544** (2022-2023) – Nr. 1
13 januari 2023 (2022-2023)

Ontwerp van decreet

over de doelgroepvermindering voor personen
zonder recente, duurzame werkervaring

INHOUD

Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet	15
Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	21
Advies van de Raad van State	39
Tekst van het voorontwerp van decreet zoals voorgelegd aan de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens.....	49
Advies van de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens	55
Ontwerp van decreet.....	67

MEMORIE VAN TOELICHTING

Samenvatting

Met dit ontwerp van decreet wordt de basis gelegd voor een nieuwe doelgroepvermindering voor de aanwerving van personen zonder recente, duurzame werkervaring. Deze doelgroepvermindering maakt deel uit van het werkgelegenheidsakkoord dat de Vlaamse Regering met de sociale partners heeft afgesloten en is de uitvoering van het Vlaamse regeerakkoord om een doelgroepvermindering op maat van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in te voeren.

De aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden zal stopgezet worden. De doelgroep van de aanwervingsincentive wordt opgenomen binnen de doelgroepvermindering. Werkgevers zullen in de toekomst deze financiële incentive via hun kwartaalaangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kunnen indienen.

I. ALGEMENE TOELICHTING**A. Situering**

Met het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee', dat de Vlaamse Regering en de sociale partners op 1 juli 2022 afgesloten hebben, werd het engagement voor een nieuwe doelgroepvermindering genomen:

"De Vlaamse Regering en de sociale partners gaan akkoord om de aanwervingsincentive om te vormen en uit te breiden naar een RSZ-korting en dit zowel voor langdurig werkzoekenden als voor andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt. Dit in het kader van een gericht en duurzaam doelgroepenbeleid, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'. De Vlaamse Regering en sociale partners gaan akkoord deze RSZ-korting uit te breiden naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt (inactieven), inclusief zij die geheel of gedeeltelijk terugkeren uit een ziekte- of een ander uitkeringsstelsel (zonder arbeidsovereenkomst). De Vlaamse Regering en de sociale partners evalueren de maatregel 2 jaar na inwerkingtreding."

Hiermee wordt uitvoering gegeven aan een engagement uit het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024:

"Via de doelgroepverminderingen blijven we inzetten op het activeren van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. We blijven de volgende doelgroepen voorzien: jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap. Maar idealiter krijgt iedere werkzoekende die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt en waarbij een RSZ korting of premie een effectief instrument is, een individuele korting op maat. Met dit voor ogen en in overleg met de sociale partners wordt het doelgroepenbeleid zo hervormd ten laatste tegen begin 2021. Ook de premie voor langdurig werkzoekenden wordt in die hervorming meegenomen."

Dit engagement werd ook opgenomen in de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 128/1):

"Naast het gericht maken van de bestaande kortingen willen we met de sociale partners overleggen over een doelgroepenbeleid in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt. Ook de premie voor langdurig werkzoekenden wordt in deze hervorming meegenomen. Transparantie en eenvoud blijven daarbij belangrijk."

De sociale partners hadden in hun advies van 29 november 2021 bij de aanpassingen van de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers en de aanwervingsincentive gevraagd om “doordachte aanpassingen voor deze doelgroep. Dit houdt enerzijds een omvorming in van de aanwervingsincentive naar een RSZ-korting (of doelgroepvermindering) voor langdurig werkzoekenden, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord Alle Hens aan dek. De SERV vraagt ook om deze RSZ-korting uit te breiden naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt. Anderzijds houdt dit degelijke begeleidings- en opleidingsmaatregelen in voor deze werknemers die langdurig niet-actief waren op de arbeidsmarkt.”

B. Inhoud

Probleemstelling en omgevingsanalyse

Vlaanderen formuleert de ambitie om een globale werkzaamheidsgraad van 80 procent (20- tot en met 64-jarigen) te bereiken in 2030. Daartoe worden diverse instrumenten ingezet op het vlak van activering van werkzoekenden en niet-beroepsactieve personen, competentieversterking en het langer aan het werk houden van werknemers. Het Vlaamse doelgroepenbeleid heeft tot doel om werkgevers via een financiële incentive aan te moedigen om bepaalde doelgroepen van werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven en aan het werk te houden.

VDAB (de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) heeft op basis van de data waarover ze beschikt in de werkzoekendendossiers, een analyse uitgevoerd om na te gaan welke kenmerken werkzoekenden¹ hebben die lagere tewerkstellingskansen, en dus een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het AI-model (AI: artificiële intelligentie) van VDAB selecteert langdurige werkloosheid als de eerste variabele om in te schatten of een persoon een grote afstand tot de arbeidsmarkt zal hebben.

Rekening houdend met de beleidsdoelstelling om de activeringsstrategie te verbreden naar niet-beroepsactieve personen wordt geopteerd voor het kenmerk ‘gebrek aan recente, duurzame werkervaring’. Met deze definitie wordt duidelijker voorbijgegaan aan het statuut van een persoon.

Verschillende cijfers en studies ondersteunen de beleidskeuze voor deze doelgroep:

- 1° omdat het effect van deze doelgroepkorting mogelijk positief is: in het evaluatieonderzoek van het doelgroepenbeleid door het HIVA (2020) (HIVA: Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) stelden de onderzoekers vast dat hoewel doelgroepverminderingen op zichzelf weliswaar “geen overweldigend positieve effecten op de uitstroom naar werk” hebben, men toch in specifieke gevallen positieve effecten zag. De onderzoekers stelden vast dat het afschaffen van de (federale) loonkostensubsidies (Activa) voor 45+-werkzoekenden met een werkloosheidsduur van meer dan 6 maanden de uitstroom naar werk van deze groep wel degelijk heeft doen afnemen en ze vermoeden dat dit ook kan gelden voor werkzoekenden van alle leeftijden en een langere werkloosheidsduur;
- 2° omdat langdurig werkzoekenden opvallend minder uitstromen naar werk: de uitstroomgegevens bij VDAB tonen de beperkte tewerkstellingskansen van werkzoekenden die langdurig werkzoekend zijn. Bij wie minder dan 1 jaar werkzoekend is, bedraagt de uitstroom naar werk nog 16,2 procent, bij wie langer dan 2 jaar werkzoekend is, is dit nog amper 3,3 procent. Met het verstrijken van de maanden daalt dus ook de kans op uitstroom naar werk. Het

¹ Met werkzoekenden wordt iedere persoon bedoeld die is ingeschreven bij VDAB (cf. VDAB-besluit, artikel 1, 7°). Zodra niet-beroepsactieve personen zich inschrijven bij VDAB worden ze dus ook als werkzoekende beschouwd.

- kenmerk langdurige werkloosheid verbergt kenmerken van andere kwetsbare groepen maar langdurige werkloosheid versterkt ook de lagere kansen op tewerkstelling. Zo was in 2021 38,8 procent van de zeer langdurig werkzoekenden ouder dan 55 jaar, 51,2 procent was kortgeschoold, 37,3 procent had een arbeidsbeperking en 29 procent was geboren buiten EU28;
- 3° omdat langdurig werkzoekenden minder kansen krijgen van werkgevers:
- a) uit onderzoek van Eva Van Belle e.a. van de UGent (2017) (UGent: Universiteit Gent) blijkt dat recruiters sollicitanten die al lang zonder werk zitten aanzienlijk minder uitnodigen voor sollicitatiegesprekken dan andere sollicitanten met vergelijkbare profielen. De personeelschefs interpreteren een langere periode van werkloosheid als een gebrek aan motivatie om te werken. Ze gaan er ook van uit dat langdurig werkzoekenden al vaak afgewezen werden door andere werkgevers en leiden daaruit af dat zij weinig capaciteiten hebben. Voorts beschouwen ze langdurig werklozen als minder verstandig, minder sociaal vaardig, minder mee met technologie en moeilijker op te leiden;
 - b) uit de analyse van de Dynamische gegevens (Viona-Leerstool Dynamiek van de Arbeidsmarkt, Rapport 2019, 'Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen') kan het belang van werkervaring bij aanwerving afgeleid worden. Ongeveer 56 procent van de nieuw aangeworven werknemers blijkt het vorige kwartaal bij een andere werkgever aan de slag te zijn geweest. Ongeveer 14 procent van de aanwervingen zijn werkzoekenden en nog eens 14 procent zijn niet-beroepsactieven. Bij deze laatste groep gaat het in de meerderheid van de gevallen om rechthebbenden op kinderbijslag, zijnde schoolverlaters die de arbeidsmarkt betreden;
- 4° omdat er nog veel potentieel zit bij de niet-beroepsactieven: iets meer dan een op de vijf Vlamingen tussen 20 en 64 jaar is niet beroepsactief (848.800 personen). Een analyse van de mobiliteit tussen de statuten leert dat de meerderheid van de niet-beroepsactieve personen (85 procent) een jaar later nog steeds niet-beroepsactief is. Iets meer dan 10 procent van de niet-beroepsactieve personen is een jaar later aan de slag. Het gaat om 72.700 personen, waarvan het bij drie op de vier personen om jonge schoolverlaters gaat. Een kleinere groep van niet-beroepsactieve personen (9700) is doorgestroomd naar (vergoede) werkloosheid en geeft dus aan beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt;
- 5° omdat de langdurige werkloosheid toeneemt door de coronacrisis: met elke crisis wordt een toename van de werkloosheid vastgesteld, die zich bij het aantrekken van de arbeidsmarkt ook laat vertalen in een toename van de langdurige werkloosheid. Personen die vanwege de crisis werkzoekend zijn geworden, hebben hogere kansen om uit te stromen naar werk bij het aantrekken van de arbeidsmarkt (last in, first out). De nota van de Commissie Diversiteit met betrekking tot de impact van corona wijst op het risico dat de crisis de ongelijkheid op de arbeidsmarkt, die er al was voor corona, gaat doen toenemen voor personen met een migratieachtergrond of arbeidsbeperking.

Beleidsmaatregelen en doelstelling

Met de nieuwe doelgroepvermindering worden Vlaamse werkgevers gestimuleerd om een persoon aan te werven die op het moment van aanwerven gedurende een periode van 2 jaar geen duurzame werkervaring heeft gehad door in een vermindering van de werkgeversbijdragen te voorzien. De persoon is op het moment van de aanwerving werkzoekend of niet-beroepsactief, gekend bij VDAB.

Deze doelgroepvermindering doet geen afbreuk aan de inspanningen om prioriteit in te zetten op een snelle en duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt. Dit doet VDAB door middel van opleiding, werkplekleren begeleiding en bemiddeling. Wie na deze inspanningen er toch nog niet in slaagt om een duurzame stap op de arbeidsmarkt te zetten, opent het recht op een extra stimulans, de nieuwe doelgroepvermindering.

De aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden is een bestaande financiële incentive die focust op de doelgroep van langdurig werkzoekenden (+ 2 jaar werkzoekend) en niet-beroepsactieve personen. Deze premie maakt het voor werkgevers financieel aantrekkelijker om een werknemer aan te werven, op voorwaarde dat die werknemer tussen 25 en 58 jaar oud is en al minstens twee jaar als niet-werkende werkzoekende is ingeschreven bij VDAB. De premie blijkt niet aantrekkelijk te zijn en weinig bekend. In de praktijk ziet men dan ook dat er weinig gebruikgemaakt wordt van de premie (564 in 2020). Nochtans zijn er voldoende aanwijzingen dat een gerichte financiële incentive voor deze doelgroep relevant is.

Met de omvorming van de aanwervingsincentive naar een doelgroepvermindering wordt de doelgroep van langdurige werkzoekenden en niet-beroepsactieve personen behouden maar wordt het toepassingsgebied verruimd naar alle sectoren. Ook uitzendkantoren zullen van de doelgroepvermindering kunnen gebruikmaken. Uitzendarbeid vormt voor bepaalde bedrijven en sectoren een belangrijk rekruteringskanaal.

Bovendien wordt de strikte focus op duurzame tewerkstelling van de aanwervingsincentive met een contract van onbepaalde duur en het uitbetalen van de premie in twee schijven na drie en twaalf maanden verlaten. De doelgroepvermindering wordt ingebed in het systeem van de multifunctionele aangifte (DmfA: Déclaration multifonctionnelle/multifunctionele Aangifte) van de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en kan voortaan elk kwartaal toegekend worden.

Flankerend aan de nieuwe doelgroepvermindering voorziet VDAB een aanbod van jobcoaching. Dit aanbod staat open voor alle werknemers in het eerste jaar van hun tewerkstelling (dus ook de doelgroep van de doelgroepvermindering).

Impactanalyse

Maatschappelijke impact

Met de doelgroepvermindering wordt aan werkgevers een financiële incentive geboden om personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven. Op deze manier verhogen hun kansen op tewerkstelling en hierdoor verlaagt hun risico op armoede en uitsluiting.

De nieuwe doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring komt naast de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren en de doelgroepvermindering voor oudere werknemers (zittende werknemers en aanwerving van oudere werkzoekenden). Voor laaggeschoolde jongeren en de aanwerving van werkzoekenden ouder dan 58 jaar voorziet de Vlaamse overheid in een vrijstelling van de werkgeversbijdragen gedurende acht kwartalen.

Artikel 353bis/17, dat via artikel 5 van het voorliggende ontwerp van decreet wordt ingeschreven in de programmawet van 24 december 2002 (I), voorziet dat de Vlaamse Regering bepaalt wie als doelgroep, zijnde persoon zonder recente, duurzame werkervaring, moet worden verstaan. De Vlaamse Regering bepaalt ook de leeftijd van de persoon waarvoor een doelgroepvermindering kan worden toegekend.

Budgettaire impact

De uitgaven voor de doelgroepvermindering worden voorzien binnen de middelen die voor de aanwervingsincentive worden voorzien (22.503 keuro VAK en 18.883 keuro VEK (VAK: vastleggingskrediet; VEK: vereffeningskrediet)).

In het uitvoeringsbesluit worden de doelgroep, het forfaitaire bedrag, de duurtijd van de doelgroepvermindering en de loongrens bepaald.

Als op basis van de afbakening van de doelgroep van de aanwervingsincentive een doelgroepvermindering van maximum 1000 euro/kwartaal gedurende 4 kwartalen wordt toegekend en een loongrens van 10.000 euro/kwartaal wordt gehanteerd, komt men op een doelgroep van 5394 vte (vte: voltijdsequivalent/voltijdequivalent). Rekening houdend met de uitstroom naar werk, de te verwachten evolutie, de take-uprate van doelgroepverminderingen enzovoort betekent dit een uitgave van 16,3 miljoen euro op jaarbasis. Deze raming is geen voorafname van de bepalingen uit het uitvoeringsbesluit en zal geüpdatet worden op basis van de paramaters.

Bestuurlijke impact op de lokale en provinciale besturen

Deze wijziging heeft geen impact op de lokale en provinciale besturen. Zij kunnen als werkgever een beroep doen op de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden en zullen een beroep kunnen doen op de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring.

Staatssteun

De doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring richt zich naar alle sectoren en kan als een algemene maatregel beschouwd worden.

Implementatie

Met het ontwerp van decreet wordt de decretale/wettelijke basis voor de nieuwe doelgroepvermindering in de programmawet van 24 december 2002 voorzien. In het uitvoeringsbesluit wordt een verdere afbakening van de het kenmerk 'gebrek aan recente, duurzame werkervaring' gegeven.

VDAB staat in voor de afbakening van de doelgroep. Elke niet-beroepsactieve persoon die zich bij VDAB inschrijft, wordt als een werkzoekende beschouwd. Via zijn persoonlijk bestand kan VDAB een historiek van zijn werkervaring, of in dit geval zijn gebrek aan werkervaring en periodes van inactiviteit, reconstrueren. VDAB is de authentieke bron vanaf het moment van inschrijving. VDAB zal dit dus enkel kunnen voor personen die voldoende lang zijn ingeschreven. Hierbij wordt aan twee jaar of meer gedacht. Deze groep bevat ook segmenten van de vier prioritaire groepen uit het VESOC-engagement (VESOC: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité), bijvoorbeeld:

- op basis van de omzendbrief worden OCMW's (OCMW: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn) aangemoedigd om leefloongerechtigden in te schrijven, tenzij er medische of billijke redenen zijn;
- personen met een RIZIV-uitkering (RIZIV: Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering) kunnen op basis van het samenwerkingsakkoord zijn ingeschreven;
- personen met een tegemoetkoming (IVT (inkomensvervangende tegemoetkoming) en IT (integratietegemoetkoming)) van de FOD Sociale Zekerheid (DG HAN (Directoraat-Generaal Personen met een Handicap)) (FOD: Federale Overheidsdienst);
- huisvrouwen en -mannen kunnen zich vrijwillig inschrijven als niet-werkende werkzoekende om een beroep te doen op de dienstverlening van VDAB en partners.

Als het dus mogelijk is om de historiek samen te stellen van bepaalde personen gedurende de referteperiode van 2 jaar, kan men in aanmerking komen om in deze eerste fase van de uitvoering van de nieuwe maatregel een recht te openen. Via het verbreden van de activeringsstrategie bij VDAB zal die doelgroep groter worden.

Voor duurzame tewerkstelling wordt eraan gedacht om de courante definitie van VDAB te hanteren, namelijk een periode van minstens 3 maanden onafgebroken gewerkt hebben. Elke korte tewerkstelling van maximaal 3 maanden wordt gelijkgesteld aan werkloosheid. Wie dus minder dan 3 maanden aan één stuk werkt (bijvoorbeeld 3 weken werken, 2 weken werkzoekend, 1 week werken enzovoort) wordt niet beschouwd als iemand die duurzaam aan het werk is. Eenmaal iemand wel 3 maanden onafgebroken aan het werk is, wordt dit beschouwd als een duurzame tewerkstelling. Drie maanden tewerkstelling is een courante afbakening bij VDAB die ook in andere maatregelen gehanteerd wordt; zo wordt de werkloosheidsteller van een persoon terug op nul gezet bij een tewerkstelling van drie maanden.

Om de doelgroep mee te nemen die voor de inschrijvingsperiode van VDAB langdurig niet aan het werk was, wordt in een volgende fase in het voorjaar 2023 onderzocht welke gegevens al elektronisch beschikbaar zijn en hoe deze gegevens toegevoegd kunnen worden aan de gegevensstroom (GDPR: General Data Protection Regulation (= algemene verordening gegevensbescherming, AVG)).

VDAB bezorgt de gegevens van de personen die in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering via een gegevensstroom aan de RSZ. Hiervoor kan VDAB gebruikmaken van de gegevensstroom voor doelgroepenbeleid die al de gegevens voor de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren, leerlingen en oudere niet-werkende werkzoekenden bevat. Voor de aanpassing van deze gegevensstroom wordt ook de KSZ (Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid) betrokken.

De RSZ is de federale operator voor het toepassen van de doelgroepverminderingen. Het aanvragen, toekennen en controleren van de doelgroepvermindering is ingebed in de verplichte kwartaalaangifte voor werkgevers. Op deze manier wordt de administratieve drempel voor werkgevers verlaagd.

Zoals bij de andere doelgroepverminderingen wordt voorzien in een monitoring. In het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' wordt een evaluatie na twee jaar afgesproken.

C. Totstandkomingsprocedure

Het voorontwerp van decreet dat op 16 september 2002 een eerste keer principieel werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering, werd onderworpen aan:

- het taal- en wetgevingsadvies nr. 2022-319-D-3P;
- het advies van de Inspectie van Financiën van 25 juli 2022;
- het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, van 16 september 2022.

In het voorliggende ontwerp van decreet werden de volgende adviezen verwerkt:

- het advies van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) van 13 oktober 2022;
- het advies nr. 72.355/1 van de Raad van State van 16 november 2022;
- het advies nr. 2022/117 van de VTC (Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens) van 20 december 2022.

De RSZ wordt als federaal operator nauw betrokken bij de implementatie.

Repliek op de ingewonnen adviezen

Advies van de SERV

Het advies van de SERV werd ontvangen op 13 oktober 2022. De SERV geeft een positief advies over dit ontwerp van decreet en is tevreden dat de Vlaamse Regering snel gevolg geeft aan het engagement uit het regeerakkoord om de

aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden om te vormen naar een RSZ-korting.

De SERV blik in het advies al vooruit naar het ontwerp van uitvoeringsbesluit en de communicatie. Deze aanbevelingen worden meegenomen bij de redactie van het uitvoeringsbesluit en de implementatie van de maatregel. De opvolging van de engagementen uit het VESOC-akkoord gebeurt in nauw overleg met de sociale partners.

De SERV geeft in het advies aan dat het logisch is om de doelgroepvermindering in de eerste fase uit te werken voor de doelgroep van de aanwervingsincentive, zijnde personen van wie VDAB de loopbaanhistoriek kan reconstrueren. Aangezien de ambitie van brede activering verder reikt, vraagt de SERV naar een plan van aanpak voor de identificatie van de ruimere doelgroep, waarbij het belangrijk is om snel te kunnen detecteren dat een persoon niet beschikt over recente, duurzame werkervaring. Dit moet de werkgever zekerheid bieden of iemand een recht op deze doelgroepvermindering opent.

Advies van de Raad van State

Het advies nr. 72.355/1 van de Raad van State werd ontvangen op 16 november 2022. Op basis van dit advies werden wijzigingen aangebracht aan het voorontwerp van decreet dat op 16 september 2022 principieel werd goedgekeurd (VR 2022 1609 DOC.1019).

De Raad van State merkt op dat de nieuwe doelgroepvermindering in beginsel kan beschouwd worden als een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werknemers, waarvoor de gewesten op vlak van het doelgroepenbeleid bevoegd zijn. Ook bij de invulling van het begrip 'personen zonder recente, duurzame werkervaring' moet gewaarborgd worden dat de doelgroepvermindering toegekend wordt in functie van de eigen kenmerken van de werknemers.

De Raad van State merkt op dat het voorontwerp van decreet bepalingen bevat die de verwerking van persoonsgegevens regelen. "Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit en van de Vlaamse toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens moet nog worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in het Vlaams Parlement wordt ingediend." Het voorliggende ontwerp van decreet bevat de nodige bepalingen voor de verwerking van persoonsgegevens en werd voorgelegd voor advies aan de Vlaamse Toezichtcommissie. Aan onderafdeling 17 van de programmawet, die de artikelen voor de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring bevat, worden artikel 353bis/18 tot en met 353bis/20 toegevoegd (zie artikelsgewijze toelichting bij artikel 6 tot en met 8). De Vlaamse Toezichtcommissie is een autonome dienst met rechtspersoonlijkheid en is als toezichthoudende autoriteit voor de verwerking van persoonsgegevens in de zin van artikel 36, lid 4, van de AVG verantwoordelijk voor het toezicht op de toepassing van de AVG door de instanties. Ingevolge artikel 51, lid 1, van de AVG kan immers elke lidstaat een of meer onafhankelijke overheidsinstanties, verantwoordelijk voor het toezicht op de toepassing van deze verordening, oprichten. Sinds de bekendmaking van de aanstelling van de leden van de VTC door de Vlaamse Regering in het Belgisch Staatsblad van 29 maart 2019, is de VTC ingevolge artikel 10/4, §1, van voornoemd decreet bevoegd om hetzij uit eigen beweging, hetzij op verzoek van het Vlaams Parlement of de Vlaamse Regering adviezen te verstrekken omtrent elke aangelegenheid met betrekking tot de verwerkingen van persoonsgegevens. Door het toevoegen van deze bepalingen wordt de nummering van de artikelen in het ontwerp van decreet en de artikelsgewijze toelichting aangepast.

Ten slotte werden de opmerkingen bij de memorie van toelichting en de tekstuele opmerkingen bij het voorontwerp van decreet verwerkt.

Advies van de VTC

Het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens nr. 2022/117 werd ontvangen op 20 december 2022. Aan het ontwerp van decreet werden ingevolge dit advies de onderstaande wijzigingen aangebracht.

Op aanbevelen van de VTC wordt aan de memorie van toelichting de rechtvaardigingsgrond van de verwerkingen toegevoegd.

De VTC meent dat het uitvoeren van een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling verplicht zal zijn. Er zal een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling ingepland worden voor deze maatregel.

Volgens de VTC wordt er niet voldaan aan het principe van minimale gegevensverwerking, wat de bepaling van wat er onder recente, duurzame werkervaring moet worden verstaan, betreft. Dit begrip impliceert evenwel dat het om loopbaangegevens en de inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij VDAB gaat. Aangezien deze gegevens al als te verwerken gegevens werden opgenomen in het ontwerp van decreet, wordt er aan deze opmerking niet tegemoetgekomen.

Een verantwoording van de bewaringstermijn wordt toegevoegd aan de memorie van toelichting.

De VTC merkt op dat het voorontwerp van decreet geen bepalingen bevat over de juistheid van persoonsgegevens en de rechten van de betrokkenen en transparantie. De VTC beveelt aan deze aan het ontwerp van decreet toe te voegen. De verwerkingsverantwoordelijke staat conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens en informeert de betrokkenen vooraf over de verwerking van hun persoonsgegevens conform artikel 13 en 14, AVG en over hun rechten op basis van artikel 15 tot en met 22, AVG. Dit hoeft niet in het ontwerp van decreet te worden opgenomen, aangezien het een verplichting betreft die de AVG zelf oplegt aan elke verwerkingsverantwoordelijke. Ter verduidelijking wordt dit wel opgenomen in de memorie van toelichting.

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Dit ontwerp van decreet regelt een gewestbevoegdheid.

Met de zesde staatshervorming werd het Vlaamse Gewest bevoegd voor financiële incentives aan werkgevers voor de aanwerving van personen die wegens hun kenmerken een achterstand op de arbeidsmarkt kennen. Het Vlaamse Gewest kan hierbij gebruikmaken van het instrument van de doelgroepverminderingen via de federale operator RSZ.

Met de inkanteling van de bevoegdheid van het doelgroepenbeleid in 2016 werd voor aanwervingen vanaf 1 januari 2017 de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden samen met het stelsel tijdelijke werkervaring gelanceerd.

II. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1

Dit decreet regelt een gewestbevoegdheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingsbepalingen

Artikel 2

Het territoriale toepassingsgebied van de Vlaamse doelgroepverminderingen wordt, zoals bij het Waalse en Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, expliciet toegevoegd aan de programmawet. Doelgroepverminderingen kunnen enkel toegekend worden bij de tewerkstelling in een vestiging in het Vlaamse Gewest. Bij buitenlandse werkgevers wordt het toepassingsgebied bepaald door de plaats van tewerkstelling. De toekenning van de doelgroepverminderingen wordt door de RSZ al op deze manier toegepast.

Artikel 3

Aan de bevoegdheden van de Vlaamse Sociale Inspectie voor de doelgroepverminderingen wordt onderafdeling 17 toegevoegd. Deze onderafdeling bevat de decretale/wettelijke basis voor de nieuwe doelgroepvermindering.

Deze opdrachten voor de Vlaamse Sociale Inspectie doen op geen enkele manier afbreuk aan de opdrachten van de inspectie- en controlebevoegdheden van de federale instellingen bevoegd voor de socialezekerheidsbijdragen.

Artikel 4

Met dit artikel wordt onderafdeling 17 toegevoegd aan afdeling 3. Doelgroepverminderingen van de programmawet.

Artikel 5

In onderafdeling 17 wordt een nieuw artikel 353bis/17 ingevoegd, dat de decretale basis vormt voor het toekennen van de nieuwe doelgroepvermindering.

De doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring wordt toegekend aan werkgevers die een persoon aanwerven die minimaal aan al de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° de persoon was de dag voor de indienstneming ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij VDAB;
- 2° het refertekwartaalloon is langer dan de loongrens die de Vlaamse Regering bepaalt. Het refertekwartaalloon is het loon dat een persoon tijdens een kwartaal zou verdienen bij voltijdse en volledige prestaties. Deze loongrens wordt voor alle werknemers op dezelfde manier toegepast. De werkgever kan de doelgroepvermindering enkel krijgen voor werknemers van wie het refertekwartaalloon onder deze loongrens valt. Op deze manier wordt de focus gelegd op de lagere lonen en dus op werkzoekenden en niet-beroepsactieve personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

VDAB is verantwoordelijk voor de afbakening van de doelgroep en bezorgt de gegevens via de gegevensstroom aan de RSZ zodat de doelgroepvermindering tijdens de multifunctionele aangifte kan toegepast worden.

De Vlaamse Regering bepaalt het forfaitaire bedrag en de periode van toekenning van de doelgroepvermindering via het uitvoeringsbesluit.

De Vlaamse Regering bepaalt de doelgroepafbakening. In eerste instantie wordt gedacht aan de doelgroep van de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden, zijnde werkzoekende en niet-beroepsactieve personen die gedurende twee jaar of meer bij VDAB ingeschreven zijn. VDAB kan voor deze personen de historiek van hun loopbaan maken voor de voorbije twee jaar en op basis hiervan bepalen of zij in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering.

De Vlaamse Regering bepaalt ook de leeftijd van de doelgroep die in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering. Bij de aanwervingsincentive gaat het om personen tussen 25 en 58 jaar; deze personen komen niet in aanmerking voor een van de twee bestaande doelgroepverminderingen.

Artikel 6

Dit artikel voegt artikel 353bis/18 in in onderafdeling 17. VDAB treedt op als verwerkingsverantwoordelijke en verwerkt persoonsgegevens in het kader van het beheer van de loopbaangegevens. Deze loopbaangegevens worden gebruikt om te bepalen of een persoon behoort tot de doelgroep van personen zonder recente, duurzame werkervaring.

De verwerking van persoonsgegevens is gerechtvaardigd op grond van een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust (artikel 6, lid 1, c), AVG), wat de verwerking met het elektronisch platform betreft en op grond van een verwerking noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang die aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen waar het dossierbeheer betreft (artikel 6, lid 1, e), AVG).

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

Artikel 7

Dit artikel voegt artikel 353bis/19 toe aan onderafdeling 17 en bevat de gegevens die VDAB aan de RSZ bezorgt voor de toekenning van de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring.

Het gaat om de volgende gegevens:

- 1° het INSZ-nummer (INSZ: identificatienummer van de sociale zekerheid) van de persoon die in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering;
- 2° de naam van de doelgroepvermindering, aangezien via dezelfde gegevensstroom van VDAB naar de RSZ ook gegevens voor de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren en de aanwerving van oudere niet-werkende werkzoekenden worden bezorgd;
- 3° de begin- en einddatum van de periode waarin de persoon voor de werkgever een recht op de doelgroepvermindering opent.

Er is een delegatie aan de Vlaamse Regering om nader te bepalen hoe de rechten die de betrokkene op grond van de AVG heeft, kunnen worden uitgeoefend en voor de raadpleging van gegevensbronnen.

Artikel 8

Dit artikel voegt artikel 353bis/20 toe aan onderafdeling 17 en bevat de bewaringstermijn voor de persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de toekenning van de doelgroepvermindering.

Er werd gekozen voor een bewaringstermijn van tien jaar, rekening houdend met de burgerrechtelijke verjaringstermijn van tien jaar en de termijn van tien jaar die in de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën wordt gehanteerd. Na het beëindigen van een eventuele procedure is het immers nog noodzakelijk de gegevens van de betrokkene gedurende een bepaalde periode te bewaren.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Artikel 9

De aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden zal opgeheven worden. De doelgroep voor de aanwervingsincentive wordt volledig opgenomen in de doelgroep voor de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring.

Artikel 10

Werkgevers zullen vanaf de inwerkingtreding van de doelgroepvermindering niet langer een beroep kunnen doen op de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden. Ze zullen een beroep kunnen doen op de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring.

Werkgevers die voor 1 oktober 2023 al gebruikmaakten van de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden, behouden deze voordelen. Als de werknemer in dienst blijft, zal voor hen de eerste en tweede schijf van de premie worden uitbetaald, zoals voorzien in de regelgeving.

Artikel 11

Het decreet treedt in werking op 1 oktober 2023.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Jo BROUNS

VOORONTWERP VAN DECREET



Ontwerp van decreet over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw 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. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van de programmawet van 24 december 2002 (I)

Art. 2. In de programmawet van 24 december 2002 (I), het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt een artikel 338bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 338bis. Een werkgever kan de doelgroepverminderingen voor een werknemer genieten met toepassing van onderafdeling 2, 3, 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en 17, als die werknemer in een vestigingseenheid werkt die in het Vlaams Gewest ligt.

Als de werkgever niet over een vestigingseenheid in België beschikt, maar een werknemer in België tewerkstelt, zijn de doelgroepverminderingen, vermeld in onderafdeling 2, 3, 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en 17, in afwijking van het eerste lid van toepassing als de werknemer tijdens het betrokken kwartaal hoofdzakelijk in het Vlaams Gewest wordt tewerkgesteld.”.

Art. 3. Artikel 353bis/15 van dezelfde wet, ingevoegd bij het decreet van 4 maart 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 353bis/15. Het toezicht en de controle op de uitvoering onderafdeling 1 tot en met 3, onderafdeling 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en onderafdeling 17, en de

uitvoeringsbesluiten ervan, worden uitgevoerd conform het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.”.

Art. 4. In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt een onderafdeling 17 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Onderafdeling 17. Personen zonder recente, duurzame werkervaring”.

Art. 5. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/17 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/17. De Vlaamse Regering kan een doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring aan de werkgevers, vermeld in artikel 335, toekennen volgens de voorwaarden die ze nader bepaalt.

De tewerkstelling van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring voldoet minimaal aan al de volgende voorwaarden:

- 1° de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is op de dag voor zijn indienstneming ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB als vermeld in artikel 1, eerste lid, 8°, a), van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;
- 2° het refertekwartaalloon van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is lager dan de loongrens die de Vlaamse Regering bepaalt.

De werkgever, vermeld in het eerste lid, kan genieten van het voordeel, vermeld in het eerste lid, als de persoon zonder recente, duurzame werkervaring beschikt over een persoonlijk bestand op het elektronisch platform, vermeld in artikel 22/2, eerste lid, van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding".

De VDAB beheert de loopbaangegevens van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring in het persoonlijk bestand van de persoon op het elektronisch platform.

De Vlaamse Regering bepaalt het forfaitaire bedrag en de periode van toekenning van de doelgroepvermindering.

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder persoon zonder recente, duurzame werkervaring als vermeld in het eerste lid, moet worden verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de leeftijd van de persoon waarvoor een doelgroepvermindering kan worden toegekend.”.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Art. 6. Het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, gewijzigd bij de

besluiten van de Vlaamse Regering van 22 december 2017, 27 maart 2020, 24 april 2020 en 14 januari 2022, wordt opgeheven.

Art. 7. Voor werknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers de voordelen die verbonden zijn aan de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, zoals van kracht op de dag vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

Werkgevers kunnen vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven met de voordelen die verbonden zijn aan de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, zoals van kracht op de dag vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden met het oog op de opheffing, vermeld in artikel 6.

Art. 8. Dit decreet treedt in werking op 1 oktober 2023.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Jo BROUNS

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN



ONTWERP VAN DECREET OVER DE DOELGROEP-
VERMINDERING VOOR PERSONEN ZONDER
RECENTE, DUURZAME WERKERVARING



Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Ontwerp van decreet over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring	
Adviesvrager	Jo Brouns - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw	
Ontvangst adviesvraag	16 september 2022	
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)	
Goedkeuring raad	13 oktober 2022	
Contactpersoon	Sandra Hellings	shellings@serv.be



De heer Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Ellipsgebouw

Koning Albert-II laan 35

1030 Schaarbeek

Decreet doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring

Mijnheer de minister

Op 16 september '22 ontvingen we uw vraag tot advies over het ontwerp van decreet over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring. De SERV geeft een positief advies over dit ontwerpdecreet. De SERV is tevreden dat de Vlaamse regering snel gevolg geeft aan het engagement uit het werkgelegenheidsakkoord om de aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden om te vormen naar een RSZ-korting en uit te breiden naar andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt.

Deze RSZ-korting zal in een eerste fase vooral van toepassing zijn op langdurig werkzoekenden, de groep die al gekend is bij VDAB. De SERV vraagt naar een plan van aanpak voor identificatie van de ruimere doelgroep. Snelle verificatie over (het ontbreken van) recente, duurzame werkervaring is nodig. Dit moet zekerheid geven aan de werkgever over het feit of iemand het recht op deze doelgroepkorting opent.

De SERV onderstreept het belang van kwalitatieve maatregelen, zoals begeleiding en opleiding, met het oog op duurzame tewerkstelling. Een gedegen doelgroepenbeleid bestaat uit een tweeluik: een financiële incentive voor de werkgever én, op vrijwillige basis, jobcoaching van de betrokken persoon en, indien gewenst, diens werkgever. Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers die gebruik kunnen maken van de RSZ-korting systematisch op de hoogte worden gebracht van dit aanbod en van de mogelijkheid (en vrije keuze) hier op in te tekenen.

De SERV blik in dit advies al vooruit naar het ontwerpuitvoeringsbesluit. De SERV staat stil bij de definitie van (het ontbreken van) recente, duurzame tewerkstelling, het belang van coherentie tussen de RSZ-kortingen wat betreft de leeftijdsgrens en de bijzondere situatie van progressieve werkhervatting bij het

stellen van voorwaarden. De SERV pleit voor een permanente monitoring én een externe evaluatie twee jaar na inwerkingtreding van deze maatregel. Tot slot moeten de doelgroepkorting én de jobcoaching goed in de markt worden gezet. Slimme, gerichte en heldere communicatie door VDAB aan werkgevers die hen informeert over het aanbod waar ze recht op hebben en hen attent maakt op de mogelijke bijdrage van begeleiding aan duurzame tewerkstelling, is aanbevelenswaardig om van beide maatregelen een succes te maken.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Hans Maertens
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	28
Advies	30
1. Omvorming aanwervingsincentive naar RSZ-korting goede zaak	30
2. Identificatie van de ruimere doelgroep behoeft plan van aanpak	31
3. Begeleiding als onderdeel van doordacht doelgroepenbeleid voorzien	32
4. Input voor het voorontwerp van besluit	34
4.1 Definitie van geen recente, duurzame tewerkstelling onder de loep nemen	34
4.2 Coherentie RSZ-kortingen wat betreft leeftijdsgrens bewaken	35
4.3 Bijzondere aandacht voor progressieve werkhervatting	35
4.4 Monitoring en evaluatie in BVR opnemen	35
4.5 Instrument goed in de markt zetten	36
Bibliografie	38

Krachtlijnen

De SERV vindt de omvorming van de aanwervingsstimulans langdurig werkzoekenden naar een nieuwe doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring een goede zaak. Al in meerdere adviezen en akkoorden pleitte de SERV hiervoor. De omvorming en uitbreiding maken ook deel uit van het werkgelegenheidsakkoord dat de Vlaamse Regering in 2022 met de sociale partners heeft afgesloten.

De SERV vindt het logisch dat de doelgroepkorting in de eerste fase betrekking heeft op de doelgroep van de aanwervingsstimulans, m.a.w. de langdurig werkzoekenden, die al gekend is bij VDAB. De ambitie van brede activering reikt echter verder: VDAB zal ook andere groepen moeten bereiken. Het is bovendien belangrijk dat VDAB zeer snel de recente en duurzame werkervaring van iemand kan verifiëren. De werkgever moet er bij aanwerving immers zekerheid over hebben of de persoon al dan niet het recht opent op deze doelgroepkorting. De SERV vraagt een operationeel plan en duidelijk tijdspad.

Voor de SERV bestaat een doordacht doelgroepenbeleid gericht op duurzame tewerkstelling uit een tweeluik: een financiële incentive voor de werkgever en begeleiding van/opleiding voor de werknemer. Deze begeleiding of jobcoaching is vrijwillig en ondersteunt de werknemers én de werkgevers die daar nood aan hebben. Zij moeten daarom systematisch op de hoogte worden gebracht van dit aanbod, van de mogelijkheid hierop in te tekenen en de voordelen die het kan bieden. Er is nood aan perspectief over het budget voor jobcoaching. Jobcoaching is immers, in tegenstelling tot de RSZkorting, nog geen structurele maatregel.

De SERV adviseert om goed na te denken over de invulling van “geen recente, duurzame tewerkstelling” o.a. aan de hand van geactualiseerde VDAB-cijfers over langdurig werkzoekenden. Dit om ervoor te zorgen dat de maatregel ten volle bijdraagt aan een verbetering van de tewerkstellingskansen van de betrokken doelgroep. Met het oog op coherentie en eenvoud, bepleit de SERV afstemming met andere maatregelen zoals met de opleidingspremie voor niet-beroepsactieven in knelpuntopleiding.

Het is een logische keuze om deze RSZ-korting toe te kennen aan personen tussen 25 en 58 jaar. Het geheel aan RSZ-kortingen moet wel blijven kloppen: indien één van de drie RSZ-kortingen op dit aspect wijzigt, moeten ook de andere worden aangepast zodat het continuüm volledig afgedekt blijft.

Een bepaald werkvolume, nl. een halftijdse tewerkstelling, is aangewezen. In het kader van progressieve tewerkstelling moet men hiervan kunnen afwijken.

De SERV pleit voor een permanente monitoring van de doelgroepkorting door het departement WSE en/of VDAB en voor een externe evaluatie twee jaar na inwerkingtreding. Deze evaluatie bestudeert het bereik (t.a.v. de potentiële doelgroep die in aanmerking zou kunnen komen) en het effect op tewerkstellingskansen en werkzaamheidsgraad van de beoogde doelgroep en

onderscheiden subgroepen. Ook de positie op de arbeidsmarkt en de verdere loopbaan na afloop van de doelgroepkorting (nl. op 12 maanden en 1 dag) moeten in deze evaluatie worden meegenomen, zoals continuïteit in de tewerkstelling, type contracten en sectoren van tewerkstelling. Het is belangrijk daarbij te bekijken vanuit welke positie ze initieel kwamen en of er al dan niet gebruik werd gemaakt van jobcoaching. Een goede monitoring en evaluatie moeten de juiste input geven om eventuele toekomstige aanpassingen te funderen.

Tot slot is het belangrijk om zowel de doelgroepkorting als de jobcoaching goed in de markt te zetten.

Advies

Het voorliggende ontwerpdecreet legt de decretale basis voor de invoering van een nieuwe doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring. Deze doelgroepvermindering zal in de plaats komen van de bestaande aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden. De Vlaamse regering zal later de afbakening van de doelgroep, het bedrag en de looptijd van de doelgroepvermindering bepalen.

De SERV geeft een positief advies over dit ontwerpdecreet. De SERV vraagt naar een plan van aanpak voor identificatie van de ruimere doelgroep en onderstreept het belang van kwalitatieve maatregelen, zoals begeleiding en jobcoaching, met het oog op de realisatie duurzame tewerkstelling. Beide (RSZ-korting en begeleiding) vormen dus samen een gedegen doelgroepenbeleid.

De SERV blikt in dit advies ook al vooruit naar het ontwerpuitvoeringsbesluit. De SERV staat stil bij de definitie van (het ontbreken van) recente, duurzame tewerkstelling, het belang van coherentie tussen de RSZ-kortingen wat betreft de leeftijdsgrens, bijzondere aandacht voor progressieve werkhervatting bij het stellen van voorwaarden, de monitoring en evaluatie en het in de markt zetten van het instrument.

1. Omvorming aanwervingsincentive naar RSZ-korting goede zaak

De SERV geeft een positief advies over dit ontwerpdecreet om twee redenen.

- Al in meerdere adviezen en akkoorden pleitte de SERV voor een omvorming van de aanwervingsincentive naar een doelgroepvermindering, o.a. omwille van eenvoud en transparantie.¹

¹ Banenpact, Akkoord Vlaamse sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, Boerenbond, Unizo, Voka), Brussel, 21 oktober 2015. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/10150>

SERV, Advies BVR Vlaams doelgroepenbeleid, Brussel 25 april 2016 en Doelgroepenbeleid – afspraken Vlaamse sociale partners, Brussel, 9 maart 2016. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/10408>

SERV, Aanwervingsstimulans: perspectief voor langdurig werkzoekenden, Brussel, 12 december 2016. <https://www.serv.be/node/10919>

SERV, Akkoord Iedereen aan boord, Brussel, 22 juni 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13259>

SERV, Advies beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024, Brussel, 2 december 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13464>

- Deze omvorming maakt ook deel uit van het werkgelegenheidsakkoord dat de Vlaamse Regering in 2022 met de sociale partners heeft afgesloten. De SERV is tevreden dat er door de Vlaamse regering nu gevolg aan dit engagement wordt gegeven.²

De SERV vindt dit een goed adviesdossier. De memorie van toelichting is goed uitgewerkt. Zo wordt de beleidskeuze voor de doelgroep van langdurig werkzoekenden / personen zonder recente, duurzame werkervaring gemotiveerd via wetenschappelijke onderzoek. Bovendien verschaft de memorie al enige info over de elementen van de doelgroepkorting die eigenlijk pas later via een besluit van de Vlaamse regering worden vastgelegd. Dit zorgt voor duidelijkheid en vereenvoudigt de advisering van dit ontwerpdecreet.

2. Identificatie van de ruimere doelgroep behoeft plan van aanpak

Het ontwerpdecreet bepaalt dat de personen zonder recente, duurzame werkervaring zich moeten inschrijven bij VDAB en dat hun persoonlijk bestand in orde moet zijn. Via dit persoonlijk bestand kan VDAB een historiek van hun werkervaring, of in dit geval, hun gebrek aan werkervaring en periodes van inactiviteit, reconstrueren (art.5). Bijgevolg zal de RSZ-korting in eerste instantie betrekking hebben op de doelgroep van de aanwervingsstimulans, m.a.w. de langdurig werkzoekenden die al gekend zijn bij VDAB.

De SERV vindt dit een logische eerste fase. De ambitie van het akkoord gaat echter verder. Maar het blijft voorlopig koffiedik kijken of, hoe en hoe snel VDAB andere groepen kan identificeren om zo effectief een uitbreiding van de doelgroep te realiseren. Het is bovendien belangrijk dat VDAB zeer snel de recente en duurzame werkervaring van iemand bij RSZ/KSZ kan verifiëren. De werkgever moet er bij aanwerving zekerheid over hebben of de persoon al dan niet het recht opent op een doelgroepkorting. In tegenstelling tot bij de andere doelgroepkortingen kan de werkgever dit zelf niet verifiëren. De werkzoekende moet beschikken over een attest of kaart die zekerheid biedt hierover voor de werkgever. Een mogelijk alternatief is dat de werkgever online een check kan doen in "vind een werknemer".

VESOC, VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan de slag - 120 000 mensen extra aan het werk, Brussel, 21 februari 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13646>

VESOC, VESOC-Akkoord Alle hens aan dek, Brussel, 14 december 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/14067>

SERV, Advies aanpassingen doelgroepenbeleid, Brussel, 29 november 2021. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/14715>

SERV, Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee. 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 24 maart 2022. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/15014>

² VESOC, VESOC-Werkgelegenheidsakkoord. Iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 1 juli 2022. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/15171>

Om te voorkomen dat de RSZ-korting tot langdurig werkzoekenden beperkt blijft, vraagt de SERV volgende zaken:

1. Klarheid over de identificatie van de volledige doelgroep: hoe gaat VDAB hen bereiken?
2. Klarheid over de verificatie van de werkervaring: hoe snel kan VDAB de werkervaring identificeren? Hoe snel is de dataflux tussen VDAB en RSZ om deze gegevens te verifiëren? En hoe snel kan VDAB de analyse op elk individueel dossier doen?
3. Zekerheid voor de werkgever over het feit of de persoon het recht op deze doelgroepkorting opent. Hiertoe moet VDAB: (1) de verificatie van de werkervaring snel uitvoeren en (2) onmiddellijk na deze verificatie aan de werkzoekende een attest geven met info over deze werkervaring.
4. Een operationeel plan. VDAB moet als dataregisseur een operationeel plan over de identificatie van de doelgroep en verificatie van de werkervaring uitwerken en voorleggen aan het beleid en de sociale partners;
5. Een duidelijk tijdsplan. Het beleid moet (samen met VDAB) een duidelijk tijdsplan opstellen m.b.t. de volgende fasen. Verder moet het beleid zeker vinger aan de pols houden over de mogelijkheid van het automatisch toekennen van rechten met het oog op eenvoud van het proces.

3. Begeleiding als onderdeel van doordacht doelgroepenbeleid voorzien

Voor de SERV omvat een doordacht doelgroepenbeleid naast de omvorming van de aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden naar een RSZ-korting en een uitbreiding van deze RSZ-korting naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt ook degelijke begeleidings- en opleidingsmaatregelen voor werknemers die langdurig niet-actief waren op de arbeidsmarkt. Het gaat dus om een tweeluik: zowel om een financiële incentive voor de werkgever als om begeleiding van/opleiding voor de betrokken personen. Deze begeleiding is facultatief en vrijwillig. Het SERV-akkoord van 22 juni 2019 omschrijft een gedegen doelgroepenbeleid als volgt: *“Om duurzame tewerkstelling te realiseren, is een meervoudige strategie nodig. Een RSZ-korting of premie voor doelgroepen is een belangrijke maatregel binnen een ruimer doelgroepenbeleid, maar is op zich vaak onvoldoende om een probleem blijvend op te lossen. Een gedegen doelgroepenbeleid zet blijvend in op het versterken van kort- (en midden)geschoolde jongeren, 55+ers en personen met een arbeidshandicap (waar het huidige beleid op focust) én op andere groepen zoals langdurig werkzoekenden en personen met een migratieachtergrond. Een belangrijke doelstelling blijft deze kwetsbare groepen duurzaam in te schakelen op de arbeidsmarkt door degelijke werkervaring op te doen en competenties (verder) te ontwikkelen. Hiervoor zijn blijvend kwalitatieve maatregelen nodig zoals loopbaanondersteuning, vorming en opleiding, jobcoaching bij werkgevers, taalondersteuning, IBO's.”* Deze visie wordt o.a. herhaald in het advies van 29 november 2021 over de aanpassingen van het doelgroepenbeleid: *“Om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt, duurzame tewerkstelling te creëren en de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, stellen de Vlaams sociale partners in consensus – zoals aangegeven in eerdere adviezen en akkoorden – dat er blijvend werk moet worden*

gemaakt van een gedegen doelgroepenbeleid. Een gedegen doelgroepenbeleid omvat een totaalpakket van zowel sterke financiële incentives als kwalitatieve maatregelen om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te houden."

De begeleiding van de werknemer krijgt nu vorm via een aanbod van jobcoaching waarin VDAB, flankerend aan de nieuwe doelgroepvermindering, voorziet. Dit aanbod staat open voor alle werknemers in het eerste jaar van hun tewerkstelling (dus ook voor de doelgroep van de doelgroepvermindering) (MVT pag.5).

Om deze begeleiding of jobcoaching verder vorm te geven, geeft de SERV alvast volgende input:

1. De doelgroep van de RSZ-korting is ook de doelgroep van de jobcoaching. Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers die gebruik kunnen maken van de RSZ-korting ook systematisch op de hoogte worden gebracht van het aanbod en de mogelijkheid hier op in te tekenen.
2. VDAB plant een studieopdracht naar langdurig werkzoekenden (voorgesteld op VIONA-stuurgroep van 19 september 2022). Dit onderzoek moet meer inzicht creëren in het profiel en arbeidspotentieel van langdurig werkzoekenden, de drempels waartegen zij aanlopen en de hefboomen die ingezet kunnen worden om deze drempels te overwinnen. Het project omvat eventueel experimenteerruimte waarin verschillende behandelingen en hun effect worden gecheckt. De SERV adviseert dat:
 - a. de onderzoekers vanuit deze expertise ook worden betrokken bij het mee vormgeven van de jobcoaching;
 - b. te bekijken welke items uit het onderzoek in de toekomst best continu door VDAB worden gemonitord (dit om te voorkomen dat deze onderzoeksopdracht na verloop van tijd zou moeten worden herhaald);
 - c. voort te bouwen op inzichten uit recent onderzoek rond arbeidsmarktpotentieel bij niet-beroepsactieven. Dit om dubbel werk te vermijden.³
3. Meerdere doelgroepen kunnen nood hebben aan begeleiding (langdurig werkzoekenden, langdurig zieken, maatwerkers, leefloners, anderstaligen ...). Er zijn voor elke groep verschillende instrumenten met een begeleidingscomponent. Voor werkgevers is het moeilijk om door de bomen het bos nog te zien. Zij hebben nood aan een eenduidig verhaal inzake begeleiding (wat betreft de financieringssystemen, aanvraagmethodes, ...). De werknemers hebben nood aan kwaliteitsvolle begeleiding op maat. Beide perspectieven moeten worden verzoend binnen één coherente visie en overzichtelijk raamwerk, uitgewerkt vanuit de doelstellingen van het VESOC-werkgelegenheidsakkoord.
4. Deze begeleiding ondersteunt de werknemer én de betrokken werkgevers die daar nood aan hebben. Het gaat immers om een diverse doelgroep; voor diverse problematieken kan dus ook ondersteuning en begeleiding van werkgevers nodig zijn.
5. Jobcoaching moet goed in de markt worden gezet bij werkgevers. Jobcoaching is vrijwillig; finaal beslissen de werkgevers of zij van deze mogelijkheid gebruik willen maken en een

³ VIONA, Het arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven: een vraagzijdebenadering. Idea Consult i.s.m. K.U.Leuven. Dit onderzoek loopt tot 30.09.22. Zie: [Actuele VIONA-projecten | Vlaanderen.be](https://actuele.viona-projecten.vlaanderen.be)

externe organisatie toelaten in hun onderneming. Of zij dit doen, zal niet alleen afhangen van de nood aan begeleiding maar ook van het vertrouwen in deze externe organisatie. Enige keuzevrijheid voor de werkgever over de organisatie waarmee zal worden samengewerkt, kan hiertoe bijdragen. Verder is slimme, gerichte en heldere communicatie door VDAB aan werkgevers die hen informeert over het aanbod waar ze recht op hebben en hen attent maakt op de voordelen van deze begeleiding (bijdrage aan duurzame tewerkstelling) zeker nodig (zie eerste punt van deze opsomming op vorige pagina).

6. De voorziene middelen zijn deze die voor de aanwervingsincentive worden voorzien (22.503 keuro VAK en 18.883 keuro VEK). (o.a. MVT 6). In de gedachtewisseling over het VESOC-werkgelegenheidsakkoord in de Commissie Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie stelde minister Brouns dat er 9 miljoen zou worden voorzien voor jobcoaching. De SERV vraagt dat het BVR volgende zaken verduidelijkt:
 - a. Het budget voor de RSZ-korting en het budget voor de jobcoaching;
 - b. Het aandeel van het budget voor de jobcoaching dat zal worden besteed aan de doelgroep van deze RSZ-korting;
 - c. Het perspectief van het budget voor de jobcoaching/begeleiding. De RSZ-korting is een structurele maatregel. Jobcoaching is dit voorlopig niet.
7. Voor de sociale partners is het kwalitatieve luik (begeleiding en opleiding) een cruciaal onderdeel van het doelgroepenbeleid om duurzame tewerkstelling te realiseren. Ook deze maatregel moet daarom verder worden ontwikkeld, goed in de markt worden gezet (zie ook eerste en vijfde punt van deze opsomming) en op termijn structureel worden uitgebouwd.

4. Input voor het voorontwerp van besluit

4.1 Definitie van geen recente, duurzame tewerkstelling onder de loep nemen

Om het recht op deze RSZ-korting te openen, mag de persoon geen recente, duurzame werkervaring hebben. Voor duurzame tewerkstelling wordt eraan gedacht om de courante definitie van VDAB te hanteren, namelijk een periode van drie maanden onafgebroken, aan een stuk gewerkt. Wie dus minder dan drie maanden aan één stuk werkt (bv. 3 weken werken, 2 weken werkzoekend, 1 week werken), wordt niet aanzien als iemand die duurzaam aan het werk is. Drie maanden tewerkstelling is een courante afbakening bij VDAB die ook in andere maatregelen gehanteerd wordt, zo wordt de werkloosheidsteller van een persoon terug op nul gezet na een tewerkstelling van drie maanden (zie MVT pag. 7).

De SERV gaat er van uit dat er twee jaar wordt terug gekeken; dus geen duurzame werkervaring in de afgelopen twee jaar. Dit is de termijn die in vorige adviezen en akkoorden steeds werd gebruikt.

Uit VDAB-cijfers bleek dat een aanzienlijke groep langdurig werkzoekenden na activering na enkele maanden tewerkstelling terug in de werkloosheid terecht komt. Belangrijk is om stil te staan bij de vraag: wat is het best om te zorgen voor blijvende arbeidsmarktintegratie van deze doelgroep, m.a.w. (her)tewerkstelling van deze doelgroep stimuleren over een voldoende lange periode. Dit gegeven moet in het achterhoofd worden gehouden bij het bepalen van de definitie van “geen duurzame, recente werkervaring” als voorwaarde bij deze RSZ-korting. De SERV vindt de courante afbakening van drie maanden zeker goed voor bv. monitoring en evaluatie, maar adviseert om bij het definiëren van recente en duurzame tewerkstelling voor deze RSZ-korting er toch even afstand van te nemen door het specifieke karakter van deze doelgroep. Mogelijks is er nood aan een ruimere periode van aaneengesloten tewerkstelling (bv. zes maanden) voor het behoud van de resterende korting, dit om volop in te zetten op de tewerkstellingskansen voor de betrokken doelgroep. De SERV adviseert dat het beleid dit door het departement WSE en VDAB laat bekijken, o.a. aan de hand van een actualisatie van de VDAB-cijfers over langdurig werkzoekenden: hoeveel langdurig werkzoekenden komen (hoe snel) terug in de werkloosheid terecht? En heeft dit volgens dep WSE en VDAB een impact op de gehanteerde definitie als voorwaarde voor deze korting? Duurzame tewerkstelling is voor de SERV een belangrijke doelstelling van het doelgroepenbeleid. Verder pleit de SERV voor afstemming in deze met andere maatregelen zoals bv. de opleidingspremie voor niet-beroepsactieven in knelpuntopleiding. Dit met het oog op eenvoud en coherentie.

4.2 Coherentie RSZ-kortingen wat betreft leeftijdsgrens bewaken

Het lijkt de SERV een logische keuze om deze RSZ-korting toe te kennen aan personen tussen 25 en 58 jaar. Dit betekent dat de leeftijdsgrenzen van de aanwervingsincentive worden behouden. Deze personen komen niet in aanmerking voor één van de twee bestaande doelgroepverminderingen, nl. deze voor oudere werkende werknemers en deze voor laaggeschoolde jongeren. Het geheel aan RSZ-kortingen moet wel blijven kloppen. Dit impliceert dat indien één van de drie RSZ-kortingen op dit aspect wordt gewijzigd, de andere ook moeten worden aangepast zodat het continuüm volledig afgedekt blijft.

4.3 Bijzondere aandacht voor progressieve werkhervatting

Bij de aanwervingsstimulans en de overige RSZ-kortingen geldt een minimaal werkvolume als voorwaarde. Ook bij deze RSZ-korting is een bepaald werkvolume, nl. een halftijdse tewerkstelling, aangewezen, maar moet men in het kader van progressieve tewerkstelling hiervan kunnen afwijken.

4.4 Monitoring en evaluatie in BVR opnemen

Er wordt meermaals gewezen op het belang van monitoring en evaluatie van deze maatregel:

1. In het VESOC-werkgelegenheidsakkoord staat dat de Vlaamse Regering en de sociale partners de maatregel 2 jaar na inwerkingtreding zullen evalueren.

2. Ook IF wijst in zijn advies op het belang van een regelmatige evaluatie van deze maatregel: "Gezien de grote uitdagingen van de Vlaamse arbeidsmarkt, zijn inspanningen om meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen zeker van belang. Er dient echter over gewaakt te worden dat de geïnvesteerde middelen voldoende impact veroorzaken. Indien de doelgroepvermindering enkel gebruikt wordt voor mensen die zonder die korting op de sociale bijdragen ook al zouden aangeworven worden, dan is de additionaliteit van deze maatregel miniem, en kost ze alleen maar geld aan de Vlaamse begroting. Het verdient dan ook aanbeveling de maatregel regelmatig door een onafhankelijke instelling te laten evalueren op haar doelmatigheid en kostenefficiëntie."
3. In de memorie van toelichting (pag. 7) wordt het engagement uit het akkoord herhaald (evaluatie na twee jaar inwerkingtreding).
4. In de nota VR wordt gesteld: "We voorzien jaar op jaar een verdere monitoring van het bereik van de maatregelen en de werkzaamheidsgraad voor deze doelgroepen."

De SERV adviseert:

1. Om de wijze waarop de monitoring en evaluatie zal gebeuren, in het BVR op te nemen.
2. Dat het departement WSE en/of VDAB deze maatregel permanent monitoren.
3. Dat er twee jaar na inwerkingtreding een externe evaluatie van deze maatregel is op bereik (t.a.v. de potentiële doelgroep die in aanmerking zou kunnen komen) en effect op tewerkstellingskansen en werkzaamheidsgraad van de beoogde doelgroep alsook van onderscheiden subgroepen. Het gaat dan bv. over onderscheid tussen: (1) gekend bij VDAB/gekend bij andere organisaties/initieel niet-gekend; (2) leefloners/langdurig zieken/langdurig werkzoekenden/leefloners/huismannen en -vrouwen/NEET-jongeren; (3) wel/niet uitzendcontract. Deze externe evaluatie moet volgende vraag kunnen beantwoorden: hoe groot is de potentiële rechtgevendende groep van 'geen recente werkervaring' en hoe groot is het aandeel dat daarvan door VDAB is bereikt, ontsloten en finaal, al dan niet met een RSZ-korting, aan het werk gegaan. Slagen we m.a.w. in de doelstelling van brede activering? Ook de positie op de arbeidsmarkt en de verdere loopbaan na afloop van de doelgroepkorting (nl. op 12 maanden en 1 dag) moeten in deze evaluatie worden meegenomen. Het gaat dan o.a. over de mate van continuïteit in de tewerkstelling, de type contracten en de sectoren van tewerkstelling. Het is belangrijk daarbij te bekijken vanuit welke positie ze initieel kwamen en of er al dan niet gebruik werd gemaakt van jobcoaching.
4. Het flankerend beleid, waaronder de mate waarin werkgevers beroep doen op jobcoaching voor hun werknemers, maakt dus ook deel uit van de monitoring en evaluatie.

Een goede monitoring en evaluatie moeten m.a.w. de juiste input geven om eventuele toekomstige aanpassingen te funderen.

4.5 Instrument goed in de markt zetten

De aanwervingsstimulans werkte niet goed. De aanwervingsstimulans was niet aantrekkelijk en onvoldoende gekend bij werkgevers en werkzoekenden (MVT pag.5). Het is belangrijk hieruit lessen te trekken. Zo is het voor de werkgever belangrijk om snel te weten wie in aanmerking komt voor deze doelgroepkorting. VDAB moet bij de werkzoekende ook actief promoten om info over

het openen op een recht op doelgroepkorting en de mogelijkheid van jobcoaching mee te nemen in het sollicitatiegesprek.

Bibliografie

SERV, Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee. 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 24 maart 2022. Opgehaald van de SERV via

<https://www.serv.be/node/15014>

SERV, Advies aanpassingen doelgroepenbeleid, Brussel, 29 november 2021. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/14715>

SERV, Advies beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024, Brussel, 2 december 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13464>

SERV, Akkoord Iedereen aan boord, Brussel, 22 juni 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13259>

SERV, Aanwervingsstimulans: perspectief voor langdurig werkzoekenden, Brussel, 12 december 2016. <https://www.serv.be/node/10919>

SERV, Advies BVR Vlaams doelgroepenbeleid, Brussel 25 april 2016 en Doelgroepenbeleid – afspraken Vlaamse sociale partners, Brussel, 9 maart 2016. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/10408>

VESOC, VESOC-Werkgelegenheidsakkoord. Iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 1 juli 2022. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/15171>

VESOC, VESOC-Akkoord Alle hens aan dek, Brussel, 14 december 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/14067>

VESOC, VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan de slag - 120 000 mensen extra aan het werk, Brussel, 21 februari 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13646>

Vlaamse sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, Boerenbond, Unizo, Voka), Akkoord Banenpact, Brussel, 21 oktober 2015. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/10150>

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE



RAAD VAN STATE afdeling Wetgeving

advies 72.355/1
van 16 november 2022

over

een voorontwerp van decreet ‘over de doelgroepvermindering
voor personen zonder recente, duurzame werkervaring’

Op 14 oktober 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet ‘over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 10 november 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPs en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 16 november 2022.

*

1. 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 rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van decreet strekt tot invoering van een doelgroepvermindering aan werkgevers voor de tewerkstelling van personen zonder recente, duurzame werkervaring. Daartoe wordt in de programmawet (I) van 24 december 2002 een nieuw artikel 353bis/17 ingevoegd, dat de nadere uitwerking van die doelgroepvermindering aan de Vlaamse Regering opdraagt (artikel 5 van het voorontwerp).

In diezelfde wet worden enkele andere wijzigingen aangebracht met betrekking tot de doelgroepverminderingen (artikel 2 tot 4).

Het voorontwerp strekt tevens tot opheffing van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 ‘tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden’ (artikel 6) en bevat ter zake een overgangsregeling (artikel 7).

Het aan te nemen decreet treedt in werking op 1 oktober 2023 (artikel 8).

BEVOEGDHEID

3. Met de ontworpen regeling wordt een nieuwe doelgroepvermindering ingevoerd, wat de werkgeversbijdragen betreft.

De ontworpen doelgroepvermindering kan in beginsel² worden beschouwd als een van “de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werknemers” waarvoor de gewesten op grond van artikel 6, § 1, IX, 7°, a), van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’ (BWHI) op het vlak van het doelgroepenbeleid bevoegd zijn.

¹ Aangezien het gaat om een voorontwerp van decreet wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² Krachtens het ontworpen artikel 353bis/17, zesde lid, van de programmawet (I) van 24 december 2002 bepaalt de Vlaamse Regering “wat onder persoon zonder recente, duurzame werkervaring (...) moet worden verstaan”. Vanzelfsprekend moet ook bij de invulling van dit begrip worden gewaarborgd dat de doelgroepvermindering wordt toegekend in functie van de eigen kenmerken van de werknemers en, bijvoorbeeld, niet in functie van de activiteitensector van de werkgever.

VORMVEREISTEN

4.1. Het voorontwerp bevat bepalingen die de verwerking van persoonsgegevens regelen.

Krachtens het ontworpen artikel 353*bis*/17, derde lid, van de programmawet (I) van 24 december 2002 (artikel 5 van het voorontwerp) kan de werkgever de ontworpen doelgroepvermindering enkel genieten “als de persoon zonder recente, duurzame werkervaring beschikt over een persoonlijk bestand op het elektronisch platform, vermeld in artikel 22/2, eerste lid, van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap ‘Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding’”. Het beschikken over dergelijk persoonlijk bestand op het elektronisch platform wordt in de ontworpen regeling bijgevolg als een uitdrukkelijke voorwaarde gesteld om recht te geven op de doelgroepvermindering.³

Het vierde lid van dat ontworpen artikel bepaalt voorts dat de VDAB de loopbaangegevens van de betrokken personen in hun persoonlijk bestand op dat elektronisch platform beheert.⁴

Daarnaast veronderstelt de toepassing van de ontworpen bepaling ook de uitwisseling van persoonsgegevens met de bevoegde federale administratieve en technische operatoren, zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 7°, a), vijfde lid, BWHI.

4.2. Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 ‘betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)’, gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking.

4.3. Uit het aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, voorgelegde dossier blijkt niet dat over de ontworpen regeling het advies werd gevraagd van de Gegevensbeschermingsautoriteit, noch van de Vlaamse toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens.⁵ Naar het zeggen van de gemachtigde werd niet om advies verzocht.

³ Artikel 22/2 van het decreet van 7 mei 2004 bepaalt dat “de VDAB een elektronisch platform [beheert] waarop elk individu relevante gegevens over zijn opleidingen, ervaringen, competenties, aspiraties, interesses en loopbaan in een persoonlijk bestand kan verwerken en van daaruit nieuwe ontwikkelings- en loopbaanacties kan ondernemen en de resultaten ervan opslaan”. Krachtens het tweede lid van die bepaling heeft echter “[e]lk individu (...) de keuze om al dan niet een persoonlijk bestand op het elektronische platform aan te leggen”.

⁴ Daarbij is het niet op het eerste gezicht duidelijk in welke mate deze bepaling afwijkt van of een aanvulling vormt op artikel 22/5 van het decreet van 7 mei 2004.

⁵ Gelet op wat de Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft uiteengezet in advies 61.267/2/AV van 27 juni 2017 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 3 december 2017 ‘tot oprichting van de

Bijgevolg is er, wat artikel 5 van het voorontwerp betreft, niet voldaan aan het voormelde vormvereiste. Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit en van de Vlaamse toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens moet nog worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in het Vlaams Parlement wordt ingediend.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

5. Er is vanaf artikel 6 van het voorontwerp een gebrek aan overeenstemming tussen de tekst van het voorontwerp en de memorie van toelichting. Bovendien bestaat er een inhoudelijke discrepantie tussen artikel 8 van het voorontwerp, dat bepaalt dat het decreet in werking treedt op 1 oktober 2023, en de memorie van toelichting bij artikel 7 (lees: 8) van het voorontwerp waar gesteld wordt dat de Vlaamse Regering voor iedere bepaling van het decreet de datum van inwerkingtreding bepaalt. Dit gebrek aan overeenstemming dient te worden verholpen.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 3

6. In het ontworpen artikel 353*bis*/15 schrijve men “de uitvoering van onderafdeling 1 (...)” in de plaats van “de uitvoering onderafdeling 1 (...)”.

Artikel 5

7.1. Zoals *sub* 4.1 is opgemerkt, regelt de ontworpen bepaling de verwerking van persoonsgegevens.

Krachtens artikel 22 van de Grondwet geldt voor elke verwerking van persoonsgegevens en, meer in het algemeen, voor elke inmenging in het recht op het privéleven, dat het formeel legaliteitsbeginsel dient te worden nageleefd. Doordat artikel 22 van de Grondwet aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voorbehoudt om vast te stellen in welke gevallen en onder welke voorwaarden afbreuk kan worden gedaan aan het recht op eerbiediging van het privéleven, waarborgt het aan elke burger dat geen enkele inmenging in dat recht kan plaatsvinden dan krachtens regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering. Een delegatie aan een andere macht is evenwel niet in strijd met het wettelijkheidsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en

Gegevensbeschermingsautoriteit’ (*Parl.St.* Kamer 2016-17, nr. 54-2648/001, 103-132), zou in dit geval een advies van alleen de Vlaamse toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens niet kunnen volstaan.

betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de “essentiële elementen” voorafgaandelijk door de wetgever vastgesteld zijn.⁶

Bijgevolg moeten de ‘essentiële elementen’ van de verwerking van persoonsgegevens in het decreet zelf worden vastgelegd. In dat verband zijn de Raad van State, afdeling Wetgeving, en het Grondwettelijk Hof van oordeel dat ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel ‘essentiële elementen’ uitmaken: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.⁷

7.2. In de artikelen 4/1 en 22/1 tot 22/9 van het decreet van 7 mei 2004 worden reeds bepaalde elementen inzake de verwerking van persoonsgegevens door de VDAB geregeld.

Over de uitwisseling van persoonsgegevens tussen de VDAB en de bevoegde federale administratieve en technische operatoren, zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 7°, a), vijfde lid, BWHI, verklaarde de gemachtigde bovendien:

“Het ontworpen artikel 353bis/17, derde lid stelt dat het beschikken over een persoonlijk bestand op het elektronisch platform een voorwaarde is om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering. Artikel 4/1 van het VDAB-decreet van 7 mei 2004 bepaalt dat VDAB persoonsgegevens van werkzoekenden en iedere persoon op beroepsactieve leeftijd verwerkt om hun duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt te verzekeren en te bevorderen. In die zin lijkt het ons logisch dat VDAB de gegevens van personen die potentieel in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering aan RSZ bezorgt. Door werkgevers een financiële incentive te geven om deze personen aan te werven wensen we hun achtergestelde positie op de arbeidsmarkt weg te werken. Het bezorgen van de gegevens aan RSZ past ons inziens ook in de taken die VDAB als activeringsregisseur heeft (Artikel 5 §1/1, 12° a) en d)). RSZ werd immers via de BWHI aangeduid als federale operator voor het toekennen van doelgroepverminderingen (BWHI artikel 6, §1, IX, 7°) en kan gezien worden als een actor vermeld in artikel 5 §1/1, 12° d) van het VDAB-decreet (...)”.

Artikel 5, § 1/1, 12°, d), van het decreet van 7 mei 2004 bepaalt inderdaad dat de VDAB de betrokken gegevens ook uitwisselt met actoren en partners die nodig zijn om de doelstelling, vermeld in punt a), te bereiken.

Noch het decreet van 7 mei 2004, noch de ontworpen bepaling lijken echter de maximumtermijn voor het bewaren van de betrokken persoonsgegevens te regelen. Voor zover dit niet elders decretaal geregeld wordt, dient het voorontwerp derhalve nog te worden vervolledigd wat de maximumtermijn voor het bewaren van de persoonsgegevens betreft.

⁶ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof: zie inzonderheid GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.16.1; GwH 20 februari 2020, nr. 27/2020, B.17.

⁷ Adv.RvS 68.936/AV, *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-1951/001, 119 (opmerking 101). Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1; GwH 22 september 2022, nr. 110/2022, B.11.2.

Artikel 7

8. Artikel 7, derde lid, van het voorontwerp bepaalt dat de Vlaamse Regering aanvullende voorwaarden kan bepalen voor de beperking van de toekenning van de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden met het oog op de opheffing, vermeld in artikel 6.

Het verdient aanbeveling om in de memorie van toelichting te verduidelijken wat precies wordt beoogd met deze delegatie aan de Vlaamse Regering en om desgevallend ook de inwerkingtreding van deze bepaling erop af te stemmen.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME

TEKST VAN HET VOORONTWERP VAN DECREET
ZOALS VOORGELEGD AAN DE VLAAMSE TOEZICHTCOMMISSIE
VOOR DE VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS



Ontwerp van decreet over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw 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. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van de programmawet van 24 december 2002 (I)

Art. 2. In de programmawet van 24 december 2002 (I), het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt een artikel 338bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 338bis. Een werkgever kan de doelgroepverminderingen voor een werknemer genieten met toepassing van onderafdeling 2, 3, 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en 17, als die werknemer in een vestigingseenheid werkt die in het Vlaams Gewest ligt.

Als de werkgever niet over een vestigingseenheid in België beschikt, maar een werknemer in België tewerkstelt, zijn de doelgroepverminderingen, vermeld in onderafdeling 2, 3, 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en 17, in afwijking van het eerste lid van toepassing als de werknemer tijdens het betrokken kwartaal hoofdzakelijk in het Vlaams Gewest wordt tewerkgesteld.”.

Art. 3. Artikel 353bis/15 van dezelfde wet, ingevoegd bij het decreet van 4 maart 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 353bis/15. Het toezicht en de controle op de uitvoering van onderafdeling 1 tot en met 3, onderafdeling 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en onderafdeling 17, en

de uitvoeringsbesluiten ervan, worden uitgevoerd conform het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.”.

Art. 4. In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt een onderafdeling 17 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Onderafdeling 17. Personen zonder recente, duurzame werkervaring”.

Art. 5. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/17 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/17. De Vlaamse Regering kan een doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring aan de werkgevers, vermeld in artikel 335, toekennen volgens de voorwaarden die ze nader bepaalt.

De tewerkstelling van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring voldoet minimaal aan al de volgende voorwaarden:

- 1° de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is op de dag voor zijn indienstneming ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB als vermeld in artikel 1, eerste lid, 8°, a), van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;
- 2° het refertekwartaalloon van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is lager dan de loongrens die de Vlaamse Regering bepaalt.

De werkgever, vermeld in het eerste lid, kan genieten van het voordeel, vermeld in het eerste lid, als de persoon zonder recente, duurzame werkervaring beschikt over een persoonlijk bestand op het elektronisch platform, vermeld in artikel 22/2, eerste lid, van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap “Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding”, hierna VDAB te noemen.

De VDAB beheert de loopbaangegevens van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring in het persoonlijk bestand van de persoon op het elektronisch platform.

De Vlaamse Regering bepaalt het forfaitaire bedrag en de periode van toekenning van de doelgroepvermindering.

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder persoon zonder recente, duurzame werkervaring als vermeld in het eerste lid, moet worden verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de leeftijd van de persoon waarvoor een doelgroepvermindering kan worden toegekend.”.

Art. 6. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/18 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/18. De VDAB treedt op als de verwerkingsverantwoordelijke van persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 4, 7), van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), hierna de algemene verordening gegevensbescherming te noemen, voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het beheer van de loopbaangegevens op het elektronisch platform, vermeld in artikel 353bis/17, vierde lid en de toekenning van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17.”.

Art. 7. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/19 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/19. De VDAB bezorgt in het kader van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17, de volgende gegevens via elektronische weg aan de instelling die belast is met de inning en de invordering van de socialezekerheidsbijdragen:

- 1° het INSZ-nummer van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring;
- 2° de naam van de doelgroepvermindering;
- 3° de begin- en einddatum van de periode waarin de persoon zonder recente, duurzame werkervaring recht geeft op de doelgroepvermindering, opdat de instelling op een geautomatiseerde manier het recht op de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring kan beoordelen.”.

Art. 8. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/20 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/20. Met behoud van de toepassing van de noodzakelijke bewaring van de persoonsgegevens voor de latere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, voor wetenschappelijk of historisch onderzoek of voor statistische doeleinden, vermeld in artikel 89 van de algemene verordening gegevensbescherming, worden de persoonsgegevens, bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de toekenning van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17 met een maximale bewaartermijn die niet meer mag bedragen dan tien jaar na de verjaring van alle vorderingen die tot de bevoegdheid van de verwerkingsverantwoordelijke behoren, en in voorkomend geval, de definitieve beëindiging van de gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke procedures en beroepen die voortvloeien uit de verwerking van die gegevens.”.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Art. 9. Het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 december 2017, 27 maart 2020, 24 april 2020 en 14 januari 2022, wordt opgeheven.

Art. 10. Voor werknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers de voordelen die verbonden zijn aan de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, zoals van kracht op de dag vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

Werkgevers kunnen vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven met de voordelen die verbonden zijn aan de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, zoals van kracht op de dag vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden met het oog op de opheffing, vermeld in artikel 6.

Art. 11. Dit decreet treedt in werking op 1 oktober 2023.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Jo BROUNS

ADVIES VAN DE VLAAMSE TOEZICHTCOMMISSIE
VOOR DE VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS



Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens

Advies wetgeving VTC nr. 2022/117 van december 2022

(zie datum ondertekening)

over

tekst	ontwerp van decreet
van	van de Vlaamse Regering
titel	voor een RSZ-korting voor mensen zonder duurzame werkervaring
roepnaam	(decreet RSZ-korting werkervaring)
datum	zoals principieel goedgekeurd op 16 september 2022

De Vlaamse Toezichtcommissie (hierna "de VTC");

Gelet op het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer (hierna: "het e-govdecreet"), inzonderheid artikel 10/4, §1;

Gelet op de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (hierna AVG), inzonderheid artikel 36, 4, artikel 57, 1, c) en artikel 58, 3;

Gelet op de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (hierna "WVG");

Gelet op het verzoek om advies bij hoogdringendheid van de heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw van 15 december 2022, ontvangen door de VTC op 15 december 2022;

Gelet op de behandeling in een schriftelijke procedure;

Brengt op het volgend advies uit:

I. VOORWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. De Vlaamse minister bevoegd voor Werk (hierna "de adviesvrager") verzocht om het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie (hierna "VTC") over een ontwerp van decreet *voor een RSZ-korting voor mensen zonder duurzame werkervaring* (hierna "het Ontwerp"), voor wat de artikelen 5 tot en met 8 betreft.
2. Het advies wordt gevraagd bij hoogdringendheid die verantwoord wordt als volgt : er is een dringende noodzaak om een solide juridische basis voor de werking van de IT-toepassingen, het nakomen van het engagement uit het VESOC-

akkoord en het tegengaan van onderbenutting van de aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden. Het engagement dat werd opgenomen is om tegen 1 oktober 2023 de RSZ-korting operationeel te hebben. Om dit te operationaliseren vraagt de RSZ een termijn van ongeveer 1 jaar. De Raad van State adviseert nu om het advies van de VTC aan te vragen, wat oorspronkelijk niet gebeurd was omdat er verkeerdelijk uitgegaan werd van de bestaande samenwerking tussen de VDAB en RSZ.

3. Aangezien de adviesbevoegdheid van de VTC op grond van artikel 10/4, § 1 van het e-govdecreet betrekking heeft op de verwerkingen van persoonsgegevens, is haar adviesverlening hiertoe beperkt.

Context

4. Met het Ontwerp wordt de basis gelegd voor een **nieuwe doelgroepvermindering voor de aanwerving van personen zonder recente, duurzame werkervaring**. Deze doelgroepvermindering maakt deel uit van het werkgelegenheidsakkoord dat de Vlaamse Regering met de sociale partners heeft afgesloten en is de uitvoering van het regeerakkoord om een doelgroepvermindering op maat van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in te voeren.
5. De aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden zal stopgezet worden. De doelgroep van de aanwervingsincentive wordt opgenomen binnen de doelgroepvermindering. Werkgevers zullen in de toekomst deze financiële incentive via hun kwartaalaangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kunnen indienen.
6. De volgende bepalingen van het Ontwerp hebben betrekking op de verwerking van persoonsgegevens :

Art. 5.

“In dezelfde wet¹, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/17 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/17. De Vlaamse Regering kan een doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring aan de werkgevers, vermeld in artikel 335, toekennen volgens de voorwaarden die ze nader bepaalt.

De tewerkstelling van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring voldoet minimaal aan al de volgende voorwaarden:

- 1° *de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is op de dag voor zijn indienstneming ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB als vermeld in artikel 1, eerste lid, 8°, a), van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;*
- 2° *het refertekwartaalloon van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is lager dan de loongrens die de Vlaamse Regering bepaalt.*

De werkgever, vermeld in het eerste lid, kan genieten van het voordeel, vermeld in het eerste lid, als de persoon zonder recente, duurzame werkervaring beschikt over een persoonlijk bestand op het elektronisch platform, vermeld in artikel 22/2, eerste lid, van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", hierna VDAB te noemen.

De VDAB beheert de loopbaangegevens van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring in het persoonlijk bestand van de persoon op het elektronisch platform.

De Vlaamse Regering bepaalt het forfaitaire bedrag en de periode van toekenning van de doelgroepvermindering.

¹ de programmawet van 24 december 2002 (I)

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder persoon zonder recente, duurzame werkervaring als vermeld in het eerste lid, moet worden verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de leeftijd van de persoon waarvoor een doelgroepvermindering kan worden toegekend.”.

Art. 6.

“In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/18 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/18. De VDAB treedt op als de verwerkingsverantwoordelijke van persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 4, 7), van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), hierna de algemene verordening gegevensbescherming te noemen, voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het beheer van de loopbaangegevens op het elektronisch platform, vermeld in artikel 353bis/17, vierde lid en de toekenning van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17.”.

Art. 7.

“In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/19 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/19. De VDAB bezorgt in het kader van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17, de volgende gegevens via elektronische weg aan de instelling die belast is met de inning en de invordering van de socialezekerheidsbijdragen:

- 1° het INSZ-nummer van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring;*
- 2° de naam van de doelgroepvermindering;*
- 3° de begin- en einddatum van de periode waarin de persoon zonder recente, duurzame werkervaring recht geeft op de doelgroepvermindering, opdat de instelling op een geautomatiseerde manier het recht op de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring kan beoordelen.”.*

Art. 8.

“In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/20 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/20. Met behoud van de toepassing van de noodzakelijke bewaring van de persoonsgegevens voor de latere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, voor wetenschappelijk of historisch onderzoek of voor statistische doeleinden, vermeld in artikel 89 van de algemene verordening gegevensbescherming, worden de persoonsgegevens, bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de toekenning van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17 met een maximale bewaartermijn die niet meer mag bedragen dan tien jaar na de verjaring van alle vorderingen die tot de bevoegdheid van de verwerkingsverantwoordelijke behoren, en in voorkomend geval, de definitieve beëindiging van de gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke procedures en beroepen die voortvloeien uit de verwerking van die gegevens.”.

II. ONDERZOEK VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. Voorafgaande toelichting

7. De VTC stelt vast dat de personen van wie gegevens worden verzameld en uitgewisseld de volgende zijn: persoon zonder recente, duurzame werkervaring en dat het minstens de volgende gegevens betreft: identificatie- en contactgegevens, loopbaangegevens, leeftijd.
8. Het betreft informatie over natuurlijke personen met onder meer identificatiegegevens en dus gaat het om de verwerking van informatie over geïdentificeerde natuurlijke personen, zijnde persoonsgegevens zoals bedoeld in de AVG. De VTC gaat daarom na in hoeverre het Ontwerp en de bestaande decreten in lijn liggen met de principes van het gegevensbeschermingsrecht.

2. Kwaliteit van de regelgevende grondslag

9. Het komt de stellers van het Ontwerp toe om erover te waken dat – en dit ook voor de bestaande wet- en regelgeving – elke verwerking die in onderhavige context zal plaatsvinden een rechtvaardigingsgrond vindt in artikel 6 AVG.
10. De VTC meent dat er sprake is van een verwerking noodzakelijk om te voldoen aan **een wettelijke verplichting** die op de verwerkingsverantwoordelijke rust (art. 6, lid 1, c), AVG)² voor wat de verwerking met het elektronisch platform betreft en een verwerking noodzakelijk voor de **vervulling van een taak van algemeen belang** die aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen waar het dossierbeheer betreft (artikel 6, lid 1, e), AVG).
11. De VTC beveelt aan de rechtvaardigingsgrond toe te voegen aan het Ontwerp, minstens in de memorie van toelichting.
12. De VTC wenst in herinnering te brengen dat elke overheidsinmenging in de bescherming van de persoonlijke levenssfeer zoals gewaarborgd door artikel 8 van het EVRM, artikel 7 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie samengelezen met artikel 52.1 van het Handvest en artikel 22 van de Grondwet moet worden voorgeschreven in 'voldoende precieze wettelijke bepaling' die beantwoordt aan een dwingende maatschappelijke behoefte en evenredig is met de nagestreefde doelstelling. In een dergelijke precieze wettelijke bepaling moeten de essentiële elementen³ van de met de overheidsinmenging gepaard gaande verwerkingen van persoonsgegevens omschreven zijn.⁴

² “c) de verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust;”

³ Artikel 6, AVG vermeldt de volgende elementen:

- het doel van de verwerking;
- de types of categorieën van te verwerken persoonsgegevens; Deze gegevens moeten bovendien beperkt zijn tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt („minimale gegevensverwerking”)³;
- de betrokkenen;
- de entiteiten waaraan en doeleinden waarvoor de persoonsgegevens mogen worden verstrekt;
- de opslagperioden³;
- de aanduiding van de verwerkingsverantwoordelijke(n)³.

⁴ Zie DEGRAVE, E., *“L'é-gouvernement et la protection de la vie privée – Légalité, transparence et contrôle”*, Collection du CRIDS, Larcier, Brussel, 2014, p. 161 e.v. (zie o.m.: EHRM, arrest *Rotaru c. Roumania*, 4 mei 2000); Zie ook enkele arresten van het Grondwettelijk Hof: Arrest nr. 44/2015 van 23 april 2015 (p. 63), Arrest nr. 108/2017 van 5 oktober 2017 (p. 17) en Arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018 (p. 26), Arrest nr. 2/2021 van 14 januari 2021, overw. B.22.1. e.v. Zie ook SCHRAM, F., *Privacy & persoonsgegevens. Handboek*, Brussel, Politeia, 2019, 75-98, 111-116.

13. De VTC gaat ervan uit dat bepaalde verwerkingen die volgen uit de decretale regeling kunnen gesteund worden op een rechtvaardigingsgrond als bedoeld in artikel 6, lid 1, c), AVG en andere in artikel 6, lid 1, e), AVG.
14. Voor verwerkingen, die niet zozeer betrekking hebben op het privé-leven sensu stricto, maar eerder enkel betrekking hebben op de bescherming van persoonsgegevens, en waarvan de rechtvaardigingsgrond gebaseerd is artikel 6, lid 1, c), AVG moet het doeleinde voldoende duidelijk afgebakend zijn⁵. Voor verwerkingen op basis van artikel 6, lid 1, e), AVG⁶, moet het doeleinde voldoende duidelijk blijken uit de taak van algemeen belang of voor de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is verleend door unierecht of lidstatelijk recht.
15. Andere elementen van de verwerking die al duidelijk (eventueel impliciet) blijken uit de bestaande wetgeving moeten niet per se herhaald worden. De VTC vindt het niettemin een goede praktijk om dat wel te doen om een uniform kader te creëren waarop verschillende uitvoeringsbesluiten kunnen steunen. Bovendien maakt dit het veel gemakkelijker om de verwerkingen van persoonsgegevens te toetsen aan de AVG, zowel voor de toezichthouder als voor de betrokkenen. Er is dus een onderscheid te maken tussen de legaliteitstoets (eisen waaraan de wettelijke basis moet voldoen om geldig te zijn) en de conformiteitstoets aan de AVG.
16. Aangezien met de vermelding van de essentiële elementen ook minstens gedeeltelijk tegemoetgekomen wordt aan artikel 5, 1, a), AVG, dat bepaalt dat persoonsgegevens moeten worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene behoorlijk en transparant is, zal het ontbreken van deze elementen zwaardere transparantiemaatregelen vragen. Er kan immers niet naar de wetgeving worden verwezen.
17. De opstellers van de wettelijke en reglementaire teksten zullen moeten inschatten of voor een beoogde verwerking een meer uitgewerkte rechtsgrond nodig is. Daarbij moet in eerste instantie gekeken worden naar de graad van inmenging van de overheid in het privé-leven.
18. Hierbij moet er op gelet worden dat in een eventueel uitvoeringsbesluit verdere modaliteiten kunnen worden bepaald, maar dat **de essentie in het decreet zelf** moet worden opgenomen, wat nu nog niet het geval is. De VTC verwijst naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof inzake delegatie door de wetgever⁷.

3. Doelbinding

19. Persoonsgegevens moeten voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld en mogen vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze worden verwerkt (artikel 5, 1, b), AVG).
20. De volgende doeleinden kunnen uit het Ontwerp afgeleid worden :
 - de VDAB staat in voor de afbakening van de doelgroep. Elke niet-beroepsactieve persoon die zich bij VDAB inschrijft wordt als een werkzoekende beschouwd. Via hun persoonlijk bestand kan VDAB een historiek van hun werkervaring, of in dit geval, hun gebrek aan werkervaring en periodes van inactiviteit, reconstrueren. VDAB is de authentieke bron vanaf het moment van inschrijving;
 - de VDAB bezorgt de gegevens van de personen die in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering via een gegevensstroom aan de RSZ;
 - de RSZ is de federale operator voor het toepassen van de doelgroepverminderingen.

⁵ Artikel 6, 3, AVG. Voor wat punt e) betreft, bestaat de doelstelling van de verwerking in de vervulling van een taak van algemeen belang of voor de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is verleend door unierecht of lidstatelijk recht.

⁶

⁷ bv. GwH nr. 166/2011, 10 november 2011, overw. B.43.3 e.v., GwH nr. 158/2021, 18 november 2021, overw. B.8.4.2.

21. De doeleinden zijn dan ook welbepaald en transparant. Verder zijn de doeleinden die worden nagestreefd nuttig en noodzakelijk, rekening houdend met het algemeen belang. Er is een evenwicht tussen het belang van de betrokkenen om hun rechten en vrijheden te vrijwaren en het algemeen belang om tot een verwerking van gegevens over te gaan.
22. De VTC is van oordeel dat de doeleinden welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd zijn. Daarbij is het wel aangewezen om de doeleinden specifiek te vermelden in het Ontwerp gezien de hoger aangehaalde rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.

4. Verantwoordelijkheid

23. Artikel 4.7) AVG bepaalt dat voor de verwerkingen waarvan de regelgeving het doel en de middelen vastlegt, de **verwerkingsverantwoordelijke** diegene is die daarin als dusdanig wordt aangewezen.
24. Het Ontwerp duidt in artikel 6 de VDAB aan als verwerkingsverantwoordelijke. De memorie licht toe dat VDAB persoonsgegevens verwerkt in het kader van het beheer van de loopbaangegevens. Deze loopbaangegevens worden gebruikt om te bepalen of een persoon behoort tot de doelgroep van personen zonder recente, duurzame werkervaring.
25. De decreetgever, de Vlaamse Regering en de verwerkingsverantwoordelijken moeten nagaan of het uitvoeren van een **gegevensbeschermingseffectenbeoordeling** (GEB - artikel 35 AVG)⁸ voor de verschillende gegevensstromen al dan niet noodzakelijk is.
26. De VTC meent alvast dat het uitvoeren van een GEB verplicht zal zijn gelet op **de lijst van de VTC**⁹ met verwerkingen waarvoor een Vlaamse bestuursinstantie een GEB moet uitvoeren conform artikel 35.4 van de AVG.
27. De VTC verwijst in dit kader naar de punten :

3) wanneer er op systematische wijze bijzondere categorieën van persoonsgegevens in de zin van artikel 9 van de AVG, evenals persoonsgegevens met betrekking tot strafrechtelijke veroordelingen of strafbare feiten zoals omschreven in artikel 10 van de AVG of gegevens van zeer persoonlijke aard (zoals financiële gegevens en gegevens over inkomen en vermogen, werkloosheid, betrokkenheid van jeugdzorg of maatschappelijk werk, gegevens omtrent huishoudelijke en privé-activiteiten, locatiegegevens) worden uitgewisseld tussen meerdere verwerkingsverantwoordelijken. GEVOELIGE GEGEVENS [criteria 4 en 5];

12) wanneer er op grote schaal persoonsgegevens, al dan niet bij derden, ingezameld worden om vervolgens in aanmerking te worden genomen bij de beslissing om een welbepaalde dienstverlening of toekenning van rechten te starten zonder inspraak van de betrokkenen; AUTOMATISCHE RECHTENTOEKENNING [criteria 2, 5 en 6]

⁸ Voor meer uitleg over en model van GEB, zie:

- <https://overheid.vlaanderen.be/vlaamse-toezichtcommissie-dpia>

- Info op website van de federale Gegevensbeschermingsautoriteit:

<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/professioneel/avg/effectbeoordeling-geb>

- Aanbeveling CBPL nr. 01/2018 (<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/aanbeveling-nr.-01-2008.pdf>)

- Richtlijnen Groep 29 (WP 248) (<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/handleiding-gegevensbeschermingseffectbeoordeling.pdf>)

⁹ Beslissing VTC nr. O/2020/01 van 14 januari 2020 betreffende Aanneaming van de lijst met verwerkingen waarvoor een Gegevensbeschermingseffectbeoordeling dient te worden uitgevoerd conform artikel 35.4 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming door Vlaamse bestuursinstanties

https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/media/VTC/VTC_O_2020_01_DPIA_lijsten_v1_voor_web.pdf

28. De VTC wijst erop dat een GEB aan de VTC kan worden voorgelegd voor advies. Bij een hoog risico is de consultatie van de VTC verplicht¹⁰.

5. Minimale gegevensverwerking

29. Conform artikel 5.1, c), AVG, moeten de persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt zijn tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.
30. De **categorieën betrokkenen** zijn: persoon zonder recente, duurzame werkervaring en de **categorieën persoonsgegevens** zijn minstens: identificatie- en contactgegevens, loopbaangegevens waaronder ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB, leeftijd, het al dan niet hebben van een recente, duurzame werkervaring.
31. De VTC is van oordeel dat er voldaan wordt aan het principe van minimale gegevensverwerking, behoudens het bepalen wat zonder recente, duurzame werkervaring inhoudt. Dit bepaalt enerzijds de gegevens die kunnen gevraagd worden, maar anderzijds ook de doelgroep. Dit wordt volledig overgelaten aan de Vlaamse Regering. Zie hiervoor wat betreft de mogelijkheid van delegatie.
32. Wat de **ontvangers** betreft: de VDAB en de RSZ.
33. In het Ontwerp wordt specifiek de **mededeling** geregeld van gegevens, met name aan de instelling die belast is met de inning en de invordering van de socialezekerheidsbijdragen (artikel 7 Ontwerp). Er zal rekening moeten gehouden worden met artikel 8 van het Vlaams e-govdecreet van 18 juli 2008, dat aan Vlaamse instanties de verplichting oplegt om protocollen af te sluiten voor de mededeling van persoonsgegevens aan andere overheden en de eventuele toepasselijkheid van de daarin voorziene uitzonderingen.
34. Krachtens artikel 5.1, e) AVG mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard, in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen te identificeren, dan noodzakelijk voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.
35. Wat de **bewaartermijn** betreft, bepaalt het nieuwe artikel 353bis/20 :

“Met behoud van de toepassing van de noodzakelijke bewaring van de persoonsgegevens voor de latere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, voor wetenschappelijk of historisch onderzoek of voor statistische doeleinden, vermeld in artikel 89 van de algemene verordening gegevensbescherming, worden de persoonsgegevens, bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de toekenning van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17 met een maximale bewaartermijn die niet meer mag bedragen dan tien jaar na de verjaring van alle vorderingen die tot de bevoegdheid van de verwerkingsverantwoordelijke behoren, en in voorkomend geval, de definitieve beëindiging van de gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke procedures en beroepen die voortvloeien uit de verwerking van die gegevens.”

36. De termijn wordt in de memorie evenwel niet verantwoord. De VTC wijst op de noodzaak om deze termijn te verantwoorden, zodat de proportionaliteit ervan kan worden beoordeeld.

6. Juistheid

37. Persoonsgegevens moeten juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd (artikel 5, 1, d), AVG).

¹⁰ Artikel 36, AVG bepaalt dit als volgt: “Wanneer uit een gegevensbeschermingseffectbeoordeling krachtens artikel 35 blijkt dat de verwerking een hoog risico zou opleveren indien de verwerkingsverantwoordelijke geen maatregelen neemt om het risico te beperken, raadpleegt de verwerkingsverantwoordelijke voorafgaand aan de verwerking de toezichthoudende autoriteit.”

38. Het Ontwerp bevat geen bepalingen hierover. De VTC beveelt aan dat de verwerkingsverantwoordelijke hiertoe de nodige maatregelen neemt.

7. Rechten van de betrokkenen en transparantie

39. Artikel 12 AVG bepaalt dat de verwerkingsverantwoordelijke passende maatregelen neemt opdat de betrokkene de in de artikelen 13 en 14, AVG bedoelde informatie en de in de artikelen 15 tot en met 22 en artikel 34, AVG bedoelde communicatie in verband met de verwerking in een beknopte, transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal ontvangt.
40. De VTC is van oordeel dat het aanbevolen is om het Ontwerp aan te vullen met de verplichting om de **vermeldingen** zoals bedoeld in randnummer 39, op te nemen in de communicatie met de burger zodat de betrokkenen goed geïnformeerd worden over de verwerking van hun persoonsgegevens en het voor de betrokkenen duidelijk is wat hun rechten zijn en tot wie zij zich moeten richten voor de uitoefening van hun rechten.

8. Beveiligingsmaatregelen

41. Artikel 32 AVG verplicht de verwerkingsverantwoordelijke om gepaste technische en organisatorische maatregelen te treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens. Deze maatregelen moeten een passend beveiligingsniveau verzekeren rekening houdend, enerzijds, met de stand van de techniek ter zake en de kosten voor het toepassen van de maatregelen en, anderzijds, met de aard van de te beveiligen gegevens en de potentiële risico's.
42. De VTC wijst erop dat aangezien de persoonsgegevens mogelijk delicate gegevens betreffen een bijzondere aandacht vereist is inzake informatieveiligheid.
43. Artikel 32, AVG wijst op een aantal voorbeeldmaatregelen om, waar passend, een op het risico afgestemd beveiligingsniveau te waarborgen:
- de pseudonimisering en versleuteling van persoonsgegevens;
 - het vermogen om op permanente basis de vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van de verwerkingssystemen te garanderen;
 - het vermogen om bij een fysiek of technisch incident de beschikbaarheid van en de toegang tot de persoonsgegevens tijdig te herstellen;
 - een procedure voor het op gezette tijdstippen testen, beoordelen en evalueren van de doeltreffendheid van de technische en organisatorische maatregelen ter beveiliging van de verwerking.
44. Voor de concrete uitwerking hiervan wijst de VTC op de aanbeveling¹¹ ter voorkoming van gegevenslekken en op de referentiemaatregelen¹² die bij elke verwerking van persoonsgegevens in acht zouden moeten worden genomen. De VTC benadrukt ook het belang van een behoorlijk gebruikers- en toegangsbeheer¹³ en een logging van de toegangen zodat de functionaris en de toezichthouders kunnen controleren wie wanneer toegang had tot welke gegevens, wat zijn/haar acties waren en waarom¹⁴.

¹¹ Aanbeveling CBPL nr. 01/2013

(<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/aanbeveling-nr.-01-2013.pdf>)

¹² Referentiemaatregelen CBPL voor de beveiliging van elke verwerking van persoonsgegevens, Versie 1.0 (<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/nota-inzake-de-beveiliging-van-persoonsgegevens.pdf>)

¹³ Zie ook Aanbeveling CBPL nr. 01/2008

(<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/aanbeveling-nr.-01-2008.pdf>)

Verscheidene instanties kunnen hiervoor aangepaste technologische oplossingen bieden (zoals bijvoorbeeld de Kruispuntbank van de Sociale zekerheid).

¹⁴ *Audit trailing of beveiligd controlespoor.*

45. Voor zover er gedacht wordt aan het gebruik van cloudtoepassingen, verwijst de VTC naar haar adviezen en aanbevelingen daarover¹⁵.

III. BESLUIT

46. De VTC is van oordeel dat het voorgelegde voorontwerp voldoende waarborgen zou kunnen bieden wat de bescherming van de persoonsgegevens van de betrokkenen betreft, op voorwaarde dat daarin volgende elementen bijkomend worden geïmplementeerd, inzonderheid:
- de rechtvaardigingsgrond opnemen in de memorie (luik 2);
 - een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling uitvoeren (luik 4);
 - minstens criteria geven om te bepalen wat zonder recente, duurzame werkervaring inhoudt (luik 5);
 - de bewaartermijn verantwoorden (luik 5);
 - de nodige maatregelen nemen voor de juistheid van de gegevens (luik 6)
 - de transparantiemaatregelen uitwerken (luik 7).

Hans Graux,
Voorzitter VTC

Getekend door: Hans Graux (Signature)
Getekend op: 2022-12-21 17:40:46 +01:00
Reden: Ik keur dit document goed



¹⁵ <https://overheid.vlaanderen.be/vlaamse-toezichtcommissie-cloud>

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw 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. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van de programmawet van 24 december 2002 (I)

Art. 2. In de programmawet van 24 december 2002 (I), het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt een artikel 338bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 338bis. Een werkgever kan de doelgroepverminderingen voor een werknemer genieten met toepassing van onderafdeling 2, 3, 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en 17, als die werknemer in een vestigingseenheid werkt die in het Vlaamse Gewest ligt.

Als de werkgever niet over een vestigingseenheid in België beschikt, maar een werknemer in België tewerkstelt, zijn de doelgroepverminderingen, vermeld in onderafdeling 2, 3, 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en 17, in afwijking van het eerste lid van toepassing als de werknemer tijdens het betrokken kwartaal hoofdzakelijk in het Vlaamse Gewest wordt tewerkgesteld.”.

Art. 3. Artikel 353bis/15 van dezelfde wet, ingevoegd bij het decreet van 4 maart 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 353bis/15. Het toezicht en de controle op de uitvoering van onderafdeling 1 tot en met 3, 5, 5bis, 7, 10 tot en met 14 en 17, en de uitvoeringsbesluiten ervan, worden uitgevoerd conform het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.”.

Art. 4. In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3, van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt een onderafdeling 17 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Onderafdeling 17. Personen zonder recente, duurzame werkervaring”.

Art. 5. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/17 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/17. De Vlaamse Regering kan een doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring aan de werkgevers, vermeld in artikel 335, toekennen volgens de voorwaarden die ze nader bepaalt.

De tewerkstelling van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring voldoet minimaal aan al de volgende voorwaarden:

- 1° de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is op de dag voor zijn indienstneming ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij VDAB als vermeld in artikel 1, eerste lid, 8°, a), van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;
- 2° het refertekwartaalloon van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring is lager dan de loongrens die de Vlaamse Regering bepaalt.

De werkgever, vermeld in het eerste lid, kan genieten van het voordeel, vermeld in het eerste lid, als de persoon zonder recente, duurzame werkervaring beschikt over een persoonlijk bestand op het elektronisch platform, vermeld in artikel 22/2, eerste lid, van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", hierna VDAB te noemen.

VDAB beheert de loopbaangegevens van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring in het persoonlijk bestand van de persoon op het elektronisch platform.

De Vlaamse Regering bepaalt het forfaitaire bedrag en de periode van toekenning van de doelgroepvermindering.

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder persoon zonder recente, duurzame werkervaring als vermeld in het eerste lid, moet worden verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de leeftijd van de persoon waarvoor een doelgroepvermindering kan worden toegekend."

Art. 6. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/18 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 353bis/18. VDAB treedt op als de verwerkingsverantwoordelijke van persoonsgegevens als vermeld in artikel 4, 7), van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), hierna de algemene verordening gegevensbescherming te noemen, voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de afbakening van de doelgroep, het beheer van de loopbaangegevens op het elektronisch platform, vermeld in artikel 353bis/17, vierde lid, de toekenning van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17, en de gegevensstroom, vermeld in artikel 353bis/19, eerste lid."

Art. 7. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/19 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 353bis/19. VDAB bezorgt in het kader van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17, de volgende gegevens via elektronische weg aan de instelling die belast is met de inning en de invordering van de socialezekerheidsbijdragen:

- 1° het INSZ-nummer van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring;
- 2° de naam van de doelgroepvermindering;
- 3° de begin- en einddatum van de periode waarin de persoon zonder recente, duurzame werkervaring recht geeft op de doelgroepvermindering, opdat de instelling op een geautomatiseerde manier het recht op de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring kan beoordelen.

De Vlaamse Regering kan nadere regels bepalen over de uitvoering van de rechten van de persoon zonder recente, duurzame werkervaring op grond van de algemene verordening gegevensbescherming en de raadpleging van gegevensbronnen.”.

Art. 8. In dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2021, wordt in onderafdeling 17, ingevoegd bij artikel 4, een artikel 353bis/20 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 353bis/20. Met behoud van de toepassing van de noodzakelijke bewaring van de persoonsgegevens voor de latere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, voor wetenschappelijk of historisch onderzoek of voor statistische doeleinden, vermeld in artikel 89 van de algemene verordening gegevensbescherming, worden de persoonsgegevens bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de toekenning van de doelgroepvermindering, vermeld in artikel 353bis/17, met een maximale bewaartermijn die niet meer mag bedragen dan tien jaar na de verjaring van alle vorderingen die tot de bevoegdheid van de werkingsverantwoordelijke behoren, en in voorkomend geval, de definitieve beëindiging van de gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke procedures en beroepen die voortvloeien uit de verwerking van die gegevens.”.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Art. 9. Het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 december 2017, 27 maart 2020, 24 april 2020 en 14 januari 2022, wordt opgeheven.

Art. 10. Voor werknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers de voordelen die verbonden zijn aan de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, zoals van kracht op de dag vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

Werkgevers kunnen vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven met de voordelen die verbonden zijn aan de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden, zoals van kracht op de dag vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de aanwervingsincentives voor langdurige werkzoekenden met het oog op de opheffing, vermeld in artikel 6.

Art. 11. Dit decreet treedt in werking op 1 oktober 2023.

Brussel, 23 december 2022.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Jo BROUNS