1022 (2021-2022) – Nr. 1
ingediend op 19 november 2021 (2021-2022)

Ontwerp van decreet

over maatwerk bij individuele inschakeling

verzendcode: ECO

Vlaams Parlement

INHOUD

Memorie van toelichting 3
Voorontwerp van decreet 41
Advies van de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens 71
Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen 83
Advies van de Raad van State 93
Ontwerp van decreet 111

MEMORIE VAN TOELICHTING

Samenvatting

Met de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling ambieert de Vlaamse Overheid om de kansen op de arbeidsmarkt voor personen met een arbeidsbeperking in een reguliere arbeidscontext te verhogen en hiermee ook de werkzaamheidsgraad te verhogen.

De doelgroep van deze maatregel zijn personen met een arbeidsbeperking die zonder ondersteuning niet zomaar aan de slag kunnen gaan. Om de drempel voor de aanwerving en tewerkstelling te verlagen en er ook voor te zorgen dat die personen met de juiste omkadering aan de slag kunnen gaan, biedt de Vlaamse overheid aan de werkgever, maar ook aan de zelfstandige, een financiële incentive (loonpremie of ondersteuningspremie en/of een begeleidingspremie) aan om de bijkomende kosten verbonden aan die tewerkstelling te compenseren.

Met de invoering van de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling wordt het beleidskader voor personen met een arbeidsbeperking vereenvoudigd. Er wordt verder gebouwd op beleidservaringen met de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), de sociale inschakelingseconomie (SINE), de lokale diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen binnen de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling. Al die middelen en instrumenten worden gebundeld om de loonpremie en de begeleidingspremie van maatwerk bij individuele inschakeling te financieren. Voor de vier voornoemde maatregelen wordt voorzien in een omzettingsscenario waarbij werkgevers overschakelen op het nieuwe systeem van ondersteuning.

Deze maatregel is complementair aan de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling: het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking worden verruimd en alle werkgevers krijgen een gelijkwaardige mogelijkheid om personen met een arbeidsbeperking aan het werk te stellen. Maatwerk bij individuele inschakeling biedt bovendien mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken, ook in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt.

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

Met het oog op de verhoging van de werkzaamheidsgraad formuleert het Vlaams regeerakkoord[1] de ambitie om "alle talenten op de arbeidsmarkt maximaal te benutten. Ook de talenten van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een grote nood aan begeleiding. Concreet staat daarbij een correcte financiering van de doelgroepwerknemers volgens hun rendementsverlies en begeleidingsnood centraal, evenals bijkomende plaatsen". Ter concretisering van deze ambitie wil de Vlaamse Regering "verder inzetten op het inschakelen van reguliere werkgevers in de tewerkstelling van doelgroepwerknemers d.m.v. de invoering van individueel maatwerk. Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en begeleidingsnood te werk te stellen. Daarmee wordt ook de doorstroom naar het NEC verder ondersteund."

De Vlaamse minister bevoegd voor Werk en Sociale Economie herneemt deze ambitie in haar beleidsnota Werk en Sociale Economie (2019-2024). "(…) met de invoering van individueel maatwerk zullen doelgroepwerknemers voortaan ook

[1] Bron: Vlaams regeerakkoord, Vlaamse Regering 2019-2024 (p. 67 e.v.).

ondersteund kunnen worden binnen reguliere bedrijven." Dit alles kadert binnen de strategische doelstelling om meer mensen aan het werk te krijgen.

Verder preciseert de beleidsnota de doelstelling: "Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. Zo kunnen we een meer gevarieerd aanbod aanbieden (met begeleiding) in een reguliere werkcontext. We bekijken of het mogelijk is om hiertoe de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uit te breiden naar een VOP+ met naast loonkostondersteuning ook begeleiding voor wie instroomt of doorstroomt vanuit sociale economie in een reguliere onderneming. Onder andere maatwerkbedrijven of sociale economie organisaties kunnen een rol spelen in de begeleiding van doelgroepwerknemers in reguliere ondernemingen. We gaan na of en hoe we een terugvalpositie kunnen bieden aan werknemers die doorstroomden naar de reguliere economie. De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven kunnen zich verder ontplooien in het kader van het individueel maatwerk maar de combinatie met klaverbladfinanciering blijft mogelijk zodat het dienstenaanbod dat sterk aansluit bij (lokale) maatschappelijke noden voldoende gegarandeerd blijft. We stimuleren het ondernemerschap binnen de sociaal economie-ondernemingen."

B. Inhoud

Probleemstelling en omgevingsanalyse

Dit decreet wil werkondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidsbeperking voorzien door het integreren van een aantal bestaande maatregelen in een nieuw regelgevend kader (zie ook verder) om de impact op de tewerkstellingskansen van de doelgroep te verhogen. De verschillende doelgroepen van deze huidige maatregelen zijn dan ook mee opgenomen in het nieuwe beleidskader.

Personen met een arbeidsbeperking zijn als dusdanig niet afgebakend in de statistieken. In de enquête naar de arbeidskrachten[2] wordt de vraag naar hinder omwille van een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem gesteld. Het gaat hierbij om een zelfrapportering, die geen rekening houdt met de afbakening en de ondersteuning die een persoon al dan niet vanuit de overheid ontvangt. Personen met een arbeidsbeperking kunnen zich ook in diverse statuten van de sociale zekerheid bevinden (zie verder).

De uitstroom naar werk van personen met een arbeidsbeperking die als werkzoekende bij VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) zijn ingeschreven is zeer laag. In 2020 bedroeg het aantal ingeschreven niet-werkende werkzoekenden met een arbeidsbeperking 34.528 personen, 33.080 personen hiervan hebben een arbeidshandicap. Voor niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap bedraagt de uitstroom naar werk 6% in 2020 (waarvan 56% betaald aan het werk gaat). Personen met een psychosociale problematiek zijn niet specifiek als groep opgenomen in de statistieken, maar hun problematiek, zoals armoede, een verslavingsproblematiek, moeilijke gezinssituatie enzovoort, hangt vaak samen met een hoge werkloosheidsduur[3]. De uitstroom voor niet-werkende werkzoekenden die langer dan twee jaar ingeschreven zijn bedraagt 5%, 52% daarvan gaat betaald aan het werk.

Enkel kijken naar de gegevens van personen die bij VDAB gekend zijn of wie momenteel van de maatregelen gebruik maakt is een beperking van de doelgroep, zeker vanuit de ambitie van de Vlaamse Regering om ook niet-beroepsactieve personen te activeren. De omgevingsanalyse wordt dan ook verruimd met andere

[2] Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium).
[3] Dit was ook een van de criteria om de doelgroep voor SINE toe te leiden.

data over de Vlaamse arbeidsmarkt, maar de gehanteerde definities in de statische bronnen[4] beperkt de analyse.

In 2019 signaleert één persoon op zeven (14,4%) tussen de 15 en 64 jaar in Vlaanderen een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem te hebben[5]. Dit stemt overeen met 599.000 personen. In deze groep van personen die hinder ervaren zijn er relatief meer vrouwen (52%), middengeschoolden (41%) en personen tussen de 25 en 54 jaar (56%). In 2019 lag de werkloosheidsgraad bij personen met hinder wegens een handicap of langdurig gezondheidsprobleem op 5,7%. In 2009 was dit nog 11,4%. Ondanks de dalende werkloosheidsgraad kennen niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap in vergelijking met andere werkzoekenden een zeer lage uitstroom naar werk.

Uit dezelfde enquête, verwerkt in het Trendrapport 2020, geeft 68% van de niet-werkenden die aangeven wel nog arbeid te kunnen verrichten aan hierbij een vorm van ondersteuning nodig te hebben. Aanpassing van het soort taken of de beperking van de hoeveelheid werk zijn de meest gevraagde vormen van ondersteuning. Daarnaast spelen hulp van collega's en aangepaste uitrusting ook een rol.

De werkbaarheidsmeting 2019[6] van de Stichting Innovatie & Arbeid (van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)) die de kwaliteit van jobs van werknemers in kaart brengt, toont aan dat een werkbare job niet vanzelfsprekend is voor wie een arbeidshandicap of langdurig gezondheidsprobleem heeft.[7] Amper een op de zeven (15,2%) werknemers met een zware arbeidshandicap en een op de drie (32,9%) werknemers met een lichte arbeidshandicap heeft werkbaar werk zonder knelpunten. Van de werknemers zonder een arbeidshandicap heeft iets meer dan de helft (54,1%) een werkbare job zonder knelpunten. Sinds 2007 gaat de werkbaarheid voor alle werknemers erop achteruit. Werknemers met een arbeidshandicap vormen hierop geen uitzondering.

In navolging van deze resultaten interviewde de Stichting Innovatie & Arbeid ondernemingen die één of meerdere werknemers met een arbeidshandicap in dienst hebben[8]. Ondernemingen doen dit vanuit een maatschappelijke en ethische motivatie en streven een weerspiegeling van de maatschappij op de werkvloer na. De bevraagde ondernemingen zien ook heel wat voordelen in de duurzame tewerkstelling van mensen met een arbeidshandicap. Ondernemingen werken maatgericht en zoeken naar oplossingen wanneer een werknemer – met of zonder arbeidshandicap – een specifieke nood of vraag heeft. Desondanks signaleren de bevraagde ondernemingen dat zij nog te weinig kennis hebben over: het thema, over de bijzondere tewerkstellingsmaatregelen van de overheid en mogelijke werkaanpassingen om personen met een arbeidshandicap tewerk te stellen. Ze willen graag dat de overheid proactief ondernemingen contacteert en informeert.

---

[4] Merk op dat in verschillende statistische bronnen gebruik wordt gemaakt van andere afbakeningen. We gebruiken hier de termen die in de statistische bron worden gebruikt.

[5] Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – enquête naar de arbeidskrachten, (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE), verwerkt in Trendrapport 2020. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt WSE en Departement WSE.
In de enquête naar de arbeidskrachten antwoorden personen op de vraag of ze hinder ondervinden door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem. Het gaat om een zelfrapportering.

[6] Bron: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. (2019). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers.

[7] In deze enquête wordt gebruik gemaakt van een zelfrapportering, waardoor we zowel personen met een arbeidshandicap als personen met psychosociale problemen hebben, zonder dat er rekening mee wordt gehouden of ze al dan niet ondersteuning van de Vlaamse overheid krijgen bij hun tewerkstelling.

[8] Bron: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (2021). Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap.

In het VIONA-onderzoek (VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering) van het HIVA[9] naar buitenlandse voorbeelden om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen bleek dat er zowel aan de kant van de werkgevers als van de werkzoekenden/werknemers nood was aan een mindshift, duidelijke informatie en bijkomende ondersteuning.

Beleidsmaatregelen en doelstelling

Een belangrijke aanleiding om de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling in het leven te roepen is om personen met een arbeidsbeperking ook in een reguliere arbeidscontext te kunnen activeren en tewerkstellen. Deze maatregel bouwt daarom verder op de praktijk van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), naast de ervaringen van de sociale inschakelingseconomie (SINE), de lokale diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) binnen de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling. De middelen van al deze maatregelen worden gebundeld om de loonpremie en de begeleidingspremie binnen individueel maatwerk te financieren. Voor de vier maatregelen is er een omzettingsscenario waarbij werkgevers overschakelen op het nieuwe systeem voor de ondersteuning.

Op basis van de ervaringen met de te integreren maatregelen worden een aantal verbeteringen doorgevoerd. De huidige maatregelen LDE en SINE kampen immers met een aantal knelpunten die met deze hervorming concreet worden aangepakt. LDE kent een verwevenheid met SINE wat onder meer in sommige gevallen een risico op overfinanciering tot gevolg kan hebben. Dit leidt tot situaties waarin een doelgroepwerknemer LDE, die algemeen gesteld vaak autonomer of op een meer individuele basis aan de slag gaat dan een doelgroepwerknemer collectief maatwerk, meer gefinancierd wordt in LDE dan in collectief maatwerk. LDE kent ook problemen bij de toeleiding van doelgroepwerknemers: de gevraagde profielen door de LDE-initiatieven liggen niet altijd in lijn met de door VDAB toegeleide profielen. Het weinig flexibele kader van LDE is een volgend knelpunt. De doelgroepwerknemer LDE kan tijdens zijn traject enkel taken uitvoeren die vastliggen in de opdrachtverklaring van de organisatie. Dit weinig flexibele kader laat de personen soms onvoldoende toe te groeien en eventueel een andere functie aan te nemen in functie van doorstroom naar het normale economische circuit. Tot slot staat ook de klaverbladfinanciering vaak onder druk. Als één blaadje van het klaverblad wegvalt, komen de dienstverlening en ook de tewerkstelling van de doelgroepwerknemer onder druk te staan.

De geregionaliseerde SINE-maatregel en de overgenomen federale praktijk versterken het urgente en noodzakelijke karakter van de huidige hervorming. De erkenning van een inschakelingsbedrijf (of -initiatief) is niet altijd gekoppeld aan de reële tewerkstelling van een of meerdere SINE-werknemers. Een deel van inschakelingsbedrijven en -initiatieven genieten hierdoor mogelijk van de fiscale voordelen zonder het engagement tot effectieve aanwerving van kwetsbare werkzoekenden op te nemen. SINE sluit niet aan bij het Vlaamse beleidskader voor sociale economie. SINE maakt bijvoorbeeld geen gebruik van de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) voor het toekennen van de ondersteuning (voor het toekennen van de SINE-ondersteuning kijkt men naar de werkloosheidsduur en de scholingsgraad door middel van een verklaring op eer). Tot slot roepen in sommige gevallen de steunduur en de toepassing van het Europees staatssteunkader vragen op: SINE kent een steunperiode van 11 dan wel 21 kwartalen, maar kan in bepaalde gevallen verlengd worden. De regelgeving beperkt het aantal verlengingen niet. De actuele Europese staatssteunregels laten het echter niet toe dat een lidstaat onbeperkte steun geeft aan ondernemingen, ook niet voor de tewerkstelling van bepaalde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

[9] Van Herreweghe, D., & Lamberts, M. (2020). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad.

Maatwerk bij individuele inschakeling is in elk opzicht complementair aan de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling. Het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking wordt verruimd en alle werkgevers krijgen een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Deze hervorming levert op zijn beurt een bijdrage aan de ambitie van de Vlaamse Regering om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Bij de ondernemingen is er tot slot bereidheid om, vanuit een maatschappelijke en morele motivatie en bij een streven naar een weerspiegeling van de hele maatschappij op de eigen werkvloer, ook werknemers met een arbeidsbeperking op de werkvloer in te schakelen en hen voldoende jobkansen te geven.

Impactanalyse

Bij maatwerk bij individuele inschakeling worden werkondersteunende maatregelen voorzien voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan VDAB de nood aan deze maatregelen heeft vastgesteld. Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden in dit decreet gedefinieerd als personen met een arbeidsbeperking. Ze hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van verschillende factoren. Bij de indicering en toekenning is er geen onderscheid naar specifieke subdoelgroepen, naar leeftijd of naar aandoening.

Maatwerk bij individuele inschakeling past in de uitvoering van artikel 27 van het VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap. Vlaanderen heeft dit verdrag geratificeerd. Artikel 27 gaat over het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen. Maatwerk bij individuele inschakeling wil personen ondersteunen om hun kans op werk te verhogen door werkgevers te ondersteunen en zelfstandig ondernemerschap van personen met een arbeidsbeperking te ondersteunen. De werkondersteunende maatregelen kunnen bij alle werkgevers ingezet worden, zowel in de reguliere economie als in de sociale economie, waardoor personen met een arbeidsbeperking ondersteund worden om hun loopbaan in handen te nemen en ze een vrije keuze op de open arbeidsmarkt kunnen maken.

Een aantal maatregelen worden geïntegreerd in maatwerk bij individuele inschakeling: de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), de lokale diensteneconomie (LDE) en de sociale inschakelingseconomie (SINE). Door deze maatregelen in één enkele maatregel te integreren, is de transparantie naar de werkgevers groter. In 2019 waren 15.866 personen met een VOP tewerkgesteld. In lokale diensteneconomie ging het om 2635 werknemers. SINE zorgt voor ondersteuning aan werkgeversbijdrageverminderingen via de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) en/of activering van de RVA-uitkering (RVA: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) of het leefloon, soms ter ondersteuning van Vlaamse maatregelen, zoals de LDE. Ook de doelgroepwerknemers van de maatwerkafdelingen binnen maatwerk bij collectieve inschakeling worden meegenomen in dit nieuwe beleidskader.

Met maatwerk bij individuele inschakeling krijgen zelfstandigen en werkgevers financiële incentives op maat van hun bedrijf en de betrokken werknemer als vergoeding voor het tewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking (bijvoorbeeld een compensatie voor het rendementsverlies of voor bijkomende kosten) en/of voor het voorzien van de nodige begeleiding om de tewerkstelling te ondersteunen en duurzaam te maken. Flankerend zetten VDAB en partners in op het verbeteren van het bereiken en activeren van personen met een arbeidsbeperking, onder meer door het in kaart brengen en proberen te remediëren van drempels, zowel binnen de eigen regelgeving en processen, als in andere beleidsdomeinen of in samenwerking met de federale overheid. Via het sensibiliseren en ondersteunen van werkgevers voor meer inclusieve werkvloeren en werkbaar werk

komt een mentaliteitswijziging in de samenleving dichterbij om personen met een arbeidsbeperking te laten participeren en voorbij de arbeidsbeperking te kijken naar de talenten en competenties van de persoon.

De maatregel is complementair aan maatwerk bij collectieve inschakeling. Het is een en-enverhaal: het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking worden verruimd en alle werkgevers krijgen een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Maatwerk bij individuele inschakeling biedt tevens mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken en draagt bij tot de doelstelling van een meer inclusieve arbeidsmarkt.

JoKER/Kind- en jongereneffectrapport

Personen met een arbeidsbeperking vormen geen homogene groep. Kenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau, gender enzovoort, die ook bij personen zonder arbeidsbeperking een rol spelen in hun tewerkstellingskansen, interfereren met de arbeidsbeperking. Maatwerk bij individuele inschakeling heeft als doelstelling om de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking te bevorderen. De leeftijd van de persoon speelt geen rol bij het vaststellen van de nood aan ondersteuning via een loonpremie (ondersteuningspremie voor zelfstandigen) en/of begeleidingspremie.

Uit de enquête voor de arbeidskrachten blijkt dat 37,6% van de personen met een arbeidshandicap in het Vlaamse Gewest tussen 15 en 24 jaar, 40,5% tussen 25 en 54 jaar oud en 21,9% tussen 55 en 64 jaar oud is[10]. Bij VDAB is 9,5% van de personen met een arbeidshandicap jonger dan 25 jaar; 8,3% van de niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar heeft een arbeidshandicap (jaargemiddelde 2020, Arvastat).

Het activeringsbeleid stapt af van een categoriale aanpak door in te zetten op een toegankelijke en inclusieve dienstverlening. Voor jongeren met een arbeidsbeperking kan hun intrede op de arbeidsmarkt bepaald worden door het type onderwijs dat zij gevolgd hebben. Zo kunnen jongeren uit het buso (buitengewoon secundair onderwijs) die opleidingsvorm 1 of 2 hebben gevolgd op basis van hun onderwijs geen recht openen op inschakelingsuitkeringen en zijn ze dus ook niet verplicht om zich als werkzoekende schoolverlater bij VDAB in te schrijven. Voor jongeren uit het buso die opleidingsvorm 3 en 4, en jongeren met een arbeidsbeperking die inclusief onderwijs hebben gevolgd, gelden dezelfde voorwaarden als jongeren zonder arbeidsbeperking. Als ze jonger zijn dan 21 jaar moeten ze over een diploma of getuigschrift beschikken; als ze ouder zijn moeten ze de opleiding voleindigd hebben.

Jongeren met een arbeidsbeperking kunnen mogelijk beroep doen op een tegemoetkoming van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Personen met een Handicap. Deze tegemoetkomingen houden geen verplichting in om zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. De onzekerheid over de impact van een betaalde job op de tegemoetkoming kan voor de personen, de begeleiders en de werkgevers een drempel betekenen. Deze drempel is uiteraard niet specifiek voor jongeren, en wordt meegenomen in het overleg met de federale overheid voor het wegwerken van drempels in de activering van niet-beroepsactieve personen. Ook bij jongeren die omwille van een ziekte hun onderwijs niet of pas later konden afmaken en zo een moeilijkere intrede op de arbeidsmarkt ken-

[10] Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – enquête naar de arbeidskrachten, (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE), verwerkt in Trendrapport 2020. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt WSE en Departement WSE.
In de enquête naar de arbeidskrachten antwoorden personen op de vraag of ze hinder ondervinden door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem. Het gaat om een zelfrapportering.

nen na het verlaten van de schoolbanken spelen deze drempels. Via outreachende projecten, onder meer in samenwerking met (buso-)scholen, wordt er geprobeerd om vroegtijdige uitval van jongeren met een arbeidsbeperking te vermijden en hen te ondersteunen bij het vinden van een betaalde tewerkstelling. Maatwerk bij individuele inschakeling ondersteunt hun tewerkstelling als werknemer of bij zelfstandige activiteiten.

Armoedetoets

Maatwerk bij individuele inschakeling richt zich niet specifiek op personen in armoede, maar personen met een arbeidsbeperking, de finale doelgroep van individueel maatwerk, worden vaker geconfronteerd met armoede. Dit blijkt uit onderzoek van de federale overheidsdiensten FOD Sociale Zekerheid en POD Maatschappelijke integratie uit 2019. Een kwart van de personen met een handicap loopt een risico om in armoede te belanden; dit is dubbel zo hoog als het risico bij de gehele bevolking. Een handicap brengt extra kosten met zich mee en bemoeilijkt nog altijd de participatie aan de samenleving of aan de arbeidsmarkt. Het onderzoek richtte zich specifiek op personen die een tegemoetkoming van de FOD Sociale zekerheid krijgen.

De finale doelgroep van maatwerk bij individuele inschakeling, personen met een arbeidsbeperking, is ruimer. Zij kunnen ook andere statuten hebben, maar er zijn geen redenen om uit te sluiten dat de extra kosten verbonden aan hun arbeidsbeperking en participatie geen verhoogd risico op armoede betekenen. Het inzetten op het verhogen van de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking is dan ook belangrijk omdat werk een belangrijk beschermingsmechanisme tegen armoede is. In 2019 leefde iets minder dan 1 op de 10 inwoners van het Vlaamse Gewest in een huishouden met een huishoudinkomen onder de Belgische armoededrempel (dit is 60% van het nationaal mediaan beschikbaar huishoudinkomen na sociale transfers). Werklozen zijn het kwetsbaarst (38%); bij werknemers ligt het armoederisico op 2,2%, bij zelfstandigen is dat 9,9%.

Implementatie

Maatwerk bij individuele inschakeling kent al een zekere voorgeschiedenis. In de vorige legislatuur werd de conceptnota Naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie (SINE-hervorming) goedgekeurd op 30 oktober 2015. De hervormingen van SINE zijn toen niet doorgevoerd. De conceptnota Een beleidskader voor individueel maatwerk (IMW), die de Vlaamse Regering op 10 juli 2020 goedkeurde (VR2020 1007 MED0248/1) bevat de geactualiseerde beleidsvisie. In de beleidsvisie van de vorige legislatuur werd bijvoorbeeld enkel op de sociale inschakelingseconomie gefocust, terwijl maatwerk bij individuele inschakeling nu met de integratie van de VOP als looncomponent wordt opengetrokken naar een bredere doelgroep en zo verwarring bij werkgevers door meerdere maatregelen voor gelijkaardige doelgroepen wordt vermeden.

Ter voorbereiding van de conceptnota en dit ontwerp van decreet werd in overleg gegaan met de (interprofessionele/sectorale) sociale partners, de vertegenwoordigers van maatwerk van collectieve inschakeling en de vertegenwoordigers van de lokale diensteneconomie. Vanuit hun leden werden verwachtingen en bedenkingen naar het nieuwe beleidskader gecapteerd en er had ook overleg plaats met ondermeer Handicap en Arbeid en de adviesraad NOOZO (niets over ons, zonder ons) die de personen met een arbeidsbeperking vertegenwoordigen. Uiteraard werd niet van een wit blad vertrokken en werden ook de resultaten van evaluatieonderzoek, de bevragingen en de monitoring van de maatregelen die betrokken zijn in deze oefening verwerkt.

De implementatie van maatwerk bij individuele inschakeling, met de aanvraag, de toekenning, de uitbetaling en opvolging van de werkondersteunende maatregelen vormt een belangrijke technische uitdaging. Hierbij wordt maximaal gebruikgemaakt van authentieke gegevensbronnen. Daarom zijn de decretale basis voor de machtigingsaanvragen reeds voldoende onderbouwd in deze fase. De technische configuratie van deze bronnen en ICT-verwerkingssystemen vraagt immers de nodige tijd om uit te werken en te testen.

De implementatie van maatwerk bij individuele inschakeling brengt met zich mee dat een aantal van de huidige maatregelen in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie geïntegreerd worden. Om de transparantie van de verschillende maatregelen naar werkgevers in het reguliere circuit te bewaken, wordt de Vlaamse ondersteuningspremie, een loonpremie ter ondersteuning van de aanwerving en tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap, geïntegreerd in de looncomponent van maatwerk bij individuele inschakeling. Op deze manier worden werkgevers in het reguliere economische circuit maar met één maatregel geconfronteerd voor een ruimere doelgroep, wat de doelgerichte communicatie, het bereik van de maatregel en de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking ten goede moet komen.

De doelgroep van personen met een arbeidsbeperking die via maatwerk bij individuele inschakeling kan ondersteund worden, overlapt (deels) met de doelgroep van lokale diensteneconomie en sociale inschakelingseconomie. In dit ontwerp van decreet wordt dan ook de basis voorzien om overgangsmaatregelen te nemen, zodat op termijn een gelijkaardige ondersteuning van de tewerkstelling van de doelgroep mogelijk is, ongeacht het type werkgever. De beoogde doelgroep overlapt ook met de doelgroep van maatwerk bij collectieve inschakeling. De werkondersteunende maatregelen die met maatwerk bij individuele inschakeling worden voorzien zijn complementair aan de maatregelen in maatwerk bij collectieve inschakeling. Met deze maatregel wordt dan ook een level playing field in de ondersteuning voorzien voor werknemers met een arbeidsbeperking voor alle werkgevers, zowel binnen de reguliere economie als binnen de sociale economie.

De Vlaamse overheid voorziet in een jaarlijkse monitoring van de tewerkstelling via maatwerk bij individuele inschakeling, van de kenmerken van de personen en de werkgevers alsook van de middelen. Er wordt in deze monitoring ook melding gemaakt over een mogelijke verdringing van de doelgroep of van specifieke categorieën binnen de doelgroep. De efficiëntie en impact van de maatregel worden geëvalueerd.

C. Totstandkomingsprocedure

Het bijgaande voorontwerp van decreet werd onderworpen aan:
- het taal- en wetgevingsadvies nr. 2021/205 van 31 mei 2021;
- het advies van de Inspectie van Financiën van 11 juni 2021;
- het advies in kader van het kind- en jongereneffectrapport (JoKER) op 17 juni 2021;
- het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de Begroting, van 1 juli 2021;
- het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie van 20 juli 2021;
- het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) van 9 september 2021;
- het advies van de Raad van State van 20 oktober 2021.

Repliek op de ingewonnen adviezen

1. Vlaamse Toezichtcommissie

Het voorontwerp van decreet wordt aangepast aan het advies van Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens nr. 2021/62 van 20 juli 2021, middels wijziging van de bepalingen over gegevensverwerking in het voorontwerp van decreet en de memorie van toelichting.

2. SERV

Het advies van de SERV van 9 september 2021 is positief over de komst van een (vereenvoudigd) beleidskader voor individueel maatwerk, de complementariteit tussen individueel maatwerk en collectief maatwerk en de terugvalmogelijkheid die ingeschreven staat in het ontwerp van decreet. De SERV wijst wel op het belang van de uitvoeringsbesluiten voor een succesvolle uitrol en het uitklaren van openstaande vragen.

Het individueel maatwerk legt de brug tussen beleidsvelden Sociale Economie en Werk en toont aan dat deze beleidsvelden samen horen om effectief beleid te kunnen voeren. De SERV is positief over het gegeven dat de LDE-initiatieven in zowel individueel en collectief maatwerk kunnen integreren, zodat belangrijke aanvullende maatschappelijke dienstverlening behouden kan blijven. De minister deelt hierbij het uitgangspunt dat bij de overschakeling naar individueel maatwerk het belangrijk is dat een gedegen en financieel toereikend systeem van financiering blijft bestaan.

Wat betreft het toepassingsgebied vragen de sociale partners om met de andere gewesten de nodige afspraken te maken. Er zal dienaangaande onderzocht worden in welke mate een samenwerkingsovereenkomst met de andere regio's een concrete pragmatische oplossing zou kunnen bieden.

De SERV wijst op de nood aan een kader dat rekening houdt met de heterogeniteit van de doelgroep, maar waardeert alvast de mogelijkheid te kunnen differentiëren in begeleidingsnood. Sociale partners zijn het niet eens over de mate waarin uitzendarbeid een stabiele en goed omkaderde werkcontext kan garanderen voor de hele doelgroep van individueel maatwerk. De minister is ervan overtuigd dat ook in de uitzendsector opportuniteiten liggen voor personen met een arbeidsbeperking (zoals nu reeds bijvoorbeeld voor de VOP het geval is). Het ontwerp van decreet bepaalt dat voor personen met een arbeidsbeperking, tewerkgesteld ten behoeve van gebruikers (bijvoorbeeld in het kader van uitzendarbeid), de Vlaamse Regering bijkomende voorwaarden kan opleggen ten aanzien van de werkgever en de gebruiker met betrekking tot de organisatie van een kwalitatieve begeleiding op de werkvloer. Op deze manier wil men garanderen dat er ook op de werkvloer van de gebruiker een kwalitatieve begeleiding aanwezig is en zal er uitgeklaard worden wie hiervoor verantwoordelijk en aansprakelijk is. De nodige bepalingen zullen daaromtrent in het uitvoeringsbesluit worden uitgeschreven.

Het advies van de SERV bevatte verder geen voorstellen tot aanpassingen aan het ontwerp van decreet. Er wordt gewaarborgd dat er via voorliggend ontwerp wordt werkgemaakt van de vraag naar een duidelijk kader, met voldoende (preventieve) controle- en feedbackmechanismen voor het waarborgen van de kwaliteit van de begeleiding en de duurzaamheid van de tewerkstelling. Daarnaast zal ook sterk ingezet worden op een monitoringssysteem met aandacht voor beleidsrelevante data zoals de sectoren waarin tewerkstelling via individueel maatwerk plaatsvindt, de duurtijd van de ondersteuning (namelijk loon- en/of begeleidingspremie), de mate van doorstroom vanuit de sociale economie, en een actieplan over hoe de nieuwe maatregel sterk in de markt gezet kan worden.

3. Raad van State

Het advies 70.185/3 van 20 oktober 2021 van de Raad van State formuleert de volgende opmerkingen bij het ontwerp van decreet.

3.1. Inzake bevoegdheid en vormvereisten

De Raad bevestigt dat het Vlaamse Gewest met dit decreet een gewestbevoegdheid regelt.

Het ontwerp bevat bepalingen die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens. De conclusie van de Raad, dat naast het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie ook het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit alsnog moet worden ingewonnen, kan niet bijgetreden worden. Immers, bij artikel 10/1 van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer werd de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens (VTC) opgericht. De VTC 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 één 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 op 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. Er moet aldus worden vastgesteld dat er in dit geval een formeel advies is waarbij het ontwerp is getoetst aan de AVG.

3.2. Algemene opmerkingen

De Raad formuleerde een aantal algemene opmerkingen met betrekking tot de ontwerptekst die hierna artikelsgewijs worden toegelicht.

Artikel 3

De aanbeveling van de Raad van State wordt opgevolgd: de zinsnede ", onder voorbehoud van de toepassing van artikel 7" wordt toegevoegd.

Artikel 6

De aanbeveling van de Raad van State wordt opgevolgd: het artikel wordt aangepast om andere vormen van cumul te vatten, zoals ook gevat in de algemene groepsvrijstellingsverordening.

Artikel 7

De aanbeveling van de Raad van State wordt opgevolgd: de verwijzing naar artikel 107 VWEU en de zinsnede dat de Europese Commissie de steun moet goedkeuren, worden geschrapt. Ook wordt er in het artikel ter verduidelijking verwezen naar de specifieke onderdelen van artikel 4 van de algemene groepsvrijstellingsverordening die ten aanzien van het ontworpen decreet van toepassing zijn (meer bepaald punt 1, p en q).

Artikel 8

In artikel 8 verwijzen we ter verduidelijking in het eerste lid naar artikel 33 en 34 van de algemene groepsvrijstellingsverordening. In het tweede lid worden de woorden "of het hoogste steunbedrag" geschrapt.

De Groepsvrijstellingsverordening voorziet in een uitzondering op het principe van de Europese mededingingsregels dat alle staatssteun aan ondernemingen die een ongunstige invloed heeft op het handelsverkeer tussen lidstaten, verboden is (artikel 107 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie). Steunmaatregelen ten behoeve van de aanwerving van werknemers met een handicap of uiterst kwetsbare werknemers zijn verenigbaar met de interne markt op basis van de Groepsvrijstellingsverordening. Personen met een handicap kunnen voor de Groepsvrijstellingsverordening ingevuld worden door de definitie van de lidstaat, in dit geval dan personen met een arbeidsbeperking. Uiterst kwetsbare werknemers worden door de Groepsvrijstellingsverordening ingevuld als personen die gedurende ten minste 24 maanden geen betaalde tewerkstelling hadden. Binnen het toepassingsgebied van maatwerk bij individuele inschakeling gaat het wel steeds om personen met een arbeidsbeperking. Langdurige werkloosheid is een criterium dat in de ICF-categorieën wordt meegenomen in de indicering voor arbeidsbeperking, maar het zal niet het enige beslissende kenmerk zijn. Van de 42.109 personen met een arbeidsbeperking in 2020 waren 26.506 langer dan twee jaar werkzoekend (63%, jaargemiddelde Arvastat). Van de 69.788 langdurige werkzoekenden in 2020 had 38% een arbeidsbeperking (jaargemiddelde Arvastat).

Hoofdstuk 5

De Groepsvrijstellingsverordening wil tewerkstellingssteun aan ondernemingen mogelijk maken opdat het haalbaar wordt om personen met een handicap in dienst te houden voor hun hele loopbaan. Naar de geest van de verordening is op het vlak van staatssteun de logica in hoofdstuk 5 dezelfde: we geven tewerkstellingssteun ook aan de zelfstandige ondernemer met een handicap, omdat er anders sprake zou zijn van discriminatie ten aanzien van eenmanszaken/zelfstandigen met een handicap en een onderneming die een persoon met een handicap tewerkstelt. De tekst van het ontwerp wordt bijgevolg niet aangepast.

3.3. Bijzondere opmerkingen

Artikel 2

De aanbeveling van de Raad van State wordt niet opgevolgd. De definitie van personen met een arbeidsbeperking verwijst naar de definitie opgenomen in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van 13 december 2006 dat door België op 13 mei 2009 en door Vlaanderen op 8 mei 2009 geratificeerd werd. Samenspel verwijst naar een combinatie van meerdere elementen.

Artikel 13

In artikel 13 van het ontwerp wordt niet langer gewag gemaakt van een ontslagverbod in hoofde van de werkgever, maar wordt bepaald dat de werkgever het recht op werkondersteunende maatregelen verliest als blijkt dat de reden van het ontslag en aanwerving verband houdt met het opzettelijk verkrijgen van (meer voordelige) werkondersteunende maatregelen.

Artikel 17

De opmerking van de Raad van State wordt gevolgd. Het facultatieve karakter van de machtiging wordt geschrapt. In de memorie van toelichting wordt bijkomende informatie gegeven.

Artikel 18

De stellingname van de Raad van State wordt beaamd en zal nauwlettend worden opgevolgd.

Artikel 33

Artikel 33 wordt, in overeenstemming met het advies van de Raad van State, redactioneel aangepast.

Artikel 35

Overeenkomstig de opmerkingen van de Raad van State wordt de eerste zin van artikel 35 geschrapt.

Artikel 36

De aanbeveling van de Raad Van State wordt opgevolgd: de betreffende zinsnede in artikel 36, eerste lid, wordt geschrapt wegens overbodig.

Hoofdstuk 8

De opmerkingen van de Raad van State omtrent de verwerking van de persoonsgegevens inzake de indicering en evaluatie als essentiële elementen op vlak van verwerking van persoonsgegevens, worden opgevolgd door overeenstemmende wijzigingen aan artikel 38 en 39 van het ontwerp van decreet.

Artikel 54

Wat deze bepaling betreft, wordt het advies van de Raad van State om haar te schrappen, niet gevolgd.

De bedoeling van deze bepaling is om de verjaringstermijn bij een eventueel optreden van de Vlaamse Sociale Inspectie (met eventuele vaststelling van strafrechtelijke inbreuken) te bepalen. Overeenkomstig artikel 26 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering verjaart de (eventuele) burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek of van de bijzondere wetten die van toepassing zijn op de rechtsvordering tot vergoeding van schade. De bepaling van artikel 54 heeft niet de bedoeling om hierop in te grijpen.

Deze bepaling is noodzakelijk. Zij is dan ook op eenzelfde wijze terug te vinden in de regelgeving van alle andere materies die onder de toezichtbevoegdheid van de Vlaamse Sociale Inspectie en waarin mogelijks strafrechtelijke inbreuken kunnen vastgesteld worden.

Artikel 56

Het advies van de Raad van State wordt opgevolgd.

Hoofdstuk 10 en 11

Het advies van de Raad van State omtrent de redactie van artikel 57, 58, 84 en 89 wordt opgevolgd. Artikel 5 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt opgeheven via een wijziging aan artikel 83 van het ontwerp.

4. Aanvullende tekstwijzigingen

Het voorontwerp van decreet werd voorgelegd aan de federale operatoren (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke integratie). Bij de overdracht van de bevoegdheid van SINE met de zesde staatshervorming werd het Vlaamse Gewest

bevoegd en staan de federale operatoren in voor de uitvoering van de maatregel. Met de federale operatoren werd een samenwerkingsprotocol afgesloten, waarin onder meer werd afgesproken dat wijzigingen aan de regelgeving voorgelegd worden. Het ontwerp van decreet kantelt SINE in de nieuwe regeling in en voorziet in de nodige overgangsmaatregelen voor werkgevers die gebruik maken van de financiële incentives voor SINE. Concreet gaat het om de RSZ voor de vermindering van de werkgeversbijdragen en RVA en POD Maatschappelijke Integratie voor de activering van de uitkering en het leefloon.

Op basis van hun opmerkingen werden volgende wijzigingen aangebracht:

Met artikel 57 werd artikel 340 van de programmawet van 24 december 2002 opgeheven. Dit artikel verwijst naar de doelgroepvermindering voor langdurige werkzoekenden, waar met het decreet van 4 maart 2016 betreffende het Vlaamse doelgroepenbeleid al een delegatie aan de Vlaamse Regering werd gegeven waaraan tot op heden geen uitvoering is verleend. De inhoud van artikel 58 werd geïntegreerd in artikel 84 en vervangen door een verwijzing naar de SINE-bepalingen uit de programmawet van 24 december 2002.

In artikel 84 werden tot slot een aantal artikelen voor SINE uit het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I) betreffende de harmonisering van de sociale zekerheidsbijdragen en artikel 7, §1 bis, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen toegevoegd, zodat de volledige SINE-regeling in het Vlaamse Gewest wordt opgeheven.

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Dit decreet regelt een gewestbevoegdheid.

II. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen en definities

Artikel 1

Dit decreet regelt een gewestbevoegdheid. Krachtens artikel 6, §1, IX, 1° en 7°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen zijn de gewesten bevoegd voor de arbeidsbemiddeling en het doelgroepenbeleid. In zoverre sommige steunmaatregelen ten aanzien van het uitoefenen van een activiteit als zelfstandige ook moeten worden beschouwd als maatregelen ter bevordering van het zelfstandig ondernemerschap, vindt het decreet eveneens een bevoegdheidsrechtelijke grondslag in artikel 6, §1, VI, eerste lid, 1° (economisch beleid), van dezelfde bijzondere wet, op grond waarvan de gewesten op algemene wijze bevoegd zijn.

Artikel 2

Dit artikel bevat de definities die in dit decreet worden gebruikt.

Hoofdstuk 2. Europees steunkader

Artikel 3

Om conform met de Europese staatssteunregelgeving te zijn, maakt de individuele maatwerkregelgeving gebruik van artikel 33 en 34 van de Europese Groepsvrijstellingsverordening (GBER). De Europese Commissie controleert bepaalde elementen

inzake conformiteit met de GBER. Indien deze elementen in orde zijn, dan past de lidstaat de GBER toe volgens de gestelde voorwaarden en zijn de subsidies staatssteunproof. Indien dit niet gebeurt, is de steun strikt juridisch niet conform de GBER.

Artikel 4

In artikel 4 worden bepaalde ondernemingen van het toepassingsgebied uitgesloten. De algemene groepsvrijstellingsverordening kan in deze situaties immers niet gebruikt worden en de Europese Commissie vraagt om dit expliciet op te nemen in de regelgeving.

- Zo mag een onderneming die een steunaanvraag indient geen onderneming in moeilijkheden zijn.
- Ook ondernemingen ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge van een eerder besluit van de Commissie, waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar met de interne markt is verklaard, mogen geen steun krijgen (ondernemingen die onder de Deggendorfregel vallen).
- De verordening is ook niet van toepassing op steun die afhangt van het gebruik van binnenlandse producten in plaats van ingevoerde producten of op steun voor met de uitvoer verband houdende activiteiten, noch op steun aan bepaalde in de verordening genoemde sectoren.
- Tot slot is de verordening niet van toepassing op staatssteunmaatregelen die tot een schending van het Unierecht leiden.

Het artikel vermeldt ten slotte een verwijzing naar het transparantiebeginsel met betrekking tot publicatie en informatie van de steunmaatregel.

Artikel 5

De steun moet vervolgens een stimulerend effect hebben.

Om te waarborgen dat de steun noodzakelijk is en als prikkel fungeert om activiteiten of projecten verder te ontwikkelen, mag deze verordening immers niet gelden voor activiteiten waartoe de begunstigde hoe dan ook, zelfs zonder de steun, zelf zou zijn overgegaan.

Wat betreft loonsubsidies ten behoeve van de tewerkstelling van de werknemers met een handicap, alsook steun ter compensatie van de bijkomende kosten voor de tewerkstelling van werknemers met een handicap, wordt dit gevraagde stimulerend effect in artikel 5 concreet omschreven. Men spreekt van een stimulerend effect wanneer er een netto toename van werknemers is. Als er geen toename van het aantal werknemers is, mogen de vacatures binnen de onderneming enkel zijn ontstaan ten gevolge van een ontslag op initiatief van de werknemer, een handicap, een ouderdomspensionering, een vermindering van de werktijd op initiatief van de werknemer of van gewettigd ontslag om dringende redenen. De vacature binnen de onderneming mag dus niet ontstaan zijn door afvloeiingen.

Artikel 6

Om te garanderen dat de steun evenredig is en tot het noodzakelijke steunbedrag beperkt blijft, dienen maximale steunbedragen te worden vastgesteld als steunintensiteit in verhouding tot een reeks in aanmerking komende kosten.

De Europese Commissie vraagt uitdrukkelijk om te letten op een mogelijke verboden cumul met andere soorten steun. Dit wordt in artikel 6 bepaald. Wanneer verschillende bronnen van steun betrekking hebben op dezelfde in aanmerking komende kosten, kan een cumul worden toegestaan tot de hoogste steunintensiteit die krachtens de verordening voor die steun geldt.

Artikel 7

In artikel 7 wordt verwezen naar de individuele aanmeldingsdrempels, vermeld in artikel 4, 1, p en q, van de Groepsvrijstellingsverordening. Indien deze overschreden worden, geldt de algemene groepsvrijstellingsverordening niet en moet de steun voorafgaandelijk aangemeld worden bij de Europese Commissie.

Artikel 8

Artikel 8 bepaalt vervolgens de percentages van steunintensiteit die niet overschreden mogen worden, naargelang de werknemer ofwel een werknemer met een handicap ofwel een uiterst kwetsbare werknemer is. De terminologie werd overgenomen uit de algemene groepsvrijstellingsverordening. De personen met een handicap en de uiterst kwetsbare werknemer waarvan sprake, houden de werkenden in die onder artikel 9 worden gedefinieerd: het gaat steeds om personen met een arbeidsbeperking.

De kosten die in aanmerking komen voor de uiterst kwetsbare werknemers kunnen enkel voor een periode van maximaal 24 maanden worden toegekend.

Hoofdstuk 3. Personen met arbeidsbeperking

Artikel 9

Een persoon met een arbeidsbeperking heeft zijn of haar hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest, of heeft zijn of haar hoofdverblijfplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en ze werken op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

In de Europese Groepsvrijstellingsverordening worden verschillende categorieën van werknemers die steun kunnen genieten afgebakend. De verordening laat de lidstaten toe de definitie van handicap te definiëren. Wij verwijzen naar de noemer personen met een arbeidsbeperking en definiëren hen als doelgroep van dit decreet.

Personen met een arbeidsbeperking hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van factoren die in dit artikel worden opgelijst. De arbeidsdeelname van personen met een arbeidsbeperking wordt verhinderd door een samenspel van 1) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuigelijke aard of psychosociale factoren, 2) beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en 3) persoonlijke en externe factoren.

De (Europese) term handicap voelt in deze context van werkondersteunende maatregelen te eng, omdat het geassocieerd wordt met tegemoetkomingen van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid Directie-generaal Personen met een Handicap of met personen die ondersteuning ontvangen via het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Bij de overdracht van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin naar het beleidsdomein Werk en Sociale Economie werd de doelgroep al verruimd naar personen met een arbeidshandicap, met een verwijzing naar de definitie die in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap wordt gebruikt. Daarnaast worden ook personen met een multiple problematiek in de definitie opgenomen, die omwille van deze problematiek een afstand tot de arbeidsmarkt kennen.

Met de groep van personen met een (indicatie) arbeidshandicap worden personen gevat die momenteel met een VOP of als doelgroepwerknemer in maatwerk bij collectieve inschakeling kunnen tewerkgesteld worden. Werknemers in lokale diensteneconomie en doelgroepwerknemers in maatwerk bij collectieve inschakeling (psychosociale problematieken) worden gevat als personen met multipele problemen.

De manier waarop langdurige problemen van integratie op de arbeidsmarkt worden vastgesteld, door een indicatie personen met een arbeidshandicap of een indicatie persoon met multipele problemen, is in de praktijk niet altijd even relevant bij het bieden van maatwerk op vlak van ondersteuning bij de tewerkstelling, wat het hoofdopzet is. Binnen elke subgroep is er immers een grote heterogeniteit, twee personen met dezelfde functiestoornissen kunnen andere beperkingen ervaren bij het uitvoeren van activiteiten (vb. woon-werkverkeer) of door persoonlijke (vb. opleidingsniveau of eerdere werkervaring) en externe factoren (vb. maatschappelijke stereotypes) gehinderd dan wel geholpen worden. Deze opsplitsing in verschillende subgroepen is bovendien enigszins artificieel omdat personen door meerdere definities kunnen worden gevat en met verschillende maatregelen kunnen worden tewerkgesteld. Met maatwerk bij individuele inschakeling voor personen met een arbeidsbeperking wordt de communicatie naar werkgevers vereenvoudigd, evenwel zonder dat dit ten koste gaat van de ondersteuning op maat van de competenties en behoeften van de persoon met een arbeidsbeperking.

Binnen het toepassingsgebied van maatwerk bij individuele inschakeling gaat het steeds om personen met een arbeidsbeperking. Deze personen kunnen langdurig werkzoekend zijn, maar dit is niet hun enige kenmerk. Van de 42.109 personen met een arbeidsbeperking in 2020 waren er 26.506 langer dan twee jaar werkzoekend (63%, jaargemiddelde Arvastat). Van de 69.788 langdurige werkzoekenden in 2020 had 38% een arbeidsbeperking (jaargemiddelde Arvastat). Langdurige werkloosheid is een criterium dat meegenomen wordt in de indicering bij ICF om vast te stellen dat de persoon een arbeidsbeperking heeft.

Artikel 10

De procedure voor het vaststellen van een indicatie arbeidshandicap en de procedure voor het vaststellen van een indicatie multipele problematieken zullen op elkaar afgestemd worden. Hierbij maakt VDAB gebruik van erkenningen die door andere overheidsinstellingen worden toegekend, zoals het Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap, het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, Federale Overheidsdienst Sociale Zaken Directie-generaal Personen met een Handicap enzovoort, maar ook attesten van experten die door de Vlaamse Regering worden aangeduid. Op deze manier hoeven personen niet meerdere malen een screenings- of inschattingsprocedure tot vaststelling van hun arbeidsbeperking te doorlopen.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multipele problematieken.

VDAB zal vaststellen wie van deze doelgroep behoefte heeft aan ondersteuning in het kader van dit decreet (zie hoofdstuk indicering).

Hoofdstuk 4. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 11

Werkgevers kunnen voor de aanwerving en tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking beroep doen op werkondersteunende maatregelen. Deze zijn een loonpremie en/of begeleidingspremie voor een werknemer waarvan VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld. Deze vaststelling gebeurt in één kader.

Een werkgever die beroep doet op werkondersteunende maatregelen engageert zich om deze ondersteuning op een correcte manier in te zetten met het oog op een duurzame tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking. Als VDAB een behoefte aan een loonpremie én een begeleidingspremie vaststelt, geeft de werkgever met de aanvraag aan in beide te zullen voorzien.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure en duidt de dienst van de Vlaamse administratie aan.

Artikel 12

Dit artikel bepaalt de duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Wanneer VDAB via indicering de behoefte aan ondersteuning van de persoon vaststelt, zal de werkgever gedurende maximaal vijf jaar van de ondersteuning kunnen genieten. Dit is gelijkaardig aan de situatie bij de VOP en collectief maatwerk. De duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen kan verlengd worden. De Vlaamse Regering zal hiervoor de voorwaarden en modaliteiten bepalen. VDAB zal hiervoor een evaluatie op de werkplek uitvoeren. Ook dit is gelijkaardig aan de procedure van verlenging bij de VOP en bij collectief maatwerk. Er kan worden verlengd met telkens maximaal vijf jaar.

Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die horen tot de GBER-categorie uiterst kwetsbare werknemers bedraagt de duurtijd van de steun maximaal twee jaar.

De werkgever kan enkel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen voor de duurtijd die VDAB bij de indicering heeft vastgesteld. De duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen aan de werkgever kan niet de duurtijd van de behoefte van de persoon overschrijden.

Zoals bij de doelgroepverminderingen en de Vlaamse ondersteuningspremie wordt voorzien dat de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verder blijven lopen wanneer de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten minder dan vier kwartalen bedraagt. Op deze manier worden de administratieve lasten verlaagd en wordt voorkomen dat de werkondersteunende maatregelen telkens aan het hoogste niveau starten na kortdurende onderbrekingen van de tewerkstelling.

Artikel 13

Een werkgever die een beroep doet op werkondersteunende maatregelen verliest zijn recht op werkondersteunende maatregelen als hij zijn werknemer ontslaat en vervangt met de opzettelijke bedoeling om meer voordelige ondersteuning te verkrijgen of als hij zijn werknemer ontslaat en opnieuw aanwerft met het loutere opzet om een meer voordelige ondersteuning te ontvangen.

Dit artikel wil het verbod ten aanzien van manifeste en kwaadwillige acties (doelbewust misbruik maken van premies) in de verf zetten. De bewijslast ligt bij de werkgever. Bijvoorbeeld (niet exhaustief): (schriftelijk) bewijsmateriaal of getuigenissen die de reden van ontslag aantonen. Het is de werkgever die zelf moet bewijzen dat hij geen werknemers heeft ontslaan met als doel om voordeligere werkondersteunende maatregelen te kunnen bekomen.

Verondersteld kan worden dat deze bepaling zich niet prima facie richt op organisaties die tot maatschappelijk doel hebben om personen met een arbeidsbeperking klaar te stomen voor de arbeidsmarkt in zijn totaliteit, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Artikel 14

Bij de eerste aanvraag tot toekenning van de werkondersteunende maatregelen wordt er geen rekening gehouden met de specifieke vereisten verbonden aan de werkplek of de functie. Een persoon met een arbeidsbeperking moet zich zoals elke werknemer inwerken waardoor het niet mogelijk is om een correcte inschatting te maken van de nood aan ondersteuning. Ook een werknemer die reeds langer in dienst is en een arbeidsbeperking verwerft, moet zich inwerken in de functie rekening houdende met de nieuwe situatie. Op deze manier wordt voor iedereen de ondersteuning bij de start op hetzelfde niveau gelegd. Door te werken met een vast percentage voor de loonpremie en een startpakket voor de begeleidingspremie hebben werkgevers bovendien de zekerheid dat ze steeds beroep doen op dezelfde hoogte van ondersteuning bij de eerste toekenning.

Bij een evaluatie op de werkplek naar aanleiding van een vraag om wijziging van de hoogte of de duurtijd van de ondersteuning, zal rekening worden gehouden met het functioneren van de persoon op de werkplek en wordt de ondersteuning hierop aangepast. Op dit moment wordt verondersteld dat de persoon voldoende ingewerkt is in de functie of werkplek.

Deze procedure is gelijkaardig aan deze die momenteel bij de VOP wordt gehanteerd. Hierbij wordt de afweging gemaakt met het oog op een snelle toekenning en zekerheid voor werkgevers, werknemers en bemiddelaars bij de toekenning bij de start van de ondersteuning. Bij de evaluatie van de ondersteuning kan op maat van de werknemer en de werkplek de behoefte aan ondersteuning worden vastgesteld.

Afdeling 2. Loonpremie

Artikel 15

De persoon met een arbeidsbeperking heeft een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van verschillende factoren (zie ook artikel 9) en VDAB heeft een behoefte aan ondersteuning vastgesteld (zie ook artikel 32). De loonpremie heeft tot doel de werkgever een financiële en compenserende incentive te geven om een persoon met een arbeidsbeperking aan te werven of een werknemer die een arbeidsbeperking heeft verworven te werk te blijven stellen. De loonpremie kan bijvoorbeeld ingezet worden ter compensatie van een lagere productiviteit van de persoon of bijkomende kosten die verbonden zijn aan de arbeidsbeperking van de werknemer. Denk hierbij aan extra pauzes, meer tijd om nieuwe taken aan te leren, het voorzien in minder belastende taken, collega's die ondersteunende taken opnemen, een rendementsverlies door minder snel te kunnen werken enzovoort. De loonpremie vergoedt de behoefte die VDAB vaststelt op basis van het referteloon.

De Vlaamse Regering kan bijkomende voorwaarden opleggen aan de toekenning van werkondersteunende maatregelen bij werknemers tewerkgesteld bij de lokale

besturen of in maatwerkbedrijven. Door de Vlaamse ondersteuningspremie in te kantelen als looncomponent in maatwerk bij individuele inschakeling wordt verder gebouwd op de ervaringen met de loonpremie maar bij de Vlaamse ondersteuningspremie zijn er eerder vastgelegde budgettaire beperkingen, zoals:

– de tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap werden in 2008 ingekanteld vanuit het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Lokale besturen kregen voor personeel dat ze vanaf 2008 aanwierven de toegang tot de Vlaamse Ondersteuningspremie;
– met het Collectief Maatwerkdecreet waarbij sociale en beschutte werkplaatsen voortaan maatwerkbedrijven werden, kregen maatwerkbedrijven toegang tot de Vlaamse Ondersteuningspremie. Sociale werkplaatsen hadden voor 2015 reeds toegang, beschutte werkplaatsen waren tot 2015 uitgesloten.

Daarnaast kan de Vlaamse Regering bijkomende voorwaarden bepalen voor de toekenning van een loonpremie aan werknemers die zijn tewerkgesteld met dienstencheques, vermeld in de wet tot bevordering van buurtdiensten en -banen van 20 juni 2001.

De loonpremie wordt enkel toegekend aan werkgevers wanneer zij de werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstellen op het Belgische grondgebied of wanneer zij een grensarbeider tewerkstellen in een van de lidstaten van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte.

Artikel 16

De loonpremie die in kader van maatwerk bij individuele inschakeling wordt toegekend bedraagt minimaal 20 en maximaal 75 procent van het geplafonneerd referteloon en omvat op deze manier de huidige percentages bij de Vlaamse ondersteuningspremie en de loonpremies in collectief maatwerk. Bij de eerste toekenning van de loonpremie wordt gewerkt met een vast percentage om werkgevers zekerheid te bieden over de hoogte van de ondersteuning.

Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die horen tot de GBER-categorie uiterst kwetsbare werknemers bedraagt het percentage van het geplafonneerd referteloon minimaal 20 en maximaal 50 procent.

De hoogte van de loonpremie neemt af met de duur van de tewerkstelling. De Vlaamse Regering bepaalt het startpercentage bij de toekenning van de loonpremie en hoe de degressiviteit gebeurt. De werkgever kan een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de loonpremie indienen. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en de procedure om een wijziging van de hoogte van de loonpremie aan te vragen. Bij de VOP kan, op een aantal uitzonderingen na, een verhoging vanaf jaar 2 aangevraagd worden, bij maatwerk bij collectieve inschakeling is dit vanaf jaar 3.

De toekenning van de loonpremie kan enkel voor de duurtijd waarvoor VDAB de nood aan ondersteuning heeft vastgesteld. Na deze periode kan de persoon opnieuw zijn of haar nood aan ondersteuning door VDAB laten vaststellen of een evaluatie aanvragen voor een wijziging van de duurtijd van de toekenning van de loonpremie, volgens de voorwaarden beschreven in het decreet en het uitvoeringsbesluit.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de loonpremie. Hierbij wordt maximaal gebruik gemaakt van beschikbare gegevensbronnen en maximaal digitaal werken, zonder de administratieve belasting van werkgevers te verhogen.

Artikel 17

De loonpremie wordt berekend op basis van een referteloon dat is samengesteld uit het loon van de werknemer en de verplichte werkgeversbijdragen verminderd met de werkgeversbijdrageverminderingen. Voor bepaalde categorieën van werknemers, bijvoorbeeld jobstudenten, wijken de componenten van het loon of van de werkgeversbijdragen af en zal de Vlaamse Regering deze bepalen. Verder kunnen ook wijzigingen aan de componenten van het loon, de werkgeversbijdragen of de verminderingen door de federale overheid een wijziging van het referteloon betekenen.

De loons- en arbeidsvoorwaarden volgen uit de cao's die van toepassing zijn voor het bedrijf of de bedrijfstak waar de persoon met een arbeidsbeperking tewerkgesteld wordt. Er is geen onderscheid op dit vlak tussen de werknemer die met een loonpremie in kader van maatwerk bij individuele inschakeling wordt tewerkgesteld en de andere werknemers.

Dit referteloon wordt geplafonneerd aan het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen. Werknemers die meer verdienen komen nog in aanmerking voor de loonpremie, maar hun loon wordt afgetopt op het dubbele gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen en de loonpremie wordt op het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen berekend.

Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het aftoppen van het referteloon geproratiseerd.

De loonpremie wordt berekend op basis van de gegevens die werkgevers aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid op kwartaalbasis ter beschikking moeten stellen in de multifunctionele aangifte (DmfA). De werkgever dient de loon- en arbeidstijdgegevens van elke werknemer in. Wijzigingen aan deze aangifte zijn tot drie jaar na het kwartaal van de tewerkstelling mogelijk en zullen dan ook een impact hebben op de berekening van de loonpremie. Bij een tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking in het buitenland zijn er geen gegevens via de multifunctionele aangifte beschikbaar voor de berekening van de loonpremie en zal de Vlaamse Regering bepalen op welke loongegevens de premie berekend kan worden en de procedure voor de betaling.

Artikel 18

De loonpremie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de werknemer met een arbeidsbeperking. Andere tegemoetkomingen in de loonkosten moeten in mindering worden gebracht van de loonpremie. De Vlaamse Regering bepaalt welke andere vormen van tegemoetkomingen geheel of gedeeltelijk overlappen en dus in mindering gebracht moeten worden.

De dienst van de Vlaamse administratie die belast wordt met de toekenning en uitbetaling van de loonpremie kan hiervoor alle noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen raadplegen.

Afdeling 3. Begeleiding op de werkvloer

Artikel 19

Dit artikel omschrijft de doelstelling van de begeleidingspremie.

De begeleidingspremie heeft tot doel de werkgever te ondersteunen bij de totstandkoming van een werksituatie op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking. Op deze manier kan een duurzame tewerkstelling van de persoon met

een arbeidsbeperking bekomen worden en kan de persoon ondersteund worden op vlak van zijn of haar professionele ontwikkeling en werksituatie.

De Vlaamse Regering kent een forfaitaire begeleidingspremie toe aan de werkgever, wanneer VDAB bij de werknemer met een arbeidsbeperking een begeleidingsnood vaststelt. De begeleidingspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. Aangezien de begeleidingsbehoefte van een persoon kan verschillen, betekent dit ook dat de hoogte van de begeleidingspremie zal variëren naargelang de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. Aangezien het om een forfaitaire begeleidingspremie gaat, zal er gewerkt worden in gradaties (bijvoorbeeld hoog, midden en laag). De Vlaamse Regering bepaalt de hoogte van de vergoedingen.

Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die horen tot de GBER-categorie uiterst kwetsbare werknemers komt ten hoogste 50 procent van de kosten voor de begeleiding op de werkvloer in aanmerking.

De begeleidingspremie neemt af met de duur van de tewerkstelling. De Vlaamse Regering bepaalt het bedrag bij de toekenning van de begeleidingspremie en hoe de degressiviteit gebeurt. De Vlaamse Regering bepaalt de minimale voorwaarden van de begeleiding, waarbij rekening wordt gehouden met de heterogeniteit van de beoogde doelgroep binnen individueel maatwerk, zowel naar de begeleidingsbehoefte van de persoon als naar de duur van de behoefte van de persoon.

De werkgever kan een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie indienen. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en de procedure om een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie aan te vragen.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de begeleidingspremie.

Artikel 20

De begeleidingspremie kan enkel toegekend worden aan de werkgever die zijn werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Artikel 21

Dit artikel bepaalt de verdere inhoud van begeleiding op de werkvloer.

De begeleiding is steeds gericht op de ondersteuning van de werknemer, maar ook op de ondersteuning van de werkgever en de directe collega's. Door in te zetten op de werknemer alsook de werksetting, wordt toegewerkt naar een goede congruentie tussen de persoon en de eisen van de jobcontext. Zodoende wordt een werksituatie op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking gecreëerd.

Begeleiding op de werkvloer omvat een geheel van ondersteunende taken waaronder:
- coachen van de werknemer op de werkvloer gericht op zijn professioneel functioneren: coaching wordt hierbij gezien als een intensieve en doelgerichte vorm van begeleiding die hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, voorkomt in het begin van de tewerkstelling;
- adviseren van de werkgever omtrent preventieve en remediërende aanpassingen:
  - de introductie van structurerende hulpmiddelen (symbolen, foto's in plaats van tekst), oriënterende hulpmiddelen (proceskaart met opeenvolgende activiteiten, plannen), technische hulpmiddelen (sprekende klok, dictafoon) in de werk- en opleidingssituatie;

  - wijzigingen aan de functie zelf: het veranderen van de werkmethode, de taken in een andere volgorde uitvoeren of bijkomende stappen toevoegen; hulpmiddelen introduceren zodoende het potentieel van de doelgroepwerknemer maximaal te benutten;
- ondersteuning bieden ten aanzien van de directe collega's en de werkgever bij, onder meer, het onthaal en de integratie van de nieuwe werknemer, het verbeteren van communicatie- en omgangsvormen ten aanzien van de persoon met een arbeidsbeperking, het ontwikkelen van gepaste opleidings- en evaluatiemethodes, indien deze nog niet aanwezig zijn;
- de persoon met een arbeidsbeperking adviseren en doorverwijzen voor wat betreft problemen die verder reiken dan de arbeidscontext: de gekwalificeerde begeleider adviseert de werknemer in het maken van doordachte loopbaankeuzes. Het gaat hier dan onder meer over mogelijkheden tot competentieversterking. De gekwalificeerde begeleider verwijst door naar andere hulpverleningsinstanties bij problemen die verder reiken dan de arbeidscontext. Het betreft hier problemen die onder meer betrekking hebben op de persoonlijke situatie van de werknemer op het vlak van gezondheid, familiale en financiële situatie;
- opvolging van de werknemer: in tegenstelling tot coaching die intensief en doelgericht is, gaat het hier om monitoring, en wanneer nodig bijsturing, op relatief constante basis. De intensiteit van de opvolging zal afhankelijk zijn van de begeleidingsnood. De werkgever, de collega-coach en de werknemer kunnen ook steeds terecht bij de gekwalificeerde begeleider bij eventuele vragen of problemen;
- informatiedoorstroom over de tewerkstelling naar de werkgever en VDAB: onder meer in functie van de evaluatie door VDAB registreert de begeleider gegevens over de persoonlijke ontwikkeling en geeft hij mondelinge en/of schriftelijke toelichting over het functioneren van de doelgroepwerknemer.

De begeleiding wordt steeds gekaderd binnen een ondersteuningsplan. Een ondersteuningsplan is een plan op maat en vormt een leidraad voor de begeleiding van de werknemer, de werkgever en de collega's. Het ondersteuningsplan wordt opgesteld door een gekwalificeerde begeleider nadat de noden en behoeften van de werknemer en werkgever in kaart zijn gebracht. Dit gebeurt aan de hand van een intake van de medewerker, de leidinggevende en/of hr-verantwoordelijke en een gesprek met werknemer en leidinggevende samen. Het ondersteuningsplan omvat onder meer de te behandelen thema's en acties ter realisatie van een duurzame tewerkstelling en een overzicht van de betrokkenen en hun respectievelijke begeleidingstaken.

Het ondersteuningsplan wordt geëvalueerd en bijgestuurd door de gekwalificeerde begeleider op basis van de veranderende noden en behoeften van de werknemer en de werkgever.

Artikel 22

Dit artikel definieert de verantwoordelijkheden en de taakverdeling met betrekking tot de uitvoering van begeleiding op de werkvloer.

De begeleiding bestaat uit twee rollen: de rol van gekwalificeerde begeleider en de rol van collega-coach. Beide rollen kunnen door een en dezelfde persoon opgenomen worden, of door twee verschillende personen. Elke rol heeft eigen verantwoordelijkheden en een specifiek takenpakket (zie artikel 23 en 24).

Er wordt altijd een gekwalificeerde begeleider aangesteld. De gekwalificeerde begeleider kan tevens de rol van collega-coach opnemen, op voorwaarde dat de gekwalificeerde begeleider een rechtstreeks collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking is. Indien de gekwalificeerde begeleider geen rechtstreekse collega of directe leidinggevende van de werknemer met een

arbeidsbeperking is, dient de rol van collega-coach opgenomen te worden door een andere persoon die wel een rechtstreekse collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking is. Op deze manier is de opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer verzekerd.

Artikel 23

Er dient steeds een gekwalificeerde begeleider in te staan voor de uitvoering van de begeleiding op de werkvloer. De gekwalificeerde begeleider biedt ondersteuning ten aanzien van de werkgever, de directe collega's en collega-coach bij het begeleiden van de werknemer met een arbeidsbeperking. De taken van de gekwalificeerde begeleider bestaan uit de opmaak van een ondersteuningsplan in samenspraak met de werkgever en de werknemer, actualisatie van het ondersteuningsplan en de opdrachten zoals omschreven in artikel 21.

De Vlaamse overheid bepaalt de nadere voorwaarden die gesteld worden aan de gekwalificeerde begeleider. Onder kwalificatie wordt het afgerond en ingeschaald geheel aan competenties verstaan. De begeleider moet op aantoonbare wijze beschikken over competenties met betrekking tot het coachen van mensen met een arbeidsbeperking. De toetsing zal gebeuren op basis van opleiding (diploma), vorming (attest) of aangetoonde ervaring (cv) van de begeleiders. De Vlaamse Regering kan hieromtrent nadere kwalificatievereisten opleggen.

De werkgever heeft de keuze om de gekwalificeerde begeleider zelf tewerk te stellen, of hij kan deze rol zelf vervullen, maar de werkgever kan deze begeleiding ook uitbesteden aan een daartoe gemandateerde dienstverlener (zie artikel 26).

Artikel 24

De collega-coach begeleidt de werknemer met een arbeidsbeperking in de eerste lijn, en wordt hierbij waar nodig ondersteund door de gekwalificeerde begeleider. De taken van de collega-coach bestaan uit de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer en het ondersteunen van de werknemer met een arbeidsbeperking bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer. De coach is het eerste aanspreekpunt voor de werknemer met een arbeidsbeperking en vervult een signaalfunctie naar de werkgever en de gekwalificeerde begeleider.

De collega-coach is een rechtstreekse collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking. Hij is bereikbaar en heeft ervaring met betrekking tot de taken die de werknemer met een arbeidsbeperking moet uitvoeren.

De rol van collega-coach kan door de gekwalificeerde begeleider opgenomen worden, op voorwaarde dat de gekwalificeerde begeleider een rechtstreeks collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking is.

Artikel 25

De werkgever ontvangt de begeleidingspremie en ziet daarom toe op de goede uitvoering van de begeleiding op de werkvloer, ongeacht of de begeleiding intern georganiseerd of extern uitbesteed wordt. Hij is hiervoor (eind)verantwoordelijk en aansprakelijk.

In de tweede alinea wordt bepaald dat voor personen met een arbeidsbeperking tewerkgesteld ten behoeve van gebruikers (bijvoorbeeld in het kader van uitzendarbeid) de Vlaamse Regering bijkomende voorwaarden kan opleggen ten aanzien van de werkgever en de gebruiker met betrekking tot de organisatie van de begeleiding op de werkvloer. Op deze manier wordt er gegarandeerd dat er ook op

de werkvloer van de gebruiker een kwalitatieve begeleiding aanwezig is en zal er uitgeklaard worden wie hiervoor verantwoordelijk en aansprakelijk is.

Artikel 26

Dit artikel bepaalt de voorwaarden en procedure waaraan een externe dienstverlener moet voldoen om van de Vlaamse Regering een mandaat te krijgen om begeleiding op de werkvloer aan te bieden.

Door dienstverleners te mandateren wordt de kwaliteit van de dienstverlening gegarandeerd voor zowel de werkgever als de werknemer en zo wordt er toegewerkt naar een dekkend en overzichtelijk aanbod.

De externe dienstverlener dient bij de mandaataanvraag aan te tonen dat hij minimaal:
– beschikt over de nodige professionele deskundigheid: dit betekent dat de dienstverlener dient te bewijzen dat hij ervaring heeft in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking;
– garandeert dat de continuïteit van de gekwalificeerde begeleiding op de werkvloer verzekerd is, bijvoorbeeld bij ziekte of verlof van de gekwalificeerde begeleider;
– beschikt over een kwaliteitsregistratie in kader van het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

Hoofdstuk 5. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Artikel 27

De werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen in het kader van maatwerk bij individuele inschakeling worden beperkt tot een ondersteuningspremie. Het gaat om personen met een arbeidsbeperking die zelfstandige worden of zelfstandigen die een arbeidsbeperking verwerven en hun activiteiten verderzetten. Dit is een financiële compensatie om het verderzetten of opstarten van de zelfstandige activiteiten voor een zelfstandige met een arbeidsbeperking te faciliteren, rekening houdend met het statuut van de zelfstandige, bijvoorbeeld ter compensatie voor het rendementsverlies of als tegemoetkoming voor de bijkomende kosten verbonden aan hun arbeidsbeperking.

Begeleiding op de werkvloer, zoals voorzien in kader van maatwerk bij individuele inschakeling, is hier niet van toepassing want lijkt moeilijk te verzoenen met het zelfstandig ondernemerschap. Een zelfstandige met een arbeidsbeperking maakt daarom geen aanspraak op de begeleidingspremie zoals bedoeld in dit decreet.

De ondersteuningspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen op basis van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen. Voor zelfstandigen is het niet mogelijk om zoals bij werknemers met een arbeidsbeperking de ondersteuningspremie te berekenen op basis van het inkomen. Het inkomen is pas na de aangifte bij de belastingen beschikbaar en enkel op jaarbasis. Als volwaardig alternatief wordt geopteerd om dit op het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen te berekenen. Op deze manier kan op kwartaalbasis een ondersteuningspremie aan zelfstandigen tijdig worden toegekend, waardoor ze deze middelen ook gericht en direct kunnen inzetten.

De Vlaamse Regering kan bijkomende voorwaarden bepalen, zoals de voorwaarde die bij de VOP is voorzien om de VOP mogelijk te maken voor personen met een arbeidsbeperking die vanaf 2008 zelfstandig werden of zelfstandigen die na 2008 een arbeidsbeperking verworven hebben.

De zelfstandige met een arbeidsbeperking moet zijn zelfstandige activiteiten uitoefenen op het Belgische grondgebied, of in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte, en in principe dagelijks terugkeren naar hun hoofdverblijfplaats. Het betreft hier eenzelfde regeling als de regelgeving voor de zelfstandigen in de VOP.

Artikel 28

De ondersteuningspremie wordt enkel uitbetaald voor periodes waarin de zelfstandige zijn activiteiten heeft uitgevoerd en er voldoende bedrijfsactiviteiten waren. Op deze manier wordt het principe van bij de loonpremie voor de tewerkstelling van werknemers met een arbeidsbeperking doorgetrokken. De werkgever zal enkel een financiële compensatie krijgen voor de periodes dat de werknemer prestaties heeft geleverd. Eenzelfde principe wordt hier toegepast, maar dan rekening houdend met het statuut van de zelfstandige.

Het voldoen aan de voorwaarde 'voldoende bedrijfsactiviteiten hebben' wordt in de huidige regeling van de VOP geoperationaliseerd aan de hand van het inkomen op het aanslagbiljet. De zelfstandige met een arbeidsbeperking moet jaarlijks een bepaald minimuminkomen aan kunnen tonen om in aanmerking te komen voor de VOP. Het inkomen van zelfstandigen is pas twee jaar na datum beschikbaar, door het berekenen van de ondersteuningspremie op basis van het gewaarborgde gemiddelde maandinkomen wordt voorzien in een ondersteuning gedurende deze periode. Wanneer de zelfstandige onvoldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, worden toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De reeds uitbetaalde ondersteuningspremie wordt dus niet teruggevorderd, zodat de zelfstandige deze middelen effectief kan aanwenden om de kosten verbonden aan de arbeidsbeperking te compenseren bij het uitbouwen van zijn of haar zelfstandige activiteiten. Wanneer de zelfstandige opnieuw voldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, wordt de ondersteuningspremie opnieuw toegekend.

De sociale partners hebben in hun adviezen bij wijzigingen in de VOP-regelgeving destijds gevraagd om gebruik te maken van de gegevens inzake de sociale bijdragen die zelfstandigen betalen. De inkomensgrens die nu via de belastingen moet aangetoond worden is afgestemd op de regelgeving inzake sociale bijdragen. De inkomensgrens die via de belastingen wordt gecontroleerd is dezelfde als de inkomensgrens waarbij zelfstandigen sociale bijdragen verschuldigd zijn. Het al dan niet betalen van de sociale bijdragen als alternatief voor het aanslagbiljet is een piste die wordt onderzocht bij de opmaak van het uitvoeringsbesluit, waarbij ook rekening wordt gehouden met de administratieve belasting en de verwerkingskosten.

Artikel 29

De zelfstandige met een arbeidsbeperking dient een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij de dienst van de Vlaamse administratie.

De Vlaamse Regering duidt de dienst van de Vlaamse administratie aan en bepaalt de aanvraagprocedure.

Artikel 30

De ondersteuningspremie voor zelfstandigen wordt berekend op basis van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen. De ondersteuningspremie bedraagt minimaal 20 en maximaal 75 procent en omvat op deze manier de huidige percentages bij de Vlaamse ondersteuningspremie en de ondersteuning geboden in collectief maatwerk. Bij de eerste toekenning van de ondersteuningspremie wordt met een vast percentage gewerkt om zelfstandigen zekerheid te bieden over de hoogte van de ondersteuning.

De ondersteuningspremie is degressief. De zelfstandige kan een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie.

De Vlaamse Regering bepaalt het startpercentage van de ondersteuningspremie en hoe de degressiviteit van de ondersteuningspremie zal verlopen. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en modaliteiten voor een wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie.

De Vlaamse Regering zal in het uitvoeringsbesluit de duurtijd en de procedure voor het aanvragen, toekennen, berekenen en uitbetalen van de ondersteuningspremie bepalen.

Artikel 31

De ondersteuningspremie wordt toegekend voor een periode van maximaal vijf jaar aan zelfstandigen met een arbeidsbeperking. Na de duurtijd kan de premie na een evaluatie eventueel verlengd worden wanneer nog nood is aan ondersteuning. De termijn kan telkens met maximaal vijf jaar worden verlengd.

De Vlaamse Regering bepaalt de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie, rekening houdende met de duurtijd die VDAB heeft geïndiceerd. De Vlaamse Regering bepaalt ook de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een wijziging van de duurtijd van de ondersteuningsperiode.

De toekenning van de ondersteuningspremie kan enkel voor de periode waarin de persoon over het recht op de ondersteuning beschikt. Na deze periode kan de persoon een recht op ondersteuning aanvragen en opnieuw een toekenning van de ondersteuningspremie vragen onder de voorwaarden beschreven in het decreet en het uitvoeringsbesluit.

Hoofdstuk 6. Indicering en evaluatie

Artikel 32

VDAB bepaalt voor personen met een arbeidsbeperking de behoefte op en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen. VDAB stelt de nood aan een financiële incentive voor het (blijvend) tewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking of voor het (blijvend) uitvoeren van zelfstandige activiteiten omwille van de arbeidsbeperking vast, alsook de nood aan begeleiding op de werkvloer.

VDAB kan dit aan de hand van attesten doen die de aandoening of voorgeschiedenis van de persoon documenteren of aan de hand van indicerend onderzoek. De werkwijze is vergelijkbaar met de werkwijze die VDAB momenteel hanteert voor het vaststellen van de nood aan bijzonder tewerkstellingsondersteunende maatregelen en het werkondersteuningspakket (WOP) bij collectief maatwerk.

VDAB zal de nood aan ondersteuning enkel vaststellen voor personen die de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor het opstellen van de lijsten voor de attesten en het multidisciplinair onderzoek. Op deze manier wordt ingespeeld op evoluties op medisch en maatschappelijk vlak om de nood aan ondersteuning toe te kennen.

VDAB kan voor dit onderzoek beroep doen op een door haar aangestelde dienst. VDAB is de eindverantwoordelijke in dit onderzoek.

Artikel 33

VDAB evalueert op regelmatige basis de behoefte aan werkondersteunende maatregelen bij de tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking. Een evaluatie vindt in regel plaats bij een aanvraag tot een wijziging van de hoogte of de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen door de werkgever of de zelfstandige.

VDAB houdt bij deze evaluatie rekening met de vereisten die verbonden zijn aan de functie of de werkplek van de werknemer of zelfstandige met een arbeidsbeperking. In voortkomend geval zal VDAB bij een evaluatie ter plaatse steeds de behoefte aan de toegekende werkondersteunende maatregelen vaststellen. VDAB gaat hiervoor ook in gesprek met zowel de werkgever als de werknemer met een arbeidsbeperking. De dienst van de Vlaamse administratie neemt op basis van het advies van VDAB een beslissing, rekening houdende met de andere voorwaarden verbonden aan de toekenning van werkondersteunende maatregelen. Wanneer de behoefte aan ondersteuning onvoldoende is, wordt de loonpremie of ondersteuningspremie niet toegekend.

Op vraag van de persoon met een arbeidsbeperking kan VDAB toelichting geven over de inzet van de werkondersteunende maatregelen. Het is belangrijk om als werkgever transparant te zijn over de inzet van werkondersteunende maatregelen tegenover de werknemer met een arbeidsbeperking en zijn of haar collega's.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor deze evaluatie nader bepalen.

VDAB kan voor de evaluatie en het bijhorende onderzoek beroep doen op een door haar aangestelde dienst. VDAB is de eindverantwoordelijke in dit onderzoek.

Hoofdstuk 7. Beroep

Artikel 34

Zoals bij de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) als bij maatwerk bij collectieve inschakeling is een procedure van heroverweging voorzien wanneer de werknemer of zelfstandige met een arbeidsbeperking of de werkgever de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen of evaluatie van VDAB betwisten. De Vlaamse Regering bepaalt hiervoor de procedure en termijn voor het indienen van het verzoek.

Artikel 35

VDAB moet op de beslissing van de heroverweging voldoende motiveren en de mogelijkheid om tegen deze beslissing in beroep te gaan opnemen in de kennisgeving.

Artikel 36

Wanneer de beslissing van de heroverweging wordt betwist, kan de werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking of de werkgever een beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Zij moeten dit doen binnen een termijn van drie maanden na de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum van de kennisgeving, op straffe van nietigheid.

Hoofdstuk 8. Verwerking van persoonsgegevens

Dit hoofdstuk bevat bepalingen inzake de verwerking van persoonsgegevens en vermeldt meer bepaald de essentiële elementen van de verwerkingen, die op grond van artikel 6.3 algemene verordening gegevensbescherming (AVG), samen gelezen met artikel 8 EVRM en artikel 22 van de Grondwet, en om onzekerheid over de rechtmatigheid van de verwerkingen te vermijden, dienen te worden opgenomen.

De verwerking van persoonsgegevens in kader van dit decreet gebeurt op grond van artikel 6.1, e), van de AVG. De verwerking van gezondheidsgegevens is gerechtvaardigd op grond van artikel 9.2, b), van de AVG. De verwerkingsverantwoordelijken staan conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens. De betrokkene wordt geïnformeerd over de verwerking van zijn gegevens en de uitoefening van zijn rechten middels de privacyverklaring op de website.

Artikel 37

VDAB is de verwerkingsverantwoordelijke zoals bepaald in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de indicering en de evaluatie, het Departement Werk en Sociale Economie is de verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerkingen in het kader van de aanvraag en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

Artikel 38 en 39

Op basis van het decreet worden de nodige machtigingen aangevraagd bij de betrokken overheidsinstellingen. Voor het toekennen van de werkondersteunende maatregelen in kader van dit decreet dienen immers een aantal persoonsgegevens te worden verwerkt.

De identificatie- en contactgegevens zijn noodzakelijk voor het identificeren van de begunstigden. Deze gegevens worden verwerkt op basis van de gegevens uit het Rijkregister van de natuurlijke personen.

VDAB staat in voor de indicering, de evaluatie en de toekenning van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen en verwerkt daarbij ook gegevens betreffende de indicering als persoon met een arbeidsbeperking.

De tewerkstellingsgegevens, de bezoldigingsgegevens en de gegevens inzake de geleverde arbeidsprestaties van de begunstigde zijn noodzakelijk om de loonpremie te berekenen. Deze gegevens worden verkregen uit de gegevens uit de DmfA-gegevensbank, beheerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

De gegevens inzake het zelfstandig statuut zijn nodig om de begunstigden die actief zijn als zelfstandigen te identificeren en worden verkregen uit de databank van het Algemeen Repertorium van de Zelfstandige Arbeiders (ARZA), beheerd door het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).

Voor zelfstandigen zijn de gegevens van de personenbelasting nodig om de ondersteuningspremie toe te kennen. Deze gegevens zijn afkomstig van de Federale Overheidsdienst Financiën.

Indien van toepassing is er een tussenkomst van de bevoegde dienstenintegrator.

Artikel 38 en 39 bevatten de entiteiten waaraan en de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens mogen worden verstrekt, alsook de types of categorieën van te verwerken persoonsgegevens.

Artikel 40

In artikel 40 wordt de bewaartermijn van de verwerkte persoonsgegevens bepaald, conform artikel 5.1, e), van de algemene verordening gegevensbescherming.

Hoofdstuk 9. Toezicht en sancties

Artikel 41

Dit artikel regelt het toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten. Dit toezicht verloopt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (hierna genoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht).

Dit betekent dat de sociaalrechtelijke inspecteurs van de afdeling Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie hun gebruikelijke inspectiebevoegdheden kunnen uitoefenen.

Artikel 42 tot en met 44

Het handhavingsbeleid van de Vlaamse Sociale Inspectie bestaat uit een preventief en een curatief luik (sanctionering). De beide aspecten zijn essentieel.

Preventie is erop gericht om overtredingen te voorkomen. Aan de preventieve opdracht van de sociaalrechtelijke inspectiediensten werd van bij de oprichting veel belang gehecht. De regelgeving vindt hiervoor de basis in, onder meer:
– artikel 3 van het verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, van 11 juli 1947 (in België goedgekeurd met de wet van 29 maart 1957);
– artikel 6, §1, 1°, van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht;
– artikel 21, 1°, van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010.

Een op preventie gericht beleid op zich volstaat evenwel niet. Naast preventie is dan ook een sanctioneringskader nodig. Het sanctioneringskader dat voor maatwerk bij individuele inschakeling wordt voorzien, is analoog aan dat van collectief maatwerk. Waar nodig werd het aangepast aan de specifieke kenmerken van individueel maatwerk. Bijvoorbeeld: binnen het kader van maatwerk bij individuele inschakeling en begeleiding op de werkvloer wordt er gewerkt met een ondersteuningsplan (en niet met een persoonlijk ontwikkelingsplan POP zoals bij maatwerk bij collectieve inschakeling).

De volgende instrumenten kunnen ingezet worden bij oneigenlijk gebruik of misbruik van subsidies:
1. de strafbaarstelling van inbreuken aan de hand van strafrechtelijke sancties of administratieve geldboetes;
2. de ambtshalve terugvordering van onrechtmatig ontvangen subsidies;
3. de uitsluiting gedurende een bepaalde termijn van het voordeel van de subsidies.

De voorziene sancties – zowel de strafrechtelijke sancties als de administratieve geldboetes – zijn gealigneerd op de sancties die voorzien worden in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

Hieronder een schematisch overzicht:

Inbreuken vermeld in…	Strafrechtelijke sanctie		Administratieve geldboete
	Gevangenisstraf	Geldboete (*)	
Art. 42 en 56 (13/9, §1)	8 dagen – 1 jaar	50 – 500 euro	100 – 1000 euro
Art. 43 en 56 (13/9, §2)	8 dagen – 1 jaar	125 – 1250 euro	250 – 2500 euro
Art. 44 en 56 (13/9, §3)	6 maanden – 3 jaar	250 – 2500 euro	500 – 5000 euro

(*) te vermenigvuldigen met de toepasselijke opcentiemen (nu x 8).

Artikel 42 regelt de strafbaarstelling van werkgevers als zij de volgende inbreuken plegen:
– geen ondersteuningsplan (doen) opstellen of (doen) actualiseren;
– collega-coaches inzetten die niet aan de gestelde voorwaarden voldoen.

Artikel 43 regelt vooreerst de strafbaarstelling van personen die:
– premies aanwenden voor andere doeleinden dan diegene waarvoor ze die premies hebben verkregen;
– premies hebben verkregen of behouden waarop ze geen of slechts gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken.

Deze strafbaarstellingen kunnen desgevallend ook van toepassing zijn op de zelfstandigen die een ondersteuningspremie krijgen.

Daarnaast voorziet artikel 43 de strafbaarstelling van werkgevers als zij de volgende inbreuken plegen:
– geen begeleiding op de werkvloer voorzien terwijl dit vereist is op basis van de indicering van de betrokken werknemer(s) door VDAB;
– geen begeleiding op de werkvloer of coaching voorzien die beantwoordt aan de gestelde normen en voorwaarden;
– de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching verhinderen;
– een of meer eigen werknemers aanstellen als begeleider zonder dat zij over de nodige kwalificaties of competenties beschikken;
– werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

Ten slotte voorziet artikel 43 de strafbaarstelling van externe dienstverleners als zij – al dan niet met medeweten van of op vraag van de betrokken werkgever – geen begeleiding voorzien die volledig beantwoordt aan de gestelde normen en voorwaarden of als ze de voorziene begeleiding niet correct of onvolledig uitvoeren (buiten de hypothese waarin de begeleiding verhinderd wordt door de werkgever).

Nog in artikel 43 wordt bepaald dat wanneer de rechtbank met toepassing van dit artikel een geldboete oplegt aan werkgevers of dienstverleners, deze boete vermenigvuldigd moet worden met het aantal werknemers met een arbeidsbeperking waarop de vastgestelde inbreuk betrekking heeft. De vermenigvuldigde geldboete wordt begrensd op 100 keer de maximale geldboete van 1250 euro (te vermeerderen met de toepasselijke opcentiemen).

Afgezien van de meer actieve, bewuste inbreuken zoals verhindering of ontslag, is nalatigheid of onoplettendheid voldoende grond om artikel 42 en 43 toe te passen.

Artikel 44 daarentegen viseert actieve, doelgerichte fraude door bedrog, valsheid in geschrifte, manipulatie van (computer)gegevens, gebruik van valse stukken of gebruik van valse identiteitsgegevens. Om onder de toepassing van dit artikel, met zijn zwaardere straffen, te kunnen vallen, moet het opzettelijk en bedrieglijk karakter van de feiten aangetoond kunnen worden.

Artikel 45

Dit artikel regelt de strafmaat in geval van herhaling van de inbreuken vermeld in artikel 42 tot en met 44.

Artikel 46

Dit artikel stelt de werkgever burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden worden veroordeeld.

Artikel 47

Om recht te hebben op subsidies moeten de betrokken begunstigden voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden (= gerechtigd zijn) en de betaalbaarheidsvoorwaarden (= voldoen aan de voorwaarden voor uitbetaling).

Als bij het dossierbeheer of bij een inspectie vastgesteld wordt dat een begunstigde niet aan beide voorwaarden voldoet of dat er sprake is van misbruiken of fouten, dan moeten de subsidies worden teruggevorderd. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer de inbreuken worden vastgesteld, bedoeld in artikel 43, 1° tot en met 3°, artikel 43, 7°, en artikel 44.

De Vlaamse Regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering, onder andere om onterecht betaalde subsidies in mindering te brengen bij volgende betalingen.

Artikel 48

Wanneer een rechter iemand een straf oplegt voor inbreuken bedoeld in artikel 43, 1° en 2°, of artikel 44, of zijn schuld in dat verband vaststelt, en wanneer de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld bij dat strafproces, dan moet die rechter de veroordeelde in kwestie ambtshalve veroordelen tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen bedragen, vermeerderd met de verwijlinteresten.

Wanneer er geen afrekening is met betrekking tot de onrechtmatig ontvangen subsidies of wanneer de afrekening betwist wordt en er in dit verband nadere informatie nodig is, houdt de rechter de beslissing over de ambtshalve veroordeling aan.

Artikel 49

Zoals in het sociaal handhavingsrecht algemeen gebruikelijk is, zijn alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85 van toepassing op de overtredingen die door voorliggend decreet vastgesteld worden.

Boek I van het Strafwetboek bevat de algemene bepalingen in verband met misdrijven en straffen. Hoofdstuk V, dat niet van toepassing is, bevat bepalingen in verband met herhaling (recidive). Het voorliggend decreet bevat namelijk een eigen regeling met betrekking tot herhaling in artikel 45. Hoofdstuk VII definieert mededaderschap en medeplichtigheid en regelt de strafbaarstelling daarvan.

Artikel 85 van het Strafwetboek ten slotte bepaalt hoe rechters strafvermindering kunnen toepassen bij verzachtende omstandigheden.

Artikel 50 en 52

Bij de veroordeling, de vaststelling van schuld, of de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk, vermeld in artikel 43, 1° en 2°, en in artikel 44, kan het aangewezen zijn om de betrokkene die onrechtmatig subsidies heeft ontvangen gedurende een bepaalde periode uit te sluiten van het voordeel van de subsidie.

Afhankelijk van de ernst van de inbreuk kan de uitsluiting maximaal 12, respectievelijk 24 maanden bedragen.

In geval van herhaling van de inbreuk kan de periode van de uitsluiting op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Het is de Vlaamse Regering die tot de uitsluiting moet beslissen.

Artikel 51

Inbreuken tegen de bepalingen van dit decreet kunnen ook gesanctioneerd worden met een administratieve geldboete.

De oplegging van de administratieve geldboete geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.

De voorziene administratieve geldboetes worden bepaald in artikel 56, dat daartoe in het voornoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/8 invoegt.

Artikel 53

Dit artikel heeft tot doel te vermijden dat door cumulatie van diverse steunmaatregelen niet alleen de geldende Europese regelen inzake maximaal toelaatbare steun, maar ook – nog strenger – de geïndiceerde nood aan ondersteuning wordt overschreden.

Artikel 54

De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten verjaren na vijf jaar. Deze gebruikelijke verjaringstermijn betreft niet alleen de strafvordering maar ook de burgerlijke rechtsvordering.

Hoofdstuk 10. Wijzigingsbepalingen

Artikel 55

In artikel 7, §1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2016, wordt punt m) opgeheven. Dit is de wettelijke basis voor de bevoegdheid om op basis van kenmerken van de werkzoekenden werkgevers een tussenkomst in het loon te voorzien via de activering van de werkloosheidsuitkering. Deze bevoegdheid is met de zesde staatshervorming overgedragen naar het Vlaamse Gewest en wordt momenteel enkel nog voor sociale inschakelingseconomie (SINE) toegepast. Twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet wordt deze bepaling in de werkloosheidsreglementering opgeheven.

Artikel 56

Het artikel 56 past het Gerechtelijk Wetboek, wat de Vlaamse Gemeenschap betreft, aan in functie van dit decreet.

Artikel 57 en 58

Deze twee artikelen werden gewijzigd na opmerkingen van de federale operator Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

De bevoegdheid om werkgeversbijdrageverminderingen toe te kennen in functie van de kenmerken van werknemers werd met de zesde staatshervorming overgedragen naar het Vlaamse Gewest. Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 vormde de basis voor een aantal doelgroepverminderingen, waarvan Activa en doorstromingsprogramma met de hervorming van het doelgroependecreet al werden opgeheven, maar de decretale basis werd nog niet opgeheven. De doelgroepvermindering die bij sociale inschakelingseconomie (SINE) wordt ingezet, wordt opgeheven twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet. Het gaat om artikel 341, 341bis, 364 en 372bis van de programmawet. RSZ is de federale operator voor deze maatregel.

Artikel 59 tot en met 61

Artikel 59 tot en met 61 voegen de nieuwe materie zoals bepaald in dit decreet toe aan het toepassingsgebied van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht en brengt het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht nader in overeenstemming met de in dit decreet gehanteerde begrippen.

Volgens het tweesporenstelsel is een afhandeling van inbreuken via een administratieve geldboete of een strafrechtelijke vervolging mogelijk. Artikel 61 voegt in decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/8 in om administratieve geldboetes te bepalen om inbreuken tegen dit decreet te bestraffen.

Net zoals bij de strafrechtelijke sancties, zijn er drie niveaus van administratieve geldboetes van toepassing, die elk corresponderen met de strafrechtelijke sancties, voorzien in respectievelijk artikel 42 tot en met 44.

Voor meer informatie inzake de sanctionering wordt verwezen naar de toelichting bij hoofdstuk 9.

Artikel 62

Het artikel 62 brengt het VDAB-decreet van 7 mei 2004 in overeenstemming met de in dit decreet gehanteerde begrippen. In artikel 5 wordt de definitie van personen met een arbeidsbeperking toegevoegd en bij de taken voor integratie worden personen met een arbeidsbeperking toegevoegd. Maatwerkafdelingen worden ook in het VDAB-decreet geschrapt.

Artikel 63, artikel 65 tot en met 72 en artikel 74 tot en met 81

Met maatwerk bij individuele inschakeling krijgen werkgevers gelijkaardige werkondersteunende maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking als in maatwerk bij collectieve inschakeling. De maatwerkafdelingen werden voorzien via het decreet van 12 juli 2013 inzake maatwerk bij collectieve inschakeling om ondernemingen met een economische activiteit als kerntaak de mogelijkheid te geven om bij te dragen aan een socialere economie. Maatwerk-

afdelingen konden een beperkte groep doelgroepwerknemers (minstens 5 vte's) tewerkstellen. Door het nieuwe regelgevende kader biedt deze vorm niet langer een meerwaarde en daarom worden de maatwerkafdelingen binnen het nieuwe beleidskader van maatwerk bij individuele inschakeling ingekanteld. Artikel 88 voorziet overgangsbepalingen voor de doelgroepwerknemers die in maatwerkbedrijven zijn tewerkgesteld uiterlijk de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Artikel 64

De maatwerkbedrijven richten hun inspanningen op de tewerkstelling voor personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt; ze moeten daarom een minimaal aandeel doelgroepwerknemers op het totale werknemersbestand van de onderneming tewerkstellen. Het aandeel ligt vast op 65 procent.

Om organisaties de mogelijkheid te geven ook met andere profielen te werken, die eveneens een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren (bijvoorbeeld personen met een arbeidsbeperking met werkondersteunende maatregelen in kader van individueel maatwerk), wordt de verhouding bijgesteld. Het totale werknemersbestand van de onderneming moet daarom minstens bestaan uit 55 procent personen met een arbeidsbeperking, met name met een arbeidshandicap of met een psychosociale problematiek, zoals bepaald in het decreet van 12 juli 2013 inzake maatwerk bij collectieve inschakeling (artikel 3, 2°, a) en b)).

Artikel 73

Maatwerk bij individuele inschakeling speelt een belangrijke rol in doorstroom uit de sociale economie naar de reguliere economie. De complementariteit en de wisselwerking tussen maatwerk bij individuele inschakeling en maatwerk bij collectieve inschakeling bieden een opportuniteit aan personen met een arbeidsbeperking om een duurzame tewerkstelling op de arbeidsmarkt te realiseren.

Na een evaluatie door VDAB kan een persoon met een arbeidsbeperking doorstromen uit maatwerk bij collectieve inschakeling naar een reguliere werkgever, waar hij al dan niet beroep doet op werkondersteunende maatregelen, voorzien in maatwerk bij individuele inschakeling. In sommige gevallen blijkt een duurzame tewerkstelling van die persoon met een arbeidsbeperking bij de nieuwe werkgever niet mogelijk.

Artikel 73 voorziet in de nodige decretale basis om een terugvalpositie mogelijk te maken voor personen met een arbeidsbeperking bij wie de tewerkstelling na doorstroom niet succesvol was, en bij wie de tewerkstelling buiten zijn wil om eindigt. Zo wordt een vangnet voorzien voor zij die de stap naar de reguliere context durven zetten en wordt de tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking gegarandeerd.

Artikel 82

Met oog op de inkanteling van de lokale diensteneconomie (LDE) in het nieuwe beleidskader van maatwerk bij individuele inschakeling wordt de overeenkomstige regelgeving opgeheven. Artikel 86 bepaalt de overgangsmaatregelen die nodig zijn voor de opheffing van deze regelgeving.

Artikel 83

Artikel 5 en 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid worden opgeheven.

Dit artikel is de decretale basis voor de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). De maatregel wordt opgeheven en ingekanteld als loon- en ondersteuningspremie binnen dit decreet. Artikel 87 voorziet overgangsbepalingen.

Artikel 84

Naast een werkgeversbijdragevermindering (uitgevoerd door RSZ) bestaat SINE ook uit een activering van de werkloosheidsuitkering of het leefloon. RVA en POD Maatschappelijke Integratie zijn hiervan federaal operator. Dit artikel heft de SINE-regelgeving op, twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet.

Hoofdstuk 11. Slotbepalingen

Artikel 85

Artikel 85 voorziet de overgangsmaatregelen van de sociale inschakelingseconomie (SINE). SINE was een federale maatregel met een vermindering van de werkgeversbijdragen en een activering van de uitkering of het leefloon om langdurige werkzoekenden te werk te stellen bij als inschakelingsbedrijf erkende werkgevers. Deze maatregel is met de zesde staatshervorming overgedragen naar het Vlaamse Gewest. SINE zal 24 maanden na de inwerkingtreding van het decreet worden opgeheven (artikel 55, 57, 58 en 84).

Vanaf de inwerking van het decreet kunnen werkgevers niet langer beroep doen op de voordelen van SINE. Zij kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen nieuwe werknemers aanwerven met de voordelen verboden aan de sociale inschakelingseconomie; zij kunnen wel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Enkel voor werknemers die in dienst waren voor de inwerkingtreding van het decreet en die ononderbroken in dienst blijven, kunnen zij nog maximaal 24 maanden beroep blijven doen op de voordelen die in SINE waren toegekend, volgens de voorwaarden in die regelgeving.

Met een ononderbroken tewerkstelling wordt een doorlopende of aaneensluitende tewerkstelling bedoeld, de arbeidsovereenkomst wordt niet stopgezet, maar de uitvoering kan bijvoorbeeld door tijdelijke werkloosheid of ziekte geschorst zijn.

Wanneer de werkgever een verlenging van de voordelen van SINE voor hun werknemer aanvragen, kunnen zij deze aanvraag indienen volgens de (nieuwe) procedure van maatwerk bij individuele inschakeling.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

De Vlaamse Regering voorziet in de toekenning van een compenserende vergoeding voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied, vermeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 21 september 2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie, en die deze voordelen verliezen. De Vlaamse Regering bepaalt de toekenningsvoorwaarden.

Artikel 86

Dit artikel bepaalt de overgangsmaatregelen voor lokale diensteneconomie.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling worden de lokale diensteneconomie initiatieven omgezet naar het kader van individueel

maatwerk. Dit betekent een omzetting van de ondersteuning die de zittende LDE-werknemers krijgen naar de werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling. De Vlaamse Regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Voor de lokaledienstenеconomie-initiatieven die in aanmerking komen om een erkenning te krijgen als maatwerkbedrijf en de overstap naar de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling wensen te maken, wordt een omzetting naar maatwerk bij collectieve inschakeling voorzien. De Vlaamse Regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Het regeerakkoord stipuleert: "De Lokale-Dienstеneconomie-initiatieven kunnen zich verder ontplooien in het kader van het individueel maatwerk maar de combinatie met klaverbladfinanciering blijft mogelijk zodat het dienstenaanbod dat sterk aansluit bij (lokale) maatschappelijke noden voldoende gegarandeerd blijft."

De Vlaamse Regering kan in het kader van de overgang naar dit nieuwe beleidskader daarom ten aanzien van de lokale besturen voorzien in een aanvullende financiering aan zowel de publieke als de private lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking, zoals bepaald in dit decreet, inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten. De lokale besturen treden in dit kader op vanuit hun rol als regisseur ter bevordering van de lokale aanvullende diensten en lokale maatschappelijke noden. De Vlaamse Regering bepaalt wat onder aanvullende lokale diensten begrepen wordt en wat de voorwaarden voor de financiering zijn.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

Artikel 87

Dit artikel bepaalt de overgangsmaatregelen en de opheffing van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). De VOP is een loonpremie voor werkgevers die werknemers met een arbeidshandicap aanwerven of tewerkstellen en kan ook voor zelfstandigen met een arbeidshandicap ingezet worden ter ondersteuning van hun zelfstandige activiteiten. De VOP compenseert rendementsverlies of bijkomende kosten verbonden aan de arbeidshandicap.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling kunnen werkgevers en zelfstandigen niet langer een aanvraag voor de VOP indienen. Zij kunnen voor een nieuwe aanwerving, tewerkstelling of zelfstandige activiteiten, wel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen voorzien in kader van maatwerk bij individuele inschakeling.

Voor werkgevers en zelfstandigen die reeds voor de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling gebruik maken van de VOP, wordt voorzien dat zij van de premie kunnen blijven genieten volgens de voorwaarden van de VOP-regeling. Wanneer zij willen gebruikmaken van een verhoging of een verlenging van de VOP, kunnen zij deze aanvraag indienen volgens de (nieuwe) procedure van individueel maatwerk. Personen met een arbeidshandicap die met een VOP zijn tewerkgesteld als werknemer of zelfstandige, maken deel uit van de doelgroep van personen met een arbeidsbeperking die door maatwerk bij individuele inschakeling kunnen worden ondersteund. Op deze manier wordt een vlotte overgang tussen beide maatregelen gemaakt.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

Artikel 88

Dit artikel bepaalt de overgangsmaatregelen bij de opheffing van de maatwerkafdelingen. De opheffing van de maatwerkafdelingen is voorzien in het hoofdstuk met wijzigingsbepalingen.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling kunnen maatwerkafdelingen niet langer beroep doen op de ondersteuning voorzien via maatwerk bij collectieve inschakeling. Er wordt een omzetting voorzien van de ondersteuning die doelgroepwerknemers die al in dienst zijn krijgen naar de werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling. De Vlaamse Regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Voor de maatwerkafdelingen die in aanmerking komen om een erkenning te krijgen als maatwerkbedrijf, wordt een omzetting naar maatwerk bij collectieve inschakeling voorzien. De Vlaamse Regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling kunnen werkgevers geen nieuwe erkenning aanvragen als maatwerkafdeling. Voor werkgevers die al over een erkenning als maatwerkafdeling beschikken, wordt de mogelijkheid voorzien om de overstap te maken naar maatwerk bij collectieve inschakeling. De Vlaamse Regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

Artikel 89

Artikel 89 machtigt de Vlaamse Regering om de inwerkintreding van het decreet nader te bepalen.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Hilde CREVITS

VOORONTWERP VAN DECREET

Vlaamse Regering

Ontwerp van decreet over maatwerk bij individuele inschakeling

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 en definities

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. In dit decreet wordt verstaan onder:

1° algemene groepsvrijstellingsverordening: verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard;

2° algemene verordening gegevensbescherming: 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);

3° begeleiding op de werkvloer: de begeleiding op de werkvloer, vermeld in artikel 19;

4° collega-coach: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 24, en die de taken, vermeld in artikel 24, uitoefent;

5° indicering: de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen door de VDAB, vermeld in artikel 32;

6° gekwalificeerde begeleider: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 23, en die de taken, vermeld in artikel 23, uitoefent;

7° gewaarborgd gemiddelde minimummaandinkomen: het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van

de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen;

8° ondersteuningsplan: een plan op maat, opgesteld door de gekwalificeerde begeleider in samenspraak met de werkgever, de werknemer en de collega-coach, waarin de acties worden opgenomen die ten aanzien van de werknemer, de collega's en de werkgever moeten worden genomen en waarin de verantwoordelijkheden van de actoren in kwestie, vermeld in artikel 21, 23 en 24, zichtbaar worden gemaakt;

9° persoon met een arbeidsbeperking: een persoon met een arbeidsbeperking is een persoon die een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven ervaart als gevolg van het samenspel van de volgende elementen:

a) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren;

b) beperkingen bij de uitvoering van activiteiten;

c) persoonlijke en externe factoren;

10° VDAB: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding";

11° werkgever: elke natuurlijke persoon of private of publieke rechtspersoon, met uitzondering van de diensten van en instellingen opgericht door de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten;

12° werknemer met een arbeidsbeperking: de persoon die door de VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die tewerkgesteld is met werkondersteunende maatregelen die in het kader van dit decreet zijn toegekend;

13° werkondersteunende maatregelen: de werkondersteunende maatregelen voor werknemers, vermeld in hoofdstuk 4, en de werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen, vermeld in hoofdstuk 5;

14° zelfstandige met een arbeidsbeperking: de persoon die door de VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die zelfstandige activiteiten verricht met werkondersteunende maatregelen die toegekend zijn in het kader van dit decreet.

Hoofdstuk 2. Europees steunkader

Art. 3. De steun met toepassing of ter uitvoering van dit decreet gebeurt met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in de algemene groepsvrijstellingsverordening.

Art. 4. De onderneming die een steunaanvraag indient, mag op de datum van de toekenning van de steun geen onderneming in moeilijkheden zijn als vermeld in artikel 2, punt 18, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

De onderneming mag ook geen procedure op basis van Europees of nationaal recht hebben lopen, waarbij toegekende steun wordt teruggevorderd als vermeld in artikel 1, lid 4, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor werkzaamheden die verband houden met de uitvoer naar derde landen of voor

werkzaamheden die afhangen van het gebruik van binnenlandse goederen als vermeld in artikel 1, lid 2, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor activiteiten van ondernemingen in de sectoren, vermeld in artikel 1, lid 3, van de voormelde verordening.

De steun kan niet worden toegekend als hij leidt tot een schending van het Unierecht als vermeld in artikel 1, lid 5, van de voormelde verordening.

Als een onderneming een individuele steuntoekenning krijgt van meer dan 500.000 euro, worden de gegevens, vermeld in bijlage III van de voormelde verordening, bekendgemaakt op de transparantiewebsite die de Europese Commissie ontwikkeld heeft.

Art. 5. De toegekende steun heeft een stimulerend effect als vermeld in artikel 33, lid 3, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

In het eerste lid wordt verstaan onder stimulerend effect dat de aanwerving een nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie.

Wanneer de aanwerving, in vergelijking met het gemiddelde van de voorbije twaalf maanden, geen nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie, zijn de vacatures ontstaan ten gevolge van ontslag op initiatief van de werknemer, van een handicap, van ouderdomspensionering, van vermindering van de werktijd op initiatief van de werknemer of van gewettigd ontslag om dringende redenen, en niet door afvloeiingen.

Art. 6. De steun is niet cumuleerbaar met de-minimissteun en steun vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) voor dezelfde kosten die in aanmerking komen, als die cumulatie ertoe zou leiden dat de steunintensiteit hoger uitkomt dan de percentages van steunintensiteiten, vermeld in artikel 8.

Art. 7. Als de individuele aanmeldingsdrempels, vermeld in artikel 4 van de algemene groepsvrijstellingsverordening, overschreden worden, wordt de voorgenomen steun met het oog op goedkeuring voorafgaandelijk aangemeld bij de Europese Commissie, binnen de voorwaarden, vermeld in artikel 107 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie en moet de Europese Commissie de steun goedkeuren.

Art. 8. De steunintensiteit mag de volgende percentages niet overschrijden:
1° loonsubsidies voor uiterst kwetsbare werknemers: ten hoogste 50% van de kosten die in aanmerking komen;
2° loonsubsidies voor werknemers met een handicap: ten hoogste 75% van de kosten die in aanmerking komen;
3° ter compensatie van de bijkomende kosten van de tewerkstelling van werknemers met een handicap: ten hoogste 100% van de kosten die in aanmerking komen;

4° begeleiding van uiterst kwetsbare personen: ten hoogste 50% van de kosten die in aanmerking komen.

Als de hoogste steunintensiteit of het hoogste steunbedrag, vermeld in artikel 32, 33, 34 en 35 van de algemene groepsvrijstellingsverordening, wordt overschreden, worden de vergoedingen die buiten dit besluit zijn verkregen, in mindering gebracht.

De loonkosten, vermeld in artikel 2, punt 31, van de voormelde verordening, zijn de loonkosten gedurende maximaal 24 maanden vanaf de aanwerving van een uiterst kwetsbare werknemer.

De in aanmerking komende kosten, vermeld in artikel 35, lid 2, a) en b), van de voormelde verordening, zijn de kosten om medewerkers uitsluitend in te zetten voor de begeleiding van de uiterst kwetsbare werknemer gedurende maximaal 24 maanden.

Hoofdstuk 3. Personen met een arbeidsbeperking

Art. 9. De personen met een arbeidsbeperking voldoen aan een van de volgende voorwaarden:
1° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest;
2° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en ze werken op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 10. De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multipele problematieken.

Hoofdstuk 4. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 11. Werkgevers kunnen een aanvraag van werkondersteunende maatregelen indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, als ze personen met een arbeidsbeperking aanwerven en tewerkstellen die door de VDAB zijn geïndiceerd conform artikel 32.

De vaststelling van de behoefte van de loonpremie, vermeld in afdeling 2, en de begeleiding op de werkvloer voor de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in afdeling 3, is ondeelbaar voor de werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de werkondersteunende maatregelen, vermeld in het eerste lid.

Art. 12. §1. De duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever bedraagt maximaal vijf jaar. De voormelde

termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, verlengd worden met telkens maximaal vijf jaar.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een verlenging van de werkondersteunende maatregelen.

§2. De duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever kan de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32, niet overschrijden.

§3. Bij de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, als die korter is dan vier kwartalen, gelijkgesteld met eenzelfde tewerkstelling.

Art. 13. De werkgever aan wie werkondersteunende maatregelen zijn toegekend, kan werknemers niet ontslaan met als enige bedoeling:

1° hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

2° hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

In afwijking van het eerste lid, 1°, kan de werkgever aan wie werkondersteunende maatregelen worden toegekend, een werknemer waarvoor hij die maatregelen krijgt, ontslaan en een werknemer met voordeligere werkondersteunende maatregelen aanwerven, als de VDAB vaststelt dat die werknemer in staat is om met dezelfde of minder voordelige werkondersteunende maatregelen tewerkgesteld kon worden en door een andere werkgever is aangeworven.

De Vlaamse Regering kan nadere voorwaarden bepalen over de afwijking, vermeld in het tweede lid.

In de gevallen, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, ligt de bewijslast bij de werkgever. Als er geen bewijs is, kunnen geen werkondersteunende maatregelen aan de werkgever worden toegekend.

Art. 14. Bij de eerste aanvraag van werkondersteunende maatregelen door de werkgever houdt de ondersteuning geen rekening met de specifieke functie- en werkplekvereisten.

Bij de aanvraag tot verhoging of verlenging van de werkondersteunende maatregelen houdt de evaluatie, vermeld in artikel 33, rekening met het functioneren op de werkplek.

Afdeling 2. Loonpremie

Art. 15. De loonpremie heeft tot doel een financiële incentive te verlenen aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking aanwerft of die een werknemer met een verworven arbeidsbeperking blijft tewerkstellen.

De Vlaamse Regering kent een loonpremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt van wie de VDAB de nood aan werkondersteunende maatregelen heeft bepaald. De loonpremie vergoedt de vastgestelde behoefte op basis van het referteloon.

De Vlaamse Regering kan bijkomende voorwaarden bepalen voor de toekenning van een loonpremie voor werkgevers die de volgende categorieën werknemers tewerkstellen:

1° werknemers die zijn tewerkgesteld door lokale besturen of door maatwerkbedrijven als vermeld in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;

2° werknemers die zijn tewerkgesteld met dienstencheques, vermeld in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

De loonpremie wordt alleen toegekend aan werkgevers die aan een van volgende voorwaarden voldoen:

1° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk op het Belgische grondgebied;

2° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk in een vestiging in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europees Economische Ruimte, waarbij de werknemer in principe dagelijks of minstens één keer per week terugkeert naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Art. 16. De loonpremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 75% van het geplafonneerde referteloon, vermeld in artikel 17, van de werknemer met een arbeidsbeperking.

De loonpremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot verhoging van de loonpremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de loonpremie aan de werkgever;

2° het startpercentage en de degressiviteit van de loonpremie. Daarbij wordt rekening gehouden met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de verhoging van de loonpremie.

Art. 17. Om de loonpremie van de werknemer met een arbeidsbeperking te berekenen, wordt het referteloon geplafonneerd tot het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het plafond van het referteloon pro rata verrekend.

Het referteloon is samengesteld uit de volgende bestanddelen, die daadwerkelijk door de werkgever worden uitbetaald voor de bezoldiging van de werknemer:
1° het loon;
2° de verplichte werkgeversbijdragen;
3° de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever.

De loonpremie wordt berekend op basis van de gegevens, vermeld in de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vermeld in artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en de uitvoeringsbesluiten ervan. Voor de werkgevers, vermeld in artikel 15, vierde lid, 2°, van dit decreet, bepaalt de Vlaamse Regering voor de berekening van de loonpremie de loongegevens, de sociale zekerheidsbijdragen en de bijdrageverminderingen en bepaalt ze de voorwaarden voor de berekening en de betaling van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt de bestanddelen van het referteloon en kan die uitbreiden of wijzigen voor bepaalde categorieën van werknemers.

Art. 18. Andere tegemoetkomingen in de loonkosten dan de tegemoetkomingen die met toepassing van dit decreet worden toegekend, worden in mindering gebracht van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt welke andere vormen van tegemoetkomingen conform het eerste lid in mindering gebracht worden van de loonpremie.

Om te onderzoeken of en in welke mate de betrokkene recht heeft op een loonpremie, raadpleegt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst de noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen, vermeld in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van artikel III.66, III.67 en III.68 van het bestuursdecreet van 7 december 2018.

Afdeling 3. Begeleiding op de werkvloer

Art. 19. De begeleiding op de werkvloer heeft tot doel om werknemers met een arbeidsbeperking te ondersteunen op het vlak van hun professionele ontwikkeling en werksituatie, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

De Vlaamse Regering kent een begeleidingspremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt bij wie de VDAB de behoefte aan ondersteuning vaststelt. De begeleidingspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. De begeleidingspremie bestaat uit een forfaitaire vergoeding die de Vlaamse Regering bepaalt voor de begeleiding op de werkvloer van de werknemer met een arbeidsbeperking.

De begeleidingspremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot verhoging van de begeleidingspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de begeleidingspremie aan de werkgever door de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst;

2° het startbedrag en de degressiviteit van de begeleidingspremie, en ook de minimale voorwaarden van de begeleiding. Daarbij wordt rekening gehouden met de begeleidingsbehoefte en de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de verhoging van de begeleidingspremie.

Art. 20. De begeleidingspremie kan alleen toegekend worden als de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 21. De begeleiding op de werkvloer houdt minimaal al de volgende opdrachten in:

1° een praktijkgerichte begeleiding bieden op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking en de werkgever, op basis van een ondersteuningsplan;

2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen op de werkvloer;

3° preventieve en remediërende aanpassingen voorstellen;

4° ondersteuning bieden bij het onthaal en de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking;

5° ondersteuning bieden bij het verbeteren van communicatie- en omgangsvormen met de werknemer met een arbeidsbeperking;

6° de werknemer met een arbeidsbeperking adviseren en doorverwijzen voor problemen die verder reiken dan de arbeidscontext;

7° permanente opvolging bieden en instaan voor de informatiedoorstroom over de tewerkstelling naar de werkgever of de collega-coach;

8° informatie verstrekken aan de VDAB met het oog op een evaluatie.

De Vlaamse regering kan de opdrachten, vermeld in het eerste lid, verder uitbreiden of specificeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de minimale voorwaarden voor het ondersteuningsplan, vermeld in het eerste lid, 1°.

Art. 22. De begeleiding wordt uitgevoerd door de gekwalificeerde begeleider.

Als de gekwalificeerd begeleider geen rechtstreekse collega of leidinggevende is van de werknemer met een arbeidsbeperking, wordt er ook een collega-coach aangesteld.

Art. 23. De gekwalificeerde begeleider heeft de volgende taken:

1° een ondersteuningsplan opstellen in samenspraak met de werkgever en de werknemer met een arbeidsbeperking;

2° het ondersteuningsplan actualiseren;
3° de opdrachten, vermeld in artikel 21, uitvoeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de kwalificatie- of de competentievereisten voor de gekwalificeerde begeleider.

De werkgever kan de begeleiding op de werkvloer door de gekwalificeerde begeleider uitbesteden aan een erkende dienstverlener als vermeld in artikel 26.

Art. 24. De collega-coach is een rechtstreekse collega of leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking die de volgende taken vervult op de werkvloer:
1° zorgen voor de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer;
2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer;
3° het eerste aanspreekpunt zijn voor de werknemer met een arbeidsbeperking bij eventuele moeilijkheden op de werkvloer;
4° moeilijkheden en opportuniteiten in verband met het functioneren van de werknemer met een arbeidsbeperking signaleren aan de werkgever en de gekwalificeerde begeleider.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de collega-coach, vermeld in het eerste lid, verder specificeren.

Art. 25. De werkgever is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van de begeleiding op de werkvloer.

Met behoud van de toepassing van artikel 21 tot en met 24 van dit decreet kan de Vlaamse Regering ten aanzien van de werkgever en de gebruiker de voorwaarden van de begeleiding op de werkvloer nader bepalen voor personen die tewerkgesteld zijn conform de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 26. De Vlaamse Regering kan een of meer externe dienstverleners erkennen om de opdracht van gekwalificeerde begeleider, vermeld in artikel 23, uit te oefenen.

De externe dienstverlener voldoet bij zijn aanvraag tot erkenning minimaal aan al de volgende voorwaarden:
1° beschikken over professionele deskundigheid in de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking;
2° ervoor zorgen dat de continuïteit van de gekwalificeerde begeleiding op de werkvloer verzekerd is;
3° beschikken over een kwaliteitsregistratie conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

De Vlaamse Regering kan bijkomende kwaliteitsvoorwaarden bepalen en bepaalt wat onder professionele deskundigheid als vermeld in het tweede lid, 1°, wordt verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de goedkeuring en de toekenning van de aanstelling van de externe dienstverlener.

Hoofdstuk 5. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Art. 27. De Vlaamse Regering kent een ondersteuningspremie toe aan de volgende personen:
1° personen met een arbeidsbeperking die door de VDAB zijn geïndiceerd en die zelfstandige in hoofdberoep of zelfstandige in bijberoep zijn geworden als vermeld in het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;
2° zelfstandigen die een arbeidsbeperking hebben verworven en die door de VDAB zijn geïndiceerd.

De ondersteuningspremie, vermeld in het eerste lid, vergoedt de vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen op basis van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie wordt alleen toegekend aan zelfstandigen met een arbeidsbeperking die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:
1° ze hebben hun activiteiten op het Belgische grondgebied;
2° ze hebben hun activiteiten in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europees Economische Ruimte, en keren in principe dagelijks terug naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Voor de toekenning van werkondersteunende maatregelen kan de Vlaamse Regering voorwaarden bepalen op het vlak van de startdatum.

Art. 28. De ondersteuningspremie wordt alleen uitbetaald voor de periode waarin de zelfstandigen hun activiteiten hebben uitgevoerd en voldoende bedrijfsactiviteiten kunnen aantonen.

De Vlaamse Regering bepaalt:
1° wat onder voldoende bedrijfsactiviteiten moet worden verstaan. Daarbij kan ze rekening houden met het statuut van de zelfstandige;
2° de perioden die worden gelijkgesteld met de periode, vermeld in het eerste lid.

Als zelfstandigen niet voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren, worden de toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De zelfstandigen kunnen een voortzetting van de betaling van de ondersteuningspremie vragen als ze aantonen dat ze voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren.

Art. 29. Zelfstandigen met een arbeidsbeperking dienen een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de ondersteuningspremie.

Art. 30. §1. De ondersteuningspremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 75% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie is degressief. Zelfstandigen kunnen een aanvraag tot verhoging van de ondersteuningspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

§2. De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de procedure voor de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige;
2° het startpercentage en de degressiviteit van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
3° de voorwaarden en de procedure voor de verhoging van de ondersteuningspremie.

Art. 31. §1. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie voor de zelfstandigen met een arbeidsbeperking bedraagt maximaal vijf jaar. De voormelde termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, telkens met maximaal vijf jaar worden verlengd.

De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een verlenging van de ondersteuningspremie.

§2. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige met een arbeidsbeperking kan de duurtijd van de behoefte van de persoon die bij de indicering is bepaald, niet overschrijden.

Hoofdstuk 6. Indicering en evaluatie

Art. 32. De VDAB stelt de behoefte aan en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen vast voor de persoon met een arbeidsbeperking die de leeftijd, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, nog niet heeft bereikt op basis van de volgende documenten of onderzoeken:
1° een attest waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking een aandoening of voorgeschiedenis heeft die voorkomt op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt;
2° een indicerend arbeidsonderzoek waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking voldoet aan een van de voorwaarden op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om de lijsten, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, vast te stellen.

De VDAB kan bij het onderzoek naar de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

Art. 33. De VDAB evalueert de behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor het tewerkstellen van de werknemer met een arbeidsbeperking of voor de zelfstandige met een arbeidsbeperking.

Die evaluatie vindt plaats op initiatief van de VDAB of op verzoek van de persoon met een arbeidsbeperking of de werkgever, naargelang de geïndiceerde problematiek en uiterlijk na vijf jaar.

De VDAB kan de periodiciteit van de evaluatie aanpassen naargelang de geïndiceerde problematiek.

Bij een evaluatie als vermeld in het eerste en tweede lid, voert de VDAB ter plaatse een onderzoek en houdt hij rekening met de specifieke functie- en werkplekvereisten. Op basis van de vaststelling van de VDAB beslist de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, over de toekenning of de wijziging van de werkondersteunende maatregelen.

Op verzoek van de werknemer met een arbeidsbeperking kan de VDAB de inzet van de werkondersteunende maatregelen toelichten.

De VDAB kan bij de evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de evaluatie nader bepalen.

Hoofdstuk 7. Beroep

Art. 34. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen of de evaluatie door de VDAB, vermeld in artikel 32 en 33, betwist, kan bij de VDAB een verzoek indienen tot heroverweging van de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

De Vlaamse Regering bepaalt de termijn voor de indiening van het verzoek en de procedure voor de heroverweging.

Het verzoek tot heroverweging heeft geen schorsende werking.

Art. 35. De heroverweging van de VDAB wordt gemotiveerd op straffe van nietigheid. De VDAB brengt de indiener met een aangetekende brief op de hoogte van het resultaat van de heroverweging. Die kennisgeving vermeldt minstens al de volgende elementen:
1° de mogelijkheid om bij de bevoegde rechtbank beroep in te stellen;

2° de wijze waarop tegen de heroverweging beroep kan worden ingesteld;
3° de termijn om beroep in te stellen.

Art. 36. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de heroverweging door de VDAB, vermeld in artikel 34 van dit decreet, betwist, tekent op straffe van nietigheid binnen negentig dagen na de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum van de kennisgeving van de heroverweging, beroep aan door een verzoekschrift neer te leggen bij de arbeidsrechtbank conform artikel 704 van het Gerechtelijk Wetboek.

Het beroep bij de arbeidsrechtbank heeft geen schorsende werking.

Hoofdstuk 8. Verwerking van persoonsgegevens

Art. 37. De dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, treedt op als verwerkingsverantwoordelijke als vermeld in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming, voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de aanvraag en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

Art. 38. De volgende categorieën van persoonsgegevens van de begunstigde worden in het kader van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verwerkt:
1° de identificatie- en contactgegevens;
2° de behoefte aan werkondersteunende maatregelen;
3° de tewerkstellingsgegevens;
4° de gegevens over de bezoldiging;
5° de gegevens over de geleverde arbeidsprestaties;
6° de gegevens over het zelfstandig statuut;
7° de fiscale gegevens.

Art. 39. Conform de bepalingen in dit decreet wisselt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, de volgende persoonsgegevens uit met de volgende instanties:
1° de gegevens, vermeld in artikel 38, 1°, met het Rijksregister van de natuurlijke personen;
2° de gegevens, vermeld in artikel 38, 2°, de duurtijd en de indicering met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
3° de gegevens, vermeld in artikel 38, 3° tot en met 5°, met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
4° de gegevens, vermeld in artikel 38, 6°, met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
5° de gegevens, vermeld in artikel 38, 7°, met de Federale Overheidsdienst Financiën.

De uitwisselingen van persoonsgegevens vinden plaats met tussenkomst van de bevoegde dienstenintegratoren als dit van toepassing is.

In het derde lid wordt verstaan onder dienstenintegrator: de dienstenintegrator, vermeld in decreet van 13 juli 2012 houdende de oprichting en organisatie van een Vlaamse dienstenintegrator.

Art. 40. 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 die persoonsgegevens bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de beoogde doeleinden van dit decreet, 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 9. Toezicht en sancties

Art. 41. Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan verlopen conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 42. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 50 euro tot 500 euro, of met een van die straffen alleen:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van dit decreet;

2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld krachtens artikel 24 van dit decreet.

Art. 43. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 125 euro tot 1.250 euro, of met een van die straffen alleen:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en in hoofdstuk 5 van dit decreet, hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform artikel 32, eerste lid, van dit decreet, niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;

4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet;

5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet, verhinderen;
6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van dit decreet;
7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;
8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet, of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert zonder daarin verhinderd te worden als vermeld in punt 5°.

De geldboete die wordt opgelegd met toepassing van het eerste lid, 3° tot 8°, wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers met een arbeidsbeperking op wie de inbreuk van invloed is. De vermenigvuldigde geldboete mag niet meer bedragen dan het honderdvoud van de maximumgeldboete.

Art. 44. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met een geldboete van 250 euro tot 2.500 euro, of met een van die straffen alleen:
1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;
2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;
3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;
4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;
5° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen

verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:

a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:

1) door valse handtekeningen;

2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;

3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;

4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;

b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:

a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;

b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen gebruiken of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen.

Art. 45. Bij herhaling binnen vijf jaar kan de maximale straf, vermeld in artikel 42, 43 en 44, verdubbeld worden.

Art. 46. De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 47. Onrechtmatig ontvangen premies worden ambtshalve teruggevorderd.

De Vlaamse Regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering van die premies.

Art. 48. Als de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld, veroordeelt de rechter die de straf, vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, en artikel 44, uitspreekt, of die de schuld vaststelt voor een inbreuk op die bepalingen, de verdachte ambtshalve tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen premies, vermeerderd met de verwijlinteresten.

Als er geen afrekening is voor de premies, vermeld in het eerste lid, of als de afrekening betwist wordt en er in dat verband nadere informatie nodig is, houdt de rechter de beslissing over de ambtshalve veroordeling aan.

Art. 49. Alle bepalingen van boek 1 van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de overtredingen, vermeld in dit decreet. Bij herhaling is artikel 85 van het Strafwetboek niet van toepassing.

Art. 50. Bij een veroordeling of vaststelling van schuld voor een inbreuk als vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en in hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij een veroordeling voor een inbreuk als vermeld in artikel 44 van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

In geval van herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, kan de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld worden.

Art. 51. De administratieve geldboete op grond van inbreuken op dit decreet wordt opgelegd conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 52. Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, tweede lid, 1° en 2°, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, derde lid, van het voormelde decreet van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, wordt de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld.

Art. 53. De subsidies voor de werkondersteunende maatregelen worden niet gecumuleerd met enige andere steun voor dezelfde kosten die volledig of

gedeeltelijk overlappen, als een dergelijke cumulatie ertoe leidt dat daarmee de geïndiceerde steunintensiteit die krachtens de toepasselijke regelgeving voor die steun geldt, wordt overschreden. Als de geïndiceerde steunintensiteit of het hoogste steunbedrag wordt overschreden, worden de middelen die buiten dit decreet verworven worden, a rato in mindering gebracht van de werkondersteunende maatregelen.

Om financiering boven de toegelaten maxima te vermijden, maken alle personen, ondernemingen en organisaties die premies ontvangen in het kader van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, op eenvoudig verzoek van de dienst van de Vlaams administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, alle financiële middelen bekend die mogelijk aanleiding geven tot cumulatie. Alle bewijsstukken worden op eenvoudig verzoek ter beschikking gesteld.

Art. 54. De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, verjaren na verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Hoofdstuk 10. Wijzigingsbepalingen

Afdeling 1. Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 55. In artikel 7, §1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2016, wordt punt m) twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 2. Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 56. Aan artikel 582, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek, wat de Vlaamse Gemeenschap betreft, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 mei 2018, wordt de zinsnede "en van de geschillen over de vaststelling van werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 11 van het decreet van [XX XX] over maatwerk bij individuele inschakeling" toegevoegd.

Afdeling 3. Wijziging van de programmawet (I) van 24 december 2002

Art. 57. Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 4. Wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen

Art. 58. Artikel 14 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2004, wordt opgeheven.

Afdeling 5. Wijzigingen van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004

Art. 59. In artikel 2, §1, eerste lid, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt punt 5° opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

"5° het decreet van [XX XX] 2021 over maatwerk bij individuele inschakeling;".

Art. 60. In artikel 13/2 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 12 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt punt 2° opgeheven;

2° in paragraaf 2 wordt punt 4° opgeheven.

Art. 61. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt een artikel 13/8 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 13/8. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het decreet van [XX XX] 2021 over maatwerk bij individuele inschakeling, een administratieve geldboete opgelegd worden van 100 euro tot 1.000 euro aan:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van het voormelde decreet van [XX XX] 2021;

2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden, vastgesteld krachtens artikel 24, tweede lid, van het voormelde decreet van [XX XX] 2021.

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van [XX XX] 2021 een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 euro tot 2.500 euro aan:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform

artikel 32, eerste lid, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021 niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;

4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021;

5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, verhinderen;

6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021;

7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 3, afdeling 3, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert.

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van [XXXX] 2021 een administratieve geldboete opgelegd worden van 500 euro tot 5.000 euro aan:

1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

5° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:
   a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:
      1) door valse handtekeningen;
      2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;
      3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;
      4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;
   b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt, terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:
   a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;
   b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van XX XX 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen hebben gebruikt, of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming, of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen.”.

Afdeling 6. Wijzigingen van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding"

Art. 62. In artikel 5 van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", het laatst gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt een punt 1°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“1°/1 persoon met een arbeidsbeperking: de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in artikel 2, 9°, van het decreet van [XXXX] 2021 betreffende maatwerk bij individuele inschakeling;”;

2° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, worden de woorden "personen met een arbeidshandicap en doelgroepwerknemers" telkens vervangen door de zinsnede "personen met een arbeidshandicap, doelgroepwerknemers en personen met een arbeidsbeperking";

3° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, b), worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Afdeling 7. Wijzigingen van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

Art. 63. In artikel 3 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling wordt punt 4° opgeheven.

Art. 64. In artikel 4, §1, tweede lid, 4°, van hetzelfde decreet wordt het getal "65" vervangen door het getal "55".

Art. 65. Artikel 5 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Art. 66. In artikel 6, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen dienen" vervangen door het woord "dient".

Art. 67. In artikel 7, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Art. 68. In artikel 8 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in paragraaf 2, 2°, worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 69. In artikel 9 van hetzelfde decreet worden de woorden "of aan de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 70. In artikel 10 van hetzelfde decreet wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 71. Artikel 13 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 72. In artikel 15, tweede lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 73. In artikel 22 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "en de maatwerkafdeling stimuleren" worden vervangen door het woord "stimuleert";

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De Vlaamse Regering bepaalt de procedure en de voorwaarden voor de wedertewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking bij een maatwerkbedrijf als ze na evaluatie van de VDAB een reguliere tewerkstelling aanvatten die buiten hun wil om eindigt.".

Art. 74. In artikel 23 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het tweede lid wordt punt b) vervangen door wat volgt:

"b) de continuïteit van de werking van het maatwerkbedrijf met het oog op het behoud van de tewerkstelling van de zwakste doelgroepwerknemers rekening houdend met de schaalgrootte van het maatwerkbedrijf.".

Art. 75. In artikel 25 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "of de maatwerkafdeling," opgeheven ".

Art. 76. In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 77. In artikel 27, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdeling" en de woorden "of maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 78. In artikel 29 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling," vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het derde lid wordt het woord "een" vervangen door het woord "geen".

Art. 79. In artikel 31 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het tweede lid wordt het woord "een" vervangen door het woord "geen".

Art. 80. In artikel 37 van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 81. In artikel 38 van hetzelfde decreet wordt punt 4° opgeheven.

Afdeling 8. Wijziging van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie

Art. 82. Het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Afdeling 9. Wijziging van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid

Art. 83. Artikel 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt opgeheven.

Afdeling 10. Wijziging van diverse SINE-regelingen

Art. 84. De volgende besluiten worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven:

1° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 maart 2008;
2° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;
3° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004.

Hoofdstuk 11. Slotbepalingen

Art. 85. §1. Voor werknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers tot uiterlijk 24 maanden de voordelen die verbonden zijn aan de maatregelen in de volgende SINE-bepalingen en regelingen zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet:
1° artikel 7, §1, derde lid, m), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
2° artikel 340 van de programmawet (i) van 24 december 2002;
3° artikel 14 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen;
4° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen;
5° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn

in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief;

6° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen werkgevers geen beroep meer doen op een verlenging van de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in het eerste lid.

Werkgevers, vermeld in eerste en tweede lid, kunnen een beroep doen op de procedure voor de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

Werkgevers kunnen voor werknemers die op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en waarvan de tewerkstelling wordt onderbroken, een beroep doen op de procedure voor de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

§2. Werkgevers kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven met de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

§3. De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, met het oog op de opheffing ervan.

§4. De Vlaamse Regering voorziet in de toekenning van een compenserende vergoeding voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied, vermeld in artikel 4bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, en die de voordelen verliezen.

De Vlaamse Regering bepaalt de toekenningsvoorwaarden.

Art. 86. §1. De Vlaamse Regering bepaalt de overgangsmaatregelen die nodig zijn door de opheffing, vermeld in artikel 82, waarbij:

1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;

2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor sociale economie, toegekende contingent inschakelingstrajecten conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet rekening houdend met de invulling van het contingent;

3° het label lokale diensteneconomie organisatie uiterlijk bij de inwerkingtreding van dit decreet wordt ingetrokken.

§2. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en de procedure nader voor de overgang van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, met het oog op de opheffing ervan.

§3. De Vlaamse Regering kan overgangsmaatregelen voor de lokale besturen bepalen die voorzien in een aanvullende financiering voor lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten.

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder aanvullende lokale diensten als vermeld in het eerste lid, wordt verstaan en bepaalt de financieringsvoorwaarden.

Art. 87. §1. Werkgevers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen voor de tewerkstelling van een werknemer met een arbeidshandicap, behouden die tegemoetkoming volgens de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die werkgevers geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

Zelfstandigen die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen, behouden die tegemoetkoming conform de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die zelfstandigen geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

De werkgevers en zelfstandigen, vermeld in het eerste en derde lid, kunnen een beroep doen op de procedure voor de verhoging of de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

§2. Werkgevers en zelfstandigen kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven of zelfstandige activiteiten opstarten met de voordelen die verbonden zijn aan de Vlaamse ondersteuningspremie.

§3. De Vlaamse Regering kan de nadere voorwaarden voor de beperking van de toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie bepalen, met het oog op de opheffing ervan.

Art. 88. §1. Voor doelgroepwerknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden bij een

maatwerkafdeling, krijgen werkgevers een omzetting naar werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden van de omzetting, vermeld in het eerste lid, waarbij:

1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;
2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor sociale economie, toegekende contingent doelgroepwerknemers conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet rekening houdend met de invulling van het contingent;
3° het label maatwerkafdeling uiterlijk bij de inwerkingtreding van dit decreet wordt ingetrokken.

§2. De Vlaamse Regering kan nadere voorwaarden voor de beperking van de tewerkstelling van doelgroepwerknemers in maatwerkafdelingen bepalen met het oog op de opheffing ervan.

Art. 89. De Vlaamse Regering bepaalt voor iedere bepaling van dit decreet de datum van de inwerkingtreding.

Brussel, (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Hilde CREVITS

ADVIES VAN DE VLAAMSE TOEZICHTCOMMISSIE
VOOR DE VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS

Vlaamse overheid

Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens

Advies wetgeving VTC nr. 2021/62 van 20 juli 2021

betreffende

tekst	voorontwerp van decreet
van	van de Vlaamse Regering
titel	over maatwerk bij individuele inschakeling
roepnaam	decreet maatwerk individuele inschakeling
datum	zoals principieel goedgekeurd op 2 juli 2021

De Vlaamse Toezichtcommissie (hierna de "**VTC**");

Gelet op het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer (hierna het "**e-govdecree**t"), 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 de "**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 de "**WVG**");

Gelet op het verzoek om advies van mevrouw Hilde Crevits, minister van Economie, Werk en Sociale economie, ontvangen door de VTC op 7 juli 2021.

Brengt op 20 juli 2021 het volgend advies uit:

I. VOORWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. De Vlaamse minister bevoegd voor Sociale economie (hierna de "**Adviesvrager**") verzocht bij brief van 7 juli 2021 om het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie (hierna "**VTC**") over een ontwerp van decreet van de Vlaamse Regering *over maatwerk bij individuele inschakeling* (hierna het "**Ontwerp**").

2. 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

3. Het Ontwerp beoogt de werkzaamheidsgraad te verhogen voor personen met een arbeidsbeperking. Personen met een arbeidsbeperking zijn personen die niet zonder ondersteuning aan de slag kunnen gaan op een reguliere werkplek. Het Ontwerp kent daarom werkondersteunende maatregelen toe aan de werkgever die de persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt en aan de zelfstandige, in de vorm van een financiële incentive (loonpremie voor de werkgever of ondersteuningspremie voor de zelfstandige) en/of een begeleidingspremie. De premies vormen een compensatie voor de tewerkstellingskosten.

4. Alvorens de premies aan de werkgever of zelfstandige kunnen worden toegekend, moet allereerst worden nagegaan of de persoon die tewerk wordt gesteld/zelfstandige is, een persoon met een arbeidsbeperking is. Deze vaststelling gebeurt aan de hand van een toetsing aan een lijst met indicaties van arbeidsbeperkingen.[1]

5. Nadat werd vastgesteld dat de betrokkene over een arbeidsbeperking beschikt, gaat de VDAB na of er voor deze persoon een behoefte aan werkondersteunende maatregelen bestaat.[2] Deze behoefte wordt vastgesteld op basis van een attest dat gegevens bevat over de aandoening en/of voorgeschiedenis van de betrokkene of op basis van een indicerend arbeidsonderzoek. Vervolgens volgt een toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

II. ONDERZOEK VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. Voorafgaande toelichting

6. De VTC stelt vast dat de personen van wie persoonsgegevens worden verzameld en uitgewisseld de volgende zijn:

- personen die (mogelijks) een arbeidsbeperking hebben (de “begunstigde(n)”);
- de collega-coach;
- de gekwalificeerde begeleider;
- externe dienstverleners (artikel 26 Ontwerp); en
- werkgevers.

7. Van deze personen worden identificatiegegevens, gezondheidsgegevens, bezoldigingsgegevens en fiscale gegevens verwerkt. Het gaat dus om de verwerking van persoonsgegevens, waaronder mededelingen, en 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

8. Het komt de stellers van het Ontwerp toe om erover te waken dat elke verwerking die in onderhavige context zal plaatsvinden een rechtvaardigingsgrond vindt in artikel 6 AVG en voor sommige verwerkingen in artikel 9[3].

9. 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 en artikel 22 van de Grondwet moet worden

[1] Respectievelijk indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multipele problematieken. Deze subgroepen vallen onder de overkoepelende term “personen met een arbeidsbeperking” en de toetsing aan de indicaties van beide subgroepen wordt gebundeld; zie de Memorie van Toelichting over artikel 10.

[2] Artikel 32 van het Ontwerp

[3] Wat ook de mogelijkheid van de verwerkingen ervan beperkt.

voorgeschreven in 'voldoende precieze wettelijke bepaling' die beantwoordt aan een dwingende maatschappelijke behoefte en evenredig is met de nagestreefde doelstelling. [4]

10. De VTC onderlijnt in het bijzonder artikel 6.3 van de AVG dat – samen gelezen met artikel 8 van het EVRM en artikel 22 van de Grondwet- voorschrijft dat regelgeving die verwerkingen in de zin van artikel 6.1, punt c) [5] of punt e)[6] van de AVG omkadert, **in principe**[7] minstens de volgende **essentiële elementen** van die verwerkingen zou moeten vermelden met het oog op de voorzienbaarheid van de norm en om een toetsing aan de AVG mogelijk te maken:

- 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")[8];
- de betrokkenen;
- de entiteiten waaraan en doeleinden waarvoor de persoonsgegevens mogen worden verstrekt;
- de opslagperioden[9];
- de aanduiding van de verwerkingsverantwoordelijke(n)[10].

11. De VTC wijst erop dat er ook duidelijk sprake is van bijzondere categorieën van persoonsgegevens als bedoeld in artikel 9 AVG, namelijk gezondheidsgegevens, waaronder het feit of een persoon al dan niet een arbeidsbeperking heeft, als gevolg van functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren, beperkingen bij de uitvoering van activiteiten en persoonlijke en externe factoren (artikel 2, 9° van het Ontwerp).

12. **Bijzondere categorieën van persoonsgegevens** in de zin van artikel 9 AVG zijn in principe verboden tenzij zij gebeuren onder de voorwaarden vermeld in lid 2 en zij behoeven strengere beveiligingsmaatregelen. De VTC wijst op de toepasselijkheid van artikel 9 dat aangeeft welke bijkomende veiligheidsmaatregelen moeten voorzien worden:

---

[4] Zie DEGRAVE, E., "*L'é-gouvernement et la protection de la vie privée – Légalité, transparance 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.

[5] "c) de verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust;"

[6] "e) de verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen;"

De VTC merkt op dat als artikel 6, e) van toepassing is, de betrokkene op basis van artikel 21, 1, AVG diens recht van bezwaar kan laten gelden. Als het een uitgewerkte regeling van een specifieke (categorie van) geautomatiseerde verwerkingen betreft, is volgens de VTC ook de wettelijke verplichting (artikel 6, 1, c), AVG) in te roepen als rechtvaardigingsgrond.

[7] Dit geldt vooral voor de rechtvaardigingsgrond bedoeld in artikel 6, c), AVG en in mindere mate voor verwerkingen op basis van punt e) waarvoor vooral het doeleinde voldoende duidelijk moet afgebakend zijn. Elementen 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 - ook voor punt e)-, namelijk 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 (wettelijke basis) en de conformiteitstoets aan de AVG.

[8] Zie artikel 5.1.c), AVG.

[9] Zie ook artikel 5.1.e), AVG.

[10] Als er meerdere verantwoordelijken voor de verwerking zouden aangeduid worden, dient desgevallend ook rekening gehouden te worden met artikel 26 van de AVG, dat de verplichting oplegt om tussen gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken in een onderlinge contractuele regeling te voorzien waarin hun respectieve verantwoordelijkheden worden vastgelegd. Het dient in elk geval voor elke verwerking duidelijk te zijn welke actor(en) als verwerkingsverantwoordelijke(n) optreden.

- de categorieën van personen aanwijzen die de persoonsgegevens kunnen raadplegen, waarbij hun hoedanigheid ten opzichte van de verwerking van de betrokken gegevens nauwkeurig moet worden omschreven;

- de lijst van de aldus aangewezen categorieën van personen ter beschikking houden van de bevoegde toezichthoudende autoriteit voor gegevensbescherming; en

- ervoor zorgen dat de aangewezen personen door een wettelijke of statutaire verplichting, of door een evenwaardige contractuele bepaling ertoe gehouden zijn het vertrouwelijke karakter van de betrokken gegevens in acht te nemen.

13. Andere maatregelen kunnen geformuleerd worden op basis van een **gegevensbeschermingseffectbeoordeling.**

14. Noch het Ontwerp, noch de Memorie van Toelichting vermelden op grond van welke rechtvaardigingsgrond in de AVG de verwerking van persoonsgegevens zal plaatsvinden. Er wordt evenmin melding gemaakt van op grond van welke uitzondering op het verwerkingsverbod in de AVG de gezondheidsgegevens van de betrokkenen zullen worden verwerkt. De VTC beveelt aan deze **rechtvaardigingsgrond en uitzondering** toe te voegen aan het Ontwerp.

3. Doelbinding

15. 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).

16. De VTC leidt uit het Ontwerp af dat het **doeleinde** van de verwerking van persoonsgegevens het toekennen van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever die de persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt en aan de zelfstandige (artikel 38 van het Ontwerp).

17. De VTC is van oordeel dat dit doeleinde welbepaald, uitdrukkelijke omschreven en gerechtvaardigd is.

4. Verantwoordelijkheid

18. 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.

19. In het decreet wordt vermeld dat de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst de verwerkingsverantwoordelijke is voor de aanvraag en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen (artikel 37 Ontwerp).

20. De behoefte aan werkondersteunende maatregelen wordt beoordeeld door de VDAB aan de hand van een onderzoek (artikel 32 van het Ontwerp). Dit onderzoek gebeurt door middel van gezondheidsattesten en/of een indicerend onderzoek. De VDAB kan bij het onderzoek een beroep doen op een dienst die ze aanstelt (artikel 32, tweede lid van het Ontwerp). In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat de VDAB de eindverantwoordelijke van het onderzoek is. De VTC gaat ervanuit dat die dienst als een verwerker zal optreden.

21. Er kan dus uit de tekst wel afgeleid worden wie de verwerkingsverantwoordelijke is, de VDAB, maar de VTC beveelt toch aan om deze al expliciet aan te duiden als deze toch al gekend is, zodat betrokkenen met zekerheid kunnen weten tot wie zich te richten.

22. De decreetgever, de Vlaamse Regering en de verwerkingsverantwoordelijke(n) moeten nagaan of het uitvoeren van een **gegevensbeschermingseffectenbeoordeling** (GEB - artikel 35 AVG) voor de voorziene verwerking van persoonsgegevens al dan niet noodzakelijk is. De VTC wijst in dat kader op de lijst met verwerkingen waarvoor een

gegevensbeschermingseffectbeoordeling dient te worden uitgevoerd door Vlaamse bestuursinstanties.[11] De volgende verwerkingen worden door het Ontwerp vooropgesteld en vereisen hoe dan ook een GEB:

- op systematische wijze verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens in de zin van artikel 9 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) worden uitgewisseld tussen meerdere verwerkingsverantwoordelijken;

- wanneer er op grote schaal gegevens van kwetsbare segmenten van de bevolking ingezameld worden of op systematische wijze worden uitgewisseld tussen meerdere verwerkingsverantwoordelijken, in casu van personen met een arbeidsbeperking;

5. Minimale gegevensverwerking

23. 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.

24. De volgende **categorieën van persoonsgegevens** zullen worden verwerkt (artikel 38 van het Ontwerp):

- identificatie- en contactgegevens;

- de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, waaronder wellicht gezondheidsgegevens;

- tewerkstellingsgegevens;

- bezoldigingsgegevens;

- gegevens over de geleverde arbeidsprestaties;

- gegevens over het zelfstandig statuut; en

- fiscale gegevens.

25. Er wordt niet concreet vastgelegd welke gezondheidsgegevens specifiek zullen worden verwerkt. Wel is duidelijk dat verwerkingen plaatsvinden van minimaal de gezondheidsgegevens over de aandoeningen en voorgeschiedenis van de betrokkene en van gezondheidsgegevens in het kader van de toekenning van werkondersteunende maatregelen, zoals functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren, beperkingen bij de uitvoering van activiteiten en persoonlijke en externe factoren (artikel 2, 9° van het Ontwerp). Gelet op de gevoeligheid van gezondheidsgegevens, raadt de VTC aan om de categorieën gezondheidsgegevens die zullen worden verwerkt meer specifiek aan te geven.

26. Het Ontwerp bepaalt dat, voor de toekenning van werkondersteunende maatregelen, gegevens zullen worden uitgewisseld met het Rijksregister (artikel 39, 1° van het Ontwerp). De Memorie van Toelichting stelt over de verwerking van identificatie- en contactgegevens het volgende:

---

[11] - Lijst VTC met criteria voor een GEB/DPIA: 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.-01-2018.pdf)

> *"De identificatie- en contactgegevens zijn noodzakelijk voor het identificeren van de begunstigden. Deze gegevens worden verwerkt op basis van de gegevens uit het Rijksregister van de natuurlijke personen."*

27. De VTC wijst daarom op het derde lid van paragraaf 1 van artikel 8 van de wet tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen (onderlijning VTC):

> *"§ 1. De machtiging om het Rijksregisternummer te gebruiken, wordt door de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken toegekend aan de overheden, instellingen en personen, bedoeld in artikel 5, § 1, wanneer dit gebruik noodzakelijk is voor de uitvoering van taken van algemeen belang. De machtiging om het Rijksregisternummer te gebruiken houdt de verplichting in dit Rijksregisternummer eveneens te gebruiken in de contacten met het Rijksregister van de natuurlijke personen. Er is geen machtiging vereist om het Rijksregisternummer te gebruiken wanneer dit gebruik uitdrukkelijk voorzien is door of krachtens een wet, een decreet of een ordonnantie."*

Het is uit het Ontwerp en de Memorie van Toelichting niet helemaal duidelijk of het rijksregisternummer zal worden gebruikt. Als het **rijksregisternummer** zal worden gebruikt, kan dit best aangegeven worden in artikel 38 van het Ontwerp en beveelt de VTC aan om voor een decretale basis te zorgen voor dit gebruik.

28. In het geval er **toegang** nodig zou zijn tot informatiegegevens in het Rijksregister, wat kan worden afgeleid uit de Memorie van Toelichting, of om er een **mededeling** van te verkrijgen, zal er sowieso nog steeds een machtiging nodig zijn van de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken zoals omschreven in artikel 5 van de Wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van natuurlijke personen.

29. De VTC beoordeelt het positief dat voor het onderzoek of en in welke mate de betrokkene recht heeft op een loonpremie, specifiek werd gesteld dat **authentieke gegevensbronnen** zullen worden geraadpleegd (zie artikel 18, lid 3 van het Ontwerp).

30. In artikel 39 van het Ontwerp wordt specifiek de **mededeling** (uitwisseling) van gegevens geregeld. De VTC beveelt sterk aan dat dit verder wordt gepreciseerd, met name door te verduidelijken voor welke doeleinden de gegevens worden uitgewisseld[12]. 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.

6. De bewaartermijn

31. 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.

32. Wat de **bewaartermijn** van de gegevens in het kader van de toekenning van werkondersteunende maatregelen betreft, merkt de VTC op dat die expliciet in het decreet vastgelegd wordt, met name in artikel 40 van het Ontwerp:

> *"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 die persoonsgegevens bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de beoogde doeleinden van dit decreet, met een maximale bewaartermijn van 10 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 buitengerechtelijk procedures en beroepen die voorvloeien uit de verwerking van die gegevens."*

[12] De VTC verwijst in dat kader bijvoorbeeld naar de subsidiedatabank van het Departement Financiën en Begroting. Een adviesvraag over deze databank werd al aan de VTC voorgelegd (VTC/A/W/2021/43).

33. De VTC stelt zich de vraag af of het wel nodig is dat alle gegevens gedurende 10 jaar na de verjaring van alle vorderingen of na de definitieve beëindiging van een procedure die voortvloeit uit de verwerking van persoonsgegevens dienen te worden bewaard. Ook in de Memorie van Toelichting werd hierover geen verduidelijking gegeven.

34. De VTC benadrukt dat de verwerking van persoonsgegevens met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden, dient onderworpen te zijn aan passende waarborgen voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen overeenkomstig de AVG.[13] Die waarborgen dienen ervoor te zorgen dat technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om met name de inachtneming van het beginsel gegevensminimalisering te verzekeren. Er zal dus moeten worden nagegaan of de persoonsgegevens, die worden verwerkt met het oog op archivering, in het algemeen belang, voor wetenschappelijke of statistische doeleinden, bijvoorbeeld niet sneller kunnen worden gepseudonimiseerd of geanonimiseerd.

7. Juistheid

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

36. Het Ontwerp bevat geen bepalingen hierover. De VTC beveelt aan om die op te nemen, eventueel door te verwijzen naar bestaande regelingen.

8. Rechten van de betrokkenen en transparantie

37. Persoonsgegevens moeten worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene behoorlijk en transparant is (artikel 5.1 a) AVG.

38. 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.

39. De VTC is dus van oordeel dat het aanbevolen is om het Ontwerp aan te vullen met de verplicht op te nemen **vermeldingen** zoals bedoeld in randnummer 38, met eventuele verwijzing naar een privacyverklaring op de website, zodat het voor de betrokkenen goed geïnformeerd worden over de verwerking van hun gegevens en duidelijk weten tot wie zij zich moeten richten voor de uitoefening van hun rechten inzake bescherming van persoonsgegevens.

9. Beveiligingsmaatregelen

40. 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.

41. De VTC wijst erop dat in het kader van de toetsing aan de behoefte en de toekenning van werkondersteunende maatregelen gezondheidsgegevens worden verwerkt. Bijzondere aandacht voor beveiliging is hier vereist.

[13] Overweging 156 AVG.

42. Voor de concrete uitwerking hiervan wijst de VTC op de aanbeveling[14] ter voorkoming van gegevenslekken en op de referentiemaatregelen[15] die bij elke verwerking van persoonsgegevens in acht zouden moeten worden genomen. De VTC onderstreept ook het belang van een behoorlijk gebruikers- en toegangsbeheer[16] en een logging van de toegangen zodat de functionaris en de toezichthouders kunnen controleren wie wanneer toegang had tot welke gegevens, wat zijn/haaracties waren en waarom[17].

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 zover er gedacht wordt aan het gebruik van cloudtoepassingen, verwijst de VTC naar haar adviezen en aanbevelingen daarover[18].

45. In principe moet de specificering van maatregelen niet in de wetgeving worden opgenomen. Wanneer de decreetgever of in een later stadium (mits delegatie), de Vlaamse Regering echter vermoedt dat de gepaste maatregelen niet gerealiseerd zullen worden zonder dit aan de betrokken instanties expliciet op te leggen, dan moet dat wel gebeuren[19].

---

[14] Aanbeveling CBPL nr. 01/2013

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

[15] Referentiemaatregelen CBPL voor de beveiliging van elke verwerking van persoonsgegevens, Versie 1.0 (http://vtc.corve.be/docs/VTC_VEILIGHEID_referentiemaatregelen-vs-01.pdf)

[16] Zie ook Aanbeveling CBPL nr. 01/2008

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

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

[17] *Audit trailing* of *beveiligd controlespoor*.

[18] https://overheid.vlaanderen.be/vlaamse-toezichtcommissie-cloud

[19] Dit kan eventueel ook in een ministerieel besluit of een omzendbrief.

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 correcte rechtsgronden ter rechtvaardiging van de verwerking onder de AVG aangeven, en uitzonderingen voor de verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens aanduiden, eventueel in de Memorie van Toelichting (luik 2);
- duidelijker de verwerkingsverantwoordelijke aanduiden voor elke verwerkingsactiviteit (luik 4);
- de gevoelige persoonsgegevens specifiëren (luik 5);
- de verwerkingen van het rijksregisternummer, indien van toepassing, verder te verduidelijken (luik 5);
- de doeleinden van de mededeling van persoonsgegevens uitwerken (luik 5);
- de bewaringstermijn herbekijken (luik 6);
- uitwerken van bepalingen over juistheid (luik 7); en
- de transparantiemaatregelen uitwerken (luik 8).

Hans Graux,
Voorzitter VTC

Getekend door:Hans Graux (Signature)
Getekend op:2021-07-27 21:32:22 +02:0
Reden:Ik keur dit document goed

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN

SERV
sterk door overleg

Advies

Individueel maatwerk

Brussel, 9 september 2021

Adviesvraag: Ontwerp van decreet over maatwerk bij individuele inschakeling
Adviesvrager: Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Ontvangst adviesvraag: 7 juli 2021
Adviestermijn: 65 dagen
Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad: 9 september 2021

Contactpersoon: Niels Morsink - nmorsink@serv.be
Nele Vanheeswijck – nvanheeswijck@serv.be

SERV
sterk door overleg

Mevrouw Hilde CREVITS
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Consciencegebouw
Koning Albert II laan 15
1210 Sint-Joost-ten-Node

contactpersoon	**ons kenmerk**	**Brussel**
Niels Morsink Nele Vanheeswijck nmorsink@serv.be nvanheeswijck@serv.be	SERV_BR_20210909_Decreet_IMW	9 september 2021

Individueel maatwerk

Mevrouw de viceminister-president

De sociale partners hebben uw adviesvraag omtrent het decreet individueel maatwerk goed ontvangen en geven hieronder een gezamenlijk advies.

Hoogachtend

Pieter Kerremans	Ann Vermorgen
administrateur-generaal	voorzitter

Inhoud

Inhoud **88**
Krachtlijnen **89**
Advies **90**
1 Inleiding **90**
2 Doelgroep en begeleiding **90**
3 Terugvalpositie **91**
4 Lokale diensteneconomie **91**
5 Communicatie **92**
6 Toepassingsgebied **92**
7 Monitoring **92**

Krachtlijnen

- De SERV is tevreden dat het individueel maatwerk nu wordt uitgewerkt, maar wijst op het belang van de uitvoeringsbesluiten voor een succesvolle uitrol en het uitklaren van openstaande vragen.
- De SERV waardeert dat collectief en individueel maatwerk complementair worden.
- Het is goed dat met individueel maatwerk de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking in de reguliere economie wordt versterkt op voorwaarde dat een kwalitatieve begeleiding wordt gegarandeerd.
- De SERV wijst op de nood aan een kader dat rekening houdt met de heterogeniteit van de doelgroep, maar waardeert alvast de mogelijkheid te kunnen differentiëren in begeleidingsnood.
- De kwaliteit van de begeleiding en tewerkstelling moet worden gewaarborgd met voldoende controle- en feedbackmechanismen. Gegeven het feit dat hier nieuw beleid wordt geïnstalleerd moet er in eerste instantie worden ingezet op het goed informeren, begeleiden en ondersteunen van éénieder en kan controle in eerste instantie preventief van aard zijn, eventuele problemen moeten tijdig worden gedetecteerd en geremedieerd waar nodig.
- De SERV wijst op het belang van een goede match en vertrouwen tussen werkgever, werknemer en begeleider. De betrokkenheid van de medewerker is belangrijk om van het traject een succes te maken.
- Daarnaast is het positief dat er een terugvalmogelijkheid wordt ingeschreven in het decreet. Door onzekerheid weg te nemen, zullen meer personen met een arbeidsbeperking de stap naar individueel maatwerk durven te zetten. Wel vragen de sociale partners duidelijkheid over artikel 73.
- Er moet een actieplan worden gemaakt over hoe de maatregel door diverse stakeholders op een klantvriendelijke en realistische manier tot bij de ondernemingen kan worden gebracht.
- De sociale partners vragen om afspraken te maken met de andere gewesten om het toepassingsgebied uit te breiden.
- De sociale partners vragen bij de monitoring vooral aandacht voor de sector en het statuut waarin de tewerkstelling gebeurt en of er sprake is van doorstroom.
- Het is positief dat de LDE-initiatieven in individueel en collectief maatwerk kunnen integreren zodat belangrijke aanvullende maatschappelijke dienstverlening behouden kan blijven
- Het individueel maatwerk legt de brug tussen beleidsvelden Sociale Economie en Werk en toont aan dat deze beleidsvelden samen horen om effectief beleid te kunnen voeren.

Advies

1 Inleiding

De sociale partners vinden het positief dat het decreet individueel maatwerk er na lange tijd is gekomen. De maatregelen Lokale Diensteneconomie (LDE), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en maatwerkafdelingen (MWA) worden in elkaar gepast en er worden overgangsbepalingen geboden. Het ontwerpdecreet is een vereenvoudiging van het beleidskader voor personen met een arbeidsbeperking en sluit aan bij initiatieven op het niveau van de Europese Commissie en de Verenigde Naties.

De sociale partners zijn tevreden dat werkgevers in de reguliere economie de kans krijgen om via de uitbreiding van het al in de VOP gehanteerde rugzakprincipe personen met een arbeidsbeperking met een gepaste ondersteuning te werk te stellen. Dankzij de open-end financiering kan de integratie van doelgroepwerknemers in de reguliere economie zonder handrem op plaats vinden. De resultaten er van zullen we goed moeten opvolgen (zie deel monitoring).

Het individueel maatwerk legt de brug tussen beleidsvelden Sociale Economie en Werk en toont aan dat deze beleidsvelden samen horen om effectief beleid te kunnen voeren. De sociale partners zijn het eens met de minister dat de wisselwerking en complementariteit tussen individueel en collectief maatwerk een opportuniteit biedt voor personen met een arbeidsbeperking om duurzame en inclusieve tewerkstelling te bekomen. Duurzame tewerkstelling is bij uitstek van groot belang voor personen met een hoge begeleidingsnood. Sociale partners zijn het niet eens over de mate waarin uitzendarbeid een stabiele en goed omkaderde werkcontext kan garanderen voor de hele doelgroep van individueel maatwerk.

De SERV benadrukt het belang van voldoende aandacht voor de rechten en plichten van de betrokken actoren en de kwaliteit van de begeleiding alsook van voldoende mogelijkheden tot feedback. Het zal daarom belangrijk zijn om goed in te zetten op het informeren en begeleiden van elkeen zodat éénieder weet wat de achterliggende beleidsvisie is en de daaruit voortkomende rechten en plichten voor alle partijen. Daarin kunnen ook de uitvoeringsbesluiten meer duidelijkheid scheppen.

2 Doelgroep en begeleiding

Aangezien de Vlaamse Ondersteuningspremie in het decreet wordt ingekanteld, wordt de doelgroep erg breed. Die gaat van personen met een beperkt productiviteitsverlies binnen de VOP die geen begeleiding nodig hebben, tot mensen met een zware mentale, medische, psychiatrische of psychologische problematiek die een hoge begeleidingsnood hebben. Er is nood aan een kader dat rekening houdt met de heterogeniteit van de doelgroep. Het succes van de maatregel zal afhangen van de verdere uitwerking in de uitvoeringsbesluiten. Het was beter geweest indien de inhoud daarvan nu reeds duidelijk zou zijn.

De mogelijkheid die wordt gecreëerd om de stap naar de reguliere economie te zetten, wordt door alle sociale partners ondersteund op voorwaarde dat een kwalitatieve begeleiding wordt gegarandeerd wanneer deze nodig is. Het is alvast positief dat er kan worden gedifferentieerd in

de begeleidingsnood. Het is ook van cruciaal belang dat de individuele maatwerkstartpakketten van begeleiding gradaties kennen. Aangezien de begeleiding op een reguliere werkvloer nieuw zal zijn, dienen alle betrokkenen in de aanloop naar de invoering van het decreet te worden gesensibiliseerd over de rechten en de plichten binnen individueel maatwerk. Vervolgens moet de kwaliteit van de begeleiding en tewerkstelling worden gewaarborgd met voldoende controle- en feedbackmechanismen. Gegeven het feit dat hier nieuw beleid wordt geïnstalleerd moet er in eerste instantie worden ingezet op het goed informeren, begeleiden en ondersteunen van éénieder en kan controle in eerste instantie preventief van aard zijn, eventuele problemen moeten tijdig worden gedetecteerd en geremedieerd waar nodig.

Om van de integratie van doelgroepwerknemers in reguliere ondernemingen een succes te maken moet de administratie omtrent de begeleiding voor de werkgever zo veel mogelijk worden beperkt. De keuzevrijheid van de werkgever in een markt met diverse actoren moet rekening houdend met de bepalingen in het decreet gevrijwaard blijven. Daarbij moet het ook mogelijk blijven dat de werkgever de begeleiding zelf organiseert via een interne gekwalificeerd begeleider zolang de onafhankelijkheid van de directe leidinggevende kan worden gewaarborgd. Wel stellen de sociale partners de vraag of artikel 26 impliceert dat als ondernemingen kiezen voor interne begeleiding, er moet worden voorzien in twee interne gekwalificeerde begeleiders om de continuïteit van de begeleiding ten alle tijden te verzekeren. De begeleidingspremie moet tot slot de volledige kost van de begeleiding dekken.

Het is belangrijk dat er een goede match en vertrouwen is tussen werkgever, werknemer en begeleider. De betrokkenheid van de medewerker is belangrijk om van het traject een succes te maken. Daarom is het van belang dat de persoon met een arbeidsbeperking wordt gehoord, onder andere wat betreft matching en begeleiding. Deze kent zijn of haar noden het best en heeft mogelijks al goede ervaringen met een bepaalde gekwalificeerde begeleider.

3 Terugvalpositie

Daarnaast is het positief dat er een terugvalmogelijkheid wordt ingeschreven in het decreet. Door onzekerheid weg te nemen, zullen meer personen met een arbeidsbeperking de stap naar individueel maatwerk durven te zetten. Wel vragen de sociale partners duidelijkheid over artikel 73 waarin wordt aangegeven dat de wedertewerkstelling bij de maatwerkonderneming mogelijk is wanneer de tewerkstelling bij de reguliere onderneming buiten hun wil om wordt beëindigd. De sociale partners vragen om het traject flexibel te maken waarbij de werknemer ook in dialoog met de werkgever en de gekwalificeerd begeleider moet kunnen aangeven dat de tewerkstelling moeilijk gaat. Daarom is het belangrijk dat de uitvoeringsbesluiten meer duidelijkheid scheppen over de invulling van deze terugvalmogelijkheid, onder andere over hoe lang een terugvalmogelijkheid blijft bestaan; wie beslist over de terugvalmogelijkheid en op basis van welke criteria; de ontslagvergoeding; en de mogelijke impact van de terugvalmogelijkheid op het contingent.

4 Lokale diensteneconomie

De sector van de Lokale Diensteneconomie staat voor een belangrijke transitie. Het is positief dat de LDE-initiatieven in individueel en collectief maatwerk kunnen integreren zodat belangrijke aanvullende maatschappelijke dienstverlening behouden kan blijven. Daarbij dient er rekening te worden gehouden met de complementariteit met andere maatregelen op lokaal niveau zoals wijk-

werken. Het is bij de overschakeling naar individueel maatwerk belangrijk dat een gedegen en financieel toereikend systeem van klaverbladfinanciering blijft bestaan.

5 Communicatie

Hoewel de maatregel vanwege de arbeidsmarktkrapte goed getimed is, zal deze tijd nodig hebben om bekender te worden en op kruissnelheid te komen. Door middel van een gerichte communicatie kan deze bekendheid worden vergroot. De Vlaamse ondersteuningspremie voor werknemers en zelfstandigen is vandaag een goedwerkend instrument dat bekendheid geniet. De inkanteling in individueel maatwerk moet daarom gepaard gaan met een gerichte communicatie. Er moet een actieplan worden gemaakt over hoe de maatregel door diverse stakeholders op een klantvriendelijke en realistische manier tot bij de ondernemingen kan worden gebracht.

Daarbij is het vooral van belang dat de bemiddelaars worden gesensibiliseerd om werkzoekenden toe te leiden naar de maatregel en werkgevers hierover in te lichten. Werkgevers kunnen ook worden gemotiveerd om personen met een arbeidsbeperking aan te werven door middel van goede praktijken en rolmodellen.

6 Toepassingsgebied

Personen met een arbeidsbeperking die in het Brussels Gewest of het Waals Gewest wonen en in het Vlaams Gewest werken, vallen volgens artikel 9 niet onder het toepassingsgebied van dit decreet. Werkgevers die in een ander Gewest of de EER gevestigd zijn kunnen voor inwoners van het Vlaams Gewest wel een loonpremie (art. 15), maar geen begeleidingspremie (art. 20) ontvangen. Deze lacunes zijn een gemiste kans in het kader van de interregionale mobiliteit. De sociale partners vragen om hierover afspraken te maken met de andere gewesten.

7 Monitoring

De sociale partners vinden het positief dat er een jaarlijkse monitoring wordt voorzien van de tewerkstelling via individueel maatwerk, de kenmerken van de personen en de werkgevers alsook van de middelen. Daarbij vragen ze vooral aandacht voor de sector en het statuut waarin de tewerkstelling gebeurt en of er sprake is van doorstroom. De sociale partners zullen mee waken over een mogelijke verdringing van de doelgroep of specifieke categorieën binnen de doelgroep en de efficiëntie en impact van de maatregelen.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 70.185/3
van 20 oktober 2021

over

een voorontwerp van decreet van het Vlaamse Gewest ‘over maatwerk bij individuele inschakeling’

Op 14 september 2021 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 van het Vlaamse Gewest 'over maatwerk bij individuele inschakeling'.

Het voorontwerp is door de derde kamer onderzocht op 7 oktober 2021. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, kamervoorzitter, Jeroen VAN NIEUWENHOVE en Koen MUYLLE, staatsraden, Jan VELAERS en Johan PUT, assessoren, en Astrid TRUYENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 oktober 2021.

*

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 rechtsgrond,[1] alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van decreet van het Vlaamse Gewest bevat een regeling betreffende het 'maatwerk bij individuele inschakeling'. Het doel ervan is, luidens de memorie van toelichting, "de kansen op de arbeidsmarkt [te] verhogen voor personen met een arbeidsbeperking, ook in een (in eerste instantie) reguliere arbeidscontext en op die manier een bijdrage [te] leveren aan onze ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen. De doelgroep van deze maatregel zijn personen met een arbeidsbeperking die zonder ondersteuning niet zomaar aan de slag kunnen gaan. Om voor werkgevers de drempel voor de tewerkstelling van deze mensen te verlagen en er ook voor te zorgen dat deze personen met de juiste omkadering aan de slag kunnen gaan, biedt de overheid aan de werkgever en de zelfstandige een financiële incentive (loonpremie of ondersteuningspremie) en/of een begeleidingspremie om de bijkomende kosten verbonden aan deze tewerkstelling te compenseren."

De ontworpen regeling komt in de plaats van diverse andere ondersteuningsstelsels, waaronder de regelingen inzake de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) en de tewerkstelling van doelgroepwerknemers in maatwerkafdelingen op basis van het decreet van 12 juli 2013 'betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling'.

2.2. Het voorontwerp is onderverdeeld in elf hoofdstukken. Hoofdstuk 1 bevat een inleidende bepaling en definities. Hoofdstuk 2 betreft het Europees steunkader en hoofdstuk 3 bepaalt de voorwaarden en de procedure om te kunnen worden beschouwd als een persoon met een arbeidsbeperking. Hoofdstuk 4 bevat de werkondersteunende maatregelen voor de werkgever, meer bepaald de loonpremie (afdeling 2) en de begeleiding op de werkvloer (afdeling 3). Hoofdstuk 5 bevat de werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen, die de vorm aannemen van een ondersteuningspremie. Hoofdstuk 6 heeft betrekking op de vaststelling van de behoefte aan en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen en de evaluatie ervan. Hoofdstuk 7 regelt de mogelijkheid om beroep in te stellen tegen beslissingen met betrekking tot de behoefte aan werkondersteunende maatregelen. Hoofdstuk 8 bevat een regeling voor de verwerking van persoonsgegevens. Hoofdstuk 9 regelt het toezicht op de ontworpen regeling en bepaalt de sancties bij niet-naleving ervan. Hoofdstuk 10 bevat wijzigings- en opheffingsbepalingen. Hoofdstuk 11, tenslotte, bevat overgangsmaatregelen en een inwerkingtredingsbepaling.

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

BEVOEGDHEID

3. De ontworpen regeling en de ermee gepaard gaande opheffing of wijziging van bestaande regelingen kan geacht worden haar bevoegdheidsrechtelijke grondslag te ontlenen aan artikel 6, § 1, IX, 1° en 7°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen', op grond waarvan de gewesten bevoegd zijn voor de arbeidsbemiddeling en het doelgroepenbeleid. In zoverre sommige steunmaatregelen ten aanzien van het uitoefenen van een activiteit als zelfstandige ook moeten worden beschouwd als maatregelen ter bevordering van het zelfstandig ondernemerschap, vindt de ontworpen regeling eveneens een bevoegdheidsrechtelijke grondslag in artikel 6, § 1, VI, eerste lid, 1°, van dezelfde bijzondere wet, op grond waarvan de gewesten op algemene wijze bevoegd zijn voor het economisch beleid.

VORMVEREISTEN

4. Het voorontwerp bevat bepalingen die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens. Bij de adviesaanvraag is advies nr. 2021/62 gevoegd dat de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens op 20 juli 2021 over het voorontwerp heeft uitgebracht. Zoals de Raad van State, afdeling Wetgeving, reeds in tal van adviezen heeft opgemerkt, dient met betrekking tot die bepalingen niet enkel het advies te worden ingewonnen van de Vlaamse Toezichtcommissie, maar ook het advies van de (federale) Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 'tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit'. Het is immers die autoriteit die belast is met het toezicht op de naleving van de 'algemene' regels inzake de verwerking van persoonsgegevens, met inbegrip van de algemene regels die de federale overheid ter uitvoering van de algemene verordening gegevensbescherming[2] heeft vastgesteld. Daaronder valt ook de bevoegdheid om, wat die regels betreft, advies te geven teneinde te voldoen aan de voormelde adviesverplichting.[3]

De conclusie is dan ook dat het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit alsnog moet worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp doorgang kan vinden.

5. Gelet op hetgeen wordt uiteengezet in opmerking 0 moet het voorontwerp, althans wat de ondersteuningspremie voor zelfstandigen betreft, mogelijk worden aangemeld als staatssteun bij de Europese Commissie.

[2] 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)'.

[3] Adv.RvS 61.267/AV van 27 juni 2017 over het voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 3 december 2017, *Parl.St*. Kamer 2016-17, nr. 54-2648/001, 106-115 (opmerkingen 1 tot 6) en 117 (opmerking 3).

6. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het vervullen van de voornoemde vormvereisten nog wijzigingen zou ondergaan,[4] moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

7.1. De steun aan ondernemingen waarin het voorontwerp voorziet kan mogelijk worden gekwalificeerd als staatssteun, die moet worden aangemeld overeenkomstig artikel 108, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VWEU). Uit hoofdstuk 2 van het voorontwerp kan worden afgeleid dat de bedoeling voorligt om de ontworpen regeling in te passen in de algemene groepsvrijstellingsverordening[5], en meer bepaald in de bepalingen van hoofdstuk III, deel 6, van die verordening die betrekking hebben op de "steun ten behoeve van kwetsbare werknemers en werknemers met een handicap".

Zoals de afdeling Wetgeving in het verleden reeds heeft opgemerkt betekent het loutere gegeven dat de algemene groepsvrijstellingsverordening rechtstreekse werking heeft en de bepalingen ervan in beginsel niet door de nationale regelgever(s) moeten worden overgenomen, niet dat de toepasselijke voorwaarden automatisch van toepassing zijn op de ontworpen regeling. Het staat de decreetgever immers in beginsel vrij een regeling tot stand te brengen die afwijkt van de voorwaarden en grenzen van die verordening, in welk geval de vrijstelling waarin de verordening voorziet van de verplichting tot aanmelding bedoeld in artikel 108, lid 3, VWEU, geen toepassing zal vinden.[6] Indien de decreetgever effectief van die vrijstellingsmogelijkheid gebruik wil maken, moeten het toepassingsgebied en de voorwaarden van de tot stand te brengen regeling voldoende nauwkeurig afgestemd zijn op de toepasselijke voorwaarden van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

In dit geval blijkt uit artikel 3 van het voorontwerp dat de "steun met toepassing of ter uitvoering van dit decreet gebeurt met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in de algemene groepsvrijstellingsverordening". Daarmee wordt beoogd om alle toepasselijke voorwaarden van die verordening om vrijstelling van de aanmeldingsplicht te genieten in beginsel ook op de ontworpen maatregelen van toepassing te verklaren.

7.2. De algemene groepsvrijstellingsverordening voorziet in hoofdstuk III, deel 6, in vier soorten van steun:

- steun in de vorm van loonsubsidies ten behoeve van de aanwerving van kwetsbare werknemers (artikel 32);

[4] Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

[5] Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 'waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard'.

[6] Zie bv. Adv.RvS 63.981/1/V van 20 september 2018, opm. 6.2.

- steun in de vorm van loonsubsidies ten behoeve van de tewerkstelling van werknemers met een handicap (artikel 33);

- steun ter compensatie van de bijkomende kosten voor de tewerkstelling van werknemers met een handicap (artikel 34);

- steun ter compensatie van de kosten voor de begeleiding van kwetsbare werknemers (artikel 35).

In artikel 8 van het voorontwerp wordt naar die types van steun verwezen en wordt telkens de maximale steunintensiteit, die is bepaald in het laatste lid van de respectievelijke artikelen van de verordening, overgenomen. Er wordt echter in het voorontwerp niet bepaald welke maatregel onder welke regeling van de algemene groepsvrijstellingsverordening ressorteert en, bijgevolg, welke voorwaarden daarvoor gelden. Die onduidelijkheid wordt nog versterkt door de hiernavolgende elementen.

7.2.1. Artikel 32 van de algemene groepsvrijstellingsverordening betreft loonsubsidies voor de aanwerving van "kwetsbare werknemers". Dat begrip is gedefinieerd in artikel 2, punt 4, van de verordening. Voor de subcategorie van de "uiterst kwetsbare werknemers", zoals gedefinieerd in artikel 2, punt 99, van de verordening, voorziet artikel 32, lid 2, in een langere periode waarvoor de loonkosten in aanmerking komen voor steun.

In artikel 8, eerste lid, 1°, van het voorontwerp wordt echter enkel verwezen naar "loonsubsidies voor uiterst kwetsbare werknemers", al wordt dat begrip in het voorontwerp niet gedefinieerd. De gemachtigde bevestigde dat het de bedoeling is om op basis van het ontworpen decreet enkel steun toe te kennen aan "uiterst kwetsbare werknemers":

> "Dat is correct. Enkel personen met een arbeidsbeperking (handicap volgens de groepsvrijstellingsverordening) en uiterst kwetsbare werknemers komen in aanmerking voor steun, waarvan we de hoogte en duurtijd bepalen."

7.2.2. Gelet op dat antwoord rijst de vraag of de loonpremie waarin het voorontwerp voorziet niet hoe dan ook als een "loonsubsidie ten behoeve van de tewerkstelling van werknemers met een handicap" moet worden beschouwd, in welk geval artikel 33 van de verordening van toepassing is. Aan die steuncategorie wordt in elk geval gerefereerd in artikel 8, eerste lid, 2°, van het voorontwerp.

In artikel 2, punt 3, van de verordening wordt een "werknemer met een handicap" gedefinieerd als volgt:

> "een persoon:
>
> a) die volgens het nationale recht als werknemer met een handicap is erkend, of
>
> b) die een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking heeft die haar/hem in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving."

Aangezien uit het antwoord van de gemachtigde zou kunnen worden afgeleid dat de in artikel 2, 9°, van het voorontwerp vervatte definitie van een "persoon met een arbeidsbeperking" samenvalt met de definitie van "werknemer met een handicap" in de verordening, is het geenszins duidelijk hoe de artikelen 32 en 33 van de algemene groepsvrijstellingsverordening moeten worden toegepast op de loonpremie waarin het voorontwerp voorziet.

7.2.3. Daarbij moet nog worden opgemerkt dat artikel 32 van de verordening enkel in steun voorziet voor de "aanwerving" van de betrokken werknemer, hetgeen ook blijkt uit de maximumtermijn die aanvangt "vanaf de aanwerving", terwijl artikel 33 van de verordening betrekking heeft op subsidies "ten behoeve van de tewerkstelling" en de voor steun in aanmerking komende kosten overeenstemmen met "de loonkosten gedurende de gehele periode dat de werknemer met een handicap in dienst is". De loonpremie waarin wordt voorzien in hoofdstuk 4, afdeling 2, van het voorontwerp, geldt zowel voor de aanwerving als het in dienst houden van de werknemer,[7] zodat ook op dit punt de verhouding tussen de artikelen 32 en 33 van de verordening en het voorontwerp niet duidelijk is.

7.2.4. Ten slotte rijst de vraag welke bepaling van de verordening van toepassing is op de begeleidingspremie waarin wordt voorzien in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voorontwerp. In artikel 8, eerste lid, 3° en 4°, van het voorontwerp lijkt te worden verwezen naar respectievelijk artikel 34 en 35 van de verordening. Artikel 34 van de verordening betreft steun "ter compensatie van de bijkomende kosten voor de tewerkstelling van werknemers met een handicap", waarbij onder meer als in aanmerking komende kosten worden beschouwd "de kosten voor het inzetten van medewerkers voor de tijd die het personeel uitsluitend besteedt aan de begeleiding van de werknemers met een handicap, en de kosten voor het opleiden van medewerkers die werknemers met een handicap begeleiden". Artikel 35 van de verordening betreft steun ter compensatie van de kosten voor de begeleiding van kwetsbare werknemers, die in de tijd is beperkt. Bijgevolg dient in het voorontwerp ook wat de begeleidingspremie betreft het onderscheid tussen "werknemers met een handicap" en "uiterst kwetsbare werknemers" te worden uitgeklaard.

7.2.5. Uit het voorgaande volgt dat het voorontwerp, zowel in het algemeen als inzonderheid wat betreft de aard en de omvang van de steunmaatregelen en de categorieën van personen die ervoor in aanmerking komen, beter moet worden afgestemd op hetgeen in dat verband is bepaald in de groepsvrijstellingsverordening. Wat dat laatste betreft kan in elk geval reeds op het volgende worden gewezen.

7.2.5.1. Gevraagd om de verhouding toe te lichten tussen artikel 6 van het voorontwerp en artikel 8 van de algemene groepsvrijstellingsverordening, verklaarde de gemachtigde het volgende:

> "Naar analogie met het besluit collectief maatwerk verwijzen we hier expliciet naar het ESF en EFRO omdat de cumul met deze fondsen en met maatwerk veel voorkomen. Wij willen het parallel[isme] in dit artikel behouden. Wij zullen artikel 6 daarentegen aanpassen dat andere gevallen van cumul gevat worden, zoals ook gevat in

[7] Zie artikel 15, eerste lid, van het voorontwerp. Zie ook artikel 12 met betrekking tot de maximale duurtijd van de werkondersteunende maatregelen voor werkgevers.

GBER. Artikel 18 vermeldt in ieder geval dat andere tegemoetkomingen in de loonkosten dan de tegemoetkomingen die met toepassing van dit decreet worden toegekend, worden in mindering gebracht van de loonpremie. In het uitvoeringsbesluit wordt dit verder uitgewerkt."

7.2.5.2. Artikel 3 van het voorontwerp bepaalt dat de steun met toepassing of ter uitvoering van het ontworpen decreet "gebeurt met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in de algemene groepsvrijstellingsverordening". Artikel 7 van het voorontwerp bepaalt echter dat, indien de individuele aanmeldingsdrempels vermeld in artikel 4 van de verordening overschreden worden, de voorgenomen steun wordt aangemeld bij de Europese Commissie. Teneinde de verhouding tussen de artikelen 3 en 7 van het voorontwerp beter tot uitdrukking te brengen, verdient het aanbeveling om de bepaling van artikel 3 aan te vullen met de zinsnede "…, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 7".

7.2.5.3. De verwijzing in artikel 7 van het voorontwerp naar artikel 107 VWEU is overbodig. Hetzelfde geldt voor de zinsnede in dat artikel dat de Europese Commissie de steun moet goedkeuren. Het verdient bovendien aanbeveling om in dat artikel te verwijzen naar de specifieke onderdelen van artikel 4 van de algemene groepsvrijstellingsverordening die ten aanzien van het ontworpen decreet van toepassing zijn.

7.2.5.4. Aangezien de artikelen 32 tot 35 van de verordening enkel een maximale steunintensiteit bepalen, is de zinsnede "of het hoogste steunbedrag" in artikel 8, tweede lid, van het voorontwerp overbodig.

7.3. Wat betreft de ondersteuningspremie voor zelfstandigen, zoals geregeld in hoofdstuk 5 van het voorontwerp, dient op het volgende te worden gewezen.

Alle in het voorontwerp aangehaalde bepalingen van de algemene groepsvrijstellingsverordening hebben betrekking op steun voor de aanwerving, tewerkstelling of begeleiding van werknemers, en niet op steun voor zelfstandigen.

Voor de toepassing van de Europese staatssteunregels moet een natuurlijke persoon die een economische activiteit uitoefent, met name een zelfstandige, beschouwd worden als een "onderneming" in de zin van artikel 107, lid 1, VWEU.[8]

Hieromtrent ondervraagd verklaarde de gemachtigde het volgende:

"De groepsvrijstellingsverordening wil tewerkstellingssteun aan ondernemingen mogelijk maken opdat het haalbaar wordt om personen met een handicap in dienst te houden voor hun hele loopbaan. Naar de geest van de verordening is op het vlak van staatssteun de logica voor ons in hoofdstuk 5 dezelfde: we geven tewerkstellingssteun ook

[8] HvJ 13 februari 2003, C-409/00, *Spanje/Commissie.* Overigens bevestigde de gemachtigde dit zelf:
"De Europese Commissie beschouwt een zelfstandige (natuurlijke persoon) als een onderneming als deze persoon een economische activiteit uitvoert.
Zie de KMO definitie (bijlage 1 bij de GBER), artikel 1:
Als onderneming wordt beschouwd iedere entiteit, ongeacht haar rechtsvorm, die een economische activiteit uitoefent. Met name worden als zodanig beschouwd entiteiten die individueel of in familieverband ambachtelijke of andere activiteiten uitoefenen, personenvennootschappen en verenigingen die regelmatig een economische activiteit uitoefenen."

> aan de zelfstandige ondernemer met een handicap, omdat er anders sprake zou zijn van discriminatie ten aanzien van eenmanszaken-zelfstandigen met een handicap en een onderneming die een persoon met een handicap tewerkstelt."

Ofschoon het voorkomen van wat de gemachtigde omschrijft als "discriminatie ten aanzien van eenmanszaken-zelfstandigen met een handicap" een legitieme doelstelling kan zijn, doet dit geen afbreuk aan de vaststelling dat de algemene groepsvrijstellingsverordening voor die steun aan zelfstandigen niet voorziet in een vrijstelling van de principiële aanmeldingsplicht die is voorgeschreven in artikel 108, lid 3, VWEU.

De ondersteuningspremie voor zelfstandigen kan bijgevolg slechts doorgang vinden nadat deze is aangemeld bij de Europese Commissie, tenzij deze kan worden ingepast in een andere vrijstellingsregeling. Daarbij valt in het bijzonder te denken aan de verordening nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 'betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun'. In dat geval zullen de hoofdstukken 2 en 5 van het voorontwerp echter grondig moeten worden herwerkt, teneinde de ondersteuningspremie af te stemmen op de voorwaarden van die verordening.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 2

8.1. Artikel 2, 9°, van het voorontwerp definieert het begrip "persoon met een arbeidsbeperking". Het betreft een persoon die een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven ervaart als gevolg van "het samenspel" van de elementen die worden opgesomd in de punten a) tot c). De vraag rijst of "het samenspel" van die elementen inhoudt dat de drie elementen in een bepaalde mate voorhanden moeten zijn of niet. Gelet op het belang van deze definitie voor het personele toepassingsgebied van de ontworpen regeling, wordt dit het best verduidelijkt.

8.2. In dezelfde definitie moet de zinsnede "een persoon met een arbeidsbeperking is", die overbodig is, worden weggelaten.

Artikel 13

9. Artikel 13 van het voorontwerp lijkt een verbod in te houden voor de werkgever aan wie werkondersteunende maatregelen zijn toegekend, om werknemers te ontslaan. Gevraagd of dit wel degelijk wordt beoogd, antwoordde de gemachtigde het volgende:

> "Deze bepaling kan/mag niet geïnterpreteerd [worden als] een ontslagverbod sensu stricto maar heeft tot doel dat werkondersteunende maatregelen niet kunnen [worden] gecontinueerd als de werkgever zich bevindt in een van de gevallen, vermeld in 1° en 2°. De werkgever moet hiervan het bewijs leveren.

De bepaling zal daarom als volgt worden geredigeerd:

‘Art. 13. De werkgever verliest het recht op werkondersteunende maatregelen als hij zich in een van [de] volgende gevallen bevindt:

1° hij vervangt zijn werknemer door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

2° hij ontslaat zijn werknemer en werft hem opnieuw aan met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

In de gevallen, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, ligt de bewijslast bij de werkgever.

In afwijking van het eerste lid, 1°, kan de werkgever het recht op werkondersteunende maatregelen behouden als de VDAB heeft vastgesteld na evaluatie dat de vervangen werknemer elders aan de hand van dezelfde of minder voordelige werkondersteunende maatregelen kan tewerkgesteld worden.

De Vlaamse Regering kan nadere voorwaarden bepalen over de afwijking, vermeld in het derde lid.’”

Met deze wijziging kan worden ingestemd.

Artikel 17

10. Artikel 17, tweede lid, van het voorontwerp bevat een limitatieve opsomming van de bestanddelen waaruit het referteloon is samengesteld. Artikel 17, vierde lid, van het voorontwerp machtigt de Vlaamse Regering om de bestanddelen van het referteloon te bepalen en om die uit te breiden of te wijzigen voor bepaalde categorieën van werknemers. Het is niet duidelijk hoe die machtiging aan de Vlaamse Regering moet worden begrepen in het licht van de limitatieve opsomming van bestanddelen in het voorontwerp. De gemachtigde heeft bovendien bevestigd dat de machtiging een facultatief karakter heeft. Het staat aan de steller van het voorontwerp om de betrokken bepalingen beter op elkaar af te stemmen en om in elk geval het facultatieve karakter van de machtiging beter tot uitdrukking te brengen.

Artikel 18

11. Artikel 18, eerste lid, van het voorontwerp bepaalt dat “[a]ndere tegemoetkomingen in de loonkosten dan de tegemoetkomingen die met toepassing van dit decreet worden toegekend” in mindering worden gebracht van de loonpremie. Luidens het tweede lid van dit artikel bepaalt de Vlaamse Regering “welke andere vormen van tegemoetkomingen conform het eerste lid in mindering gebracht worden van de loonpremie”. De gemachtigde verduidelijkte die bepalingen als volgt:

> “Met het eerste lid komen we tegemoet aan de bepalingen van de groepsvrijstellingsverordening en deze bepaling kan altijd toegepast worden. Het tweede lid delegeert de mogelijkheid om de maatregelen op te sommen in het uitvoeringsbesluit, waardoor het mogelijk is om werkgevers meer duidelijkheid te geven over welke

maatregelen we als een dubbele financiering beschouwen, maar uiteraard kunnen we hierbij enkel de huidige maatregelen opsommen, terwijl de bepaling van de groepsvrijstellingsverordening ook van toepassing is op toekomstige maatregelen. De opsomming in het uitvoeringsbesluit is dan ook niet exhaustief."

De stelling van de gemachtigde dat het een *mogelijkheid* betreft "om de maatregelen op te sommen in het uitvoeringsbesluit" en dat de lijst bijgevolg niet exhaustief is, stemt niet overeen met de tekst van artikel 18, tweede lid, van het voorontwerp, waaruit integendeel moet worden afgeleid dat de Vlaamse Regering alle in overeenstemming met het eerste lid in mindering te brengen tegemoetkomingen dient op te nemen in het uitvoeringsbesluit, hetgeen bovendien impliceert dat die lijst actueel zal moeten worden gehouden.

Artikel 33

12. Artikel 33, vijfde lid, van het voorontwerp bepaalt dat de VDAB de inzet van de werkondersteunende maatregelen op verzoek van de werknemer met een arbeidsbeperking "kan" toelichten. De gemachtigde verklaarde echter dat de VDAB de toelichting *moet* verschaffen wanneer de werknemer daarom verzoekt. De tekst dient in die zin te worden aangepast.

Artikel 35

13.1. Artikel 35 van het voorontwerp bepaalt dat de heroverweging van de VDAB "wordt gemotiveerd op straffe van nietigheid".

Het opleggen van een motiveringsplicht is in beginsel overbodig en misleidend. Het is overbodig omdat dergelijke beslissingen onder de toepassing vallen van de wet van 29 juli 1991 'betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen' en de verplichting tot formele motivering reeds uit die wet voortvloeit. Het is misleidend omdat dergelijke bepalingen ten onrechte de indruk wekken dat de formele motiveringsverplichting niet bestaat zonder dat zulks erin uitdrukkelijk wordt voorgeschreven. Een dergelijke bepaling kan bijgevolg enkel worden aanvaard indien een verdergaande motiveringsplicht wordt beoogd dan diegene die voortvloeit uit de wet van 29 juli 1991, in welk geval de draagwijdte ervan dient te worden omschreven.

13.2. Gevraagd naar de gevolgen van de nietigheid van de heroverweging verklaarde de gemachtigde dat "[d]e heroverweging wordt geacht niet te hebben plaatsgevonden, de oorspronkelijke beslissing van de VDAB zal heropleven." De vraag rijst welk bijzonder belang de betrokken werknemer, werkgever of zelfstandige, die opkomt tegen een (ongunstige) beslissing van de VDAB, die als gevolg van de nietigheid herleeft, aan de ontworpen nietigheidssanctie kan ontlenen. Het verdient aanbeveling om dit nader te onderzoeken.

Artikel 36

14. Artikel 36, eerste lid, van het voorontwerp bepaalt dat beroep kan worden ingesteld "door een verzoekschrift neer te leggen bij de arbeidsrechtbank conform artikel 704 van het Gerechtelijk Wetboek".

Gevraagd om de doelstelling van deze bepaling, alsook de verhouding tot de federale bevoegdheden inzake de gerechtelijke organisatie en het procesrecht en de gebeurlijke toepasselijkheid van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 toe te lichten, verklaarde de gemachtigde het volgende:

> "De gemachtigde schikt zich naar de wijsheid van de Raad, wellicht moet deze uitdrukkelijke verwijzing worden geschrapt, omdat het niet de bedoeling is om hier te gaan interveniëren in de federale bevoegdheden op vlak van rechtsingang. Er dient ondergeschikt meegegeven dat het artikel 31 van het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling van 12 juli 2013 in een identieke beroepsprocedure met eveneens voormelde verwijzing voorziet."

En verder:

> "Art. 704 Ger.W verwijst naar de gedinginleiding bij contradictoir verzoekschrift, hetgeen de regel is bij het instellen van vorderingen bij de arbeidsrechtbank. Er worden dan ook geen middelen van rechtsingang uitgesloten, aangezien uit de bewoordingen van art. 704 Ger.W. blijkt dat een dagvaarding nog mogelijk is. Hierbij wensen we wel op te merken dat de rechtspraak hierover verdeeld is, waarbij er een strekking is dewelke de kosten van een dagvaarding in elk geval bij de eiser legt indien deze de wettelijke mogelijkheid heeft om een contradictoir verzoekschrift neer te leggen. Er wordt enkel benadrukt dat het instellen van een vordering in het kader van individueel maatwerk dient te verlopen zoals elke andere vordering dewelke men aanhangig wenst te maken bij de arbeidsrechtbank (zijnde dus conform art. 704 Ger.W.). De noodzaak van deze bepaling bevindt zich dan ook in de beginselen van het burgerlijk procesrecht, zijnde de instelling van een vordering conform de bepalingen van het gerechtelijk wetboek."

In zoverre de bepaling tot doel heeft te bevestigen dat de gangbare (federale) regels voor de rechtsingang voor de arbeidsrechtbank gelden, is de bepaling overbodig en dient ze te worden weggelaten.

Hoofdstuk 8

15. Hoofdstuk 8 van het voorontwerp regelt de verwerking van persoonsgegevens. In advies 68.936/AV[9] heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving opgemerkt dat gelet op het formele legaliteitsbeginsel vervat in artikel 22 van de Grondwet, "de 'essentiële elementen' van de verwerking van persoonsgegevens in de wet zelf worden vastgelegd. Wat dat betreft is de afdeling Wetgeving van oordeel dat ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel 'essentiële elementen' uitmaken: 1°) de

[9] Adv.RvS 68.936/AV van 7 april 2021 over het voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 14 augustus 2021 'betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie', *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-1951/001, 119.

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." Toegespitst op het voorontwerp rijst de vraag of de verwerking van de persoonsgegevens inzake de indicering en evaluatie van de arbeidsbeperking, inzonderheid die welke betrekking hebben op de elementen vermeld in artikel 2, 9°, van het voorontwerp, wel voldoende wordt geregeld. Hierover ondervraagd stelde de gemachtigde voor om van die gegevens uitdrukkelijk melding te maken in artikel 38, eerste lid, 2°, van het voorontwerp.

Met dat voorstel kan worden ingestemd.

Artikel 54

16. Luidens artikel 54 van het voorontwerp verjaren "rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, (…) na verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan". Om nadere toelichting verzocht omtrent deze bepaling, gaf de gemachtigde de volgende verduidelijking:

> "Artikel 54 is terug te vinden onder hoofdstuk 9 Toezicht en sancties. De bedoeling van deze termijn is om de verjaringstermijn bij een eventueel optreden van de Vlaamse Sociale Inspectie (eventuele strafrechtelijke inbreuken) te bepalen. Overeenkomstig artikel 26 van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering verjaart de (eventuele) burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek of van de bijzondere wetten die van toepassing zijn op de rechtsvordering tot vergoeding van schade. De bepaling van artikel 54 heeft niet de bedoeling om hierop in te grijpen. Derhalve dient geen beroep te worden gedaan op de figuur van de impliciete bevoegdheden."

In zoverre het de bedoeling is om aan te sluiten bij de gangbare burgerrechtelijke verjaringstermijnen, is deze bepaling overbodig. In dat verband moet bovendien worden opgemerkt dat de termijn van "vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan" niet volledig samenvalt met artikel 2262*bis*, § 1, tweede en derde lid van het oud Burgerlijk Wetboek[10], hetgeen een bijkomende reden is om de bepaling uit het voorontwerp weg te laten.

Artikel 56

17. Artikel 56 van het voorontwerp beoogt artikel 582, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek "wat de Vlaamse Gemeenschap betreft", aan te vullen met een verwijzing naar "de geschillen over de vaststelling van werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 11 van het decreet van [xx xx] over maatwerk bij individuele inschakeling".

[10] "In afwijking van het eerste lid verjaren alle rechtsvorderingen tot vergoeding van schade op grond van buitencontractuele aansprakelijkheid door verloop van vijf jaar vanaf de dag volgend op die waarop de benadeelde kennis heeft gekregen van de schade of van de verzwaring ervan en van de identiteit van de daarvoor aansprakelijke persoon.
De in het tweede lid vermelde vorderingen verjaren in ieder geval door verloop van twintig jaar vanaf de dag volgend op die waarop het feit waardoor de schade is veroorzaakt, zich heeft voorgedaan."

17.1. De zinsnede “wat de Vlaamse Gemeenschap betreft,”, die zowel overbodig als foutief is,[11] dient te worden weggelaten.

17.2. Gevraagd of de verwijzing naar artikel 11 van het voorontwerp alle werkondersteunende maatregelen omvat waarin het voorontwerp voorziet, stelde de gemachtigde voor om in de plaats daarvan naar artikel 2, 13°, van het voorontwerp te verwijzen zodat alle maatregelen worden gevat.

Met dit voorstel kan worden ingestemd.

Hoofdstukken 10 en 11

18. Gevraagd waarom er tussen de artikelen 57 en 58 van het voorontwerp een verschil is, wat het tijdstip betreft waarop de opheffing waarin die artikelen voorzien ingaat, antwoordde de gemachtigde het volgende:

> “Na het principieel goedkeuren van het voorontwerp van decreet door de Vlaamse Regering werd de tekst ook voorgelegd aan de federale operatoren die betrokken zijn bij de uitvoering van SINE. Vanuit RSZ werden deze opmerkingen ook gemaakt, bovendien was de verwijzing naar de SINE regelgeving niet volledig. We stellen voor om de artikelen als volgt aan te passen:
>
> ‘Afdeling 3. Wijziging van de programmawet (I) van 24 december 2002
>
> Art. 57. Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt opgeheven.
>
> Art. 58. Artikel 341, 341*bis*, 364 en 372*bis* van dezelfde wet worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.’
>
> Artikel 340 van de programmawet verwijst naar de doelgroepvermindering voor langdurige werklozen, in casu Activa, doorstromingsprogramma die met het decreet van 4 maart 2016 betreffende het Vlaamse doelgroepenbeleid opgeheven werd, maar tot dusver geen uitvoering werd aan gegeven. Met artikel 58 verwijzen we nu naar de bepalingen voor SINE opgenomen in de programmawet en deze worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven. Het artikel 58 uit de versie die voor advies werd voorgelegd wordt bijgevolg vervangen, de bepaling voor de wijziging van het KB van 16 mei 2003 zal, op aangeven van RSZ, geïntegreerd worden in artikel 84, dat dan als volgt zou luiden:
>
> ‘Art. 84. De volgende regelingen worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven:
>
> 1° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 maart 2008;

[11] Het voorontwerp regelt immers een gewestaangelegenheid.

2° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;

3° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;

4° het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het van Hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I) betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2004, artikel 14, 64, 68 en 69.'"

Bij de tekstvoorstellen van de gemachtigde kunnen nog de volgende opmerkingen worden gemaakt.

18.1. Artikel 5 van het decreet van 4 maart 2016 'houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid' bepaalt dat de artikelen 340 en 341 van de programmawet (I) van 24 december 2002 worden opgeheven. Overeenkomstig artikel 31 van dat decreet bepaalt de Vlaamse Regering "voor iedere bepaling van dit decreet de datum van inwerkingtreding". Dat laatste is nog niet gebeurd voor artikel 5 van dat decreet.

Het naast elkaar laten bestaan van verschillende opheffingsbepalingen, zelfs al zijn zij strikt genomen niet tegenstrijdig, moet worden vermeden. Op zijn minst kan er immers twijfel rijzen over de exacte datum van de opheffing. Indien de steller van het voorontwerp de opheffing van de artikelen 340 en 341 van de programmawet (I) van 24 december 2002 in het voorliggende voorontwerp wenst te behouden, wordt dan ook het best artikel 5 van het decreet van 4 maart 2016 uitdrukkelijk opgeheven.

18.2. Wat in het door de gemachtigde bezorgde tekstvoorstel het ontworpen artikel 84, 4°, van het voorontwerp betreft, dienen de op te heffen artikelen voor en niet na het betrokken koninklijk besluit te worden vermeld.

18.3. Wat de opheffing "twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet" betreft, kan worden verwezen naar de hiernavolgende opmerking.

19. Verschillende bepalingen van de hoofdstukken 10 en 11 van het voorontwerp hebben uitwerking "twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet".

Krachtens artikel 89 van het voorontwerp bepaalt de Vlaamse Regering "voor iedere bepaling van dit decreet de datum van de inwerkingtreding". Aangezien aldus de bepalingen van het decreet op een verschillende datum in werking kunnen treden, is het niet duidelijk wanneer er sprake kan zijn van de "inwerkingtreding van het decreet". De gemachtigde verklaarde in dat verband het volgende:

> "Met uitzondering van de inwerkingtreding van de bepalingen inzake de machtigingen verleend aan de VR om een aantal overgangsmaatregelen te treffen (art 85, §3 art 86, §3; art 87, 3), zullen de overige decreetsbepalingen gelijktijdig inwerkingtreden."

Rekening houdend met de door de gemachtigde verstrekte toelichting verdient het aanbeveling om in artikel 89 van het voorontwerp te bepalen dat het decreet in werking treedt op een door de Vlaamse Regering te bepalen datum, waarbij dan voor sommige machtigingsbepalingen in een vroegere datum van inwerkingtreding kan worden voorzien.

DE GRIFFIER — DE VOORZITTER

Astrid TRUYENS — Wilfried VAN VAERENBERGH

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 en definities

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. In dit decreet wordt verstaan onder:
1° algemene groepsvrijstellingsverordening: verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van artikel 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard;
2° algemene verordening gegevensbescherming: 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);
3° begeleiding op de werkvloer: de begeleiding op de werkvloer, vermeld in artikel 19;
4° collega-coach: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 24, en die de taken, vermeld in artikel 24, uitoefent;
5° indicering: de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen door VDAB, vermeld in artikel 32;
6° gekwalificeerde begeleider: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 23, en die de taken, vermeld in artikel 23, uitoefent;
7° gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen: het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen;
8° ondersteuningsplan: een plan op maat, opgesteld door de gekwalificeerde begeleider in samenspraak met de werkgever, de werknemer en de collega-coach, waarin de acties worden opgenomen die ten aanzien van de werknemer, de collega's en de werkgever moeten worden genomen en waarin de verantwoordelijkheden van de actoren in kwestie, vermeld in artikel 21, 23 en 24, zichtbaar worden gemaakt;
9° persoon met een arbeidsbeperking: de persoon die een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven ervaart als gevolg van het samenspel van de volgende elementen:
    a) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren;
    b) beperkingen bij de uitvoering van activiteiten;
    c) persoonlijke en externe factoren;
10° VDAB: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;

11° werkgever: elke natuurlijke persoon of private of publieke rechtspersoon, met uitzondering van de diensten van en instellingen die zijn opgericht door de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten, en die geen onderwijsinstellingen zijn;
12° werknemer met een arbeidsbeperking: de persoon die door VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die tewerkgesteld is met werkondersteunende maatregelen die in het kader van dit decreet zijn toegekend;
13° werkondersteunende maatregelen: de werkondersteunende maatregelen voor werknemers, vermeld in hoofdstuk 4, en de werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen, vermeld in hoofdstuk 5;
14° zelfstandige met een arbeidsbeperking: de persoon die door VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die zelfstandige activiteiten verricht met werkondersteunende maatregelen die toegekend zijn in het kader van dit decreet.

Hoofdstuk 2. Europees steunkader

Art. 3. De steun met toepassing of ter uitvoering van dit decreet gebeurt met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in de algemene groepsvrijstellingsverordening, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 7.

Art. 4. De onderneming die een steunaanvraag indient, mag op de datum van de toekenning van de steun geen onderneming in moeilijkheden zijn als vermeld in artikel 2, punt 18, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

De onderneming mag ook geen procedure op basis van Europees of nationaal recht hebben lopen, waarbij toegekende steun wordt teruggevorderd als vermeld in artikel 1, lid 4, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor werkzaamheden die verband houden met de uitvoer naar derde landen of voor werkzaamheden die afhangen van het gebruik van binnenlandse goederen als vermeld in artikel 1, lid 2, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor activiteiten van ondernemingen in de sectoren, vermeld in artikel 1, lid 3, van de voormelde verordening.

De steun kan niet worden toegekend als hij leidt tot een schending van het Unierecht als vermeld in artikel 1, lid 5, van de voormelde verordening.

Als een onderneming een individuele steuntoekenning krijgt van meer dan 500.000 euro, worden de gegevens, vermeld in bijlage III van de voormelde verordening, bekendgemaakt op de transparantiewebsite die de Europese Commissie ontwikkeld heeft.

Art. 5. De toegekende steun heeft een stimulerend effect als vermeld in artikel 33, lid 3, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

In het eerste lid wordt verstaan onder stimulerend effect dat de aanwerving een nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie.

Wanneer de aanwerving, in vergelijking met het gemiddelde van de voorbije twaalf maanden, geen nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie, zijn de vacatures ontstaan ten gevolge van ontslag op initiatief van de werknemer, van een handicap, van ouderdomspensionering, van vermindering van de werktijd op initiatief van de werknemer of van gewettigd ontslag om dringende redenen, en niet door afvloeiingen.

Art. 6. De steun is niet cumuleerbaar met de-minimissteun en andere staatssteun voor dezelfde kosten die in aanmerking komen, als die cumulatie ertoe zou leiden dat de steunintensiteit hoger uitkomt dan de percentages van steunintensiteiten, vermeld in artikel 8.

Art. 7. Als de individuele aanmeldingsdrempels, vermeld in artikel 4, punt 1, p en q, van de algemene groepsvrijstellingsverordening, overschreden worden, geldt de algemene groepsvrijstellingsverordening niet.

Art. 8. De steunintensiteit mag de volgende percentages niet overschrijden:
1° loonsubsidies voor uiterst kwetsbare werknemers: ten hoogste 50 procent van de kosten die in aanmerking komen;
2° loonsubsidies voor werknemers met een handicap: ten hoogste 75 procent van de kosten die in aanmerking komen;
3° ter compensatie van de bijkomende kosten van de tewerkstelling van werknemers met een handicap: ten hoogste 100 procent van de kosten die in aanmerking komen;
4° begeleiding van uiterst kwetsbare werknemers: ten hoogste 50 procent van de kosten die in aanmerking komen.

Als de hoogste steunintensiteit, vermeld in artikel 32, 33, 34 en 35 van de algemene groepsvrijstellingsverordening, wordt overschreden, worden de vergoedingen die buiten dit besluit zijn verkregen, in mindering gebracht.

De loonkosten, vermeld in artikel 2, punt 31, van de voormelde verordening, zijn de loonkosten gedurende maximaal 24 maanden vanaf de aanwerving van een uiterst kwetsbare werknemer.

De in aanmerking komende kosten, vermeld in artikel 35, lid 2, a) en b), van de voormelde verordening, zijn de kosten om medewerkers uitsluitend in te zetten voor de begeleiding van de uiterst kwetsbare werknemer gedurende maximaal 24 maanden.

Hoofdstuk 3. Personen met een arbeidsbeperking

Art. 9. De personen met een arbeidsbeperking voldoen aan een van de volgende voorwaarden:
1° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest;
2° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en ze werken op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 10. De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multipele problematieken.

Hoofdstuk 4. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 11. Werkgevers kunnen een aanvraag van werkondersteunende maatregelen indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, als ze personen met een arbeidsbeperking aanwerven en tewerkstellen die door VDAB zijn geïndiceerd conform artikel 32.

De vaststelling van de behoefte van de loonpremie, vermeld in afdeling 2, en de begeleiding op de werkvloer voor de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in afdeling 3, is ondeelbaar voor de werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de werkondersteunende maatregelen, vermeld in het eerste lid.

Art. 12. §1. Voor de duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever gelden volgende voorwaarden:
1° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van werknemers met een handicap bedraagt de duurtijd maximaal vijf jaar. De voormelde termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, verlengd worden met telkens maximaal vijf jaar;
2° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van uiterst kwetsbare werknemers bedraagt de duurtijd van de steun maximaal 24 maanden.

De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een verlenging van de werkondersteunende maatregelen.

§2. De duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever kan de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32, niet overschrijden.

§3. Bij de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, als die korter is dan vier kwartalen, gelijkgesteld met eenzelfde tewerkstelling.

Art. 13. De werkgever verliest het recht op werkondersteunende maatregelen als hij zich in een van de volgende gevallen bevindt:
1° hij ontslaat en vervangt zijn werknemer door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;
2° hij ontslaat zijn werknemer en werft hem opnieuw aan met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

In de gevallen, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, ligt de bewijslast bij de werkgever.

Art. 14. Bij de eerste aanvraag van werkondersteunende maatregelen door de werkgever houdt de ondersteuning geen rekening met de specifieke functie- en werkplekvereisten.

Bij de aanvraag tot wijziging van de hoogte of duurtijd van de werkondersteunende maatregelen houdt de evaluatie, vermeld in artikel 33, rekening met het functioneren op de werkplek.

Afdeling 2. Loonpremie

Art. 15. De loonpremie heeft tot doel een financiële incentive te verlenen aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking aanwerft of die een werknemer met een verworven arbeidsbeperking blijft tewerkstellen.

De Vlaamse Regering kent een loonpremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt van wie VDAB de nood aan werkondersteunende maatregelen heeft bepaald. De loonpremie vergoedt de vastgestelde behoefte op basis van het referteloon.

De Vlaamse Regering kan bijkomende voorwaarden bepalen voor de toekenning van een loonpremie voor werkgevers die de volgende categorieën werknemers tewerkstellen:
1° werknemers die zijn tewerkgesteld door lokale besturen of door maatwerkbedrijven als vermeld in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
2° werknemers die zijn tewerkgesteld met dienstencheques, vermeld in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

De loonpremie wordt alleen toegekend aan werkgevers die aan een van volgende voorwaarden voldoen:
1° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk op het Belgische grondgebied;
2° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk in een vestiging in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte, waarbij de werknemer in principe dagelijks of minstens één keer per week terugkeert naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Art. 16. Voor de loonpremie gelden de volgende voorwaarden:
1° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van werknemers met een handicap bedraagt de loonpremie minimaal 20 procent en maximaal 75 procent van het geplafonneerde referteloon, vermeld in artikel 17;
2° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van uiterst kwetsbare werknemers bedraagt de loonpremie minimaal 20 procent en maximaal 50 procent van het geplafonneerde referteloon, vermeld in artikel 17.

De loonpremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de loonpremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de loonpremie aan de werkgever;
2° het startpercentage en de degressiviteit van de loonpremie. Daarbij wordt rekening gehouden met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
3° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van de wijziging van de hoogte van de loonpremie.

Art. 17. Om de loonpremie van de werknemer met een arbeidsbeperking te berekenen, wordt het referteloon geplafonneerd tot het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het plafond van het referteloon pro rata verrekend.

Het referteloon is samengesteld uit de volgende bestanddelen, die daadwerkelijk door de werkgever worden uitbetaald voor de bezoldiging van de werknemer:
1° het loon;
2° de verplichte werkgeversbijdragen;
3° de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever.

De loonpremie wordt berekend op basis van de gegevens, vermeld in de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vermeld in artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en de uitvoeringsbesluiten ervan. Voor de werkgevers, vermeld in artikel 15, vierde lid, 2°, van dit decreet, bepaalt de Vlaamse Regering voor de berekening van de loonpremie de loongegevens, de sociale zekerheidsbijdragen en de bijdrageverminderingen en bepaalt ze de voorwaarden voor de berekening en de betaling van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt de bestanddelen van het referteloon en breidt die uit of wijzigt die voor bepaalde categorieën van werknemers.

Art. 18. Andere tegemoetkomingen in de loonkosten dan de tegemoetkomingen die met toepassing van dit decreet worden toegekend, worden in mindering gebracht van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt welke andere vormen van tegemoetkomingen conform het eerste lid in mindering gebracht worden van de loonpremie.

Om te onderzoeken of en in welke mate de betrokkene recht heeft op werkondersteunende maatregelen, raadpleegt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst de noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen, vermeld in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van artikel III.66, III.67 en III.68 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

Afdeling 3. Begeleiding op de werkvloer

Art. 19. De begeleiding op de werkvloer heeft tot doel om werknemers met een arbeidsbeperking te ondersteunen op het vlak van hun professionele ontwikkeling en werksituatie, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

De Vlaamse Regering kent een begeleidingspremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt bij wie VDAB de behoefte aan ondersteuning vaststelt.

De begeleidingspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. De begeleidingspremie bestaat uit een forfaitaire vergoeding die de Vlaamse Regering bepaalt voor de begeleiding op de werkvloer van de werknemer met een arbeidsbeperking.

Voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van uiterst kwetsbare werknemers bedraagt de begeleidingspremie maximaal 50 procent van de door de Vlaamse Regering te bepalen in aanmerking komende kosten.

De begeleidingspremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de begeleidingspremie aan de werkgever door de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst;

2° het startbedrag en de degressiviteit van de begeleidingspremie, en ook de minimale voorwaarden van de begeleiding. Daarbij wordt rekening gehouden met de begeleidingsbehoefte en de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie.

Art. 20. De begeleidingspremie kan alleen toegekend worden als de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 21. De begeleiding op de werkvloer houdt minimaal al de volgende opdrachten in:
1° een praktijkgerichte begeleiding bieden op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking en de werkgever, op basis van een ondersteuningsplan;
2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen op de werkvloer;
3° preventieve en remediërende aanpassingen voorstellen;
4° ondersteuning bieden bij het onthaal en de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking;
5° ondersteuning bieden bij het verbeteren van communicatie- en omgangsvormen met de werknemer met een arbeidsbeperking;
6° de werknemer met een arbeidsbeperking adviseren en doorverwijzen voor problemen die verder reiken dan de arbeidscontext;
7° permanente opvolging bieden en instaan voor de informatiedoorstroom over de tewerkstelling naar de werkgever of de collega-coach;
8° informatie verstrekken aan VDAB met het oog op een evaluatie

De Vlaamse Regering kan de opdrachten, vermeld in het eerste lid, verder uitbreiden of specificeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de minimale voorwaarden voor het ondersteuningsplan, vermeld in het eerste lid, 1°.

Art. 22. De begeleiding wordt uitgevoerd door de gekwalificeerde begeleider.

Als de gekwalificeerde begeleider geen rechtstreekse collega of directe leidinggevende is van de werknemer met een arbeidsbeperking, wordt er ook een collega-coach aangesteld.

Art. 23. De gekwalificeerde begeleider heeft de volgende taken:
1° een ondersteuningsplan opstellen in samenspraak met de werkgever en de werknemer met een arbeidsbeperking;
2° het ondersteuningsplan actualiseren;
3° de opdrachten, vermeld in artikel 21, uitvoeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de kwalificatie- of de competentievereisten voor de gekwalificeerde begeleider.

De werkgever kan de begeleiding op de werkvloer door de gekwalificeerde begeleider uitbesteden aan een erkende dienstverlener als vermeld in artikel 26.

Art. 24. De collega-coach is een rechtstreekse collega of leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking en vervult de volgende taken op de werkvloer:
1° zorgen voor de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer;
2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer;
3° het eerste aanspreekpunt zijn voor de werknemer met een arbeidsbeperking bij eventuele moeilijkheden op de werkvloer;
4° moeilijkheden en opportuniteiten in verband met het functioneren van de werknemer met een arbeidsbeperking signaleren aan de werkgever en de gekwalificeerde begeleider.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de collega-coach, vermeld in het eerste lid, verder specificeren.

Art. 25. De werkgever is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van de begeleiding op de werkvloer.

Met behoud van de toepassing van artikel 21 tot en met 24 van dit decreet kan de Vlaamse Regering ten aanzien van de werkgever en de gebruiker de voorwaarden van de begeleiding op de werkvloer nader bepalen voor personen die tewerkgesteld zijn conform de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 26. De Vlaamse Regering kan een of meer externe dienstverleners erkennen om de opdracht van gekwalificeerde begeleider, vermeld in artikel 23, uit te oefenen.

De externe dienstverlener voldoet bij zijn aanvraag tot erkenning minimaal aan al de volgende voorwaarden:
1° beschikken over professionele deskundigheid in de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking;
2° ervoor zorgen dat de continuïteit van de gekwalificeerde begeleiding op de werkvloer verzekerd is;
3° beschikken over een kwaliteitsregistratie conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

De Vlaamse Regering kan bijkomende kwaliteitsvoorwaarden bepalen en bepaalt wat onder professionele deskundigheid als vermeld in het tweede lid, 1°, wordt verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de goedkeuring en de toekenning van de aanstelling van de externe dienstverlener.

Hoofdstuk 5. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Art. 27. De Vlaamse Regering kent een ondersteuningspremie toe aan de volgende personen:
1° personen met een arbeidsbeperking die door VDAB zijn geïndiceerd en die zelfstandige in hoofdberoep of zelfstandige in bijberoep zijn geworden als vermeld in het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;
2° zelfstandigen die een arbeidsbeperking hebben verworven en die door VDAB zijn geïndiceerd.

De ondersteuningspremie, vermeld in het eerste lid, vergoedt de vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen op basis van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie wordt alleen toegekend aan zelfstandigen met een arbeidsbeperking die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:
1° ze hebben hun activiteiten op het Belgische grondgebied;
2° ze hebben hun activiteiten in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte, en keren in principe dagelijks terug naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Voor de toekenning van werkondersteunende maatregelen kan de Vlaamse Regering voorwaarden bepalen op het vlak van de startdatum.

Art. 28. De ondersteuningspremie wordt alleen uitbetaald voor de periode waarin de zelfstandigen hun activiteiten hebben uitgevoerd en voldoende bedrijfsactiviteiten kunnen aantonen.

De Vlaamse Regering bepaalt:
1° wat onder voldoende bedrijfsactiviteiten moet worden verstaan. Daarbij kan ze rekening houden met het statuut van de zelfstandige;
2° de perioden die worden gelijkgesteld met de periode, vermeld in het eerste lid.

Als zelfstandigen niet voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren, worden de toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De zelfstandigen kunnen een voortzetting van de betaling van de ondersteuningspremie vragen als ze aantonen dat ze voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren.

Art. 29. Zelfstandigen met een arbeidsbeperking dienen een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de ondersteuningspremie.

Art. 30. §1. De ondersteuningspremie bedraagt minimaal 20 procent en maximaal 75 procent van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie is degressief. Zelfstandigen kunnen een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

§2. De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de procedure voor de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige;
2° het startpercentage en de degressiviteit van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
3° de voorwaarden en de procedure voor de wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie.

Art. 31. §1. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie voor de zelfstandigen met een arbeidsbeperking bedraagt maximaal vijf jaar. De voormelde termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, telkens met maximaal vijf jaar worden verlengd.

De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een wijziging van de duurtijd van de ondersteuningspremie.

§2. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige met een arbeidsbeperking kan de duurtijd van de behoefte van de persoon die bij de indicering is bepaald, niet overschrijden.

Hoofdstuk 6. Indicering en evaluatie

Art. 32. VDAB stelt de behoefte aan en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen vast voor de persoon met een arbeidsbeperking die de leeftijd, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van artikel 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, nog niet heeft bereikt op basis van de volgende documenten of onderzoeken:
1° een attest waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking een aandoening of voorgeschiedenis heeft die voorkomt op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt;

2° een indicerend arbeidsonderzoek waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking voldoet aan een van de voorwaarden op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om de lijsten, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, vast te stellen.

VDAB kan bij het onderzoek naar de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

Art. 33. VDAB evalueert in functie van een aanvraag tot wijziging van de hoogte of de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen voor het tewerkstellen van de werknemer met een arbeidsbeperking of voor de zelfstandige met een arbeidsbeperking.

Die evaluatie vindt plaats op initiatief van VDAB of op verzoek van de persoon met een arbeidsbeperking of de werkgever, naargelang de geïndiceerde problematiek.

VDAB kan de periodiciteit van de evaluatie aanpassen naargelang de geïndiceerde problematiek.

Bij een evaluatie als vermeld in het eerste en tweede lid, houdt VDAB rekening met de specifieke functie en de werkplekvereisten en kan VDAB hiervoor ter plaatse een onderzoek voeren. Op basis van de vaststelling van VDAB beslist de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, over de toekenning of de wijziging van de werkondersteunende maatregelen.

Op verzoek van de werknemer met een arbeidsbeperking licht VDAB de inzet van de werkondersteunende maatregelen toe.

VDAB kan bij de evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de evaluatie nader bepalen.

Hoofdstuk 7. Beroep

Art. 34. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen of de evaluatie door VDAB, vermeld in artikel 32 en 33, betwist, kan bij VDAB een verzoek indienen tot heroverweging van de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

De Vlaamse Regering bepaalt de termijn voor de indiening van het verzoek en de procedure voor de heroverweging.

Het verzoek tot heroverweging heeft geen schorsende werking.

Art. 35. VDAB brengt de indiener met een aangetekende brief op de hoogte van het resultaat van de heroverweging. Die kennisgeving vermeldt minstens al de volgende elementen:
1° de mogelijkheid om bij de bevoegde rechtbank beroep in te stellen;
2° de wijze waarop tegen de heroverweging beroep kan worden ingesteld;
3° de termijn om beroep in te stellen.

Art. 36. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de heroverweging door VDAB, vermeld in artikel 34 van dit decreet, betwist, tekent op straffe van nietigheid binnen negentig dagen na de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum van de kennisgeving van de heroverweging, beroep aan bij de arbeidsrechtbank.

Het beroep bij de arbeidsrechtbank heeft geen schorsende werking.

Hoofdstuk 8. Verwerking van persoonsgegevens

Art. 37. VDAB treedt op als verwerkingsverantwoordelijke als vermeld in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de indicering en de evaluatie.

De dienst van de Vlaamse administratie treedt op als verwerkingsverantwoordelijke als vermeld in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming, voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de aanvraag en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

Art. 38. De volgende categorieën van persoonsgegevens van de begunstigde worden in het kader van de indicering, de evaluatie en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verwerkt:
1° de identificatie- en contactgegevens, waaronder het INSZ-nummer;
2° de behoefte aan werkondersteunende maatregelen en de indicering als persoon met een arbeidsbeperking;
3° de tewerkstellingsgegevens;
4° de gegevens over de bezoldiging;
5° de gegevens over de geleverde arbeidsprestaties;
6° de gegevens over het zelfstandig statuut;
7° de fiscale gegevens.

Art. 39. Conform de bepalingen in dit decreet wisselt VDAB de volgende persoonsgegevens uit met de volgende instanties:
1° de gegevens, vermeld in artikel 38, 1°, met het Rijksregister van de natuurlijke personen;
2° de gegevens, vermeld in artikel 38, 2°, de behoefte en duurtijd van de werkondersteunende maatregelen en de indicering met het Departement Werk en Sociale Economie;
3° de gegevens, vermeld in artikel 38, 3°, met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
4° de gegevens, vermeld in artikel 38, 6°, met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

Conform de bepalingen in dit decreet wisselt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst de volgende persoonsgegevens uit met de volgende instanties:
1° de gegevens, vermeld in artikel 38, 1°, met het Rijksregister van de natuurlijke personen;
2° de gegevens, vermeld in artikel 38, 2°, de behoefte en duurtijd van de werkondersteunende maatregelen en de indicering met VDAB;
3° de gegevens, vermeld in artikel 38, 3° tot en met 5°, met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
4° de gegevens, vermeld in artikel 38, 6°, met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
5° de gegevens, vermeld in artikel 38, 7°, met de Federale Overheidsdienst Financiën.

De uitwisselingen van persoonsgegevens vinden plaats met tussenkomst van de bevoegde dienstenintegratoren als dit van toepassing is.

In het derde lid wordt verstaan onder dienstenintegrator: de dienstenintegrator, vermeld in het decreet van 13 juli 2012 houdende de oprichting en organisatie van een Vlaamse dienstenintegrator.

Art. 40. 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 die persoonsgegevens bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de beoogde doeleinden van dit decreet, 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 9. Toezicht en sancties

Art. 41. Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan verlopen conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 42. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 50 euro tot 500 euro, of met een van die straffen alleen:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van dit decreet;
2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld krachtens artikel 24 van dit decreet.

Art. 43. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 125 euro tot 1250 euro, of met een van die straffen alleen:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;
2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;
3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform artikel 32, eerste lid, van dit decreet, niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;
4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet;
5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet, verhinderen;

6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van dit decreet;
7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen conform artikel 13, eerste lid, 1° en 2°;
8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert zonder daarin verhinderd te worden als vermeld in punt 5°.

De geldboete die wordt opgelegd met toepassing van het eerste lid, 3° tot en met 8°, wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers met een arbeidsbeperking op wie de inbreuk van invloed is. De vermenigvuldigde geldboete mag niet meer bedragen dan het honderdvoud van de maximumgeldboete.

Art. 44. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met een geldboete van 250 euro tot 2500 euro, of met een van die straffen alleen:
1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;
2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;
3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;
4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;
5° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:
    a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:
        1) door valse handtekeningen;
        2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;
        3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;
        4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;
    b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:
   a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;
   b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen gebruiken of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen.

Art. 45. Bij herhaling binnen vijf jaar kan de maximale straf, vermeld in artikel 42, 43 en 44, verdubbeld worden.

Art. 46. De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 47. Onrechtmatig ontvangen premies worden ambtshalve teruggevorderd.

De Vlaamse Regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering van die premies.

Art. 48. Als de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld, veroordeelt de rechter die de straf, vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, en artikel 44, uitspreekt, of die de schuld vaststelt voor een inbreuk op die bepalingen, de verdachte ambtshalve tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen premies, vermeerderd met de verwijlinteresten.

Als er geen afrekening is voor de premies, vermeld in het eerste lid, of als de afrekening betwist wordt en er in dat verband nadere informatie nodig is, houdt de rechter de beslissing over de ambtshalve veroordeling aan.

Art. 49. Alle bepalingen van boek 1 van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de overtredingen, vermeld in dit decreet. Bij herhaling is artikel 85 van het Strafwetboek niet van toepassing.

Art. 50. Bij een veroordeling of vaststelling van schuld voor een inbreuk als vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij een veroordeling voor een inbreuk als vermeld in artikel 44 van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

In geval van herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, kan de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld worden.

Art. 51. De administratieve geldboete op grond van inbreuken op dit decreet wordt opgelegd conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 52. Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, tweede lid, 1° en 2°, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, derde lid, van het voormelde decreet van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, wordt de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld.

Art. 53. De subsidies voor de werkondersteunende maatregelen worden niet gecumuleerd met enige andere steun voor dezelfde kosten die volledig of gedeeltelijk overlappen, als een dergelijke cumulatie ertoe leidt dat daarmee de geïndiceerde steunintensiteit die krachtens de toepasselijke regelgeving voor die steun geldt, wordt overschreden. Als de geïndiceerde steunintensiteit of het hoogste steunbedrag wordt overschreden, worden de middelen die buiten dit decreet verworven worden, a rato in mindering gebracht van de werkondersteunende maatregelen.

Om financiering boven de toegelaten maxima te vermijden, maken alle personen, ondernemingen en organisaties die premies ontvangen in het kader van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, op eenvoudig verzoek van de dienst van de Vlaams administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, alle financiële middelen bekend die mogelijk aanleiding geven tot cumulatie. Alle bewijsstukken worden op eenvoudig verzoek ter beschikking gesteld.

Art. 54. De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, verjaren na verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Hoofdstuk 10. Wijzigingsbepalingen

Afdeling 1. Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 55. In artikel 7, §1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2016, wordt punt m) twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 2. Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 56. Aan artikel 582, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek, wat de Vlaamse Gemeenschap betreft, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 mei 2018, wordt de zinsnede "en van de geschillen over de vaststelling van werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 2, 13°, van het decreet van [...] over maatwerk bij individuele inschakeling" toegevoegd.

Afdeling 3. Wijziging van de programmawet (I) van 24 december 2002

Art. 57. Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt opgeheven.

Art. 58. Artikel 341, 341bis, 364 en 372bis van dezelfde wet worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 4. Wijzigingen van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004

Art. 59. In artikel 2, §1, eerste lid, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt punt 5° opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

"5° het decreet van [...] over maatwerk bij individuele inschakeling;".

Art. 60. In artikel 13/2 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 12 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt punt 2° opgeheven;

2° in paragraaf 2 wordt punt 4° opgeheven.

Art. 61. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt een artikel 13/8 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 13/8. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het decreet van [...] over maatwerk bij individuele inschakeling, een administratieve geldboete opgelegd worden van 100 euro tot 1000 euro aan:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van het voormelde decreet van [...];
2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden, vastgesteld krachtens artikel 24, tweede lid, van het voormelde decreet van [...].

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van [...] een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 euro tot 2500 euro aan:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;
2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben,

door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform artikel 32, eerste lid, van het voormelde decreet van [...] niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;

4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van [...];

5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van [...], verhinderen;

6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van het voormelde decreet van [...];

7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 3, afdeling 3, van het voormelde decreet van [...], of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert.

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van [...] een administratieve geldboete opgelegd worden van 500 euro tot 5000 euro aan:

1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

5° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:

a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:

1) door valse handtekeningen;

2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;

3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;
4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;

b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt, terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:

a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;

b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [...], ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen hebben gebruikt, of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming, of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen.".

Afdeling 5. Wijzigingen van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Art. 62. In artikel 5 van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, het laatst gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt een punt 1°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"1°/1 persoon met een arbeidsbeperking: de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in artikel 2, 10°, van het decreet van [...] betreffende maatwerk bij individuele inschakeling;";

2° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, worden de woorden "personen met een arbeidshandicap en doelgroepwerknemers" telkens vervangen door de zinsnede "personen met een arbeidshandicap, doelgroepwerknemers en personen met een arbeidsbeperking";

3° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, b), worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Afdeling 6. Wijzigingen van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

Art. 63. In artikel 3 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling wordt punt 4° opgeheven.

Art. 64. In artikel 4, §1, tweede lid, 4°, van hetzelfde decreet wordt het getal "65" vervangen door het getal "55".

Art. 65. Artikel 5 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Art. 66. In artikel 6, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen dienen" vervangen door het woord "dient".

Art. 67. In artikel 7, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Art. 68. In artikel 8 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in paragraaf 2, 2°, worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 69. In artikel 9 van hetzelfde decreet worden de woorden "of aan de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 70. In artikel 10 van hetzelfde decreet wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 71. Artikel 13 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 72. In artikel 15, tweede lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 73. In artikel 22 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "en de maatwerkafdeling stimuleren" worden vervangen door het woord "stimuleert";

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De Vlaamse Regering bepaalt de procedure en de voorwaarden voor de wedertewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking bij een maatwerkbedrijf als ze na evaluatie van VDAB een reguliere tewerkstelling aanvatten die buiten hun wil om eindigt.".

Art. 74. In artikel 23 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het tweede lid wordt punt b) vervangen door wat volgt:

"b) de continuïteit van de werking van het maatwerkbedrijf met het oog op het behoud van de tewerkstelling van de zwakste doelgroepwerknemers, rekening houdend met de schaalgrootte van het maatwerkbedrijf.".

Art. 75. In artikel 25 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "of de maatwerkafdeling," opgeheven.

Art. 76. In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 77. In artikel 27, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdeling" en de woorden "of maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 78. In artikel 29 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling," vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het derde lid wordt het woord "een" vervangen door het woord "geen".

Art. 79. In artikel 31 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het tweede lid wordt het woord "een" vervangen door het woord "geen".

Art. 80. In artikel 37 van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 81. In artikel 38 van hetzelfde decreet wordt punt 4° opgeheven.

Afdeling 7. Wijziging van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie

Art. 82. Het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Afdeling 8. Wijziging van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid

Art. 83. In het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel 5 wordt opgeheven;

2° artikel 12 wordt opgeheven.

Afdeling 9. Wijziging van diverse SINE-regelingen

Art. 84. De volgende regelingen worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven:

1° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, §1, derde lid, m, en §1bis, achtste lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 maart 2008;

2° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;

3° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;

4° artikel 14, 64, 68 en 69 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I) betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2004.

Hoofdstuk 11. Slotbepalingen

Art. 85. §1. Enkel voor werknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers tot uiterlijk 24 maanden de voordelen die verbonden zijn aan de maatregelen in de volgende SINE-bepalingen en regelingen zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet:

1° artikel 7, §1, derde lid, m), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
2° artikel 341bis van de programmawet (i) van 24 december 2002;
3° artikel 14, 64, 68 en 69 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen;
4° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, §1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen;
5° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief;
6° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen werkgevers geen beroep meer doen op een wijziging van de duurtijd van de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in het eerste lid.

Werkgevers, vermeld in eerste en tweede lid, kunnen een aanvraag indienen voor werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 11.

Werkgevers kunnen voor werknemers die op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en waarvan de tewerkstelling wordt onderbroken, een aanvraag indienen voor werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 11.

§2. Werkgevers kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven met de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

§3. De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, met het oog op de opheffing ervan.

§4. De Vlaamse Regering voorziet in de toekenning van een compenserende vergoeding voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied, vermeld in artikel 4bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, §1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, en die de voordelen verliezen.

De Vlaamse Regering bepaalt de toekenningsvoorwaarden.

Art. 86. §1. De Vlaamse Regering bepaalt de overgangsmaatregelen die nodig zijn door de opheffing, vermeld in artikel 82, waarbij:
1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;
2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor Sociale Economie, toegekende contingent inschakelingstrajecten conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet, rekening houdend met de invulling van het contingent.

§2. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en de procedure nader voor de overgang van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, met het oog op de opheffing ervan.

§3. De Vlaamse Regering kan overgangsmaatregelen voor de lokale besturen bepalen die voorzien in een aanvullende financiering voor lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten.

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder aanvullende lokale diensten als vermeld in het eerste lid wordt verstaan en bepaalt de financieringsvoorwaarden.

Art. 87. §1. Werkgevers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen voor de tewerkstelling van een werknemer met een arbeidshandicap, behouden die tegemoetkoming volgens de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die werkgevers geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

Zelfstandigen die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen, behouden die tegemoetkoming conform de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die zelfstandigen geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

De werkgevers en zelfstandigen, vermeld in het eerste en derde lid, kunnen een beroep doen op de procedure voor de verhoging of de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

§2. Werkgevers en zelfstandigen kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven of zelfstandige activiteiten opstarten met de voordelen die verbonden zijn aan de Vlaamse ondersteuningspremie.

§3. De Vlaamse Regering kan de nadere voorwaarden voor de beperking van de toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie bepalen, met het oog op de opheffing ervan.

Art. 88. §1. Voor doelgroepwerknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden bij een maatwerkafdeling, krijgen werkgevers een omzetting naar werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden van de omzetting, vermeld in het eerste lid, waarbij:

1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;

2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor Sociale Economie, toegekende contingent doelgroepwerknemers conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet, rekening houdend met de invulling van het contingent.

§2. De Vlaamse Regering kan nadere voorwaarden voor de beperking van de tewerkstelling van doelgroepwerknemers in maatwerkafdelingen bepalen met het oog op de opheffing ervan.

Art. 89. Het decreet treedt in werking op een door de Vlaamse Regering te bepalen datum.

Brussel, 12 november 2021.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Hilde CREVITS