

INHOUD	Pag.
- Aankondiging	1
- liquidatie	2
- Counterpart regeling ter uitvoering van artikel 10 van het uitvoeringsbesluit arbeid vreemdelingen	3
- Overzicht wetgeving	11

### AANKONDIGING

Bij exploit van de 27ste maart 2015, heb ik, Ervin A. Arrindell, deurwaarder bij het Gerecht in Eerste Aanleg van Sint Maarten, gevolg gevende aan een beschikking van de E.A. Heer Rechter in het G.E.A., Sint Maarten, van de 25ste februari 2015,

#### OPGEROEPEN

**ROBERTO IRA FERNANDEZ ARRINDELL h.o.d.n. CAPTAIN MATTHEW SHIPPING & TRADING, voorheen gevestigd** te Charity Drive # 12, thans zonder bekende woon en/of verblijfplaats op Sint Maarten, voor de terechtzitting van: **dinsdag de 2de juni 2015, des voor/na middags te 08.30 uur**, ten Raadhuize te Philipsburg, ten einde op de door **ASSURANCEFORENINGEN SKULD (Gjensidig)**, gedomicilieerd op Sint Maarten aan de Kudu Drive # 2, ten kantore van de advocaat mr. B.Ph. de Jong, tegen hen ingestelde vordering te antwoorden.

De deurwaarder voornoemd,  
E.A. Arrindell

### AANKONDIGING

Bij exploit van de 27ste maart 2015, heb ik, Ervin A. Arrindell, deurwaarder bij het Gerecht in Eerste Aanleg van Sint Maarten, gevolg gevende aan een beschikking van de E.A. Heer in het G.E.A., Sint Maarten, van de 25ste februari 2015,

#### OPGEROEPEN

**ROBERTO IRA FERNANDEZ ARRINDELL** zonder bekende woon- en/of verblijfplaats op Sint Maarten, voor de terechtzitting van **dinsdag de 2de juni 2015, des voor/na middags te 08.30 uur** ten Raadhuize te Philipsburg, ten einde op de door **ASSURANCEFORENINGEN SKULD (Gensidig)**gedomicilieerd op Sint Maarten aan de Kudu Drive # 2 ten kantore van de advocaat mr. B.Ph. de Jong, tegen hem ingestelde vordering te antwoorden.  
A.R. No: 19/15

De deurwaarder voornoemd,  
E.A. Arrindell.

**K & C BACKHOE & TRUCKING SERVICES N.V.**

In liquidatie, gevestigd te Sint Maarten

Bij besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de vennootschap is besloten de vennootschap per 31 maart 2010 te ontbinden. De Vereffenaar heeft vastgesteld wat de omvang en samenstelling van de bezittingen en schulden van de vennootschap is en heeft daarvan een balans opgemaakt, welke ter inzage ligt en voor alle belanghebbenden ten kantore van de vennootschap en het handelsregister gedurende 30 dagen na deze publicatie.

De vennootschap zal op korte termijn al haar schulden voldoen, waarna het overschot aan de aandeelhouders zal worden voldaan overeenkomstig de bepalingen in de statuten van de vennootschap.

De Vereffenaar



**COUNTERPART REGELING TER UITVOERING VAN ARTIKEL 10 VAN HET  
UITVOERINGSBESLUIT ARBEID VREEMDELINGEN**

**AFDELING ARBEID, MINISTERIE VAN VOLKSGEZONDHEID, SOCIALE ONTWIKKELING EN  
ARBEID**

## Inhoudsopgave

1. Counterpart: instrument ter bevordering inzet lokale werknemers
2. Juridische kader
3. Het 'counterpart-beleid'
  - Uitgangspunten Uitvoeringsbesluit arbeid vreemdelingen (Uav)
  - Uitgangspunten en doelstellingen van het counterpartbeleid
  - Profiel counterpart
  - 'High potential'
  - Interne mobiliteit
  - Aansluiting functie vreemdeling
  - Kennis- en ervaringsuitwisseling
  - Opvolging functie vreemdeling door counterpart
  - Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
  - Geen seizoensgebonden functies
  - Permanente verblijfsstatus
  - Sturende maatregelen richting counterpart
  - Analyse en selectie 'Top 10 functies' en samenhangende sectoren
  - Rechtspositie counterpart; dienstverband met passende beloning
4. Uitvoering pilot
  - Belangrijke rol Dienst Arbeidszaken
  - Minister VSA: implementatie eerst na evaluatie pilot
  - Monitoren & Evaluatie
  - Goedkeuring Ministerraad

## 1. Counterpart: instrument ter bevordering inzet lokale werknemers

De counterpart-regeling is een belangrijk instrument om de inzet van lokale werknemers te bevorderen, door bij het verlenen van de tewerkstellingsvergunning – hierna: twv - middels daaraan verbonden voorschriften te bepalen dat aan de vreemdeling een zogeheten counterpart wordt toegevoegd.

Het komt er op neer, dat de vreemdeling diens kennis en ervaring aan de counterpart dient over te dragen, waardoor deze uiteindelijk in staat zal zijn, na het beoogde vertrek van de vreemdeling naar diens land van herkomst, de functie van de vreemdeling zelfstandig over te nemen. De werkgever draagt de kosten van deze regeling.

In het navolgende zal het juridische kader van de counterpart-regeling worden geschetst.

## 2. Juridische kader

Het juridische kader laat zich als volgt kort samenvatten:

- Het is een werkgever verboden een vreemdeling arbeid te laten verrichten zonder twv<sup>1</sup>.
- Een twv kan onder beperkingen worden verleend<sup>2</sup>.
- Aan een twv kunnen voorschriften worden verbonden. De voorschriften strekken ertoe dat:
  - a. de werkgever inspanningen pleegt arbeidsplaatsen te doen vervullen door arbeidskrachten die op de lokale arbeidsmarkt beschikbaar zijn;
  - b. door de werkgever in de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhouding of arbeidsomstandigheden voor de vervulling van arbeidsplaatsen door arbeidskrachten die op de lokale arbeidsmarkt beschikbaar zijn, gelegen beletselen worden opgeheven<sup>3</sup>.
- Een twv wordt geweigerd:
  - a. indien voor het doen verrichten van de arbeid waarop de tewerkstellingsvergunning betrekking heeft arbeidskrachten op de lokale arbeidsmarkt beschikbaar zijn;
  - b. indien in de overeenkomst tot het verrichten van arbeid waarop de tewerkstellingsvergunning betrekking heeft een beding is opgenomen dat in strijd is met een landsverordening of een landsbesluit, houdende algemene maatregelen;
  - c. indien het een arbeidsplaats betreft die behoort tot een bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, aangewezen categorie van arbeid, waarvan het niet in het belang van Sint Maarten is deze door vreemdelingen te laten verrichten;
  - d. indien deze een vreemdeling betreft die heeft gehandeld in strijd met de bij of krachtens de Landsverordening toelating en uitzetting gegeven regels;
  - e. indien niet voldaan is aan de in artikel 4, eerste lid, onderdeel f, van het Toelatingsbesluit gestelde voorwaarde;
  - f. Op andere bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, vast te stellen gronden<sup>4</sup>.

In het Uitvoeringsbesluit arbeid vreemdelingen (Uav) is onder meer het navolgende bepaald:

### Artikel 10 counterpart

1. Een tewerkstellingsvergunning wordt geweigerd, indien de werkgever weigert een door de dienst geschikt bevonden en aan de werkgever ter beschikking gestelde counterpart aan te stellen.
2. Een aanvraag en vernieuwing wordt geweigerd, indien blijkt dat de werkgever de desbetreffende counterpart zonder toestemming vooraf heeft heengezonden dan wel de opleiding van de counterpart niet afdoende ter hand heeft genomen, het een en ander ter beoordeling door de dienst.
3. De opleiding van de counterpart mag maximaal drie jaar duren. De kosten gemoeid met het opleiden van de counterpart zijn voor rekening van de werkgever.

<sup>1</sup> Artikel 2, eerste lid, van de Landsverordening arbeid vreemdelingen(Lav)

<sup>2</sup> Artikel 6, eerste lid, van de Lav

<sup>3</sup> Artikel 6, tweede lid, van de Lav

<sup>4</sup> Artikel 8, eerste lid, van de Lav

### 3. Het 'counterpart-beleid'

Belangrijke algemene vraag is, welke uitgangspunten en doelstellingen bij het counterpartbeleid dienen te worden gehanteerd. Op deze vraag zal in het navolgende antwoord worden gegeven.

#### **Uitgangspunten Uitvoeringsbesluit arbeid vreemdelingen (Uav)**

Het ligt voor de hand, bij de beantwoording van vorenstaande vraag oog te hebben voor hetgeen de wetgever heeft nagestreefd bij het opstellen en implementeren van het Uav. De toelichting op het Uav biedt uitsluitel over de intenties van de wetgever. Deze worden hieronder kort en bondig toegelicht.

*Voor wat betreft de ontwikkelingen met betrekking tot de lokale arbeidsmarkt merkt de toelichting grosso modo op dat de arbeidsmarkt wordt overspoeld door vreemde arbeidskracht ten nadeel van lokale werkzoekende, met alle negatieve gevolgen van dien. Te denken valt aan negatieve gevolgen voor de sociale infrastructuur, toenemende druk op de beschikbare woonruimte, het onderwijssysteem en toenemende criminaliteit. In het algemeen kan thans worden vastgesteld dat de informele economie thans nog steeds van grote omvang is.*

*Het beleid is destijds op de volgende hoofdpunten aangevuld dan wel gewijzigd:*

- *Een twv wordt, in beginsel, voor een maximale duur van drie jaar verleend;*
- *Toekenning van twv is gebonden aan quota;*
- *Invoering van het counterpartschap;*
- *Wijziging van beroep of wijziging van werkgever is niet toegestaan;*
- *Verlening van de twv wordt afhankelijk gesteld van het slagen voor het inburgeringsexamen;*
- *Verlening van de twv wordt afhankelijk gesteld van de vraag of de werkgever de vereiste sociale premies en loonbelasting te behoeve van de vreemdeling heeft afgedragen en of hij gezorgd heeft voor medische verzekering ten behoeve van de vreemdeling;*
- *De vacaturemelding gaat gepaard met het adverteren voor de functie door de werkgever, gedaan in overleg en in samenwerking met de Dienst (Arbeidszaken);*
- *Voortaan moet ook de houder van een directeursvergunning een twv aanvragen;*
- *Voortaan gelden minimum en maximumleeftijden voor de vreemdeling die voor een twv in aanmerking wenst te komen;*
- *Bij het doen van een eerste aanvraag dient de werkgever uitdrukkelijk, schriftelijk te verklaren dat de vreemdeling zich niet op Sint Maarten bevindt en de volledige behandeling van de aanvraag buiten Sint Maarten zal afwachten;*
- *Mogelijkheid van aanvraag van twv ten behoeve van een vreemdeling die een zogenaamde intentieverklaring van de Gezaghebber inzake verblijfsvergunning kan overleggen;*
- *Uitdrukkelijke opname in het Uitvoeringsbesluit van de omstandigheden waaronder een aanvraag niet in behandeling zal worden genomen;*
- *Nadrukkelijke opname in het Uitvoeringsbesluit van een aantal anti-misbruik-bepalingen;*
- *De vergoeding wordt naar boven aangepast en zal voortaan per jaar gelden;*
- *Verzending van de beschikking per fax of e-mail, in plaats van verzending per post of uitreiking in persoon;*
- *Verbetering van de motivering van, met name, de afwijzende beschikking.*

De toelichting geeft tevens aan, dat op dat moment nog gewerkt werd aan een aantal zaken, waaronder het selectie- en plaatsingsproces van de counterparts.

Voor wat betreft de definities geeft de toelichting (terecht) aan dat directe aansluiting wordt gezocht bij de definities in de Lav. Dit uitgangspunt heeft nog steeds gelding.'

Ten aanzien van artikel 10 (counterpart) merkt de toelichting specifiek het navolgende op.

*'Ook deze bepaling is nieuw en is essentieel voor het nieuwe beleid.*

*Bij de definiëring van het begrip 'counterpart' heeft het Tripartite Comité er, terecht, op gewezen dat de elementen 'die de potentie heeft om binnen drie jaar opgeleid te worden' nodig toegevoegd moest worden; het kan ook niet zo zijn dat een counterpart eeuwig in opleiding blijft en bovendien op kosten van de werkgever.*

*De maximale opleidingsduur van de counterpart van drie jaar staat rechtstreeks in verband met de maximale duur van de tewerkstellingsvergunning.*

*Op de werkgever rust de verplichting om gedurende de vergunningsperiode van maximaal drie jaar al datgene te doen waardoor de noodzaak aan de vreemde arbeidskracht overbodig zal worden gemaakt. Dit betekent dat de werkgever, in overleg met de Dienst (Arbeidszaken), de zorg op zich zal nemen voor om-, her-, of bijscholing (opleiding) van een lokale persoon, die op termijn de arbeidsplaats in kwestie zal vervullen.*

*De Dienst zal een actieve en sturende rol vervullen in de selectie en plaatsing van lokale arbeidskrachten als counterparts, o.a. door actief deel te nemen aan de selectiegesprekken die gevoerd worden tussen de werkgever en lokale kandidaten, welke gesprekken overigens steeds zullen worden afgenomen ten overstaan van de Dienst (oftewel; niet mag worden volstaan met de enkele verwijzing van lokale arbeidskrachten naar werkgevers; de Dienst moet er daadwerkelijk op toezien dat die lokale arbeidskrachten voor een selectiegesprek worden opgeroepen en dat dat selectiegesprek ook plaatsvindt).*

*Mocht het de werkgever niet lukken om gedurende de vergunningsperiode van maximaal drie jaar een lokale persoon op te leiden teneinde de arbeidsplaats te vervullen, dan kan de werkgever wederom een tewerkstellingsvergunning aanvragen, maar dit zal zijn ten aanzien van een nieuwe vreemdeling (zie artikel 7).*

*Zoals gezegd komen de kosten voor de inzet van de lokale counterpart voor rekening van de werkgever. De kosten beslaan het loon, alsook eventuele andere kosten gemoeid met de opleiding van de counterpart. Verwacht wordt dat deze additionele verplichting voor de werkgever er toe zal leiden dat werkgevers zich harder zullen inzetten om direct een lokale arbeidskracht in dienst te nemen en/of als counterpart op te leiden voor deze functie. '*

### **Uitgangspunten en doelstellingen van het counterpartbeleid**

Voor wat betreft het door de Afdeling Arbeid geformuleerde counterpart-beleid kan het navolgende worden opgemerkt.

Onder een counterpart dient te worden verstaan een man of vrouw, die de betreffende vreemdeling die hier op Sint Maarten (tijdelijk) arbeid verricht, dicht benaderd in zijn of haar functie (profiel).

### **Profiel counterpart**

De counterpart moet voldoen aan een zeker (minimum) profiel in termen van opleiding, ervaring en arbeidsoriëntatie. Immers, de vreemdeling wordt toegelaten nu er – ook na de nodige inspanningen door de werkgever om een lokale werknemer te werven en selecteren – geen geschikte lokale werknemer voor de betreffende functie kan worden geworven. Dit indiceert al, dat het een functie betreft die specialistische kennis en ervaring vergt. Kennis en ervaring die lokale werknemers nog niet kunnen bieden.

### **'High potential'**

Uitgangspunt van het beleid is dan ook dat de focus is gericht op (high)' potentials' vanaf MBO-niveau.

Onder 'potential' wordt in dit kader verstaan, een lokale werknemer die in potentie in staat moet worden geacht om op termijn de functie van de betreffende vreemdeling zelfstandig te vervullen.

Uitgangspunt is dan ook dat het beleid zich niet richt op alle lokale werknemers. Zeker niet op laag opgeleide werknemers. Dit strookt niet met de intentie van de wetgever ten aanzien van artikel 6 van de Lav, te weten, het voorkomen dat Sint Maarten wordt overspoeld door laag opgeleide werknemers.

Het uitvoeringsbesluit Lav onderstreept dit nog eens door voor betreft de belangrijkste uitgangspunten - i.c. het vierde uitgangspunt- voor het aangepaste beleid het navolgende te stellen:

*'Bevordering van een kenniseconomie, hetgeen tevens met zich meebrengt het zoveel mogelijk werven van laagopgeleide vreemdelingen op de arbeidsmarkt. Toekenning van tewerkstellingsvergunning geschiedt dan ook in beginsel alleen voor gespecialiseerde beroepen.'*

### **Interne mobiliteit**

Praktijk en theorie geven aan, dat het bevorderen van de interne mobiliteit de productiviteit van de onderneming ten goede komt. Reden te meer om te bevorderen, dat werkgevers met name ook hun eigen werknemers de kans geven zich te ontwikkelen, door hen als counterpart 'naast de betreffende vreemdeling te plaatsen'. Dit gebeurt in de praktijk al, maar zal bij de uitvoering van het onderhavige beleid verder moeten worden gestimuleerd.

### **Aansluiting functie vreemdeling**

Vanzelfsprekend is het van groot belang dat de functie van de vreemdeling nauw aansluit bij de interesse, opleiding en (werk) ervaring van de counterpart.

**Kennis- en ervaringsuitwisseling**

In essentie gaat de counterpart-regeling om een proces van kennis- en ervaringsuitwisseling tussen de betreffende 'vreemdeling' en de (lokale) counterpart. Waar nodig kan op maat her- en/of bijscholing worden ingezet.

**Opvolging functie vreemdeling door counterpart**

Wellicht ten overvloede, de counterpart dient te beschikken over het vereiste potentieel – en zeker ook de vereiste motivatie – om de vreemdeling in diens functie op te volgen.

Laatste betekent dan ook, dat het verblijf van de vreemdeling die op Sint Maarten arbeid verricht eindig is c.q. tijdelijk van aard, met een maximale duur van drie jaar. Deze termijn sluit aan bij de geldende maximale termijn van de twv, zijnde drie jaar.

**Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

De counterpart zou na het vertrek van de vreemdeling en gebleken geschiktheid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever moeten worden aangeboden. Immers, de werkgever heeft de counterpart voor langere tijd kunnen volgen en beoordelen in diens functioneren.

Een fulltime vast dienstverband van tenminste 32 uur, en ten hoogste 40 uur per week, ligt in de rede, tenzij zou blijken dat de counterpart niet kan voldoen aan de aan hem of haar gestelde eisen met betrekking tot de opvolging.

**Geen seizoensgebonden functies**

Seizoensgebonden functies lijken op grond van het bovenstaande niet geschikt voor de onderhavige counterpartregeling.

**Permanente verblijfsstatus**

Bij de selectie van de counterpart is uitgangspunt dat de potentiële counterpart dient te beschikken over een permanente verblijfsstatus. Dit uitgangspunt sluit aan bij de algemene doelstelling om de counterpart bij gebleken geschiktheid een vast dienstverband aan te bieden.

Het is aan de Dienst Arbeidszaken, in het bijzonder de Sectie Arbeidsmarkt, om het functioneren van de counterpart te monitoren en te evalueren; een en ander in goede samenwerking met de betreffende werkgever.

**Sturende maatregelen richting counterpart**

Zou de counterpart niet goed functioneren, is het aan genoemde sectie om sturende maatregelen te treffen. Dit zou onder andere betrekking kunnen hebben op grondhouding en motivatie – persoonsgerichte maatregelen – maar ook voor wat betreft kennisniveau, meer (vak)inhoudelijke aspecten. In het laatste geval zou bij- en of herscholingsmaatregelen opportuun kunnen zijn.

**Analyse en selectie 'Top 10 functies' en samenhangende sectoren**

Vraag is, op welke functies en beroepen, met gebruikmaking van een internationaal geaccepteerde classificatie, en dus ook sectoren, de counterpartregeling zich zou moeten richten.

In het algemeen kan een onderscheid worden gemaakt tussen managementfuncties, en functies met een specialistisch karakter in termen van kennis en/of (vak)opleiding, zoals bijvoorbeeld IT-functies, functies binnen het bank- of verzekeringswezen, en functies binnen de toeristische sector, zoals bijvoorbeeld die van 'food and beverage manager'.

De selectie van deze functies en beroepen zal moeten worden gebaseerd op een analyse van (1) de onderliggende functies bij verleende tewerkstellingsvergunningen en (2) het databestand van de sector Arbeidsmarkt van werkzoekenden.

Een nadere analyse van beide bestanden – in hun onderlinge samenhang – zou moeten leiden tot een selectie van te hanteren 'Top 10 functies' waar de regeling zich op zal focussen.

Deze analyse en selectie zal uiteindelijk ook duidelijkheid verschaffen op welke sectoren de counterpartregeling zich zal richten. Op voorhand ligt het – gelet op het vorenstaande – voor de hand dat het zal gaan om kennisintensieve sectoren.

**Rechtspositie counterpart; dienstverband met passende beloning**

De counterpart is reeds in dienst van de werkgever, of treedt als nog in dienst van de betreffende werkgever. Sprake is van een arbeidsovereenkomst, waardoor geen misverstand kan bestaan over diens rechtspositie.



Voor wat het betreft de beloning c.q. het loon; dit zal niet alleen afhankelijk zijn van het kennis, opleiding en ervaring van de counterpart, maar ook van het gangbare salarisniveau voor vergelijkbare functies in de betreffende sector.

Terecht wordt in de toelichting van het Uav in deze gesteld, dat verwacht mag worden dat deze additionele kosten - loon en andere kosten gemoeid met de opleiding - er toe zal leiden dat werkgevers zich meer zullen inzetten om direct een lokale arbeidskracht in dienst te nemen en/of als counterpart op te leiden voor de functie.

Belangrijke taak van de Sectie Arbeidsmarkt van de Dienst Arbeidszaken is om - gebruikmakend van haar ervaring, netwerk en databestand van potentiële counterpart kandidaten - de juiste match te vinden.

#### **4. Uitvoering pilot**

##### **Belangrijke rol Dienst Arbeidszaken**

Duidelijk moge zijn, dat de kwaliteit van de uitvoering van het beleid door de Dienst Arbeidszaken een heel bepalende factor is voor het succes van de counterpartregeling. Zoals eerdere gesteld, zal deze dienst een actieve en sturende rol moeten vervullen richting werkgever, vreemdeling en counterpart. Het bovenstaande beleid vormt daarbij het te hanteren kader.

##### **Minister VSA: implementatie eerst na evaluatie pilot**

De Minister van Volksgezondheid, Sociale Ontwikkeling en Arbeid heeft besloten de brede implementatie van het counterpart-beleid - en daarmee samenhangende activiteiten en projecten - afhankelijk te doen zijn van de resultaten van een door de Dienst Arbeidszaken uit te voeren pilot.

De pilot, of proefproject, moet indicaties geven over de omvang, inpassing en haalbaarheid van het counterpart-beleid. Uiteraard zal voor aanvang van de pilot worden vastgesteld, aan de hand van welke criteria de resultaten van de pilot zal worden geëvalueerd c.q. beoordeeld.

De Dienst Arbeidszaken zal de pilot uitvoeren, e.e.a. binnen het eerder geformuleerde beleidsmatige kader. De doorlooptijd van deze pilot is vastgesteld op een jaar.

##### **Monitoren & Evaluatie**

Het verloop van de pilot zal worden gemonitord.

De Minister van VSA zal halverwege de uitvoering van de pilot - derhalve zes maanden na de aanvang de pilot - een tussenrapportage ontvangen. Waar nodig en gewenst kan naar aanleiding van deze rapportage het beleid en de procedures worden aangepast.

Aan de hand van de eindevaluatie van de pilot zal de Minister van VSA een beslissing nemen voor wat betreft de daadwerkelijke implementatie van de counterpart-regeling.

##### **Goedkeuring Ministerraad**

Bovenstaande is door de Ministerraad goedgekeurd, en bij beslisblad d.d. 12 augustus 2014 vastgelegd.

## Overzicht wetgeving

De Ombudsman heeft een termijn van zes weken om een bekrachtigde wettelijke regeling aanhangig te maken bij het Constitutioneel Hof wegens onverenigbaarheid met de Staatsregeling. Dit is op grond van artikel 127, derde lid, van de Staatsregeling. De afdeling Juridische Zaken en Wetgeving van het Ministerie van Algemene Zaken publiceert – wanneer van toepassing – drie overzichten in de Landscourant, te weten een overzicht van:

1. bekrachtigde, maar nog niet in werking getreden wettelijke regelingen, waarvan de termijn van de Ombudsman nog niet is verstreken;
2. in werking getreden wettelijke regelingen; en,
3. aanhangige zaken bij het Constitutioneel Hof van Sint Maarten

<b>1</b>	<b>Bekrachtigde, maar nog niet in werking getreden wettelijke regelingen</b>		
<b>Nummer Afkondigingsblad</b>	<b>Citeertitel</b>	<b>Datum bekrachtiging</b>	<b>Beoogde datum inwerkingtreding</b>
-	-	-	-

<b>2</b>	<b>In werking getreden wettelijke regelingen</b>		
<b>Nummer Afkondigingsblad</b>	<b>Citeertitel</b>	<b>Datum bekrachtiging</b>	<b>Datum inwerkingtreding</b>
-	-	-	-
-	-	-	-

<b>3</b>	<b>Aanhangige zaken bij het Constitutioneel Hof van Sint Maarten</b>	
<b>Nummer Afkondigingsblad</b>	<b>Citeertitel</b>	<b>Datum bekrachtiging</b>
-	-	-