



## Advies

# Vlaams opleidingsverlof

Brussel, 3 april 2018

Adviesvraag: Voorontwerp van decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie

Adviesvrager: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Ontvangst adviesvraag: 2 maart 2018

Adviestermijn: 30 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 3 april 2018

Contactpersoon: Sandra Hellings - shellings@serv.be



De heer Philippe Muyters  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport  
Martelaarsplein 7  
1000 Brussel

**contactpersoon**  
Sandra Hellings  
shellings@serv.be

**ons kenmerk**  
SERV\_BR\_20180403\_Vlaams\_opleidingsverlof\_sh

**Brussel**  
3 april 2018

## Voorontwerp van decreet Vlaams opleidingsverlof

Mijnheer de minister

Op 2 maart vroeg u de SERV om advies over het voorontwerp van decreet inzake het Vlaams opleidingsverlof.

De SERV vindt het cruciaal dat alle elementen inzake het Vlaams opleidingsverlof, ook deze die niet in het tripartite akkoord zijn opgenomen, gedragen zijn door de drie partijen. De SERV wijst dan ook op het belang van verder tripartite overleg over dit advies om zo te komen tot een decreet dat door de drie partijen wordt gedragen, conform de VESOC-traditie. Gezien heel wat essentiële elementen van het Vlaams opleidingsverlof pas vorm krijgen via de uitvoeringsbesluiten, wil de SERV nauw worden betrokken bij de opmaak van alle ontwerpuitvoeringsbesluiten en daarna hierover formeel om advies worden gevraagd.

De SERV ziet het Vlaams opleidingsverlof als een jaarlijks proportioneel recht met een maximum van 125 uren op jaarbasis voor wie voltijds is tewerkgesteld, en dit zonder overdraagbaarheid van uren. Voor deeltijds tewerkgestelden adviseert de SERV een pro rata regeling, op jaarbasis en niet langer pro rata per opleidingsaanvraag. De SERV adviseert om het principe van samenvallende uren te bestendigen voor de deeltijdsen met een vast uurrooster maar enige flexibiliteit in te bouwen in uitzonderlijke omstandigheden. De SERV vraagt aandacht voor de sectoren met veel deeltijdse tewerkstelling en krapte op de arbeidsmarkt; specifieke sectorale afspraken zouden hier een optie kunnen zijn om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.

Het is positief dat er één opleidingsdatabank voor alle erkende opleidingen wordt opgericht. Dit creëert duidelijkheid. De SERV adviseert o.w.v dezelfde reden, om de mogelijkheid van recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP te schrappen. Het is belangrijk dat de vier beoordelingscriteria (oriëntaties) inzake arbeidsmarktgerichtheid zoals door de SERV in consensus ingevuld, ongewijzigd juridisch worden verankerd in de uitvoeringsbesluiten.

In dit advies wijst de SERV op het belang van (aangepaste) voorwaarden voor nieuwe leervormen, een indexering van het forfait die gelijke tred houdt met het referteloon, een afdoende overgangstermijn en een inhoudelijk goed doordachte overgangsregeling, een

goede monitoring en evaluatie. De SERV vraagt ook dat het budget inzake sociale promotie in de toekomst blijvend voor vorming en opleiding van werknemers wordt ingezet.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Hans Maertens  
voorzitter

# Inhoud

Inhoud .....	5
Krachtlijnen .....	6
Advies .....	8
1 Inleiding.....	8
2 Kanttekeningen bij de gevolgde werkwijze.....	8
3 Thematische bespreking van het voorontwerp van decreet.....	10
4 Tot slot enkele punctuele bemerkingen .....	17
Bijlagen .....	18

## Krachtlijnen

- Alle elementen inzake Betaald educatief verlof (BEV) / Vlaams opleidingsverlof, ook deze die niet in het tripartite akkoord zijn opgenomen, moeten gedragen zijn door de drie partijen. Respect voor het overleg en het tripartite akkoord betekent verder dat cruciale elementen (zoals de criteria, de voorwaarden, de uren, het forfait) gelijktijdig met het voorontwerp van decreet aan de SERV worden gepresenteerd. Het feit dat de essentiële elementen van het Vlaams opleidingsverlof naar de uitvoeringsbesluiten worden doorgeschoven, bemoeilijkt het inschatten van de impact ervan. De SERV verwacht dat over dit advies verder tripartite overleg wordt gevoerd om te komen tot een decreet dat door de drie partijen wordt gedragen, conform de VESOC-traditie.
- De SERV wil nauw worden betrokken bij de opmaak van alle ontwerpuitvoeringsbesluiten en daarna hierover formeel om advies worden gevraagd.
- Het is wenselijk om in de toekomst meer synchroon met het voorontwerp van decreet ook de ontwerpuitvoeringsbesluiten vorm te geven en voor advies voor te leggen.
- De SERV geeft in dit advies proactief input voor de invulling van het contingent aan uren en de periode. De SERV is geen voorstander van het werken met een contingent dat wordt gespreid over meerdere jaren, noch van het principe van overdraagbaarheid. De SERV ziet het Vlaams opleidingsverlof als een jaarlijks proportioneel recht met een maximum van 125 uren op jaarbasis voor wie voltijds is tewerkgesteld, en dit zonder overdraagbaarheid van uren.
- Voor deeltijds tewerkgestelden adviseert de SERV een pro rata regeling, op jaarbasis en niet langer pro rata per opleidingsaanvraag. De SERV adviseert om het principe van samenvallende uren te bestendigen voor de deeltijdsen met een vast uurrooster maar enige flexibiliteit in te bouwen in uitzonderlijke omstandigheden: studeertijd voor en deelname aan examens. De SERV vraagt aandacht voor de sectoren met veel deeltijdse tewerkstelling en krapte op de arbeidsmarkt; specifieke sectorale afspraken zouden hier een optie kunnen zijn om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.
- De SERV adviseert om de mogelijkheid van recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP te schrappen.
- Het is belangrijk dat de vier beoordelingscriteria (oriëntaties) inzake arbeidsmarktgerichtheid zoals door de SERV in consensus ingevuld, ongewijzigd juridisch worden verankerd in de uitvoeringsbesluiten.
- Het is positief dat er één opleidingsdatabank voor alle erkende opleidingen wordt opgericht. Dit creëert duidelijkheid. De SERV adviseert om de mogelijkheid te voorzien dat de opleidingsdatabank per opleiding een overzicht geeft van de te verwerven competenties.
- De huidige samenstelling, werkwijze en organisatorische inbedding van de erkenningscommissie kan als format fungeren voor de Vlaamse opleidingscommissie. De SERV adviseert ook in de toekomst ongewijzigd over beleidsmatige vraagstukken van het Vlaams opleidingsverlof.
- Wat de wijze van attesteren van nauwgezette aanwezigheid betreft, moeten de transparantie voor en de rechten van de betrokkenen gewaarborgd blijven.
- Voor nieuwe leervormen moeten (aangepaste) voorwaarden die een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit waarborgen in de uitvoeringsbesluiten worden opgenomen.

- Volgens de SERV moet de terugbetaling van de uren opleidingsverlof (i.e. het forfait – Vlaamse bevoegdheid) en het referteloon (federale bevoegdheid) worden geïndexeerd. Beide principes moeten juridisch correct worden verankerd. De SERV verwijst hiervoor naar volgende passus uit het VESOC-akkoord: *“De zesde staatshervorming trekt de evolutie van het referteloon enerzijds en het forfait anderzijds uit elkaar. Op termijn betekent de indexering van het referteloon t.o.v. een vast forfait, een kostenverhoging voor de werkgevers. Om die reden vragen de sociale partners een indexering van het forfait die gelijke tred houdt met het referteloon.”*
- Er is nood aan een afdoende overgangstermijn en een inhoudelijk goed doordachte overgangsregeling bij de invoering van deze nieuwe maatregel. Het nieuwe systeem moet ook goed worden gemonitord en geëvalueerd.
- Met het oog op duidelijkheid wordt er in de Vlaamse regelgeving best verwezen naar de federale regels inzake collectieve planning.
- Nu Vlaanderen een eigen regelgeving zal krijgen, zullen de samenwerkingsakkoorden tussen de regio’s geactualiseerd moeten worden. De SERV vraagt bij het overleg hieromtrent betrokken te worden met oog op het waarborgen van de rechtszekerheid.
- De SERV vindt het belangrijk dat het budget inzake de maatregel sociale promotie in de toekomst blijvend voor vorming en opleiding van werknemers wordt ingezet.

# Advies

## 1 Inleiding

De SERV is op 2 maart 2018 om advies gevraagd over het voorontwerp van decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en diverse bepalingen uit het beleidsdomein WSE, nl. het uitdoven van de maatregel sociale promotie en wijzigingen aan de regelgeving inzake de ervaringsbewijzen.

In dit advies gaat de SERV eerst in op de werkwijze die aan de basis ligt van dit voorontwerp van decreet. Dan volgt een thematische bespreking van dit voorontwerp van decreet. Hierbij geeft de SERV ook al proactief input voor de invulling van een aantal aspecten van het Vlaams opleidingsverlof die pas vorm zullen krijgen via de uitvoeringsbesluiten. Tot slot formuleert de SERV nog enkele punctuele bemerkingen.

## 2 Kanttekeningen bij de gevolgde werkwijze

### Alle elementen inzake Vlaams opleidingsverlof moeten zijn gedragen door de drie partijen

De SERV onderstreept in zijn advies dat alle elementen inzake Betaald educatief verlof (BEV) / Vlaams opleidingsverlof, ook deze die niet in het tripartite akkoord zijn opgenomen, gedragen moeten zijn door de drie partijen. De SERV verwacht dat over dit advies verder tripartite overleg wordt gevoerd om te komen tot een decreet dat door de drie partijen wordt gedragen, conform de VESOC-traditie.

Gegeven het uitgangspunt dat alle elementen inzake het Vlaams opleidingsverlof, ook deze die niet in het tripartite akkoord zijn opgenomen, gedragen moeten zijn door de drie partijen, wil de SERV in zijn advies eerst stilstaan bij de wijze waarop dit voorontwerp van decreet tot stand kwam. Initieel was er een akkoord tussen Vlaamse sociale partners, meer bepaald het Akkoord van 23 november 2016 tussen UNIZO, ACV, VOKA, ABVV, Boerenbond, ACLVB en Verso over 'Vorming en opleiding voor werkenden, de vraaggerichte instrumenten'. Van meet af aan was het echter de bedoeling en de ambitie om te komen tot een tripartite akkoord. Dit tripartite akkoord, het VESOC-akkoord *Hervorming van de opleidingsincentives voor de werknemers*, werd gesloten op 11 juli 2017. Afgesproken werd dat de elementen uit dit VESOC-akkoord verder zouden worden besproken en verfijnd binnen een tripartite werkgroep (de werkgroep Hervorming opleidingsincentives), een werkwijze en aanpak die door de SERV als positief wordt beschouwd. Gezien het om een tripartite akkoord gaat, is de logica dat alle betrokken partijen het ook eens zijn over de verdere uitwerking van het akkoord. De SERV stelt echter vast dat het beleid met dit voorontwerp van decreet elementen voor advies voorlegt die in de tripartite werkgroep werden besproken maar waarover nog geen tripartite consensus kon worden gevonden. De SERV onderstreept in dit advies dat alle elementen inzake het Vlaams opleidingsverlof (conform Betaald Educatief verlof (BEV)), ook deze die niet in het tripartite akkoord zijn opgenomen, door de drie partijen moeten zijn gedragen. De SERV verwacht dat over dit advies verder tripartite overleg wordt gevoerd om te komen tot een decreet dat, conform de VESOC-traditie, door de drie partijen wordt gedragen.



## Cruciale elementen van het Vlaams opleidingsverlof gelijktijdig met het voorontwerp van decreet voor advies voorleggen

Respect voor het overleg en het tripartite akkoord betekent dat cruciale elementen (zoals de criteria, de voorwaarden, de uren, het forfait) gelijktijdig met het voorontwerp van decreet aan de SERV worden gepresenteerd. Het feit dat deze essentiële elementen naar de uitvoeringsbesluiten worden doorgeschoven, bemoeilijkt het inschatten van de impact ervan. De SERV vraagt daarom tripartite overleg over dit advies voor de definitieve goedkeuring van het decreet door de Vlaamse Regering. De SERV wil ook nauw worden betrokken bij de opmaak van alle ontwerpuitvoeringsbesluiten en daarna over deze ontwerpuitvoeringsbesluiten formeel om advies worden gevraagd. Daarnaast adviseert de SERV om in de toekomst meer synchroon met het voorontwerp van decreet ook de ontwerpuitvoeringsbesluiten vorm te geven en voor advies voor te leggen.

De SERV stelt vast dat het om een kaderdecreet gaat dat enkel de contouren van het Vlaams opleidingsverlof vastlegt. Bijzonder veel elementen worden naar de uitvoeringsbesluiten verschoven:

- de vertaling van de inhoudelijke oriëntaties uit het VESOC-akkoord naar de formele vereisten of voorwaarden waaraan arbeidsmarktgerichte opleidingen moeten voldoen, zoals de minimale duurtijd, de vorm van de opleiding, de kwaliteitsvereisten van de opleidingsverstrekkers, de beoordelingscriteria naar arbeidsmarktgerichtheid, de aanmelding bij de dienst (art.4§2 en art.4§3);
- de inhoud, de werking en het beheer van de opleidingsdatabank; de voorwaarden, de procedure voor de registratie en de procedure voor de goedkeuring, weigering en schorsing en uitsluiting van de registratie (art.4§4); de dienst verantwoordelijk voor het evaluatierapport (art.4§5);
- de organisatie, de samenstelling en de werking van de opleidingscommissie (art.5§1) en van de beroepscommissie (art.6§3); de beroepstermijn en -procedure (art.6§3);
- het maximum aantal uren waarop de werknemer beroep kan doen voor het volgen van een arbeidsmarktgerichte opleiding; de start- en einddatum van de periode en de modaliteiten van de toekenning (art.7§2);
- de normen voor de nauwgezetheid, de wijze van attestering door de opleidingsverstrekker en de procedure van attestering voor opleidingen die al dan niet regelmatige aanwezigheid vereisen (art.8§1 en art.8§2);
- de gevallen van overmacht en de procedure (art.9);
- de nadere regels voor de terugvordering van de onrechtmatig ontvangen vergoedingen of betalingen (art.15);
- de termijn en procedure inzake de aanvraag voor terugbetaling ingediend door de werkgever (art.18§1);
- de cumulregeling (art.29);
- de overgangsmaatregelen (art.30) en de inwerkingtreding van dit decreet (art.31).

Verder komen beide andere opleidingsincentives, de opleidingscheques en het Vlaams opleidingskrediet, niet aan bod in dit kaderdecreet. De hervorming van beide instrumenten zal eveneens via uitvoeringsbesluiten worden geregeld.

Respect voor het overleg en het tripartite akkoord betekent dat, indien het beleid er voor kiest om, zoals nu bij het Vlaams opleidingsverlof, via een voorontwerp van decreet enkel de grote lijnen van een maatregel vast te leggen en een aantal fundamentele zaken niet decretaal te verankeren

(zoals de beoordelingscriteria, de uren, de voorwaarden, het forfait) maar naar de uitvoeringsbesluiten te delegeren, deze essentiële elementen meer synchroon met het voorontwerp van decreet aan de SERV worden gepresenteerd. Essentiële elementen doorschuiven naar de uitvoeringsbesluiten, bemoeilijkt het inschatten van de impact ervan.

De SERV vraagt daarom tripartite overleg over dit advies voor de definitieve goedkeuring van het decreet door de Vlaamse Regering. De SERV wil ook nauw worden betrokken bij de opmaak van alle ontwerpuitvoeringsbesluiten en daarna hierover formeel om advies worden gevraagd. Daarnaast adviseert de SERV om in de toekomst meer synchroon met het voorontwerp van decreet ook de ontwerpuitvoeringsbesluiten vorm te geven en voor advies voor te leggen. Deze werkwijze suggereerde de SERV al in het kader van andere dossiers (cfr. SERV-advies inzake tijdelijke werkervaring).

Gezien een aantal belangrijke elementen naar de uitvoeringsbesluiten worden doorgeschoven, heeft de SERV in dit advies proactief al een aantal zaken in consensus uitgewerkt.

### 3 Thematische bespreking van het voorontwerp van decreet

De SERV behandelt in dit advies volgende elementen van het voorontwerp van decreet en van de uitvoeringsbesluiten: (1) de definitie van 'opleiding' en van 'arbeidsmarktgerichte opleiding', (2) het contingent aan uren en de periode, (3) het recht op Vlaams opleidingsverlof voor de deeltijdsen, (4) het recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP, (5) de opleidingsdatabank, (6) de Vlaamse opleidingscommissie, (7) de invulling van nauwgezette aanwezigheid en de voorwaarden voor flexibele leervormen, (8) de indexering van het forfait en van het referteloon, (9) de overgangsmaatregelen en de monitoring, (10) de collectieve planning, (11) interregionale mobiliteit en de impact op het Vlaams opleidingsverlof en tot slot (12) het budget inzake sociale promotie.

#### Arbeidsmarktgerichte opleidingen kunnen ook focussen op de huidige job (art.2)

De SERV formuleert aanpassingen aan de definities van 'opleidingen' en van 'arbeidsmarktgerichte opleidingen' (cfr. art.2).

In art.2 worden de begrippen 'opleiding' en 'arbeidsmarktgerichte opleiding' gedefinieerd. De SERV merkt op dat beide definities sterk zijn gefocust op transitie naar andere functies in plaats van ook op beter functioneren in de huidige job. Dit strookt volgens de SERV niet met hetgeen in het VESOC-akkoord werd vastgelegd. Het VESOC-akkoord vermeldt de redenen waarom men een opleiding kan volgen. Het gaat om opleidingen in functie van arbeidsmarktgerichte transitie of om opleidingen in functie van het versterken van de loopbaan waarbij dit laatste wordt omschreven als: *“De werknemer wil de eigen competenties op peil houden, nieuwe dingen leren die zijn inzetbaarheid kunnen verhogen en hem in staat stellen om te groeien in zijn/haar huidige job (verdiepen, verbreden) of door te groeien naar een andere (leidinggevende) functie. ...”* (pag. 7). Omtrent de inhoud van de opleidingen (met arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus) stelt het VESOC-akkoord: *“De opleidingen in het kader van de opleidingsincentives dienen gericht te zijn op het versterken van de medewerker om de competenties binnen het bedrijf te versterken en/of om op lange termijn de kansen op de arbeidsmarkt te bestendigen en te verhogen.”* (pag.10)

De SERV vraagt dan ook om volgende tekstuele aanpassingen aan art. 2 van het voorontwerp van decreet door te voeren:

- 1° opleidingen: *het onderricht dat niet bedrijfsspecifiek is, maar op de huidige of toekomstige functie van de werknemer gericht is, maar door middel waarvan bekwaamheden worden verkregen die naar andere ondernemingen of werkgebieden overdraagbaar kunnen zijn, zodat de brede inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt rechtstreeks of onrechtstreeks wordt verbeterd. Het leren vindt plaats binnen een georganiseerde en gestructureerde omgeving die ontworpen is als leeromgeving. De opleiding leidt tot een certificaat;*
- 2° arbeidsmarktgerichte opleidingen: de opleidingen die tot doel hebben de loopbanen van werknemers duurzaam te versterken of *specifieke* arbeidsmarktgerichte transities te faciliteren met het oog op de uitdagingen en knelpunten van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

### Vlaams opleidingsverlof is een jaarlijks recht (art.4§2)

De SERV geeft in dit advies proactief input voor de invulling van het contingent aan uren en de periode. De SERV ziet het Vlaams opleidingsverlof als een jaarlijks recht. Het gaat om 125 uren fix op jaarbasis zonder overdraagbaarheid van uren. De SERV is m.a.w. geen voorstander van het werken met een contingent dat wordt gespreid over meerdere jaren, noch van het principe van overdraagbaarheid.

De Memorie van Toelichting stelt dat met het voorliggend voorontwerp van decreet wordt afgestapt van het werken met uren BEV afhankelijk van het type opleiding. Elke werknemer krijgt in de toekomst een bepaald contingent aan uren opleidingsverlof ter beschikking die hij of zij gedurende een bepaalde periode kan inzetten volgens de eigen noden en behoeftes. Indien een werknemer in een bepaald jaar meer tijd nodig heeft voor zijn of haar opleiding omwille van diverse redenen, kan hij of zij beslissen om meer uren opleidingsverlof op te nemen dan voorzien en hiervoor beroep doen op uren van de daaropvolgende periode. Met dit principe wil de Vlaamse Overheid de zelfsturing en zelforganisatie van werknemers verhogen en de leercultuur in Vlaanderen versterken. Het contingent aan uren en de periode zijn nog onduidelijk want zullen pas later via uitvoeringsbesluiten worden vastgelegd (cfr. MVT pag. 2, 9-10). De SERV wil in dit advies al vast proactief input geven voor de invulling van beide aspecten in de uitvoeringsbesluiten.

De SERV gaat akkoord met het afschaffen van de koppeling tussen het aantal uren opleidingsverlof en het type opleiding en dit vanuit het principe van eenvoud en transparantie.

De SERV onderschrijft eveneens, conform het VESOC-akkoord, het belang om meer vertrouwen te geven aan de burger in combinatie met een grotere verantwoordelijkheid voor het individu. Naarmate een loopbaan niet langer samenvalt met een voorspelbaar traject in één organisatie, moeten werknemers immers worden aangemoedigd om zelf meer verantwoordelijkheid op te nemen voor hun (competentie)ontwikkeling en hun verdere loopbaan. Volgens de SERV moet er hiervoor niet worden gewerkt met een contingent aan uren gespreid over meerdere jaren, noch met het principe van overdraagbaarheid, maar kunnen flankerend beleid en eenvoudige instrumenten (zoals een digitaal portaal) werknemers even goed aanzetten om na te denken over competentieontwikkeling binnen hun verdere loopbaan. De SERV is dus geen voorstander van het werken met een contingent aan uren gespreid over meerdere jaren. De SERV is ook geen

voorzitter van het principe van overdraagbaarheid. Het systeem moet eenvoudiger zijn en overdraagbaarheid maakt het systeem net complexer. Dit standpunt werd al eerder (nl. op 7 december 2017) via een formeel schrijven vanuit de SERV meegedeeld aan Minister Muylers. *“De sociale partners zijn geen voorstander van een contingent dat gespreid wordt over drie jaar. De sociale partners sommen de potentiële nadelen en risico’s op:*

- voor veel werkenden én werkgevers is het belangrijk dat er een planmatige aanpak is voor de organisatie van opleiding;
- het vraagt meer administratie zowel voor de werknemers, de werkgever als de administratie om correct bij te houden hoeveel uur in welk jaar is opgenomen;
- het is zeker geen evidentie om dit op te volgen wanneer een werkende van arbeidsregime verandert of van werkgever;
- het zou kunnen aanleiding geven tot optimaliseringsgedrag, nl. het opnemen van zoveel mogelijk uur, al wordt dit nu niet bevestigd door de aanvraagcijfers;
- ook begrotingstechnisch lijkt dit geen evidentie.”

De SERV ziet het Vlaams opleidingsverlof als een jaarlijks recht. Het gaat om 125 uur fix op jaarbasis zonder overdraagbaarheid van uren. De SERV schuift dit naar voren omwille van eenvoud en transparantie.

Het actief kunnen benutten en inzetten van het Vlaams opleidingsverlof, volgens de modaliteiten naar voor geschoven door de SERV, zet werknemers aan tot nadenken over competentieontwikkeling binnen hun verdere loopbaan. Voor langer lopende opleidingen kunnen werknemers ook het instrument Vlaams opleidingskrediet inzetten voor hun loopbaanontwikkeling.

### **Pro rata regeling op jaarbasis voor deeltijdsen met behoud van principe van samenvallende uren (art.3 en art.4§2)**

Voor de SERV is het Vlaams opleidingsverlof een jaarlijks proportioneel recht met een maximum van 125 uren op jaarbasis voor wie voltijds is tewerkgesteld. Voor deeltijds tewerkgestelden adviseert de SERV een pro rata regeling, op jaarbasis en niet langer pro rata per opleidingsaanvraag.

In de huidige regeling inzake BEV (zoals opgenomen in KB van 2001) kunnen deeltijdsen met een vast uurrooster betaald educatief verlof aanvragen voor de uren opleiding die samenvallen met hun werkuren. Deze voorwaarde van samenvallende uren is er niet voor deeltijdsen met een variabel uurrooster. Het voorontwerp van decreet inzake Vlaams opleidingsverlof verlaat het principe van samenvallende uren. Voor deeltijdsen met een variabel uurrooster wordt halftijdse tewerkstelling als bijkomende voorwaarde gesteld.

Vanuit de vaststelling dat vorming en opleiding belangrijk is voor alle werkenden, onderschrijft de SERV de inspanningen van het beleid om het Vlaams opleidingsverlof meer toegankelijk te maken voor deeltijdse werknemers. Dit sluit ook aan bij de maatregelen op federaal niveau om deeltijdse werknemers aan te zetten tot voltijds werken. De SERV maakt hierbij echter volgende bemerkings:

- Voor de SERV is het Vlaams opleidingsverlof een jaarlijks proportioneel recht. Alle werknemers hebben een vast, niet overdraagbaar individueel jaarlijks recht op Vlaams opleidingsverlofuren. Ze kunnen deze uren op jaarbasis besteden aan het volgen van arbeidsmarktgerichte opleidingen. Het maximaal aantal uren bedraagt 125 voor wie voltijds is tewerkgesteld. Voor deeltijds tewerkgestelden adviseert de SERV een pro rata regeling.

Concreet betekent dit een recht op 100 uren Vlaams opleidingsverlof voor wie 4/5<sup>de</sup> is tewerkgesteld en 62,5 uren voor wie halftijds is tewerkgesteld en dit jaarlijks en niet langer pro rata per opleidingsaanvraag.

- De SERV adviseert om het principe van samenvallende uren te bestendigen voor de deeltijdsen met een vast uurrooster maar enige flexibiliteit in te bouwen in uitzonderlijke omstandigheden. Concreet betekent dit dat het Vlaams opleidingsverlof het toelaat om schikkingen te treffen rond studeertijd voor en deelname aan examens.

De SERV vestigt wel de aandacht op sectoren waar veel personen deeltijds zijn tewerkgesteld en waar, mede door de huidige krapte op de arbeidsmarkt, het risico bestaat dat de continuïteit van de dienstverlening niet meer kan worden verzekerd (bv. in de zorgsector). Specifieke sectorale afspraken over de collectieve planning (vastgelegd in federale regelgeving) zouden hier een optie kunnen zijn.

### Recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP schrappen (art.4)

De SERV adviseert om de mogelijkheid van recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP te schrappen.

Het voorontwerp van decreet stelt dat de opleidingen die worden gevolgd in het kader van loopbaanbegeleiding en die zijn vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan, ook recht geven op het Vlaams opleidingsverlof. Deze potentiële toename van gebruikers, bij gelijkblijvend budget, is voor de SERV een aandachtspunt.

Bovendien ondergraaft een POP als extra erkenningskanaal het opzet en de effectiviteit van de criteria voor arbeidsmarktgerichtheid van opleidingen. Dit betekent immers dat opleidingen die niet voldoen aan de criteria toch kunnen worden gevolgd met het Vlaams opleidingsverlof indien ze voorkomen in een POP. Dit creëert onduidelijkheid voor alle betrokkenen: werkgevers, werknemers, opleidingsverstrekkers en het beleid. Ook het toezicht op de kwaliteit van opleidingen wordt bemoeilijkt (cfr. kritiek van het Rekenhof op BEV). De SERV vraagt dan ook om de mogelijkheid van recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP te schrappen. Het consequent toepassen van de criteria, zoals door de SERV uitgewerkt, zal leiden tot een voldoende breed palet van arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen.

De SERV vraagt verder met aandrang dat de vier beoordelingscriteria (oriëntaties) inzake arbeidsmarktgerichtheid<sup>1</sup> zoals in consensus bepaald en opgenomen in het VESOC-akkoord en later verder uitgewerkt en verfijnd in de werkgroep Hervorming opleidingsincentives alsook binnen de commissie Arbeidsmarkt van de SERV ongewijzigd worden overgenomen en juridisch verankerd via de uitvoeringsbesluiten (zoals ook gesteld in art4§2 van dit voorontwerp van decreet).

<sup>1</sup> Zie bijlage.

### Eén opleidingsdatabank met alle erkende opleidingen creëert duidelijkheid (art.4)

De SERV vindt het positief dat er één opleidingsdatabank voor alle erkende opleidingen wordt opgericht. Dit creëert duidelijkheid. De SERV adviseert om de mogelijkheid te voorzien dat de opleidingsdatabank per opleiding een overzicht geeft van de te verwerven competenties.

De SERV vindt het positief dat alle erkende opleidingen in één opleidingsdatabank worden geclusterd. Dit komt de transparantie en klantvriendelijkheid ten goede.<sup>2</sup> Werknemers en werkgevers weten dat enkel de opleidingen die in deze opleidingsdatabank vermeld staan, in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof (of/en opleidingscheques of/en Vlaams opleidingskrediet). Het VESOC-akkoord stelt: *“Een Vlaamse databank kan op die manier fungeren als unieke bron voor alle erkende opleidingen in het Vlaamse gewest wat betreft de opleidingsincentives binnen Werk. Enkel opleidingen die in deze databank vermeld staan, zullen in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques dan wel het Vlaamse opleidingskrediet.”* (pag.16)

Het certificaat vermeldt welke competenties een cursist heeft behaald (art.2,5°). Het zichtbaar maken van de verworven competenties is belangrijk. De SERV vraagt dat hierbij wel een zeker pragmatisme aan de dag wordt gelegd en wordt gekozen voor een efficiënte werkwijze. De SERV gaat er van uit dat de opleidingsdatabank een overzicht geeft van de te verwerven competenties per opleiding, zodat de opleidingsverstrekkers zonder bijkomende administratie, eenvoudig (en gedigitaliseerd) een overzicht kunnen krijgen van de aangeleerde competenties die moeten worden vermeld op de door hen uit te reiken certificaten.

### Huidige erkenningscommissie is format voor Vlaamse Opleidingscommissie (art.5)

De SERV adviseert om de huidige samenstelling, werkwijze en organisatorische inbedding van de erkenningscommissie over te nemen voor de Vlaamse opleidingscommissie. De SERV adviseert ook in de toekomst ongewijzigd over beleidsmatige vraagstukken van het Vlaams opleidingsverlof.

De paritair samengestelde Vlaamse opleidingscommissie oordeelt of arbeidsmarktgerichte opleidingen voldoen aan de opgelegde voorwaarden. De organisatie en werking van deze commissie zal verder worden vastgelegd via uitvoeringsbesluiten. De SERV adviseert om de huidige situatie te continueren (cfr. erkenningscommissie: zowel samenstelling als inbedding in het departement).

<sup>2</sup> In meerdere (uiteenlopende) adviezen wijst de SERV op het belang van één centraal aanspreek-/infopunt als onderdeel van een efficiënte en klantvriendelijke overheid:

- In zijn platformtekst 2030 wijst de SERV op het belang van een efficiënte overheid “die klant- en oplossingsgericht, laagdrempelig, snel en tegen minimale administratieve kosten en lasten op efficiënte wijze beleid en wetgeving ontwikkelt en diensten verleent aan burgers en ondernemingen in ruime zin”.
- In het SERV-advies *Betere regelgeving: prioritaire voorstellen* (2016) kwam de vraag naar één centraal aanspreekpunt aan bod.
- In het Actieplan *werkbaar werk* (2017) wordt gepleit voor één centraal informatiepunt (digitaal platform) waarop alle relevante informatie rond werkbaar werk (onderzoeksresultaten, goede voorbeelden, beleidsmaatregelen, wetgeving) wordt geclusterd en breed ontsloten.

Het voorontwerp van decreet bepaalt verder dat de opleidingscommissie ook advies kan uitbrengen in verband met vraagstukken over het Vlaams opleidingsverlof. Dit is ongewijzigd (ook) een opdracht van de SERV, als strategische adviesraad voor deze materie.

### Voorwaarden inzake ‘nauwgezette aanwezigheid’ invulling geven (art.8)

Wat de wijze van attesteren van nauwgezette aanwezigheid betreft, benadrukt de SERV dat de transparantie voor en de rechten van de betrokkenen gewaarborgd moeten blijven. De SERV adviseert om voor nieuwe leervormen (aangepaste) voorwaarden die een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit waarborgen in de uitvoeringsbesluiten op te nemen.

Wat de wijze van attesteren van nauwgezette aanwezigheid betreft, benadrukt de SERV dat de transparantie voor en de rechten van de betrokkenen gewaarborgd moeten blijven. Wat deze ‘nauwgezetheid’ concreet inhoudt, is nog onduidelijk want moet nog vorm krijgen via de uitvoeringsbesluiten, en dit terwijl het sanctiekader wel al omstandig in het voorontwerp van decreet werd uitgewerkt.

De SERV merkt in dit advies ook op dat er nog geen oplossing is voor de situatie waarbij het Vlaams opleidingsverlof onrechtmatig of onzorgvuldig wordt ingezet, waardoor de werkgever wordt benadeeld in zijn terugvorderingsmogelijkheid (i.e. geen terugbetaling van de forfaitaire loonkost). De SERV wenst bij een oplossing hiervoor te worden betrokken.

De SERV is van mening dat een toekomstgericht vormings- en opleidingsbeleid aandacht heeft voor andere leervormen en -methodes. Digitale tools worden waar mogelijk ingezet. Hoe diverser het aanbod, hoe effectiever het kan zijn op vlak van participatie, kwalificerend karakter, persoonlijke ontwikkeling en verhogen van inzetbaarheid. Nieuwe leervormen, zoals afstandslernen en blended learning, hebben voor de SERV bijgevolg ook hun plaats in het vernieuwde systeem van opleidingsincentives, maar het is wel belangrijk dat alle werknemers nauwgezet worden gestimuleerd om hun opleiding te volgen, ongeacht de leervorm. Voor deze nieuwe leervormen moeten in de uitvoeringsbesluiten dan ook specifieke (aangepaste) voorwaarden worden voorzien. Het moet gaan om kwaliteitsvolle opleiding, met een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit. Dit impliceert periodieke uitwisseling van informatie tussen docent en cursist en tussentijdse output/opdrachten, zodat er kort op de bal kan worden gespeeld.

### Terugbetaling van opleidingsverlof en referteloon indexeren (art.18)

Volgens de SERV moet de terugbetaling van de uren opleidingsverlof (i.e. het forfait – Vlaamse bevoegdheid) en het referteloon (federale bevoegdheid) worden geïndexeerd. Beide principes moeten juridisch correct worden verankerd. Het VESOC-akkoord stelt hierover: *“De zesde staatshervorming trekt de evolutie van het referteloon enerzijds en het forfait anderzijds uit elkaar. Op termijn betekent de indexering van het referteloon t.o.v. een vast forfait, een kostenverhoging voor de werkgevers. Om die reden vragen de sociale partners een indexering van het forfait die gelijke tred houdt met het referteloon.”* (pag. 16)

### Goede overgangsmaatregelen en monitoring voorzien (art.30)

De SERV pleit voor een afdoende overgangstermijn en een inhoudelijk goed doordachte overgangsregeling bij de invoering van deze nieuwe maatregel. De SERV vraagt om het nieuwe systeem inzake het Vlaams opleidingsverlof goed te monitoren en te evalueren.

De SERV pleit voor een afdoende overgangstermijn. Er worden vandaag voorbereidingen getroffen voor de overgang naar het nieuwe systeem, zonder dat deze (timing, concrete aanpak) met het decreet een afdoende rechtsgrond hebben. Dit zorgt voor praktische onduidelijkheden en creëert onzekerheid bij de aanbieders van opleiding. De SERV vraagt een afdoende overgangstermijn, nl. tot september 2019, hetgeen overeenstemt met de start van het schooljaar 2019-2020.

De SERV pleit ook voor een inhoudelijk goed doordachte overgangsregeling. Dossiers ingediend onder de oude erkenningsvoorwaarden zullen achteraf aan de hand van nieuwe (nog juridisch vast te leggen) voorwaarden worden beoordeeld. Dit vraagt minimaal dat er tijdens het eerste jaar omzichtig met deze evaluaties wordt omgesprongen en de mogelijkheid tot bijsturen maximaal wordt open gelaten.

Wat het uittekenen en de uitvoering van de flows van de verschillende erkenningswegen betreft (decretaal bepaald, via de paritaire comités, via de Vlaamse opleidingscommissie), dringt de SERV aan op verder overleg met de betrokkenen.

De SERV vraagt om het nieuwe systeem inzake het Vlaams opleidingsverlof goed te monitoren en te evalueren. In het bijzonder de uren en het toepassingsgebied moeten goed worden opgevolgd.

Een door de Vlaams regering aangeduide dienst zal jaarlijks een evaluatierapport opmaken. Dit rapport wordt bezorgd aan de Vlaamse regering en aan de SERV (cfr. art.4§5). De SERV vraagt dat dit jaarrapport ook zou worden besproken binnen VESOC en zou worden overhandigd aan het Vlaams parlement, zoals opgenomen in het VESOC-akkoord, meer bepaald bij bouwsteen 4 "Een uniforme monitoring en evaluatie" op pag. 15.

### Verwijzen naar federale regels inzake collectieve planning in de Vlaamse regelgeving

De regels inzake collectieve planning zijn federaal vastgelegd. Het lijkt de SERV echter aangewezen om, gezien de complexiteit en techniciteit van deze materie, in de regelgeving (decreet of uitvoeringsbesluiten) expliciet naar deze regels inzake collectieve planning te verwijzen.

### Aandacht voor interregionale mobiliteit en impact op het Vlaams opleidingsverlof

Nu Vlaanderen een eigen regelgeving zal krijgen, zullen de samenwerkingsakkoorden tussen de regio's geactualiseerd moeten worden. De SERV vraagt bij het overleg hieromtrent betrokken te worden met oog op het waarborgen van de rechtszekerheid.

### Budget sociale promotie blijvend inzetten voor vorming en opleiding van werknemers (art.26 t.e.m. art.28)

De SERV stemt in met het uitdoven van de maatregel sociale promotie maar vraagt dat het voorziene budget voor deze maatregel in de toekomst blijvend voor vorming en opleiding van werknemers wordt ingezet, zoals vastgelegd in het VESOC-akkoord (cfr. pag. 21).



## 4 Tot slot enkele punctuele bemerkingen

- De SERV vraagt op te lijsten wie wordt gerekend onder: '*de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een of meer andere personen*'. (cfr. art. 3)
- In art. 7 staat dat de werknemer recht heeft om op zijn werk afwezig te zijn met behoud van het *normale* loon. De SERV adviseert om hier te spreken over '*geplafonneerd* loon' (ook al is het de bevoegdheid van de federale overheid om dit loon jaarlijks te beperken tot een bepaald plafond).
- De SERV vraagt of de passage inzake de bijzondere werkgeversbijdrage zoals opgenomen in de Memorie van Toelichting bij art. 10 correct is, gezien de recente wijzigingen.

## Bijlagen

### SERV-voorstel tot invulling van de vier criteria van het puntensysteem, zoals reeds overgemaakt aan minister Muylers op 16 november 2017

#### **Criterium 1: Arbeidsmarktgerichte, beroeps- en technisch gerichte competenties versterken (oriëntatie 3 en deel van oriëntatie 1 uit akkoord)**

Definitie: Onder arbeidsmarktgerichte, beroeps- en technische competenties verstaan we alles wat te maken heeft met kennis en inzicht op een bepaald (vak)technisch gebied en wat cruciaal is om een taak/functie/beroep succesvol uit te oefenen.<sup>3</sup>

Manieren om aan te tonen dat aan dit criterium werd voldaan. De opleiding is gericht op:

- Competenties uit een beroepsprofiel;
- Competenties in een beroepskwalificatie;
- Competenties met betrekking tot veiligheid op het werk (werken met mobiele arbeidsmiddelen zoals bv. heftruckchauffeur, vervoer van gevaarlijke goederen, preventieadviseur, onderhoud en herstel van machines, VCA);
- Sleutelcompetenties (21th century skills) zoals o.a.:
  - complexe problemen kunnen oplossen, beslissingen kunnen nemen, kritisch denken, creatief en innovatief gedrag;
  - ondernemerschap en werknemerschap<sup>4</sup>;
  - geletterdheid in brede zin (taal- en numerieke vaardigheden, informatievaardigheden);
- Competenties gericht op de bedrijfsvoering en de sociale dialoog: people management, sociale dialoog, management arbeidsverhoudingen (individueel/collectief, competenties rond verwerking sociaal economische informatie, competenties nodig voor deelname aan overlegfora op ondernemingsniveau, onderhandelen).

#### **Criterium 2: Toekomstgerichte en loopbaangerichte competenties versterken (deel van oriëntatie 1 uit akkoord)**

Definitie: Toekomstgerichte en loopbaangerichte competenties zijn competenties die noodzakelijk zijn om in te spelen op de uitdagingen van de toekomstige arbeidsmarkt waarbij zowel gefocust wordt op de nodige technische competenties in functie van nieuwe en veranderende beroepen/functies als op (nieuwe) generieke competenties die binnen een brede waaier van beroepen en sectoren relevant zijn en die de bouwstenen zijn voor de ontwikkeling van de "harde" vaardigheden en competenties die nodig zijn om succesvol te functioneren op de arbeidsmarkt.

Manieren om aan te tonen dat aan dit criterium werd voldaan. De opleiding is gericht op competenties van de toekomst:

<sup>3</sup> Uit 'Wegwijs in competenties':

[https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs\\_in\\_competenties.pdf](https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf)

<sup>4</sup> Ondernemingszin is het vermogen om in een bepaalde situatie kansen te zien en initiatieven te bedenken, creativiteit, samenwerking, zin voor initiatief. Ondernemerschap is grenzen verleggen, iets nieuws scheppen, iets duurzaam voortbrengen dat tot de kwaliteit van het leven bijdraagt. Werknemerschap houdt in dat men zichzelf kan positioneren op de arbeidsmarkt en loopbaancompetenties ontwikkelt, dat men zijn rechten en plichten kent, goede arbeidsattitudes kan ontplooiën, zich inschrijft in levenslang leren en zijn/haar vakmanschap onderhoudt door innovatiegerichtheid, creativiteit en verantwoordelijkheid als competenties te ontwikkelen. SERV-Platformtekst 'Vlaanderen 2030. Een uitgestoken hand.' SERV, 8 februari 2016, pag. 14 en 20.

- Competenties vermeld in competentieprognoses van sectoren, clusters, bedrijven;
- Kennis en vaardigheden met betrekking tot nieuwe technologische evoluties op korte of lange termijn of andere belangrijke toekomstige trends (bv. vergrijzing, vergroening);
- Competenties nodig in functie van bepaalde groeisectoren;
- Competenties nodig in functie van de economische speerpuntclusters;
- Digitale vaardigheden: computational thinking, kennis met betrekking tot IT/technologie, mediawijsheid en (veilig) omgaan met technologie en nieuwe media;
- Transversale en transfereerbare competenties (die belangrijk zijn om onder andere mee te kunnen met de digitalisering en met nieuwe communicatievormen) zoals:
  - aanpassingsvermogen, flexibiliteit, wendbaarheid, doorzettingsvermogen, organisatievermogen;
  - accuratesse, analytisch vermogen, beoordelingsvermogen, logisch denkvermogen;
  - conflicthantering, communicatieve vaardigheden, omgaan met kritiek, emotionele intelligentie;
  - leidinggevende vaardigheden, management vaardigheden, onderhandelingsvaardigheden, samenwerkingsvaardigheden;
  - ondernemingszin, planmatige vaardigheden, sturend vermogen;
- Loopbaancompetenties: leercompetenties, leren doelen vooropstellen en behalen, het vermogen om projecten te plannen en te verwezenlijken, netwerken, ontwikkeling van initiatief en ondernemerschap, cognitieve flexibiliteit.

### **Criterium 3: Knelpuntgerichte competenties versterken (oriëntatie 2 uit akkoord)**

Definitie: Opleidingen die competenties van werknemers versterken om specifieke knelpunten inzake kwalificerende instroom in bepaalde moeilijk in te vullen functies en beroepen op te lossen.

Manieren om aan te tonen dat aan dit criterium werd voldaan:

- De opleiding is gericht op competenties gelinkt aan een knelpuntberoep (lijst VDAB). Daarbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen 'gewone' en hardnekkige knelpuntberoepen;
- De opleiding is gericht op het behalen van knelpuntcompetenties in bepaalde sectoren, speerpunten, clusters ... . Het kan hier bijvoorbeeld gaan over opleidingen die inspelen op specifieke knelpunten gesignaleerd door een sector;
- Opleidingen die noodzakelijk zijn in functie van toegang tot een beroep of noodzakelijke bijscholing om een beroep te mogen blijven uitoefenen, zodat er meer competente mensen kunnen instromen/blijven in deze sectoren;
- Ondernemerscompetenties (knelpuntcompetenties voor ondernemers bv. bedrijfsbeheer);
- STEM-opleidingen.

### **Criterium 4: Opleidingen die afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen (oriëntatie 4 uit akkoord)**

Definitie: De opleiding focust op competenties die de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen voor werknemers die (dreigen) een grotere afstand te hebben tot de arbeidsmarkt of de opleiding werd specifiek aangepast aan deze doelgroep.

Manieren om aan te tonen dat aan dit criterium werd voldaan:

- Onderwijs- en beroepskwalificerende opleidingen (secundair onderwijs, avond- en weekendmodules in het hoger onderwijs);
- Opleidingen gericht op basiscompetenties:

- Communicatie in Nederlands en in vreemde talen (focus op Frans, Duits, Engels); andere talen zijn mogelijk indien toegepast in een werkcontext;
- Basisgeletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen;
- ICT-basisvaardigheden;
- Basiscompetenties en basisvaardigheden die de integratie in de samenleving en op de arbeidsmarkt bevorderen; naast taalvaardigheden gaat het ook om sociale vaardigheden;
- Opleidingen die door de opleidingsinhoud, de methodieken en het taalbeleid focussen op werknemers die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (dreigen) te hebben.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Bron: SERV-nota 'Opleidingen gericht op het versterken van de loopbaan en op een arbeidsmarktgerichte transitie' die op 16 november 2017 aan minister Muylers werd overgemaakt. Deze nota gaat in op de vier criteria. De nota is m.a.w. een verdere uitwerking van de criteria zoals opgenomen op pag. 10 en 11 van het VESOC-akkoord.