

Ontwerp van decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemene toelichting

Samenvatting

Vlaanderen evolueert steeds meer naar een innovatieve kenniseconomie. Meer dan ooit is de ontwikkeling van competenties essentieel voor de productiviteit en de competitiviteit van de bedrijven én voor de werkbaarheid en de loopbaanontwikkeling van de werknemers. Op 11 juli 2017 heeft de Vlaamse Regering samen met de sociale partners een tripartite akkoord afgesloten omtrent vorming en opleiding. Met dit VESOC-akkoord willen alle partners samen werk maken van een coherent beleid rond (toekomstige) arbeidsmarktgerichte opleiding zodat we iedereen langer en met goesting aan de slag kunnen houden. Dit akkoord tekent de krijtlijnen uit voor de hervorming van de diverse opleidingsincentives: het Vlaams opleidingsverlof (voorheen betaald educatief verlof), opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet. De maatregel sociale promotie wordt uitgedoofd. Ook wordt in het akkoord benadrukt dat een flankerend beleid dient uitgebouwd te worden rond het ontwikkelen van competenties. Een van de elementen hierin is het uitbouwen van een beleid omtrent het erkennen van verworven competenties (EVC).

Voorliggend ontwerpdecreet bevat dus drie grote luiken: namelijk de hervorming van het betaald educatief verlof, het uitdoven van de maatregel sociale promotie en het doorvoeren van een aantal wijzigingen aan de regelgeving met betrekking tot de ervaringsbewijzen.

A) Hervorming Vlaams opleidingsverlof

Ten gevolge van de zesde staatshervorming, is het Vlaamse Gewest sinds 1 juli 2014 bevoegd voor het Betaald Educatief Verlof (BEV). BEV is het recht toegekend aan werknemers uit de privé-sector om erkende opleidingen te volgen en om op het werk afwezig te zijn met behoud van hun loon. De werkgevers kunnen jaarlijks een forfaitaire terugbetaling verkrijgen van de uren educatief verlof door het indienen van een schuldvordering.

In het ontwerpdecreet leggen we de grote lijnen vast van deze hervormde maatregel:

1. Het ontwerpdecreet bepaalt dat enkel werknemers uit de private sector die werken in een onderneming gevestigd in het Vlaams Gewest in aanmerking komen. Een duidelijke definitie van de private sector en werknemer wordt opgenomen.

2. Het ontwerpdecreet bepaalt dat enkel nog arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen in aanmerking komen. Het ontwerpdecreet machtigt de Vlaamse regering om de specifieke voorwaarden op te leggen waaraan een opleiding dient te voldoen om als arbeidsmarktgericht of loopbaangericht beschouwd te worden en dus het recht op Vlaams opleidingsverlof te openen. Het betreft zowel voorwaarden omtrent de minimale duur, de vorm, de kwaliteit van de dienstverlener als de inhoud van de opleiding. Alle arbeidsmarktgerichte opleidingen zullen ook aangemeld dienen te worden teneinde te komen tot één opleidingsdatabank met alle goedgekeurde opleidingen.
3. Het ontwerpdecreet bepaalt dat er naast de opleidingen vermeld in het decreet, twee instanties zijn die kunnen beslissen of een bepaalde opleiding in aanmerking komt voor het Vlaams opleidingsverlof: de Vlaamse Opleidingscommissie en de paritaire comités. Daarbij wordt ook een instantie opgericht met twee specifieke opdrachten: enerzijds kan een opleidingsverstrekker in beroep gaan tegen een beslissing van de twee goedkeuringsinstanties, anderzijds kan zij opleidingen intrekken die niet langer voldoen aan de diverse voorwaarden uit punt 2. Tot slot wordt jaarlijks via een evaluatierapport getoetst of de opleidingen nog steeds voldoen aan de diverse voorwaarden.
4. De federale herstellwet bepaalt dat elke werknemer een jaarlijks recht heeft op het Vlaams opleidingsverlof. De werknemer heeft hiervoor een bepaald contingent van uren opleidingsverlof ter beschikking dat hij gedurende een bepaalde periode kan inzetten volgens zijn noden en behoeftes. Deze periode start vanaf de eerste arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleiding die de werknemer volgt. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd het aantal uren, de start- en einddatum van die periode waartussen deze uren dienen opgenomen te worden en de verdere modaliteiten omtrent de toekenning uit te werken.
5. Het ontwerpdecreet voorziet in een terugbetaling van de uren opleidingsverlof voor de werkgever. Een procedure zal hiervoor uitgewerkt worden en een forfait wordt vastgelegd.
6. Het ontwerpdecreet verfijnt de bepalingen inzake toezicht en handhaving en het bijhorende sanctioneringskader.

B) Stopzetting sociale promotie

Een tweede luik van dit ontwerpdecreet betreft het uitdoven van de maatregel sociale promotie. In het kader van het akkoord rond vorming en opleiding werd met het oog op vereenvoudiging en het doelgerichter maken van de opleidingsincentives beslist om de vergoeding sociale promotie stop te zetten. Het voorliggend ontwerpdecreet zal de maatregel sociale promotie dus laten uitdoven. Ook de modaliteiten omtrent deze uitdoving worden hierin geregeld waarbij vastgelegd wordt tot wanneer opleidingen nog ingediend en uitgevoerd kunnen worden en tot wanneer de terugvorderingen kunnen worden ingediend.

C) Wijzigingen ervaringsbewijs

Via het ervaringsbewijs krijgen burgers de kans om aan te tonen dat ze beschikken over de competenties om een bepaald beroep uit te oefenen. Het assessment wordt gebaseerd op een standaard die aangeeft welke competenties beoordeeld moeten worden voor het beroep in kwestie. Deze standaard wordt afgeleid uit een beroepscompetentieprofiel. De bevoegdheid voor het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen en standaarden voor

de ervaringsbewijzen ligt momenteel bij de SERV. De facto is het Competentieteam van de SERV, dat de expertise heeft om deze opdrachten uit te voeren, reeds overgedragen aan VDAB, door de beslissing van de Vlaamse Regering van 18 november 2016. Met de wijzigingsbepalingen in dit ontwerpdecreet zorgen we ervoor dat deze bevoegdheid van de SERV ook juridisch overgedragen wordt naar VDAB, door een wijziging van het decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en het SERVdecreet. Hierdoor wordt het ook mogelijk dat de ervaringsbewijzen structureel ingebed worden binnen de reguliere werking van VDAB.

1. Situering

Vlaanderen evolueert steeds meer naar een innovatieve kenniseconomie. Meer dan ooit is de ontwikkeling van competenties essentieel voor de productiviteit en de competitiviteit van de bedrijven én voor de werkbaarheid en de loopbaanontwikkeling van de werknemers. Het stimuleren van deelname aan opleiding en vorming is daarbij van cruciaal belang, zeker voor wie vandaag minder participeert. Om de beschikbare competenties optimaal te kunnen inzetten, moeten we daarnaast nog sterker focussen op het zichtbaar maken van competenties en talenten van mensen, en op het valideren van verworven competenties.

a) Het stimuleren van opleiding en vorming

Vlaanderen formuleerde in het Pact 2020 de ambitie dat in 2020 meer mensen deelnemen aan levenslang en levensbreed leren. Meer concreet stelt zij de doelstelling voorop dat minstens 15% van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 65 jaar deelneemt aan een vorming of opleiding. Deze doelstelling bevat dus ook een duidelijke ambitie naar werknemers. Alle werknemers zijn immers gebaat en genoodzaakt bij het up-to-date houden, uitbreiden en vernieuwen van hun technische en transversale competenties. In 2016 lag de Vlaamse deelname echter slechts op 7,1%¹.

De Vlaamse Overheid wil sterker werk maken van een beleid rond het ontwikkelen van (toekomstige) arbeidsmarktgerichte competenties. Dit ontwerpdecreet geeft uitvoering aan het Regeerakkoord 2014-2019 van de Vlaamse Regering. Het Vlaams regeerakkoord stelt duidelijk dat om een coherent beleid van arbeidsmarktgerichte opleiding te kunnen voeren, we de verschillende instrumenten (opleidingscheques, betaald educatief verlof en opleidingskrediet) verbinden tot één stelsel. De ondersteuning kan bestaan uit een financiële bijdrage, aanvullend verlof of een combinatie van beide.

Bevoegdheidsoverdracht n.a.v. de zesde staatshervorming

Het Vlaamse Gewest is met de inwerkingtreding van de zesde staatshervorming sinds 1 juli 2014 bevoegd voor het betaald educatief verlof.

Het betaald educatief verlof is het recht toegekend aan werknemers uit de privé sector om op het werk afwezig te zijn om erkende opleidingen te volgen met behoud van hun loon. De werkgevers kunnen jaarlijks een forfaitaire terugbetaling verkrijgen van de uren educatief verlof.

De memorie van toelichting bij de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen verduidelijkt wel dat bepaalde aspecten federale bevoegdheid blijven: de gewesten zijn bevoegd voor het betaald educatief verlof, met uitzondering van de arbeidsrechtelijke aspecten en de regels inzake sociaal overleg. De memorie van toelichting

¹ Europese enquête arbeidskrachten, bewerking cijfers door steunpunt Werk.

<http://www.steunpuntwerk.be/cijfers>

stelt verder dat de Gewesten zowel bevoegd zijn voor de regelgeving, voor de controle en inspectie, voor de erkenningen van verloven, het bepalen van welke opleidingen in aanmerking worden genomen voor het educatief verlof en het aantal uren, als voor de toelagen en de uitvoeringsbesluiten.

Met het voorliggende ontwerpdecreet waarbij betaald educatief verlof hervormd wordt naar het Vlaamse opleidingsverlof wil de Vlaamse Regering werknemers tijd geven om opleiding te volgen via het aanvullende opleidingsverlof. Deze hervorming kadert echter in een grotere hervorming van de diverse opleidingsincentives voor werknemers.

Op 23 november 2016 sloten de Vlaamse sociale partners een onderling akkoord af omtrent 'Vorming en opleiding voor werkenden, de vraaggerichte instrumenten'. Dit akkoord tekende een aantal krijtlijnen uit voor de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives.

Op basis van dit akkoord en de aanbevelingen van het Rekenhof, heeft de Vlaamse Regering een 'antwoord van de Vlaamse regering' op dit akkoord uitgewerkt en goedgekeurd op 20 februari 2017. Na verdere onderhandelingen tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners, werd op 11 juli 2017 een tripartiet akkoord afgesloten omtrent vorming en opleiding.

Met dit VESOC-akkoord willen alle partners samen werk maken van een coherent beleid rond (toekomstige) arbeidsmarktgerichte opleidingen zodat we iedereen langer en met goesting aan de slag kunnen houden. Er wordt gestreefd naar de situatie dat iedereen zijn of haar plaats kan vinden en behouden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, de transitie in een veranderende economie kan volgen en op deze transitie adequaat kan anticiperen. Vorming en opleiding zijn een belangrijke hefboom om deze doelstellingen te bereiken en zijn daarom van belang voor alle werkenden. Tegelijk formuleert het akkoord ook de ambitie om de participatie te verhogen van wie minder participeert.

In dit akkoord werden de globale lijnen uitgezet van de hervorming van de opleidingsincentives. Voortaan zijn er in Vlaanderen drie instrumenten: het Vlaams opleidingsverlof, de Vlaamse opleidingscheque en het Vlaams opleidingskrediet. Deze vorming- en opleidingsinstrumenten zijn van belang voor iedereen. Voor de individuele werknemer die zijn competenties kan versterken. Voor de bedrijven die meer goed opgeleide werknemers zien verschijnen op de arbeidsmarkt. En voor de toekomstige arbeidsmarkt en onze economie in het algemeen omdat onze productiviteit, competitiviteit en innovatie een boost krijgen. De hervorming omvat 5 grote krachtlijnen:

1. een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus
2. één generiek kwaliteitskader
3. één erkende opleidingsdatabank
4. een uniforme monitoring en evaluatie
5. transparantie en digitalisering.

Het akkoord omvat de hervorming van drie instrumenten rond opleiding. Een vierde maatregel wordt in dit akkoord ook benoemd. Het betreft de vergoeding sociale promotie. Deze maatregel wordt echter uitgedoofd in functie van een meer gestroomlijnd aanbod van opleidingsmaatregelen naar werknemers. Daarnaast betreft het tweede luik van het akkoord het versterken van de leercultuur.

Het voorliggende ontwerpdecreet betreft enkel de wijziging van betaald educatief verlof naar het Vlaams opleidingsverlof als de opheffing van de maatregel van vergoeding sociale promotie. De andere maatregelen worden later via een wijzigingsbesluit van de specifieke maatregelen aangepast.

Het ontwerp van decreet formuleert wijzigingen aan het bestaande regelgevend kader voor het betaald educatief verlof, als bepaald in de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. De nadere uitvoering van dit ontwerp van decreet gebeurt door middel van een uitvoeringsbesluit dat op zijn beurt wijzigingen zal doorvoeren aan de achterliggende federale koninklijke besluiten.

De vraag tot hervorming van het betaald educatief verlof werd ook door andere instanties als noodzakelijk aanzien. Het Vlaams Parlement heeft het Rekenhof op 10 maart 2016 een onderzoek gevraagd naar het systeem van de erkenning van opleidingen in het stelsel van betaald educatief verlof (BEV). Naar aanleiding van deze audit werd op 10 juni 2016 een rapport van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement gepresenteerd. Dit rapport bevatte 7 concrete aanbevelingen ten aanzien van het betaald educatief verlof:

1. Er is nood aan een duidelijke beleidsdoelstelling en vereenvoudiging van het toepassingsgebied (geen extra voorwaarden die toegang belemmeren en leiden tot extra administratie).
2. Er is nood aan een goed geregeld, duidelijk en eenvormig beslissingskader om te bepalen of een opleiding past in BEV.
3. De overheidssteun voor opleiding moet additioneel zijn.
4. De overheidsadministratie moet haar databeheer optimaliseren, opdat zij het beheer en de resultaten van opleidingsincentives goed kan opvolgen. Gegevensuitwisseling tussen de diverse instanties die opleidingen erkennen, moet gegarandeerd worden.
5. De Vlaamse erkenningscommissie en de paritaire comités moeten hun erkenningsbeslissingen van opleidingen steunen op vooraf vastgelegde, duidelijk omschreven criteria, die onderbouwd zijn met beleidsdoelstellingen en die consistent en transparant worden toegepast en afdoende gemotiveerd.
6. Alle opleidingsincentives voor werknemers en werkgevers dienen de ondersteuning afhankelijk te maken van eenzelfde systeem van kwaliteitserkenning en kwaliteitszorg.
7. De bevoegdheden van de instantie die toezicht houdt op het systeem van erkenningen van opleidingen moeten gedefinieerd worden en in overeenstemming gebracht worden met de middelen. De toezichthouder moet een toezichtvisie en methodiek ontwikkelen in overeenstemming met de beleidsdoelstellingen en reglementaire bepalingen.

Naar aanleiding van deze audit, engageerde de Vlaamse minister van Werk zich om bij de geplande hervorming van het betaald educatief verlof zo maximaal mogelijk met deze aanbevelingen rekening te houden. In het akkoord en het voorliggende ontwerpdecreet werden deze aanbevelingen meegenomen om bepaalde keuzes te onderbouwen.

b) Het stimuleren van het zichtbaar maken en valideren van competenties

Het Vlaams Regeerakkoord stelt duidelijk dat als we willen dat burgers werk vinden en langer aan de slag blijven, het belangrijk is om elk talent te waarderen en ervoor te zorgen dat mensen al hun competenties kunnen gebruiken. Ook het eerder vermelde VESOCakkoord van 11 juli 2017 stelde duidelijk dat als we als Vlaamse Overheid de doelstellingen van het Pact 2020 willen blijven nastreven, het noodzakelijk is dat we niet enkel inzetten op een gewijzigd beleid inzake de opleidingsincentives, maar ook een flankerend beleid uitbouwen. Een van de cruciale factoren in dit flankerend beleid is het

verder uitbouwen van een beleid met betrekking tot verworven competenties samen met alle partners.

Vandaag bestaat binnen het beleidsdomein werk reeds het ervaringsbewijs. Met het ervaringsbewijs worden beroepsgebonden competenties van mensen, waar dan ook verworven, zichtbaar gemaakt en gevalideerd via een door de overheid uitgereikt certificaat. Het ervaringsbewijs is een arbeidsmarktinstrument dat zowel gericht is op werknemers, zelfstandigen als werkzoekenden. Via voorliggend ontwerpdecreet voeren we ook een aantal wijzigingen door in de huidige regelgeving met betrekking tot de ervaringsbewijzen (titels van beroepsbekwaamheid). Op die manier zullen de ervaringsbewijzen structureel ingebed worden in de reguliere werking van VDAB. VDAB zal vanaf deze overdracht hier versterkt op inzetten en zal binnen het beleidsdomein Werk het beleid omtrent het erkennen van verworven competenties verder gericht uitbouwen.

2. Inhoud van het ontwerpdecreet

Het ontwerpdecreet bevat drie grote luiken: namelijk de hervorming van het betaald educatief verlof, het uitdoven van de maatregel sociale promotie en het doorvoeren van een aantal wijzigingen aan de regelgeving met betrekking tot de ervaringsbewijzen.

A) Hervorming betaald educatief verlof

Het voorliggend ontwerpdecreet hervormt het betaald educatief verlof naar het Vlaams opleidingsverlof. Het recht op het Vlaams Opleidingsverlof voor werknemers blijft behouden, maar er wordt een sterkere focus gelegd op het doel van de maatregel: met name het stimuleren van het volgen van een arbeidsmarktgerichte opleiding door het geven van tijd aan de werknemers.

De Vlaamse Overheid wil sterker werk maken van een beleid rond het ontwikkelen van (toekomstige) arbeidsmarktgerichte competenties. Een van de speerpunten waarmee ze dit wenst te realiseren is door de hervorming van de bestaande opleidingsincentives tot meer transparante en klantgerichte maatregelen. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het Regeerakkoord 2014-2019 van de Vlaamse Regering en aan het akkoord van de Vlaamse Regering en de sociale partners van 11 juli 2017 rond vorming en opleiding.

Het voorliggende ontwerpdecreet focust enkel op de hervorming van het betaald educatief verlof en de uitdoof van de vergoeding verlof sociale promotie.

De Vlaamse Overheid is sinds 1 juli 2014 bevoegd voor het betaald educatief verlof naar aanleiding van de zesde staatshervorming. Met het voorliggende ontwerpdecreet wordt het betaald educatief verlof hervormd naar het Vlaamse opleidingsverlof. Op die manier wil de Vlaamse Regering werknemers tijd geven om een arbeidsmarktgerichte opleiding te volgen via het opleidingsverlof met behoud van hun loon.

In het ontwerpdecreet leggen we de grote lijnen vast van deze hervormde maatregel:

1. Het ontwerpdecreet bepaalt dat enkel werknemers uit de private sector die werken in een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest in aanmerking komen. Een duidelijke definitie van de private sector en werknemer wordt opgenomen.
2. Het ontwerpdecreet bepaalt dat enkel nog arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen in aanmerking komen. Het ontwerpdecreet machtigt de Vlaamse regering om de specifieke voorwaarden op te leggen waaraan een opleiding dient te voldoen om

als arbeidsmarktgericht of loopbaangericht beschouwd te worden en dus het recht op Vlaams opleidingsverlof te openen. Het betreft zowel voorwaarden omtrent de minimale duur, de vorm, de kwaliteit van de dienstverlener als de inhoud van de opleiding. Alle arbeidsmarktgerichte opleidingen zullen ook aangemeld dienen te worden teneinde te komen tot één opleidingsdatabank met alle goedgekeurde opleidingen.

3. Het ontwerpdecreet bepaalt dat er naast de opleidingen vermeld in het decreet, twee instanties zijn die kunnen beslissen of een bepaalde opleiding in aanmerking komt voor het Vlaams opleidingsverlof: de Vlaamse Opleidingscommissie en de paritaire comités. Daarbij wordt ook een instantie opgericht met twee specifieke opdrachten: enerzijds kan een opleidingsverstrekker in beroep gaan tegen een beslissing van de twee goedkeuringsinstanties, anderzijds kan zij opleidingen intrekken die niet langer voldoen aan de diverse voorwaarden uit punt 2. Tot slot wordt jaarlijks via een evaluatierapport getoetst of de opleidingen nog steeds voldoen aan de diverse voorwaarden.
4. De federale herstellwet bepaalt dat elke werknemer een jaarlijks recht heeft op het Vlaams opleidingsverlof. De werknemer heeft hiervoor een bepaald contingent van uren opleidingsverlof ter beschikking dat hij gedurende een bepaalde periode kan inzetten volgens zijn noden en behoeftes. Deze periode start vanaf de eerste arbeidsmarktgerichte opleiding die de werknemer volgt. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd het aantal uren, de start- en einddatum van die periode waartussen deze uren dienen opgenomen te worden en de verdere modaliteiten omtrent de toekenning uit te werken.
5. Het ontwerpdecreet voorziet in een terugbetaling van de uren opleidingsverlof voor de werkgever. Een procedure zal hiervoor uitgewerkt worden en een forfait wordt vastgelegd.
6. Het ontwerpdecreet verfijnt de bepalingen inzake toezicht en handhaving en het bijhorende sanctioneringskader.

Deze zes belangrijke principes worden verder geduid:

3.1 Het toepassingsgebied van het Vlaams opleidingsverlof

Gezien de overdracht van de bevoegdheid betaald educatief verlof en het samenwerkingsprotocol dat werd afgesloten tussen de diverse Gewesten, wordt in het ontwerpdecreet vastgelegd dat enkel werknemers uit de private sector die werken in een onderneming gevestigd in het Vlaams Gewest in aanmerking komen. Een duidelijke definitie van de private sector wordt opgenomen door te verwijzen naar de CAO-wetgeving. Inhoudelijk wordt geen aanpassing gedaan aan de definitie van private sector. Werknemers uit de publieke sector blijven uitgesloten. Daarnaast komen zowel werknemers die voltijds tewerkgesteld zijn als werknemers met deeltijdse prestaties in aanmerking.

3.2 Arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen

Rekening houdend met de veranderende arbeidsmarkt en de noodzaak voor alle werkenden om zich bij te scholen of om te scholen, wordt in het ontwerpdecreet vastgelegd dat enkel (1) arbeidsmarktgerichte en (2) loopbaangerichte opleidingen in aanmerking komen.

(1) Drie grote types van opleidingen kunnen worden gezien als arbeidsmarktgericht indien zij voldoen aan de opgelegde voorwaarden en oriëntaties zoals bepaald in het VESOCakkoord en de bepalingen in dit ontwerpdecreet (zie verder):

- a) Opleidingen vermeld in het ontwerpdecreet. Concreet zijn dit de opleidingen van het Vlaamse volwassenenonderwijs, het Vlaams hoger onderwijs, de trajecten richting de centrale examencommissie, EVC-trajecten, de

ondernemerschapopleidingen van de Syntra vzw en de opleidingen van de representatieve werknemersorganisaties.

- b) Sectorale opleidingen goedgekeurd door het paritair comité
- c) Opleidingen goedgekeurd door een paritair samengestelde Vlaamse opleidingscommissie

Om als arbeidsmarktgerichte opleiding aanzien te worden, en om daarmee effectief het recht op het Vlaams opleidingsverlof te openen, dienen de opleidingen te voldoen aan bepaalde voorwaarden:

- De opleiding dient te voldoen aan een aantal voorwaarden. Hierbij worden zowel vormelijke (minimale duur van de opleiding, vorm van de opleiding (contacturen, stages, e-learning, ...)) als inhoudelijke vereisten bedoeld, als op kwaliteit op organisatieniveau. De inhoudelijke vereisten verwijzen naar de vier inhoudelijke oriëntaties uit het VESOC-akkoord. Deze oriëntaties zullen vertaald worden naar concrete beoordelingscriteria die in het uitvoeringsbesluit zullen worden vastgelegd. Daarnaast zullen ook criteria opgelegd worden om na te gaan of de opleidingsverstrekker ook op organisatieniveau kwaliteitsvol werkt.
- De opleiding wordt voor de goedkeuring aangemeld bij de bevoegde dienst van de Vlaamse Regering. Op die manier worden alle opleidingen die in aanmerking komen gebundeld bij 1 instantie, zoals gevraagd door het Rekenhof om de transparantie voor de burger en de werkgevers te verhogen, zodat zij weten welke opleidingen in aanmerking komen en welke niet en dit publiek ter beschikking kunnen stellen.

Opleidingen die voldoen aan de bovenstaande voorwaarden, worden nadien geregistreerd in de Vlaamse opleidingsdatabank. Enkel opleidingen die in deze opleidingsdatabank vermeld staan, komen in aanmerking voor het Vlaams opleidingsverlof.

(2) Conform het VESOC-akkoord van 11 juli 2017, kunnen naast arbeidsmarktgerichte opleidingen ook loopbaangerichte opleidingen het recht op Vlaams opleidingsverlof openen. Om als loopbaangericht aanzien te worden, dient het te gaan over opleidingen vermeld in het persoonlijk ontwikkelingsplan dat een loopbaanbegeleider opstelde na het volgen van loopbaanbegeleiding.

Deze opleidingen zijn gelinkt aan een concrete loopbaanvraag van de werknemer. De wetgeving omtrent loopbaanbegeleiding (artikel 4, § 2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding) bakent duidelijk af wat verstaan wordt onder loopbaanbegeleiding. Elke opleiding die dus relevant is in het kader van iemands loopbaan en vermeld staat in het persoonlijk ontwikkelingsplan, wordt dus ook gezien als arbeidsmarktgericht en als voldoende om het recht op het Vlaamse opleidingsverlof te openen. Wel dienen ook deze opleidingen te voldoen aan bepaalde bijkomende voorwaarden op vlak van vorm en kwaliteit op organisatieniveau.

3.3 Instanties die opleidingen kunnen goedkeuren voor registratie

Het ontwerpdecreet richt de Vlaamse Opleidingscommissie op. De Opleidingscommissie gaat na of de eerder vermelde voorwaarden vervuld zijn en of de opleiding dus geregistreerd kan worden in de opleidingsdatabank.

Vandaag bestond binnen het Departement Werk en Sociale Economie reeds de Vlaamse erkenningscommissie betaald educatief verlof die paritair was samengesteld. De samenstelling van deze commissie wijzigt niet, maar wel haar opdrachten. De voornaamste doelstellingen van deze Opleidingscommissie betreft het goedkeuren en intrekken van

arbeidsmarktgerichte opleidingen. Daarnaast volgt zij ook de budgettaire situatie op en kan zij advies geven aan de Vlaamse minister van Werk omtrent het opleidingsverlof.

Het Rekenhof vraagt in haar zevende en achtste aanbeveling om de Vlaams bevoegdheden van de instantie die toezicht houdt op het systeem van de erkenningen van opleidingen duidelijk te definiëren. Naar aanleiding van dit rapport van het Rekenhof werd beslist om een beroepsprocedure uit te werken tav beslissingen van de Vlaamse Opleidingscommissie en de paritaire comités. Daarnaast kan deze commissie ook opleidingen intrekken indien blijkt dat zij niet langer voldoen aan de eerder vermelde voorwaarden of indien de opleiding strijdig zou zijn met de openbare orde, veiligheid of volksgezondheid.

Aanvullend zal jaarlijks een evaluatierapport opgemaakt worden op basis van de input van de diverse goedkeuringsinstanties alsook van de onderwijs- en opleidingsverstrekkers wiens arbeidsmarktgerichte opleidingen in de wet vermeld staan. Dit evaluatierapport heeft twee doelstellingen: enerzijds wordt nagegaan of de diverse opleidingen blijven voldoen aan de voorwaarden vermeld in het decreet, waarbij ook nagegaan wordt hoe de diverse instanties deze toepassen. Daarnaast zal met het oog op beleidsevaluatie ook een bredere monitoring opgezet worden.

Dit jaarrapport zal overgemaakt worden aan de SERV en aan de Vlaamse Regering. Indien de opleidingen niet (langer) beantwoorden aan de vooropgestelde voorwaarden, zijn bijstellingen van de opleidingen of stopzetting van de goedkeuring mogelijk.

3.4 Uren opleidingsverlof

Het Vlaams opleidingsverlof is het jaarlijkse recht van een werknemer om, met behoud van zijn normaal loon dat op het gewone tijdstip moet worden uitbetaald, op het werk afwezig te zijn gedurende een aantal uren.

In de wetgeving wordt een contingent aan uren per werknemer vastgelegd voor een bepaalde periode. Een werknemer kan dus zelf beslissen hoe hij deze uren opleidingsverlof spreidt over deze periode. Dit echter steeds in overeenstemming met zijn werkgever in het kader van de collectieve planning zoals bepaald in artikel 113 van de herstellwet. Ook kan het aantal uur dat hij afwezig is tijdens zijn opleidingsverlof, nooit hoger zijn dan het aantal uur dat de opleiding bedraagt en de werkelijke aanwezigheid van de cursist in de opleiding (of het equivalent aan uren voor opleidingen waarbij geen aanwezigheid vereist is).

Het akkoord rond vorming en opleiding stelde duidelijk dat er gekozen wordt om meer vertrouwen te geven aan de burger in combinatie met een grotere verantwoordelijkheid voor het individu. De werknemer wordt geresponsabiliseerd om met zijn contingent bewust en verantwoordelijk om te gaan in functie van zijn loopbaan of de arbeidsmarktgerichte transitie die hij wenst te realiseren. Werknemers worden zo gestimuleerd om zelf meer verantwoordelijkheid op te nemen voor hun ontwikkeling en uitbouwen van hun loopbaan. Met dit principe wil de Vlaamse Overheid de zelfsturing en zelforganisatie van werknemers verhogen en de leercultuur in Vlaanderen versterken.

3.5 Terugvorderingsprocedure voor de werkgevers

De werkgevers kunnen de terugbetaling verkrijgen van de uren met betrekking tot het Vlaams opleidingsverlof. Gezien de ambities van de Vlaamse Regering inzake Radicaal Digitaal, zal deze procedure volledig gedigitaliseerd worden. Uit een grootschalige bevraging bij de werkgevers en sociale secretariaten die gebruik maken van BEV, bleek de

vraag tot vereenvoudig en digitalisering zeer groot. De Vlaamse Regering bepaalt de verdere procedure en termijnen in functie van de terugvordering van het loon door de werkgevers.

De terugbetaling blijft, zoals vandaag, beperkt tot een forfaitair bedrag per gevolgd opleidingsuur of per toegelaten uur in het kader van het equivalent voor opleidingen zonder contacturen.

3.6 Toezicht en handhaving

In voorliggend ontwerpdecreet wordt het sanctiekader aangepast, met het oog op uniformisering over de verschillende bevoegdheden binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Voor het federale betaald educatief verlof werd reeds de mogelijkheid voorzien een administratieve geldboete op te leggen, echter zonder strafrechtelijke beteugeling. Bij de zesde staatshervorming werd dit ongewijzigd overgenomen. Iemand die onjuiste inlichtingen verschaft met het oog op de toepassing van de regels over het educatief verlof, kan daarvoor beboet worden met een administratieve geldboete van 50 euro tot 500 euro.

Recent werden echter een aantal situaties vastgesteld die niet kunnen gevat worden door dit zeer algemeen geformuleerde inbreukartikel. Daarnaast hebben recente inspecties misbruik aan het licht gebracht dat zodanig zwaarwichtig is dat een zwaardere sanctie gerechtvaardigd is. De effectieve boete die kan worden opgelegd, is in vergelijking met de premies die in het kader van betaald educatief verlof worden uitgekeerd zeer laag. De opstart van het Vlaams opleidingsverlof als Vlaamse maatregel wordt daarom aangegrepen om de controle, de handhaving en de sanctionering volledig in lijn te brengen met de andere bevoegdheden. Daarvoor wordt verder gebouwd op het kader dat werd uitgetekend met de decreten van 10 december 2010 , 17 februari 2012 en 12 juli 2013 . De eerder algemeen geformuleerde bepaling uit de huidige regelgeving wordt daartoe opgeheven en een aantal nieuwe inbreuken, naar analogie met de overtredingen uit voorgenoemde regelgeving, worden toegevoegd.

Het toezicht zal gebeuren in overeenstemming met 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). In dit decreet wordt het kader bepaald binnen dewelke de sociaalrechtelijke inspecteurs van de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie hun inspectiebevoegdheden kunnen uitoefenen. Zij kunnen binnen het omschreven kader lokalen betreden, onderzoeken instellen, personen verhoren, documenten inzien en in beslag nemen, waarschuwingen geven en processen-verbaal opstellen.

Naast de diverse administratieve geldboetes wordt ook voorzien in een sanctie voor werknemers die onvoldoende nauwgezet hun opleiding volgen en daardoor meer uren opnemen dan wettelijk voorzien is.

B) Stopzetting sociale promotie

Een tweede luik van dit ontwerpdecreet betreft het uitdoven van de maatregel sociale promotie. In het kader van het akkoord rond vorming en opleiding werd met het oog op vereenvoudiging en het doelgerichter maken van de opleidingsincentives beslist om de vergoeding sociale promotie uit te doven.

De wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie voorziet dat vergoedingen voor sociale promotie kunnen toegekend worden. Deze maatregel geeft werknemers/zelfstandigen de kans om:

- 1) een dagcursus te volgen om hun intellectuele, morele en sociale vorming te vervolmaken; of
- 2) een volledige cyclus van het avond- of weekendonderwijs te beëindigen met het oog op de verhoging van hun beroepskwalificaties.

De vergoeding sociale promotie bedraagt 12 euro per dag. De totale vergoeding mag niet hoger zijn dan 120 euro per kalenderjaar, aangezien de werknemers recht hebben op maximum 10 afwezigheidsdagen voor het volgen van cursussen die hun intellectuele, morele en sociale vorming vervolmaken.

De maatregel sociale promotie wordt vandaag voor een beperkt aantal opleidingen en door een beperkt aantal deelnemers gebruikt. Concreet wordt slechts binnen één stelsel courant opleidingen aangevraagd, namelijk voor wat betreft sociale promotie voor werknemers uit de privésector voor het volgen van een dagcursus. Ook het voorziene budget is beperkt (125.000 euro per jaar) en wordt sinds jaren niet volledig benut.

In het kader van de hervorming van de opleidingsincentives en de vereenvoudiging van de diverse opleidingsincentives wordt deze maatregel dus stopgezet. De sociale partners en de Vlaamse Regering hebben dit samen beslist in het VESOC-akkoord rond Vorming en Opleiding.

Het voorliggend ontwerp van decreet van de Vlaamse regering zal de maatregel sociale promotie uitdoven en de modaliteiten omtrent deze uitdoving worden hierin geregeld waarbij vastgelegd wordt tot wanneer opleidingen nog ingediend en uitgevoerd kunnen worden en tot wanneer de terugvorderingen kunnen worden ingediend.

C) Wijzigingen regelgeving ervaringsbewijs

Via het ervaringsbewijs krijgen burgers de kans om via een assessment aan te tonen dat ze beschikken over de competenties om een bepaald beroep uit te oefenen. Het is dus naast het volgen van een opleiding een manier om competenties zichtbaar te maken en daarvoor een certificaat te krijgen. Het assessment wordt gebaseerd op een standaard die aangeeft welke competenties beoordeeld moeten worden voor het beroep in kwestie en wat de concrete en observeerbare gedragsindicatoren hiervoor zijn. Deze standaard wordt afgeleid uit een beroepscompetentieprofiel.

De bevoegdheid voor het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen en standaarden voor de ervaringsbewijzen ligt momenteel bij de SERV. De facto is het Competentieteam van de SERV, dat de expertise heeft om deze opdrachten uit te voeren, reeds overgedragen aan VDAB, door de beslissing van de Vlaamse Regering van 18 november 2016.

Met de wijzigingsbepalingen in dit ontwerpdecreet zorgen we ervoor dat deze bevoegdheid van de SERV ook juridisch overgedragen wordt naar VDAB, door een wijziging van het decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en het SERVdecreet. Hierdoor wordt het ook mogelijk dat de ervaringsbewijzen structureel ingebed worden binnen de reguliere werking van VDAB.

Aansluitend heffen we ook de bevoegdheden/opdrachten van de SERV m.b.t. het ontwikkelen van Competent, de databank met competenties voor beroepen, op. De ontwikkeling van Competent werd door de beslissing van de Vlaamse Regering van 18

november 2016 de facto eveneens reeds ingebed bij VDAB. Deze bevoegdheid/opdracht sluit aan bij de decretale taken van VDAB.

B. Advies raad van State en de SERV

1.1. Advies SERV

De SERV verleende op 3 april 2018 advies over het ontwerpdecreet.

De opmerkingen die zich toespitsen op het ontwerpdecreet worden hieronder besproken en werden in het ontwerpdecreet dan wel de memorie van toelichting opgenomen.

- Op voorstel van de sociale partners worden de definities van 'opleidingen' en 'arbeidsmarktgerichte opleidingen' in het ontwerpdecreet verfijnd (artikel 2 van het voorontwerp van decreet).
- De sociale partners zijn voorstander van een jaarlijks contingent en geven proactief input voor de invulling van het contingent aan uren en de periode voor de uitwerking in het uitvoeringsbesluit. Zoals bepaald in dit voorontwerp van decreet wordt per werknemer een maximum aantal uur Vlaams opleidingsverlof vastgelegd waar deze gedurende een bepaalde periode beroep op kan doen voor het volgen van een arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleiding. Deze periode start vanaf de eerste arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleiding die de werknemer volgt. Het aantal uren, de start- en einddatum van die periode waartussen deze uren kunnen worden opgenomen en de modaliteiten van toekenning, worden in het uitvoeringsbesluit bepaald.
- Ook de sociale partners zijn er voorstander van dat er voor deeltijdsen niet langer pro rata per opleidingsaanvraag wordt gewerkt, maar wel pro rata per werknemer. De vereiste van minimaal halftijdse tewerkstelling wordt opgenomen voor alle werknemers. Voor de deeltijdsen met een vast uurrooster wordt op vraag van de sociale partners het principe bestendigd dat enkel opleidingsverlof kan opgenomen worden voor contacturen die tijdens de werkuren plaatsvinden (artikel 3 van het voorontwerp van decreet).
- De mogelijkheid van recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP wordt aangehouden gezien dit zo is opgenomen in het tripartite VESOC akkoord van 11 juli 2017. Het onderscheid tussen arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen wordt in de lijn van de terminologie van het akkoord in het voorontwerp van decreet opgenomen.
- De sociale partners juichen de opleidingsdatabank toe omdat die duidelijkheid zal creëren. Verder menen zij dat de huidige erkenningscommissie het format is voor de Vlaamse opleidingscommissie. Dit belet niet dat de SERV zal blijven fungeren als strategisch adviesorgaan.
- Wat de collectieve planning betreft werden de bepalingen in de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen bestendigd.
- De bemerking van de sociale partners inzake de samenwerkingsakkoorden wordt gehonoreerd: voorliggende hervorming van de regelgeving vereist een nieuw samenwerkingsakkoord tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaamse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

1.2. Advies Raad van state

Na de tweede principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering op 4 mei 2018 werd het voorontwerp van decreet voor advies aan de Raad van State voorgelegd. De Raad van State verstrekke haar advies op 12 juni 2018. Het advies van de Raad van State formuleerde opmerkingen bij de artikelen 3, 5 en 29. Aan deze opmerkingen werd als volgt tegemoetgekomen:

Art. 3: In de tekst van het artikel wordt verduidelijkt dat enkel de werknemers die tewerkgesteld zijn in een in het Vlaamse Gewest gelegen vestigingsplaats onder dit decreet vallen. Vervolgens wordt de definitie van vestigingseenheid verplaatst naar de definities in artikel 2 (nieuw punt 9°).

Art. 5: Artikel 5 wordt ter verduidelijking aangevuld met de bepaling "samengesteld uit een gelijk aantal leden van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties."

Art. 29: De bepaling wordt verplaatst naar artikel 7 van het ontwerpdecreet, meer specifiek wordt deze bepaling als een derde paragraaf toegevoegd. Dit betreft een wetgevingstechnische wijziging, geen inhoudelijke. Dit heeft als gevolg dat de artikelen 29 t/m 31 worden hernoemd.

C. Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

Overeenkomstig de bijzonder wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980 is het betaald educatief verlof een gewestbevoegdheid (artikel 6, §1, IX, 10° BWHI). De maatregel sociale promotie is een gemeenschapsbevoegdheid zoals bepaald door artikel 4, 15° van de BWHI.

Artikel 2

Dit artikel definieert diverse begrippen en wordt toegevoegd in de herstellwet van 22 januari 1985.

Een eerste definitie betreft de definitie van opleiding. Deze definitie werd toegevoegd zodat duidelijk is dat niet alle vormen van opleiding en leren in aanmerking komen. Ten eerste is het noodzakelijk dat competenties aangeleerd worden die overdraagbaar zijn naar andere ondernemingen of werkgebieden. Specifieke bedrijfsopleidingen in functie van bv. het leren werken met een bepaalde bedrijfsspecifieke IT-toepassing of omtrent een bedrijfsspecifieke onthaalprocedure zijn dergelijk bedrijfsspecifieke opleidingen die vallen onder de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever en geen recht geven op Vlaams opleidingsverlof. Een tweede belangrijk element in deze definitie betreft de voorwaarde dat het leren plaats moet vinden binnen een georganiseerde en gestructureerde omgeving die ontworpen is als leeromgeving. Informeel leren of non-formeel leren valt bijgevolg niet onder deze definitie. Opleidingen on-the-job kunnen potentieel in aanmerking komen, indien deze opleiding effectief is vormgegeven als een formele opleiding. Een derde belangrijk aspect in deze definitie betreft de voorwaarde dat alle opleidingen dienen te leiden tot een certificaat. Werknemers die de opleiding finaliseren krijgen dit certificaat. Idealiter vermeldt dit certificaat ook de aangeleerde competenties doorheen de opleiding.

De tweede definitie die werd opgenomen is die van arbeidsmarktgerichte opleidingen. Het VESOC-akkoord tussen de Vlaamse regering en de sociale partners van 11 juli 2017 m.b.t. vorming en opleiding stelt duidelijk dat de arbeidsmarkt- en loopbaanfocus voorop staat. Twee motieven worden hierbij naar voor geschoven: het betreft ofwel opleidingen die een werknemer volgt in functie van het versterken van zijn of haar loopbaan ofwel om een arbeidsmarktgerichte transitie/heroriëntering te ondernemen. Het akkoord verduidelijkt daarnaast ook dat voor wat betreft de selectie van de opleidingen zoveel als mogelijk ingespeeld dient te worden op de uitdagingen van de arbeidsmarkt van vandaag en van de toekomst. Deze generieke definitie zal in het uitvoeringsbesluit verder verfijnd worden tot specifieke criteria om opleidingen te kunnen toetsen (zie ook verder de voorwaarden waaraan de opleiding bijkomend dient te voldoen).

Een derde definitie betreft de definitie van de loopbaangerichte opleiding. Het betreft specifiek de opleidingen die gevolgd worden in het kader van loopbaanbegeleiding en die vastgelegd zijn in een persoonlijk ontwikkelingsplan als vermeld in artikel 4, §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding.

Een vierde definitie betreft het Vlaams opleidingsverlof. In deze definitie wordt duidelijk gemaakt dat het betaald educatief verlof in Vlaanderen het Vlaams opleidingsverlof wordt genoemd. De artikels in de herstellwet die nog onder de federale bevoegdheid vallen, spreken over het betaald educatief verlof. Deze definitie heeft dus als doel de beide termen gelijk te schakelen, om duidelijk te stellen dat het over dezelfde maatregel gaat en dus dezelfde (federale) rechten blijven gelden voor de werknemers die Vlaams opleidingsverlof opnemen.

Tot slot worden ook enkele verklarende definities opgenomen zoals de SERV, de Opleidingscommissie, een certificaat, VESOC en vestigingseenheid.

Artikel 3

Dit artikel herformuleert het toepassingsgebied. Het Vlaams opleidingsverlof is van toepassing op alle werknemers in de private sector, tewerkgesteld in een in het Vlaamse gewest gelegen vestigingseenheid van hun werkgever. Deze principes werden afgesproken in een samenwerkingsprotocol van 2 april 2015 tussen de drie Gewesten.

Door de herformulering wordt het toepassingsgebied op een meer coherente manier gedefinieerd. De private sector wordt verduidelijkt door te verwijzen naar het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Op die manier kan eenvoudig nagegaan worden of een werknemer behoort tot de private sector of niet. Aan de inhoud van deze bepaling wordt echter niets gewijzigd.

Vervolgens bepaalt het ontwerpdecreet welke werknemers met welk tewerkstellingspercentage in aanmerking komen. Het huidige artikel 108 van de herstellwet stelt dat werknemers met een voltijds tewerkstelling, 4/5- tewerkstelling en deeltijdsen met een variabele werktijdregeling in aanmerking komen. Daarnaast stelt het Koninklijk besluit van 10 november 2001 dat ook de deeltijdsen met een vast uurrooster in aanmerking komen. Omwille van de coherentie en de rechtszekerheid wordt geopteerd om het volledige toepassingsgebied in de herstellwet te vermelden. Verder wordt er verduidelijkt dat de deeltijdse tewerkstelling voor zowel de vaste als de variabele uurroosters minstens halftijdse tewerkstelling betreft. Het principe van de samenvallende uren in het geval van een vast uurrooster blijft behouden.

De gelijkstelling van de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten tegen loon onder het gezag van een of meerdere personen werd ook reeds voorzien in de huidige herstelwet.

Wat de werkgevers betreft wordt verduidelijkt dat het om de werkgevers gaat met vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om speciale toepassingsregels vast te stellen voor bepaalde categorieën. Ze kan ook de doelgroep op termijn verruimen of inperken na advies van de SERV, zoals reeds voorzien was in de federale herstelwet. Aan deze bepaling werd inhoudelijk niets gewijzigd.

Artikel 4

Dit artikel wijzigt artikel 109 van de herstelwet en bepaalt welke opleidingen in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof. Vooreerst wordt gedefinieerd welke opleidingen als arbeidsmarktgericht of loopbaangericht gezien kunnen worden. Zij dienen te voldoen aan diverse voorwaarden zoals bepaald in het VESOC-akkoord en paragraaf 2 en 3 van dit artikel.

Dit artikel maakt een onderscheid naar drie types arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen, die moeten voldoen aan de opgelegde voorwaarden en oriëntaties zoals bepaald in het VESOC-akkoord en de bepalingen in dit ontwerpdecreet:

- a) Arbeidsmarktgericht: Bepaalde opleidingen worden via de wetgeving gedefinieerd als arbeidsmarktgericht indien ze voldoen aan de diverse voorwaarden.
- b) Arbeidsmarktgericht: Opleidingen die na een voorafgaandelijke beoordeling goedgekeurd worden als arbeidsmarktgericht. Dit kan via de Vlaamse Opleidingscommissie of via het paritair comité voor sectorale opleidingen.
- c) Loopbaangericht: Opleidingen uit iemands persoonlijk ontwikkelingsplan na het volgen van loopbaanbegeleiding.

Elke type wordt verder toegelicht:

- a) Arbeidsmarktgericht: Opleidingen die via de wetgeving gedefinieerd worden als arbeidsmarktgericht.

Er wordt ervoor geopteerd om in het ontwerpdecreet te focussen op een selectie van opleidingen. Indien deze opleidingen voldoen aan de voorwaarden bepaald in het VESOC-akkoord en in dit ontwerpdecreet, dan worden zij direct gedefinieerd als arbeidsmarktgericht. Het betreft hier een aantal opleidingen en trajecten die door de Vlaamse Gemeenschap worden georganiseerd, gesubsidieerd of erkend. Specifiek gaat het om alle opleidingen uit het Vlaamse volwassenenonderwijs, het Vlaamse hoger onderwijs, de trajecten richting de centrale examencommissie, de EVC-trajecten, de ondernemerschapopleidingen van de SYNTRA. Ook de opleidingen van de vakbonden die voldoen aan de eerder vermelde voorwaarden worden via deze bepaling gezien als arbeidsmarktgericht. De herstelwet was op dit vlak veel uitgebreider en keurde automatisch meer opleidingen goed. De Vlaamse Overheid beschikte echter niet over lijsten van de opleidingen uit bv. de andere Gewesten om concreet te kunnen opsommen over welke opleidingen dit gaat. Gezien het een expliciete aanbeveling is van het Rekenhof om een goed uitgebouwd databeheer te hebben en transparant aan de burger te kunnen meegeven welke opleidingen in aanmerking komen en welke niet, werd er dus voor geopteerd om deze lijst in dit ontwerpdecreet te beperken.

Dit neemt echter niet weg dat opleidingen die vroeger via de herstellwet automatisch in aanmerking kwamen, geen recht meer kunnen geven tot betaald educatief verlof. Opleidingsverstrekkers kunnen steeds een aanvraag indienen bij één van de twee goedkeuringsinstanties.

- b) Arbeidsmarktgericht: Opleidingen die na een voorafgaandelijke beoordeling goedgekeurd worden als arbeidsmarktgericht.

Bepaalde opleidingen worden eerst op de diverse voorwaarden uit het VEOSC-akkoord getoetst, waarna ze pas goedgekeurd kunnen worden. Dit kan via de Vlaamse Opleidingscommissie of via het paritair comité voor sectorale opleidingen. Hun taken worden in artikel 5 verder verduidelijkt.

- c) Loopbaangericht: Opleidingen uit iemands persoonlijk ontwikkelingsplan na het volgen van loopbaanbegeleiding.

Naast de opleidingen uit de opleidingsdatabank, kunnen ook opleidingen vermeld in het persoonlijk ontwikkelingsplan dat een werknemer opstelde na het volgen van loopbaanbegeleiding, in aanmerking komen. Deze opleidingen zijn gelinkt aan een concrete loopbaanvraag van de werknemer. Het Besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding bakent duidelijk af wat verstaan wordt onder loopbaanbegeleiding.

Elke opleiding die dus relevant is in het kader van iemands loopbaan en vermeld staat in het persoonlijk ontwikkelingsplan, wordt gezien als loopbaangericht.

In dit artikel worden vervolgens bepaald wanneer de opleidingen als arbeidsmarktgericht of loopbaangericht aanzien worden, en waarmee dus het recht op het Vlaams opleidingsverlof ook effectief geopend wordt.

De arbeidsmarktgerichte opleidingen dienen te voldoen aan voorwaarden die door de Vlaamse Regering worden geregeld maar waarvoor deze wijzigingsbepaling aan de herstellwet het kader bepaalt. De arbeidsmarktgerichte opleidingen dienen concreet te voldoen aan voorwaarden omtrent de minimale duur van de opleiding, de vorm van de opleiding (contacturen, stages, e-learning, ...), de inhoud (verwijzend naar de vier inhoudelijke oriëntaties uit het VESOC-akkoord die vertaald zullen worden naar beoordelingscriteria die in het uitvoeringsbesluit zullen worden vastgelegd en de kwaliteit van de opleidingsverstrekker. Dit laatste element verwijst naar de passage uit het VESOC-akkoord omtrent vorming en opleiding waarbij gesteld wordt dat sterker ingezet zal op het uitbouwen van een generiek kwaliteitsborgingssysteem. Een van de elementen hierin betreft de kwaliteit van de opleidingsverstrekkers op organisatieniveau. De opleiding dient tot slot ook aangemeld te worden bij de bevoegde dienst van de Vlaamse Regering. Op die manier worden alle opleidingen die in aanmerking komen gebundeld bij één instantie, zoals gevraagd door het Rekenhof. Dit bevordert de transparantie voor de burger en de werkgevers, zodat zij beter weten welke opleidingen in aanmerking komen en welke niet. De opleidingen in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan na het volgen van loopbaanbegeleiding dienen ook te voldoen aan aantal voorwaarden zoals de minimale duur, de vorm van de opleiding en de kwaliteit van de opleidingsverstrekkers op organisatieniveau.

Indien een opleiding voldoet aan bovenstaande voorwaarden kan ze geregistreerd worden in de Vlaamse opleidingsdatabank. Enkel opleidingen die in deze databank geregistreerd zijn of loopbaangerichte opleidingen, komen in aanmerking voor het Vlaams opleidingsverlof. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om enerzijds de verdere

voorwaarden, procedure voor registratie, goedkeuring, weigering, schorsing en intrekking van de registratie te bepalen en anderzijds om de inhoud, werking en beheer van de opleidingsdatabank te regelen.

Tot slot bepaalt dit artikel ook dat jaarlijks een evaluatierapport wordt opgesteld met het oog op beleidsevaluatie. In dit rapport zal nagegaan worden in hoeverre de doelstellingen zijn bereikt en zal voor alle arbeidsmarktgerichte opleidingen nagegaan worden of zij nog steeds voldoen aan de diverse voorwaarden zoals bepaald in dit artikel. Dit rapport wordt bezorgd aan de SERV en de Vlaamse Regering.

Artikel 5

Dit artikel bepaalt de oprichting en de opdrachten van de Vlaamse Opleidingscommissie. Deze commissie heeft als voornaamste opdrachten het goedkeuren van opleidingen, zodat deze kunnen geregistreerd worden in de opleidingsdatabank. De Vlaamse Regering bepaalt, na advies van de SERV, de organisatie, de samenstelling en de werking van deze Opleidingscommissie en benoemt de voorzitter en leden.

De tweede paragraaf van dit artikel verduidelijkt de opdracht van de paritaire comités om opleidingen te kunnen goedkeuren in functie van registratie in de Vlaamse opleidingsdatabank en specificeert dat dit steeds gemotiveerd moet worden. Deze bepaling komt tegemoet aan een aanbeveling van het Rekenhof dat elke instantie die beslist over de goedkeuring van een opleiding duidelijke criteria hiervoor gebruikt en zijn beslissing motiveert ten aanzien van de opleidingsverstrekker. Deze bepaling ten aanzien van de paritaire comités heeft echter geen impact op het arbeidsrecht of de regels inzake het sociaal overleg.

Artikel 6

Een artikel 110bis wordt toegevoegd waarbij een instantie wordt opgericht door de Vlaamse Regering met twee opdrachten. Enerzijds zal ze kunnen optreden als beroepsinstantie tegen beslissingen van de Vlaamse Opleidingscommissie en het paritair comité. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om de organisatie, samenstelling en werking van deze commissie en de procedure om een beroep aan te tekenen, vast te leggen. Anderzijds wordt deze commissie ook gemachtigd om opleidingen in te trekken in twee specifieke situaties. Indien uit de jaarlijkse evaluatie of naar aanleiding van een klacht blijkt dat bepaalde geregistreerde opleidingen niet langer voldoen aan de voorwaarden uit artikel 4 van dit ontwerpdecreet, dan kan deze instantie deze opleiding intrekken. Deze instantie kan ook de erkenning van een opleiding intrekken wanneer na advies van de bevoegde instanties blijkt dat een opleiding strijdig is met de openbare orde, veiligheid of volksgezondheid of de algemeen aanvaarde wetenschappelijke inzichten. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om de samenstelling en de werking van deze instantie te regelen evenals de beroepstermijn en -procedure uit te werken.

Artikel 7

Dit artikel bepaalt de aard en het doel van de maatregel. Met het Vlaams opleidingsverlof wenst de Vlaamse Regering het volgen van arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen te stimuleren. Via het Vlaams opleidingsverlof kan de werknemer van het werk afwezig zijn met behoud van zijn loon om opleiding te volgen of om te studeren of om examens af te leggen. Het blijft de bevoegdheid van de federale overheid om dit loon jaarlijks te beperken tot een bepaald plafond. De Vlaamse Regering bepaalt de modaliteiten voor de afwezigheid op het werk.

Per werknemer wordt een maximum aantal uur Vlaams opleidingsverlof vastgelegd waar deze gedurende een bepaalde periode beroep op kan doen voor het volgen van een arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleiding. Deze periode start vanaf de eerste opleiding die de werknemer volgt. De Vlaamse regering wordt gemachtigd om dit aantal uren, de start- en einddatum van die periode waartussen deze uren kunnen worden opgenomen en de modaliteiten van toekenning hieromtrent te bepalen. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om een verbod op te leggen aan werknemers om bepaalde maatregelen te cumuleren.

Artikel 8

Het Vlaams opleidingsverlof wordt toegekend op basis van de werkelijke aanwezigheid van de cursist in de opleiding of een toegekend aantal uren op basis van het equivalent bij opleidingen die geen aanwezigheid vereisen. Het is dus noodzakelijk dat werknemers nauwgezet hun opleidingen volgen. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om de normen inzake nauwgezetheid waaraan de werknemer moet voldoen te bepalen voor zowel opleidingen waar regelmatige deelname vereist als voor opleiding waar dit niet vereist is en de verdere procedure hieromtrent te bepalen. De diverse opleidingsverstrekkers zullen deze nauwgezetheid, net zoals in het kader van de huidige wetgeving, dienen te attesteren.

De Vlaamse Regering kan een sanctie opleggen aan de werknemer die de opleiding niet nauwgezet volgt en die daardoor meer uren opleidingsverlof opneemt dan wettelijk voorzien. In deze situatie wordt het maximum aantal uren Vlaams opleidingsverlof waarop die werknemer beroep kan doen, verminderd met 25% volgens de modaliteiten en de procedure door de Vlaamse Regering bepaald. Daar bovenop kan de Vlaamse Regering ook een administratieve geldboete opleggen aan werknemer die de opleiding niet nauwgezet volgt en meer uren opleidingsverlof opneemt dan voorzien (zie artikel 22 van dit ontwerpdecreet).

Specifiek voor opleidingen/trajecten waar geen regelmatige deelname vereist is (bv. afstandsonderwijs, EVC-procedures, examencommissie, ...) wordt ook voorzien dat de werknemer die deze opleiding niet nauwgezet volgt, maar geen extra uren opleidingsverlof opneemt dan wat wettelijk voorzien is, ook een sanctie kan krijgen waarbij zijn contingent verminderd wordt met 25%. De reden voor dit onderscheid is het feit dat de inspanning om deze opleidingen nauwgezet te volgen minder groot is dan bij die opleidingen waar wel een regelmatige deelname vereist is. Indien dus kan aangetoond worden dat de werknemer in dit type opleidingen niet nauwgezet zijn opleiding volgt, dan wordt zijn contingent verminderd met 25%, maar krijgt hij geen administratieve geldboete. Op die manier worden alle werknemers gestimuleerd om nauwgezet hun opleiding te volgen.

Artikel 9

Het recht op het betaald educatief verlof wordt beperkt voor werknemers die dezelfde opleiding of hetzelfde opleidingsjaar indien het een meerjarige opleiding betreft, meerdere jaren na elkaar wensen te volgen. Concreet bepaalt dit artikel dat een werknemer maximaal twee maal na elkaar dezelfde opleiding of hetzelfde opleidingsjaar kan volgen. Indien de cursist na twee jaar zijn certificaat niet behaalde, zal de opleiding niet langer via het Vlaams opleidingsverlof kunnen gevolgd worden, tenzij er telkens overmacht in het spel is. De Vlaamse Regering kan bepalen welke gevallen van overmacht in aanmerking komen en de verdere procedure hieromtrent.

Artikel 10

Diverse artikelen met betrekking tot de bijzondere bijdrages uit de herstellwet worden opgeheven. Het betreft hier artikels die zonder voorwerp zijn.

Artikel 11 – 12

Voorliggend inbreuken- en sanctiekader wordt opgebouwd naar analogie met de overtredingen uit het decreet van 12 juli 2013². In artikel 11 en 12 van voorliggend ontwerpdecreet werden de inbreuken die voor het Vlaams opleidingsverlof van toepassing kunnen zijn, overgenomen met bijhorende sanctie. Beide kaders zijn dus nagenoeg volledig op elkaar afgestemd.

De inbreuken worden ingedeeld in de 9 clusters van het decreet van 24 april 2015 houdende diverse bepalingen inzake de implementatie van de zesde staatshervorming in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. De clusters omvatten 4 strafrechtelijke niveaus en 5 niveaus van administratieve geldboeten.

Inbreuken	Strafrechtelijke sancties				Administratieve geldboeten				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Artikel 11									
Personen die onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd met het oog op de toepassing van de regels van het Vlaams opleidingsverlof.		x				x			
Artikel 12									
1° de personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd met het oog op de toepassing van de regels van het Vlaams opleidingsverlof;			x				x		
2° de personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze gehouden zijn te verstrekken, om de toepassing van de regels van het Vlaams opleidingsverlof ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;			x				x		

² Artikel 38 en 39 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling,

<p>3° de personen die wetens en willens de toepassing van de regels van het Vlaams opleidingsverlof ten onrechte 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 of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;</p>		x			x				
<p>4° de personen die, om de toepassing van de regels van het Vlaams opleidingsverlof ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:</p>		x			x				
<p>a) valsheid in geschrifte hebben gepleegd, hetzij door valse handtekeningen, hetzij door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen, hetzij door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen, hetzij door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;</p> <p>b) zich bediend hebben van een valse akte of een vals stuk, terwijl ze weten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals is;</p>									
<p>5° de personen die, om de toepassing van de regels van het Vlaams opleidingsverlof ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:</p> <p>a) bedrog hebben gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen door middel van 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;</p> <p>b) hebben gebruikgemaakt van die gegevens, terwijl ze weten dat de aldus verkregen gegevens vals zijn;</p>		x			x				
<p>6° de personen die, om de toepassing van de regels van het Vlaams opleidingsverlof ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, hebben gebruikgemaakt van valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen 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.</p>		x			x				

(1) strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro

- (2) strafrechtelijke geldboete van 125 tot 1250 euro en/of gevangenisstraf van 8 dagen tot een jaar
- (3) strafrechtelijke geldboete van 250 tot 2500 euro en/of gevangenisstraf van 6 maanden tot drie jaar
- (4) strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6000 euro en/of gevangenisstraf van 6 maanden tot drie jaar
- (5) administratieve geldboete van 50 tot 500 euro
- (6) administratieve geldboete van 100 tot 1000 euro
- (7) administratieve geldboete van 250 tot 2500 euro
- (8) administratieve geldboete van 500 tot 5000 euro
- (9) administratieve geldboete van 1800 tot 18000 euro

Voor de toepassing van artikel 11 is de nalatigheid of onoplettendheid voldoende. Artikel 12 daarentegen viseert oneigenlijk gebruik of zelfs fraude.

Voor bovenvermelde inbreuken, die werden begaan door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers, met een honderdvoud als maximum.

Artikel 13

Dit artikel bevat de strafbepaling in geval van herhaling.

Artikel 14

De werkgever wordt burgerrechtelijk aansprakelijk gesteld voor de betaling van de geldboeten die aan zijn aangestelden of lasthebbers worden opgelegd.

Artikel 15

De toekenning van subsidies veronderstelt dat de betrokkenen aan de 'toelaatbaarheids-' (d.w.z. gerechtigd zijn) en de 'betaalbaarheidsvoorwaarden' (d.w.z. aan de voorwaarden voor (uit)betaling) voldoen. Is dit niet het geval dan kan men geen aanspraak maken op de subsidies.

Indien bij het normaal dossierbeheer of bij een controle door de inspectie WSE wordt vastgesteld dat betrokkenen aan beide voorwaarden niet voldoen, of dat er sprake is van misbruiken of fouten, dan moeten de subsidies worden teruggevorderd.

De Vlaamse regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering van de onrechtmatig ontvangen subsidies, waarbij rekening gehouden wordt met de proportionaliteit van de inbreuk.

Artikel 16

Dit betreft een standaardbepaling die wordt voorzien bij opname van strafbepalingen in een decreet: sommige bepalingen van het algemeen strafrecht worden van toepassing verklaard.

In principe zijn de regels van het algemeen strafrecht niet van toepassing op de bijzondere strafrechtelijke bepalingen die door de gemeenschappen worden ontworpen, tenzij daarin uitdrukkelijk wordt voorzien. Zoals in het sociaal strafrecht algemeen gangbaar is, wordt uitdrukkelijk bepaald dat de regels van boek I van het Strafwetboek van toepassing blijven.

Gezien artikel 13 specifieke bepalingen met betrekking tot herhaling opneemt, wordt hoofdstuk V van het Strafwetboek (regels inzake herhaling) uitgesloten.

De regels inzake deelneming aan strafrechtelijke inbreuken (hoofdstuk VII van het Strafwetboek) en verzachtende omstandigheden (artikel 85 van het Strafwetboek) blijven wel van toepassing. Er wordt evenwel uitdrukkelijk voorzien dat de toepassing van verzachtende omstandigheden bij herhaling niet geldt.

Deze bepaling is analoog aan deze die zijn opgenomen in de Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling, sociale economie, en dienstencheques.

Artikel 17

Dit artikel bepaalt de verjaringstermijn voor rechtsvorderingen en legt deze vast op 5 jaar.

Artikel 18

De werkgevers kunnen jaarlijks een forfaitaire terugbetaling verkrijgen van de uren educatief verlof door het indienen van een schuldvordering. Dit artikel machtigt de Vlaamse Regering om de termijn en procedure te bepalen volgens de welke een werkgever een aanvraag dient in te dienen om terugbetaling te krijgen van de uren Vlaams opleidingsverlof van zijn werknemers.

Artikel 19

Het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004 regelt de bevoegdheden van de Vlaamse sociale inspectie. Ten gevolge van artikel 26 wordt de bevoegdheid voor sociale promotie ook uit dit decreet geschrapt.

Artikel 20

Dit artikel betreft de oplegging van administratieve geldboeten in de materie Vlaams opleidingsverlof. De overtredingen zijn analoog aan deze besproken in artikelen 11 en 12.

Artikel 21

Artikel 19 van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht bevat de strafbepaling in geval van herhaling. Dit dient te worden uitgebreid met artikel 13/7, zodat dit ook van toepassing is op inbreuken in de materie Vlaams opleidingsverlof.

Artikel 22

Samen met de invoering van nieuwe bepalingen voor administratieve sancties (zie artikel 21) worden de huidige sanctiebepalingen in artikel 22/1, 1° van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht gewijzigd.

De vervanging betreft de invoering van een bijkomende administratieve geldboete aan werknemers die meer opleidingsverlof hebben opgenomen dan die uren waarop ze recht hebben door het niet nauwgezet volgen van de opleiding volgens artikel 111 en 116 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de uitvoeringsbesluiten ervan. Het betreft een administratieve geldboete van niveau 1 zonder strafrechtelijke sanctie.

Artikel 23 en 25

De taken van de SERV inzake beroepscompetentieprofielen en standaarden voor het ervaringsbewijs (decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid art. 6, punt 3° en 4°, SERV-decreet art. 15bis, §3 en 4) en inzake

Competent, de databank met competenties voor beroepen (SERV-decreet art. 15bis, §1 en 2) werden door de beslissing van de Vlaamse Regering van 18 november 2016 feitelijk overgedragen aan VDAB. De genoemde decreetsartikelen werden in 2016 echter niet aangepast.

De artikelen 23 en 25 regelen dus, enerzijds, de (juridische) overdracht van de bevoegdheden/opdrachten m.b.t. de ontwikkeling van beroepscompetentieprofielen en standaarden in functie van het ervaringsbewijs. Dit gebeurt door de aanpassing van artikel 6 van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, waarbij VDAB deze opdracht overneemt van de SERV, en door het opheffen van art. 15bis, §3 en 4 van het SERV-decreet.

Met betrekking tot het ontwikkelen van Competent is het toepassingsgebied ruimer dan de context van het ervaringsbewijs. Gezien deze opdrachten reeds voorzien zijn in het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (verder VDAB-decreet), heft artikel 25 ook de paragrafen 1 en 2 van artikel 15bis van het SERV-decreet, anderzijds, op. Meer concreet sluiten de bevoegdheden/opdrachten m.b.t. Competent reeds aan bij de decretale taken van VDAB, nl. kennisverzameling en -verspreiding inzake de arbeidsmarkt, netwerkvorming en productontwikkeling en -innovatie inzake de dienstverlening aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers (art. 5, §1, g), i) en k) van het VDAB-decreet).

Artikel 24

Artikel 10 van het decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid bepaalt dat de bevoegde instanties een jaarlijkse subsidie krijgen van de Vlaamse Regering. Dit artikel wordt opgeheven omdat er geen kredieten meer voorzien worden. De ervaringsbewijzen zullen gefinancierd worden vanuit de dotatie die VDAB van de Vlaamse Regering krijgt.

Artikel 26

Dit artikel bepaalt dat aanvragen tot erkenning van nieuwe opleidingen in het kader van sociale promotie kunnen ingediend worden ten laatste op 31 december 2018.

Artikel 27

Werknemers die een goedgekeurde opleiding beëindigd hebben en waarvan het schuldvorderingsdossier voor de voorziene einddatum van de uitdoofperiode, namelijk 31 januari 2019, ingediend is, zullen nog in aanmerking komen voor de toekenning van een vergoeding sociale promotie.

Artikel 28

De wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie wordt opgeheven als gevolg van het opheffen van de maatregel sociale promotie.

Artikel 29

Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse Overheid op een coherente wijze overgangsmaatregelen zal voorzien opdat de overgang naar de nieuwe wetgeving voor de werknemers, werkgevers en opleidingsverstrekkers op een klantvriendelijke manier zal worden vormgegeven.

Artikel 30

Dit artikel bepaalt de datum van inwerkingtreding voor de artikels 26 tot en met 28 en machtigt de Vlaamse Regering om een datum te bepalen voor de andere artikels.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,
Philippe MUYTERS