

VOORONTWERP VAN DECREET OVER DE PREMIE KWALIFICEREND WERKPLEKLEREN VOOR ONDERNEMINGEN EN DE LEERLINGENPREMIE ALTERNERENDE OPLEIDING

Samenvatting

Dit voorontwerp van decreet beoogt de optimalisatie en vereenvoudiging van de incentives voor ondernemingen in het kader van werkplekleren binnen een kwalificerende opleiding. Er wordt een premie kwalificerend werkplekleren ingevoerd. Deze premie stimuleert ondernemingen om een kwalitatieve leerwerkplek aan te bieden in het kader van een kwalificerende opleiding met een intensieve werkplekcomponent.

Daarnaast wordt een leerlingenpremie alternerende opleiding ingevoerd. Deze premie moet leerlingen stimuleren om hun alternerende opleiding met een intensieve werkplekcomponent succesvol af te ronden.

In lijn met de beoogde vereenvoudiging heft dit voorontwerp van decreet ten slotte de bestaande incentives op in het kader van werkplekleren, meer bepaald de start- en stagebonus, de mentorkorting, en de doelgroepvermindering voor leerlingen alternerende opleiding en de doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het deeltijds beroepsopleiding.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

1.

De beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 kondigt aan dat de bestaande incentives om alternerend leren in ondernemingen te stimuleren (de mentorkorting, start- en stagebonus, ...) worden herbekeken. Dit in functie van het beter inzetten van deze middelen om de leercultuur te verhogen, met bijzondere aandacht voor KMO's. De ambitie is om ondernemingen te stimuleren om leerwerkplekken aan te bieden in het kader van opleidingstrajecten die toewerken naar een onderwijs- of beroepskwalificatie, zoals duaal leren en andere alternerende opleidingen.

2.

Vandaag ontvangen onderneming en lerende financiële ondersteuning in het kader van werkplekleren vanuit 5 verschillende maatregelen:

- De startbonus: een premie voor de leerling om deze te stimuleren om de alternerende opleiding volledig af te werken.
- De stagebonus: een premie voor de onderneming die wil stimuleren om een leerwerkplek aan te bieden in het kader van duaal leren en andere alternerende opleidingen;
- De doelgroepvermindering voor de mentor (mentorkorting): een vermindering op de werkgeversbijdragen voor de werknemer die als mentor wordt ingezet;
- De doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding: een vermindering op de werkgeversbijdragen op de loonkosten/leervergoeding voor de lerende in het kader van een alternerende opleiding, indien de jongere minstens 20 uur per week opgeleid wordt op de werkvloer;
- De doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs: een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de loonkosten voor de lerende in het kader van een opleiding binnen

het deeltijds beroepssecundair onderwijs indien de jongere minder dan 20 uur per week opgeleid wordt op de werkvloer.

De maatregelen gericht naar de onderneming hebben elk hun eigen toepassingsgebied, voorwaarden, beperkingen en wijze van aanvraag. Eén premie moet het aanbod aan incentives voor ondernemingen, die zich engageren als leerwerkplek in een kwalificerend opleidingstraject, vereenvoudigen.

Door het opnemen van een duidelijke kwaliteitsvoorwaarde bij het toekennen van de premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen, stimuleert deze incentive ondernemingen om hierin te investeren.

3.

De leerlingen in een alternerende opleiding kunnen vandaag aanspraak maken op een startbonus. Deze tegemoetkoming wil leerlingen stimuleren hun alternerende opleiding volledig af te werken. Deze startbonus is vandaag enkel voorbehouden voor leerlingen die de startbonus voor het eerst aanvragen alvorens ze de leeftijd van 18 jaar bereikt hebben. In adviezen van VLOR, SERV en Partnerschap Duaal Leren met betrekking tot deze thema's, wordt deze maatregel vaak als discriminerend bestempeld voor meerderjarige leerlingen.

De leerlingenpremie alternerende opleiding wordt niet afgebakend door een leeftijdsvoorwaarde. Zo kunnen alle alternerende leerlingen in aanmerking komen voor deze premie, ongeacht hun leeftijd bij aanvraag van de premie. De huidige startbonus wordt opgeheven.

B. Inhoud

Probleemstelling en omgevingsanalyse

Werkplekcomponent in Vlaamse opleidingstrajecten

In een aantal opleidingen is werkplekieren prominent aanwezig. De Vlaamse Regering zet vanaf 2019 extra in op werkplekieren in het kader van kwalificerende opleidingstrajecten, met de uitrol van duaal leren in het secundair onderwijs. Duaal leren is 'een opleidingstraject, waarbij het aanleren van competenties evenwichtig verdeeld is over een werkplek en een aanbieder duaal leren. Doel is het behalen van een onderwijskwalificatie of – als dat niet lukt – een beroepskwalificatie' (Codex secundair onderwijs art. 357/2). De Vlaamse overheid maakt vanaf september 2022 duaal leren ook in het volwassenenonderwijs mogelijk. Verder staat werkplekieren centraal binnen de overige alternerende opleidingen binnen het stelsel Leren en Werken. Deze opleidingen worden, overeenkomstig de mededeling aan de Vlaamse Regering op 18 december 2020, ingekanteld in duaal leren tegen schooljaar 2025-2026¹. Ook de opleiding HBO5 Verpleegkunde kent een intense component aanleren op de werkplek. Ten slotte is het mogelijk dat beroepskwalificerende opleidingstrajecten die buiten het onderwijsdomein worden ingericht, via een ruime werkplekcomponent worden aangeboden.

Werkplekieren als Europees speerpunt

Het stimuleren van ondernemingen om hun schouders te zetten onder opleidingstrajecten met een grote werkplekcomponent, ligt in de lijn met Europese ambities. De Europese Commissie nam de laatste jaren initiatieven om kwalitatieve *apprenticeships* te stimuleren. Zo werden concrete 'kwaliteitscriteria voor *apprenticeships*'² geïdentificeerd, waaronder het belang van mentoring op de

¹ Mededeling aan de Vlaamse regering, Betreft: Van leren en werken naar duaal leren en aanloopfase: een veilige haven voor elke leerling,

https://www.onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Mededeling_Vlaamse_Regering_18122020.pdf

² Europese Commissie (2018), Quality and effective apprenticeships: Council adopts European framework, Opgehaald van [Quality and effective apprenticeships: Council adopts European framework - Consilium \(europa.eu\)](https://www.consilium.europa.eu/en/press/communications/1818/)

leerwerkplek, duidelijke kwalificatiemogelijkheden én een aandeel werkpleklers dat minstens de helft van de totale opleidingstijd beslaat.

Meerwaarde van werkpleklers voor de lerende en voor de onderneming

Ook academisch onderzoek erkent de meerwaarde van leren op de werkplek in het kader van een kwalificerende opleiding voor de lerende (IDEA Consult, 2020)³. De werkplek biedt vaak een krachtige leeromgeving voor specifieke professionele vaardigheden en zogenaamde 'soft skills' (OECD, 2010)⁴. Deze aangeleerde vaardigheden sluiten aan bij de noden van werkgevers (Cedefop, 2016)⁵. Daarnaast worden zogenaamde 'soft skills' zoals probleemoplossend vermogen, conflictbeheersing en ondernemerschap effectiever aangeleerd op de werkplek dan in een klaslokaal of gesimuleerde werkomgevingen (OECD, 2010). De combinatie van werken aan jobspecifieke en algemene vaardigheden komt de inzetbaarheid van deze jongeren ten goede (Kuczera, 2017)⁶.

Voor ondernemingen biedt leren op de werkplek eveneens kansen. Zo biedt het potentieel voor duurzame rekrutering en zou het bijdragen aan de leercultuur in de onderneming zelf (SERV, 2017⁷; Lavrentieva et al., 2019⁸). Een reflectieve aanpak (OECD, 2010) door het stimuleren van de leerbereidheid bij andere werknemers (Asghar, Iftkhar en Akhtar, 2016⁹) worden gestimuleerd. Door het versterken van de mentorvaardigheden via opleiding, groeit de opleidingscapaciteit binnen ondernemingen. Mentoren op de werkvloer ontwikkelen hun vaardigheden als trainers én ontwikkelen nieuwe kennis doordat de lerenden nieuwe perspectieven en uitdagingen naar boven brengen (Europese commissie, 2013)¹⁰. Zo wordt de kwaliteit van de werkplek als krachtige leeromgeving versterkt.

Vlaamse incentives voor werkpleklers in onderzoek

Uit onderzoek blijkt dat de Vlaamse ondernemingen financiële prikkels als belangrijk en drempelverlagend ervaren om in alternerend en duaal leren te starten en zich te blijven engageren. De meerderheid¹¹ van de bevroagde ondernemingen stelt deze financiële ondersteuning nodig te hebben (HIVA, 2020)¹².

De bestaande financiële incentives zijn echter niet allemaal even gekend. Behalve de doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding, is telkens een minderheid van de bevroagde ondernemingen in datzelfde onderzoek bekend met de huidige maatregelen¹³. Verder ervaren een te groot aandeel van de bevroagde ondernemingen het aanvragen van de verschillende incentives bij duale en alternerende opleidingen als administratieve last¹⁴. Daarom wordt verhoogde transparantie over mogelijke incentives, eventueel in combinatie met automatische

³ De Coen, A., Goffin, K., Van Hoed, M., Mertens, K., Carpentier, M. & Desmedt, E. (2020). De kosten, baten en financiering van duaal leren. Brussel: IDEA Consult.

⁴ OECD (2010). Learning for jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training

⁵ Cedefop (2016). Governance and financing of apprenticeships. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 53. <http://dx.doi.org/10.2801/20105>

⁶ Kuczera, M. (2017). Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship, OECD Education Working Papers, No. 153, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/995fff01-en>

⁷ SERV. (2017). Uitrol Duaal Leren. Brussel.

⁸ Lavrentieva O., Rybalko L., Lakomova O. (2019) IMPLEMENTATION OF THE DUAL SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION: HISTORY, TRENDS, PERSPECTIVES. In 'The Actual Problems of the world today, Volume 2'. Londen: Sciense Publishing, pp 114-124.

⁹ Asghar W., Shah I.H. & Akhtar N. (2016). Cost-benefit paradigm of apprenticeship training reviewing some existing literature, International Journal of Training Research, 14:1, 76-83, DOI: 10.1080/14480220.2016.1152029

¹⁰ European Commission. (2013a). Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers. Policy handbook on Education and Training, published by the European Commission.

¹¹ 53,44% van de bevroagde ondernemingen geeft aan de financiële incentives te ervaren als belangrijk en drempelverlagend.

¹² Wouters, M., Cabus, S. & Juchtmans, G. (2020). Het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. Een procesevaluatie. Leuven: KU Leuven, HIVA.

¹³ De doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding is gekend bij 61,97% van de door HIVA bevroagde ondernemingen, 50,1% van de erkende bedrijven maakt er gebruik van. De stagebonus, gekend bij 35,16% van de bevroagde ondernemingen, wordt gebruikt door 23,8% van de erkende ondernemingen. De mentorkorting is gekend bij 34,16% van de ondernemingen gekend en wordt door 21,1% van de bevroagde ondernemingen gebruikt (HIVA, 2020).

¹⁴ 44% van de bevroagde ondernemingen ervaart de aanvraag van de verschillende incentives als administratieve last (HIVA, 2020).

toekenning van de financiële vergoedingen, aanbevolen (HIVA, 2020). Dit ontwerpdecreet komt aan deze vraag tegemoet.

Internationaal vergelijkend onderzoek¹⁵ versterkt de argumentatie voor een eenduidige premie die zorgt voor transparantie en duidelijke voorwaarden. Zo kan er binnen de onderneming meer aandacht gaan naar het creëren van kwaliteitsvolle duale werkplekken.

Verder bouwen op de huidige incentives

De huidige mentorkorting is niet toegankelijk voor eenmansbedrijven (De Witte en Verhaest, 2019).¹⁶ KMO's zonder personeel kunnen hier geen gebruik van maken, aangezien deze geen RSZ-bijdragen betalen waarop de vermindering van toepassing is. Deze nieuwe premie maakt hier een einde aan: er wordt gekozen voor een incentive waar eenmanszaken eveneens aanspraak op kunnen maken.

De huidige start- en stagebonus ondersteunen respectievelijk leerling en onderneming in het kader van een alternerende opleiding. De toekenning van deze bonus is gebonden aan de leeftijd van de leerling op het moment van de eerste aanvraag. Enkel wanneer op dat moment leerlingen minderjarig zijn, kunnen leerling en onderneming aanspraak maken op de bonus, en dit gedurende 3 schooljaren. Hierdoor vallen zowel leerlingen als ondernemingen uit de boot. Van het aantal unieke leerlingen met een lopende overeenkomst tot uitvoering van een alternerende opleiding in het schooljaar 2020-2021 is 67,5% van de leerlingen meerderjarig bij de start van het schooljaar¹⁷. Deze voorwaarde gaat voorbij aan de vaststelling dat de lerenden in deze opleidingen niet beperkt zijn tot generatiestudenten, maar ook meerderjarigen via een kwalificerend opleidingstraject toewerken naar een sterke plaats op de arbeidsmarkt. Ook de mentorkorting werkt via een leeftijdsvoorwaarde voor de lerende. De toepassing van deze maatregel is beperkt tot ondernemingen met mentoren die min-26-jarigen begeleiden.

In het kader van de premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen én de leerlingenpremie alternerende opleidingen wordt de leeftijd van de lerende niet meegenomen als voorwaarde voor het ontvangen van de premie. Deze lijn werd reeds uitgezet in de logica van de verruimde stagebonus in het kader van het relanceplan 'Alle Hens aan Dek', waarbij ook ondernemingen die niet in aanmerking komen voor de stagebonus omwille van de leeftijd van de jongere bij aanvraag, wel aanspraak konden maken op de verruimde stagebonus.

Beleidsmaatregelen en doelstelling

Dit ontwerpdecreet beoogt het invoeren van een premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen, een leerlingenpremie alternerende opleiding én het opheffen van bestaande maatregelen, namelijk de start- en stagebonus, de mentorkorting, en de doelgroepvermindering voor leerlingen alternerende opleiding en de doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het deeltijds beroepsonderwijs.

Het voorontwerp van decreet beoogt enerzijds het invoeren van **een premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen**. Eén duidelijke premie beloont ondernemingen voor hun engagement als leerwerkplek, stimuleert ondernemingen tot het zorgen voor kwalitatieve begeleiding van de lerende op de

¹⁵ Carpentier, M., & Nunez, L. (2020). Financiering van duaal leren in internationaal perspectief met Nederland, Oostenrijk en Baskenland (Spanje) als landencases. Opgehaald via: Financiering van duaal leren in internationaal perspectief met Nederland, Oostenrijk en Baskenland (Spanje) als landencases | ODIN kennisplatform (vlaanderen.be).

¹⁶ De Witte, K., & Verhaest, D. (2019). Duaal leren: uitdagingen en aanbevelingen voor de volgende Vlaamse Regering. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29(1), 72-78. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

¹⁷ De leerlingen geboren in 2003 of later worden in deze analyse meegenomen als minderjarig bij de start van het schooljaar.

werkplek, en zet ondernemingen aan om mee te werken aan kwalificerende opleidingen.

De scope van deze maatregel wordt geduid. In het kader van welke opleidingen kan een onderneming van deze premie gebruik maken? Een aantal voorwaarden bij de opleidingen worden opgesomd (artikel 3):

- De opleiding combineert een component opleiding bij een opleidingsverstrekker en opleiding op de werkplek tot uitvoering van één enkel opleidingsplan, en leidt tot een erkende onderwijs- en/of beroepskwalificatie.
- De opleiding leidt ten hoogste toe tot een kwalificatie van niveau 4 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur.
- De opleiding gaat minstens voor de helft van de totale opleidingstijd door op een werkplek.

De focus ligt op kwalificerende opleidingstrajecten, waarbij minstens 50% van de totale opleidingstijd ingevuld is met een werkplekcomponent. Deze premie moet ondernemingen dan ook stimuleren om zich te engageren als leerwerkplek binnen kwalificerende opleidingen.

De aanwezigheid van de lerende op de werkvloer, vraagt aan de onderneming een investering in de vorm van kwalitatieve begeleiding van de lerende door een mentor op de werkplek. Daarnaast stemmen mentor en opleidingsverstrekkers in voorkomend geval af wat geleerd wordt op de werkvloer en in het opleidingscentrum, en wordt de mentor betrokken bij de evaluatie van de lerende.

De premie richt zich op leerwerkplekken voor lerenden in een opleiding tot VKS-niveau 4. De focus wordt gelegd op het terugdringen van de laaggeschooldheid of het behalen van een diploma secundair onderwijs via de methodiek van intensief werkplekleren. Een uitzondering zal gemaakt worden (bij besluit) voor de HBO5-opleiding verpleegkunde die uitgevoerd wordt door opleidingsinstellingen van het secundair onderwijs.

De Vlaamse Regering bepaalt bij besluit welke opleidingen aan deze voorwaarden voldoen, en kan uitzonderingen op de voorwaarden formuleren. Hier voorziet het uitvoeringsbesluit de alternerende opleidingen, waaronder duaal leren, in het secundair onderwijs, duale opleidingen in het volwassenenonderwijs en beroepskwalificerende trajecten die voldoen aan de voorwaarden, zouden worden meegenomen. Een uitzondering zal gemaakt worden voor de HBO5-opleiding verpleegkunde die uitgevoerd wordt door opleidingsinstellingen van het secundair onderwijs.

Verder worden er ook een aantal voorwaarden met betrekking tot de onderneming vastgelegd (artikel 4):

- De vestiging van de onderneming, waar de werkplekcomponent wordt uitgevoerd, ligt in het Vlaams Gewest,
- De onderneming heeft een overeenkomst met de lerende, in het kader van de kwalificerende opleiding die beantwoordt aan de voorwaarden in artikel 3 van ditzelfde ontwerpdecreet.
- De lerende is gedurende minstens 4 maanden in een schooljaar op de werkplek, zoals blijkt uit de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.
- De onderneming duidt een mentor aan die de lerende op de werkplek opleidt en begeleidt. Deze mentor heeft een mentoropleiding gevolgd.
- De onderneming kan de premie voor deze individuele lerende maximaal driemaal ontvangen¹⁸.

¹⁸ Hierbij worden eerdere ontvangen stagebonussen eveneens in rekening genomen.

Aangezien het een maatregel betreft die gestoeld is op gewestbevoegdheid, worden hier de ondernemingen beoogd met een vestiging gelegen in het Vlaams Gewest.

De premie kwalificerend werkplekklaren stimuleert de kwaliteit van de leerwerkplek: de begeleiding van de lerende op de werkvloer dient te gebeuren door een mentor die een mentoropleiding heeft gevolgd. De mentoropleiding is een concreet en laagdrempelig initiatief dat bij kan dragen aan de coachende kwaliteiten van de mentor op de werkplek.

De premie kwalificerend werkplekklaren wordt eenmaal per schooljaar toegekend per lerende. De Vlaamse regering bepaalt de aanvraagprocedure, de toekenning en de hoogte van de premie (artikel 5).

Deze premie kwalificerend werkplekklaren vereenvoudigt en verduidelijkt het huidig aanbod aan incentives voor de onderneming en is gelijkwaardig toegankelijk voor KMO's zonder personeel. De operationele uitwerking wil tegemoet komen aan de gewenste administratieve en procedurele vereenvoudiging. Een maatregel in eigen beheer is makkelijker efficiënt te monitoren. De Vlaamse overheid zal een duidelijk zicht hebben op de ondernemingen, de vestigingen, de betrokken lerenden en opleidingstrajecten.

Anderzijds biedt dit ontwerpdecreet een rechtsgrond voor de **leerlingenpremie alternerende opleiding** (verder 'leerlingenpremie'). Deze leerlingenpremie wil leerlingen in alternerende opleidingen stimuleren hun jaar succesvol te beëindigen, en belooft de leerlingen voor hun engagement.

Verder worden er ook een aantal voorwaarden met betrekking tot de leerling vastgelegd (in artikel 6):

- De leerling heeft zijn hoofdverblijfplaats in het Vlaams Gewest;
- De leerling is gedurende minstens 4 maanden in een schooljaar op de werkplek, zoals blijkt uit de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.
- De leerling heeft een overeenkomst met de onderneming in het kader van een alternerende opleiding, zoals vermeld in artikel 3 van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, zijnde een overeenkomst alternerende opleiding of een stageovereenkomst alternerende opleiding, en in uitzonderlijke gevallen een deeltijdse arbeidsovereenkomst in het kader van een alternerende opleiding.
- De leerling beëindigt het schooljaar met studievoortgang;
- De leerling kan deze premie maximaal driemaal ontvangen.

De leerlingenpremie wordt éénmaal per schooljaar uitgekeerd. De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure, toekenning en de hoogte van de leerlingenpremie.

In artikels 8 tot en met 10 worden de bepalingen over de gegevensverwerking bij de toekenning en monitoring en rapportering op beide premies vastgelegd.

Artikel 11 tot 22 bepaalt de wijze van toezicht en mogelijke sancties die van toepassing zijn bij deze maatregel.

De slotbepalingen in artikel 23 tot 26 concretiseren welke bestaande maatregelen worden opgeheven door dit ontwerpdecreet. Het betreft:

- De doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding (art. 346, §3, van de programmawet (I) van 24 december 2002);
- De doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs (art. 346, §3, van de programmawet (I) van 24 december 2002);

- De doelgroepvermindering voor de mentor (mentorkorting) (art. 347bis van de programmawet (I) van 24 december 2002);
- De startbonus (art. 58 en 59 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact);
- De stagebonus (art. 58 en 59 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact).

Impactanalyse

Het kind- en jongereneffectrapport (JoKER) werd opgenomen in deze memorie en voorgelegd aan het Departement Cultuur, Jeugd en Media. De voorgestelde maatregelen hebben enerzijds een onrechtstreekse impact (via de premie gericht op ondernemingen die zich engageren als leerwerkplek) en anderzijds rechtstreekse impact (via de premie gericht op leerlingen alternerende opleidingen) op de doelgroep van -25 jarigen. Bij het uitzetten van verschillende beleidsopties, variëren we daarom enkel met de leerlingenpremie.

- **Nuloptie:**
 - het invoeren van de premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen
 - het opheffen van de bestaande incentives voor ondernemingen in het kader van werkplekieren
 - het behouden van de huidige startbonus ter ondersteuning van de leerling
- **Optie 2:**
 - het invoeren van de premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen
 - het opheffen van de bestaande incentives voor ondernemingen in het kader van werkplekieren
 - het opheffen van de huidige startbonus ter ondersteuning van de leerling
- **Optie 3:**
 - het invoeren van de premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen
 - het opheffen van de bestaande incentives voor ondernemingen in het kader van werkplekieren
 - het invoeren van de leerlingenpremie

Analyse van de effecten: Premie voor de onderneming

Er wordt in de drie opgenomen opties een **premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen** ingevoerd. Deze premie stimuleert ondernemingen om een kwalitatieve leerwerkplek (met name onder begeleiding van een opgeleide mentor die het leertraject op de werkplek opvolgt) aan te bieden. Deze premie moet het voor ondernemingen aantrekkelijker maken om zich te engageren als leerwerkplek in het kader van een kwalificerende opleiding.

Effect op de situatie van de jongere:

De groei van een kwalitatief aanbod aan ondernemingen wordt gestimuleerd wat het vinden van een leerwerkplek voor de leerlingen/lerenden die opteren voor een kwalificerende opleiding met een groot aandeel werkplekieren ten goede komt. De maatregel legt specifieke nadruk op kwalitatieve begeleiding van de lerende op de werkvloer.

De opleidingen waarbinnen het werkplekieren gekaderd dient te zijn, wil de betrokken onderneming aanspraak maken op de premie kwalificerend werkplekieren, worden verder in een uitvoeringsbesluit geconcretiseerd. Deze opleidingen zijn toegankelijk voor de groep van -25 jarigen. Hierbij worden volgende opleidingen voorzien:

- Alternierende opleidingen (met een overeenkomst zoals opgenomen in het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternierende opleidingen (10/06/2016) hebben louter leerlingen van de doelgroep -25 jarigen.
- Duaal leren in het volwassenenonderwijs: de opstart wordt voorzien voor 1/09/2022. In het volwassenenonderwijs kunnen cursisten zich vanaf 16 jaar inschrijven¹⁹.
- HBO5-verpleegkunde: In deze opleiding kunnen leerlingen zich inschrijven wanneer ze 18 jaar of ouder zijn²⁰.
- Beroepskwalificerende trajecten (BKT) die voldoen aan de voorwaarden met betrekking tot werkplekleren, zoals opgenomen in het voorliggende ontwerpdecreet: de leeftijd van de cursist wordt niet vastgelegd binnen de regelgeving met betrekking tot het beroepskwalificerende trajecten²¹.

De leeftijd van de lerende: Bij de huidige maatregelen, die met dit voorontwerp van decreet worden opgeheven, geldt een leeftijdsvoorwaarde voor de lerende bij aanvraag van de premie/ maatregel. Zo kan een onderneming enkel aanspraak maken op een **stagebonus** indien de leerling bij een eerste aanvraag minderjarig is.

- Van het aantal unieke leerlingen met een lopende overeenkomst tot uitvoering van een alternierende opleiding²² in het schooljaar 2020-2021 is 67,5% van de leerlingen meerderjarig bij de start van het schooljaar²³.
- In schooljaar 2020-2021 werden van de 2053 aanvragen voor de startbonus 362 aanvragen geweigerd. In 48,7% van de gevallen was dit omwille van het niet voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde voor deze stagebonus.²⁴
- Het voorliggend ontwerpdecreet stelt dat ondernemingen aanspraak maken op de premie kwalificerend werkplekleren, ongeacht de leeftijd van de lerende. De maatregel stimuleert zo een toename van het aanbod van leerwerkplekken, ook voor meerderjarige lerenden.

Beleidsopties met betrekking tot de leerlingenpremie

- A. **Nuloptie:** het behouden van de huidige startbonus ter ondersteuning van de leerling.

In het kader van de **huidige startbonus** kan een leerling enkel aanspraak maken op de premie indien de leerling bij een eerste aanvraag minderjarig is.

De startbonus is enkel van toepassing voor leerlingen alternierende opleidingen (dual leren en stelsel leren en werken) met een overeenkomst tot uitvoering van een alternierende opleiding. Deze opleidingen beperken zich tot de leeftijdscategorie van -25 jarigen. Zoals hierboven aangegeven is in 2020-2021 67,5% van de leerlingen met een overeenkomst tot uitvoering van een alternierende opleiding meerderjarig bij de start van het schooljaar en komt bijgevolg niet in aanmerking, tenzij er een eerdere aanvraag (van start- of stagebonus) voor 18 jaar is gebeurd.

- In schooljaar 2020-2021 werden van de 2053 aanvragen voor de startbonus 362 aanvragen geweigerd. In 48,7% van de gevallen was dit omwille van het niet voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde voor deze stagebonus.²⁵

¹⁹ [omzending VWO/2011/02 van 15/06/2011 \(vlaanderen.be\)](#)

²⁰ [Hoger beroepsonderwijs Verpleegkunde - studenten \(vlaanderen.be\)](#)

²¹ [Beroepskwalificerende trajecten - Wetgeving | Vlaanderen.be](#)

²² Met een overeenkomst zoals opgenomen in het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternierende opleidingen (10/06/2016).

²³ De leerlingen geboren in 2003 of later worden in deze analyse meegenomen als minderjarig bij de start van het schooljaar.

²⁴ Aanvullend zullen de voorwaarden in vele gevallen gekend zijn, en zal men geen aanvraag indienen ingeval de lerende meerderjarig is bij de start van het betreffende schooljaar.

²⁵ Aanvullend zullen de voorwaarden in vele gevallen gekend zijn, en zal men geen aanvraag indienen ingeval de lerende meerderjarig is bij de start van het betreffende schooljaar.

- Afhankelijk van de opleiding én de overeenkomst die hiermee gepaard gaat, ontvangen leerlingen een leervergoeding of niet, uitgekeerd door de onderneming²⁶.

B. **Optie 2:** het opheffen van de huidige startbonus ter ondersteuning van de leerling.

In dit scenario wordt er vanuit de Vlaamse overheid geen incentive voorzien gericht op de leerling alternerende opleiding.

Afhankelijk van de opleiding én de overeenkomst die hiermee gepaard gaat, ontvangen leerlingen een leervergoeding of niet, uitgekeerd door de onderneming²⁵.

C. **Optie 3:** het invoeren van de leerlingenpremie (gekozen optie).

De leerlingenpremie is enkel van toepassing voor leerlingen alternerende opleidingen (duaal leren en stelsel leren en werken) met een overeenkomst tot uitvoering van een alternerende opleiding. Deze opleidingen beperken zich tot de leeftijdscategorie van -25 jarigen.

Afhankelijk van de opleiding én de overeenkomst die hiermee gepaard gaat, ontvangen leerlingen een leervergoeding of niet, uitgekeerd door de onderneming²⁵.

Effect op de situatie van de jongere: Voor de leerlingen in een alternerende opleiding met een intensieve werkplekcomponent zorgt de leerlingenpremie voor een stimulans om hun opleiding tot een goed einde te brengen. Met de premie voor leerlingen, wordt gemikt op een engagement van minimaal 4 maanden op de werkplek, en wordt ook het positief afsluiten van het betreffende schooljaar meegenomen als voorwaarde. Hierbij wordt, in tegenstelling tot de huidige maatregel voor deze doelgroep (startbonus), de leeftijd van de leerling bij de eerste aanvraag van deze premie niet mee genomen als voorwaarde. Dit impliceert dat leeftijd geen drempel meer vormt en alle leerlingen met een intensieve werkplekcomponent aanspraak kunnen maken op deze leerlingenpremie. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan geopperde bezorgdheden vanuit een aantal adviesraden.

Vergelijking van de opties

Dit ontwerpdecreet ligt in de lijn van optie 3, waarbij naast het invoeren van een premie voor ondernemingen, een leerlingenpremie alternerende opleiding wordt ingevoerd en een aantal huidige incentives in het kader van kwalificerend werkplekleren opgeheven worden.

Wanneer we uitgaan van de doelstelling van de leerlingenpremie, namelijk het stimuleren van leerlingen om zich te engageren gedurende minstens vier maanden werkplekleren in het kader van hun overeenkomst, en het beëindigen van het schooljaar met studievoortgang, spoort dit niet met een afbakening van deze groep op vlak van leeftijd. Deze stimulans is immers evenzeer nodig voor oudere leerlingen met schoolse vertraging. Verder werd naar aanleiding van de huidige afbakening reeds opgeworpen dat dit een discriminerende maatregel zou zijn. Dit ontwerpdecreet zorgt ervoor dat alle leerlingen met een overeenkomst tot uitvoering van een alternerende opleiding aanspraak kunnen maken op deze premie.

²⁶ De leervergoeding in de OAO ligt tussen de 471,50 euro en de 560,90 euro, stijgt met de studievoortgang, en wordt maandelijks uitbetaald. In het kader van de opleidingen duaal leren en alternerend leren, ontving de overgrote meerderheid van de unieke leerlingen in schooljaar 2020-2021 een leervergoeding in het kader van een overeenkomst alternerende opleiding (OAO) (5304 leerlingen, of 92% van totaal), 318 leerlingen, of 5% ontvingen een salaris in het kader van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (al dan niet ondersteund door sociale maribel), en 137, of 2% van de leerlingen hadden een onbetaalde stageovereenkomst.

Implementatie

Inwerkingtreding en uitvoering

Het voorliggende voorontwerp van decreet treedt in werking op 1 september 2023. Op dat moment worden de volgende maatregelen stopgezet, de stagebonus, de doelgroepvermindering voor de mentor (mentorkorting), de doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding en de doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs.

In 2022 en 2023 worden binnen het Departement Werk en Sociale Economie de nodige voorbereidingen getroffen om het toekenningsproces optimaal te laten verlopen (machtigingen aanvragen, business analyse digitalisering proces, functionele analyses voor de opbouw van de applicatie) en wordt de procedure op punt gesteld. Dit proces wordt vormgegeven vanuit het principe 'klant centraal', waarbij reeds geregistreerde data bij andere diensten optimaal gebruikt wordt. Zo maakt deze maatregel in het kader van duaal leren en alternerend leren in het secundair onderwijs gebruik van de gegevens die ontvangen worden via de te registreren overeenkomsten²⁷, of die binnen het beleidsdomein Onderwijs gekend zijn.

Bij de implementatie gebeurt de communicatie:

- naar de ondernemingen via het Vlaams Partnerschap Duaal leren, de sectorale partnerschappen en het Departement Werk en Sociale Economie.
- Naar opleidingsverstrekkers en onderwijskoepels en -partners
- Naar de leden van het partnerschap Levenslang Leren.

Toezicht en handhaving

De voorwaarden die verbonden zijn aan de toekenning van deze premie, zowel deze verbonden aan de opleiding, de mentor als aan de onderneming, worden doorheen de toekenningsprocedure gecontroleerd. De Vlaamse Sociale Inspectie zal bevoegd zijn voor het toezicht op en de handhaving van dit nieuw ontworpen decreet en bijhorende uitvoeringsbesluiten. Naar analogie met andere bestaande premiereregelingen worden straffen voorzien voor bepaalde inbreuken.

Monitoring en evaluatie

Het gebruik van deze incentive wordt nauw gemonitord. Jaarlijks wordt er een interne monitoring gemaakt, waarbij het gebruik van beide premies in kaart zal worden gebracht.

C. Totstandkomingsprocedure

Er gingen een aantal stappen vooraf aan de uitwerking van dit voorontwerp van decreet. Allereerst werd er een interne monitoringsoefening uitgevoerd in 2020, en dit op basis van de bestaande incentives in het kader van alternerend leren, en het gebruik ervan. Hieruit werden lessen getrokken die mee richting gaven aan dit voorontwerp van decreet. In de loop van 2021 en 2022 werden de contouren uitgeklaard.

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Het voorontwerp van decreet valt onder de bevoegdheid van het Vlaams Gewest.

II. Toelichting bij de artikelen

²⁷ Overeenkomsten dienen in het kader van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen geregistreerd te worden bij het Departement WSE.

Artikel 1. Dit voorontwerp van decreet kadert in de bevoegdheid die de gewesten hebben op grond van artikel IX, 7°, d), van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (de toekenning van premies aan de werkgevers en de leerlingen in het kader van stelsels van alternerend leren).

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 2. Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Hoofdstuk 2 Premie voor de onderneming

Artikel 3. Dit artikel verduidelijkt de voorwaarden voor de opleidingen waarbinnen men aanspraak kan maken op de premie kwalificerend werkplekleren voor de onderneming.

De premie wordt enkel toegekend in het kader van een opleiding waarbinnen opleiding bij een opleidingsverstrekker en opleiding op de werkplek gecombineerd worden. Beide componenten beogen samen de uitvoering van één enkel opleidingsplan en zijn inhoudelijk en organisatorisch op elkaar afgestemd. Deze premie wordt exclusief ingezet in het kader van opleidingen die toeleiden naar een onderwijskwalificatie en/of een beroepskwalificatie. Een beroepskwalificatie bepaalt wat je moet kennen en kunnen om een bepaald beroep uit te oefenen. Een onderwijskwalificatie geeft weer wat je moet kennen en kunnen om verdere studies aan te vatten, te functioneren in onze maatschappij of een bepaald beroep uit te oefenen. De Vlaamse Regering erkent de beroeps- en onderwijskwalificaties. Deze kwalificaties zijn vindbaar in de kwalificatiedatabank. ([Kwalificatiedatabank | De Vlaamse kwalificatiestructuur \(akov.be\)](#)). Opleidingen duaal leren in het secundair onderwijs leiden bijvoorbeeld toe naar een onderwijskwalificatie én een beroepskwalificatie. Onderwijskwalificaties zijn kwalificaties die enkel binnen onderwijs kunnen worden verworven en waarvoor alleen een door de overheid erkende instelling een bewijs kan afleveren. Beroepskwalificaties kunnen dankzij het geïntegreerd kwaliteitskader ook buiten onderwijs worden uitgereikt. De erkende beroepskwalificerende trajecten zijn terug te vinden in het '[Register beroepskwalificerende trajecten](#)'.

Vervolgens wordt vastgelegd dat de premie enkel van toepassing is in het kader van opleidingstrajecten die toeleiden naar een kwalificatieniveau van hoogstens 4 binnen de Vlaamse kwalificatiestructuur. Vooral bij de kwalificatieniveaus 3 (secundair onderwijs, buitengewoon onderwijs, Leren en Werken) en 4 (Secundair onderwijs, Buitengewoon secundair onderwijs, Leren en Werken, Secundair volwassenenonderwijs, Se-n-Se) is intensief werkplekleren ingeburgerd. Deze incentive belooft ondernemingen die werkplekleren faciliteren in het kader van opleidingstrajecten die ten hoogste toeleiden naar een kwalificatieniveau 4. Hier worden kwalificaties aangeleerd die de basis leggen voor effectieve beroepsuitoefening (bijvoorbeeld op niveau 3, in het kader van beroepssecundair onderwijs) of voor de doorstroom naar hoger onderwijs (bijvoorbeeld op niveau 4, zoals expliciet het geval in richtingen met dubbele finaliteit in het secundair onderwijs).

Ten derde wordt de voorwaarde met betrekking tot het aandeel werkplekleren binnen de totale opleidingstijd verfijnd. De premie is van toepassing wanneer de werkplekcomponent van de opleiding minstens de helft van de totale opleidingstijd omvat. Hiermee richten de premie zich op ondernemingen die zich engageren om een intensief traject leren op de werkplek aan te bieden. De veelvuldige aanwezigheid van de lerende op de werkvloer vraagt van de mentor en de onderneming extra begeleidingstijd, maar eveneens materiaal en aandacht waarbij de mentor investeert in degelijke begeleiding van de lerende, communicatie en afstemming met de opleidingsverstrekker. In dit kader kan er van de mentor eveneens expliciete input met betrekking tot de evaluatie van de lerende verwacht

worden. De specifieke verplichtingen van de onderneming worden, in voorkomend geval, gevat in de regelgeving betreffende de specifieke opleidingstrajecten.

De Vlaamse Regering bepaalt in een uitvoeringsbesluit welke opleidingen voldoen aan deze voorwaarden. De Vlaamse Regering kan eveneens uitzonderingen op de voorwaarden zoals beschreven in het tweede en het derde punt van het eerste lid van dit artikel, formuleren, zijnde de beperking in opleidingsniveau of het vereiste aandeel werkplekleren in een opleiding. In dit kader voorzien we, bij besluit, volgende uitzonderingen:

- een uitzondering in functie van de opleidingen HBO5-verpleegkunde
- opleidingen die vallen binnen duaal leren in het secundair onderwijs, kunnen, bij uitzondering, eveneens een werkplekcomponent omvatten van minder dan 50%

Artikel 4. In dit artikel worden de voorwaarden bepaald met betrekking tot de onderneming die aanspraak kan maken op de premie kwalificerend werkplekleren.

De vestiging van de onderneming waar de lerende leert op de werkplek dient in het Vlaams Gewest te liggen. Indien de vestiging gelegen is buiten het Vlaams gewest, kan de onderneming in voorkomend geval beroep doen op incentives vanuit de overeenkomstige regio's. Waar mogelijk worden ondernemingen toegeleid naar de correcte informatiebronnen van de overeenkomstige overheden. De verschillen in incentives weerspiegelen verschillende beleidskeuzes gemaakt door betrokken overheden. De Vlaamse overheid vertrekt vanuit haar bevoegdheid, en stimuleert bijgevolg de ondernemingen met vestigingen gelegen in het Vlaams Gewest.

Vervolgens stelt dit artikel dat de onderneming een overeenkomst heeft met de lerende betreffende de werkplekcomponent van een opleiding. Het kan hierbij gaan om een tripartite dan wel bipartite overeenkomst, waarbij minstens onderneming en lerende betrokken partijen zijn. De Vlaamse Regering bepaalt bij besluit welke elementen deze overeenkomst bevat, zo wordt aangevuld in het tweede lid van dit artikel.

In het derde punt wordt de minimum duurtijd van de werkplekcomponent van de opleiding vastgelegd. Zo dient de lerende gedurende minstens 4 maanden aan de slag te zijn op de werkplek per schooljaar. In het kader van de start- en stagebonus wordt een minimale duurtijd van 3 maanden voorzien. In dit kader wordt een langere minimale duurtijd van 4 maanden gehanteerd, om op die manieren een langere periode op de werkplek te garanderen, en hierbij abstractie te kunnen maken van eventuele schoolvakanties of andere schorsing van de overeenkomst. Hierbij wordt verder aangegeven dat de start- en einddatum van deze overeenkomst via onmiddellijke aangifte (Dimona) of trimestrieel (DmfA) worden aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Het derde lid van dit artikel geeft aan dat de Vlaamse Regering de wijze van aangifte en de berekeningswijze voor de voorwaarde bepaalt. Het vierde lid stelt hierbij dat de Vlaamse Regering uitzonderingen kan bepalen op de referentieperiode, namelijk een schooljaar. Dit kan het geval zijn voor opleidingen waarbij niet met schooljaren wordt gewerkt, zoals de beroepskwalificerende trajecten.

Verder stipuleert dit artikel dat er, in functie van de omkadering van de lerende, een mentor wordt aangeduid. Deze mentor begeleidt de lerende en leidt deze op op de werkvloer. De mentor heeft een mentoropleiding gevolgd. Deze voorwaarden versterken de kwaliteit van de werkplek als leeromgeving. Het volgen van een mentoropleiding sterkt de mentor in het uitvoeren van zijn taak en draagt zodoende bij tot de kwaliteit van de opleiding van de lerende.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen met betrekking tot de kwaliteit van de mentoropleiding. Zo kan het zijn dat er voorwaarden worden opgelegd op niveau van de opleidingsverstrekker van deze mentoropleiding of dat

er, overeenkomstig de op te heffen regelgeving rond de mentorkorting, inhoudelijke voorwaarden worden gesteld aan de mentoropleidingen.

Tenslotte wordt in het vijfde punt van dit artikel gesteld dat elke onderneming tot drie maal een premie kwalificerend werkplekieren kan ontvangen, in het kader van het opleiden van een specifieke lerende. Ook een eerder verkregen stagebonus wordt meegeteld, wanneer het gaat over eenzelfde lerende.

Artikel 5. Wanneer de eerder gestelde voorwaarden van de opleiding en onderneming vervuld zijn, maakt de onderneming aanspraak op een premie. Het betreft een premie per lerende, die eenmaal per schooljaar toegekend wordt.

De Vlaamse Regering bepaalt hierbij de aanvraagprocedure, de toekenning en de hoogte van de premie. Zo is het mogelijk dat de Vlaamse Regering beslist te differentiëren in de hoogte van de premie, naargelang er een leervergoeding of loonkost betaald moet worden aan de betrokken lerende.

Hoofdstuk 3. Leerlingenpremie alternerende opleiding

Dit hoofdstuk bevat de bepalingen met betrekking tot de leerlingenpremie alternerende opleiding.

Artikel 6. De voorwaarden voor het toekennen van een leerlingenpremie worden bepaald. Zo dient de leerling zijn hoofdverblijfplaats te hebben in het Vlaams Gewest. Verder wordt de doelgroep van deze leerlingenpremie duidelijk afgebakend: het betreft leerlingen die in het kader van een alternerende opleiding een overeenkomst hebben²⁸. In het derde punt wordt de minimumduurtijd van de werkplekcomponent van de opleiding vastgelegd. Zo dient de leerling gedurende minstens 4 maanden aan de slag te zijn op de werkplek per schooljaar. Hierbij wordt bepaald dat de start- en einddatum van deze overeenkomst via onmiddellijke aangifte (Dimona) of trimestrieel (DmfA) dient te worden aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. In het vierde punt wordt een aangegeven dat de leerling aanspraak kan maken op deze premie op voorwaarde dat het betreffende schooljaar met studievoortgang wordt afgesloten. De huidige praktijk in het kader van de startbonus wordt verdergezet, waarbij de opleidingsverstrekker stelt dat de leerling in kwestie het schooljaar met succes heeft afgerond. Tenslotte wordt in het vijfde punt van dit artikel bepaald dat een individuele leerling tot maximum driemaal een leerlingenpremie kan ontvangen. Ook een eerder ontvangen startbonus wordt hier mee in rekening genomen

Artikel 7. Dit artikel bepaalt dat de leerlingenpremie eenmaal per schooljaar wordt toegekend. De Vlaamse regering bepaalt de aanvraagprocedure, de toekenning en de hoogte van de leerlingenpremie alternerende opleiding.

Hoofdstuk 4. Bepalingen over gegevensverwerking

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

²⁸ Een overeenkomst zoals opgenomen in het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding. Het gaat concreet over de overeenkomst alternerende opleiding, de stageovereenkomst alternerende opleiding en, uitzonderlijk, een deeltijdse arbeidsovereenkomst in het kader van alternerende opleidingen. Deze overeenkomsten zijn enkel mogelijk in het kader van een alternerende opleiding, te begrijpen als een opleiding in het stelsel Leren en Werken of duaal leren.

De verwerking van persoonsgegevens in kader van dit decreet gebeurt op grond van artikel 6.1, c), van de AVG.

De verwerkingsverantwoordelijke staat conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens.

De betrokkene wordt geïnformeerd over de verwerking van zijn gegevens en de uitoefening van zijn rechten middels de privacyverklaring op de website.

Artikel 8. De verwerkingsverantwoordelijke wordt aangeduid en het doeleinde van de verwerking bepaald.

Artikel 9. Dit artikel bevat de types of categorieën van te verwerken persoonsgegevens alsook de entiteiten die deze gegevens bezorgen aan het departement.

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

Artikel 10. De bewaartermijn van de verwerkte persoonsgegevens wordt bepaald conform artikel 5.1, e), AVG.

Hoofdstuk 5. Toezicht en sancties

Artikel 11. Dit artikel regelt het toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten. Dit toezicht verloopt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (hierna genoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht).

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

Artikelen 12 tot 19. Het handhavingsbeleid van de Vlaamse Sociale Inspectie bestaat uit een preventief en een curatief luik (sanctionering). De beide aspecten zijn essentieel.

Preventie is erop gericht om via het verstrekken van informatie of het verlenen van advies, overtredingen te voorkomen. Omdat dit een belangrijke opdracht is van de sociaalrechtelijke inspectiediensten, werd ze expliciet ingeschreven in de regelgeving, zoals bijvoorbeeld

- artikel 3 van het verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, d.d.11 juli 1947 (in België goedgekeurd met de wet van 29 maart 1957)
- artikel 6, § 1, 1^o van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht
- artikel 21,1^o van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010.

Omdat preventieve actie niet altijd resultaat geeft, is ook een sanctioneringskader nodig. Het sanctioneringskader dat voor de premie kwalitatief werkplekklaren wordt voorzien, is analoog aan dat van andere premie- of subsidieregelingen.

De volgende instrumenten kunnen ingezet worden wanneer bepaalde toekenningsvoorwaarden overtreden worden of wanneer premies verkregen worden op basis van onjuiste, onvolledige of vervalste informatie:

1. de strafbaarstelling van inbreuken aan de hand van strafrechtelijke sancties of administratieve geldboetes

2. de ambtshalve terugvordering van onrechtmatig ontvangen premies
3. de uitsluiting gedurende een bepaalde termijn van het voordeel van de incentive.

De voorziene sancties – zowel de strafrechtelijke sancties als de administratieve geldboetes – zijn gealigneerd op de sancties die voorzien worden in de eerder vermelde regelingen rond collectief en individueel maatwerk.

Hieronder een schematisch overzicht:

Inbreuken vermeld in...	Strafrechtelijke sanctie		Admin. geldboete
	Gevangenisstraf	Geldboete (*)	
Art. 10 en 21 (13/9, eerste lid)	8 dagen – 1 jaar	125 - 1.250 euro	250 - 2.500 euro
Art. 11 en 21 (13/9, tweede lid)	6 maanden – 3 jaar	250 - 2.500 euro	500 - 5.000 euro

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

Artikel 12 regelt de strafbaarstelling van personen die premies hebben verkregen of behouden waarop ze geen of slechts gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken.

Om artikel 12 toe te passen, is nalatigheid of onoplettendheid voldoende grond.

Artikel 13 daarentegen viseert actieve, doelgerichte fraude door bedrog, valsheid in geschrifte, manipulatie van (computer)gegevens, gebruik van valse stukken of gebruik van valse identiteitsgegevens. Om onder de toepassing van dit artikel, met zijn zwaardere straffen, te kunnen vallen, moet het opzettelijk en bedrieglijk karakter van de feiten aangetoond kunnen worden.

Artikel 14. Dit artikel regelt de strafmaat in geval van herhaling van de inbreuken vermeld in de artikelen 10 en 11.

Artikel 15. Dit artikel stelt de werkgever burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden worden veroordeeld.

Artikel 16. Om recht te hebben op premies moeten de betrokken begunstigen voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden (= gerechtigd zijn) én de betaalbaarheidsvoorwaarden (= voldoen aan de voorwaarden voor uitbetaling).

Als bij het dossierbeheer of bij een inspectie vastgesteld wordt dat een begunstigde niet aan beide voorwaarden voldoet of dat er sprake is van misbruiken of fouten, dan moeten de premies worden teruggevorderd. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer de inbreuk, vermeld in artikel 11, wordt vastgesteld.

Daarnaast moeten de betrokken werkgevers de arbeidswetgeving (met inbegrip van CAO's), de welzijnswetgeving en de socialezekerheidswetgeving naleven, zoals deze van toepassing zijn op de lerende.

Worden op deze principes overtredingen vastgesteld, dan moet de totaliteit aan premies die al werden betaald voor de opleiding van de betrokken lerende(n), teruggevorderd worden.

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

Artikel 17. Wanneer een rechter iemand een straf oplegt voor inbreuken bedoeld in de artikelen 10 en 11, of zijn schuld in dat verband vaststelt, en wanneer de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld bij dat strafproces, dan moet die rechter de veroordeelde in kwestie ambtshalve veroordelen tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen bedragen, vermeerderd met de verwijlinteressen.

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

Artikel 18. Zoals in het sociaal handhavingsrecht algemeen gebruikelijk is, zijn alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85 van toepassing op de overtredingen die door voorliggend decreet vastgesteld worden.

Boek I van het Strafwetboek bevat de algemene bepalingen in verband met misdrijven en straffen. Hoofdstuk V, dat niet van toepassing is, bevat bepalingen in verband met herhaling (recidive). Het voorliggend decreet bevat namelijk een eigen regeling met betrekking tot herhaling, in artikel 12. Hoofdstuk VII definieert mededaderschap en medeplichtigheid en regelt de strafbaarstelling daarvan. Artikel 85 van het Strafwetboek tenslotte bepaalt hoe rechters strafvermindering kunnen toepassen bij verzachtende omstandigheden.

Artikelen 18 en 19. Bij de veroordeling, de vaststelling van schuld, of de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk vermeld in artikel 10 of 11, kan het aangewezen zijn om de betrokkene die onrechtmatig premies heeft ontvangen gedurende een bepaalde periode uit te sluiten van het voordeel van de premie.

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

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

Het is de Vlaamse regering die tot de uitsluiting moet beslissen als zij dit aangewezen acht.

Artikel 19. Inbreuken tegen de bepalingen van dit decreet kunnen ook gesanctioneerd worden met een administratieve geldboete. De oplegging van de administratieve geldboete gebeurt conform de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.

De voorziene administratieve geldboetes worden bepaald in artikel 22, dat daartoe in het voornoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/9 invoegt.

Artikel 20. De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten verjaren na vijf jaar. Deze gebruikelijke verjaringstermijn betreft niet alleen de strafvordering maar ook de burgerlijke rechtsvordering.

Hoofdstuk 7. Wijzigingsbepalingen

Artikel 21. Dit artikel voegt de nieuwe materie zoals bepaald in dit decreet toe aan het toepassingsgebied van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht. Tegelijk worden de verwijzingen naar de vroegere bepalingen betreffende de start- en stagebonus, in de Generatiepactwet van 23 december 2005, eruit verwijderd.

Artikel 22. Volgens het tweesporenstelsel kunnen inbreuken via strafrechtelijke vervolging of via een administratieve geldboete afgehandeld worden. Artikel 22 voegt in het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/9 in om administratieve geldboetes te bepalen om inbreuken tegen het voorliggend decreet te bestraffen.

Net zoals bij de strafrechtelijke sancties, zijn er twee niveaus van administratieve geldboetes van toepassing, die elk corresponderen met de strafrechtelijke sancties, voorzien in respectievelijk de artikelen 10 en 11.

Voor meer informatie inzake de sanctionering wordt verwezen naar de toelichting bij hoofdstuk 6.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Zoals gesteld is deze premie kwalificerend werkplekleren een harmonisering van een aantal verschillende incentives die de Vlaamse overheid uitreikt in het kader van leren op de werkplek. Met de installatie van deze premie, worden deze overige incentives opgeheven.

Artikel 23. De doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding en de doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs worden opgeheven.

Artikel 24. De mentorkorting wordt opgeheven.

Artikel 25. De start- en stagebonus wordt opgeheven.

Artikel 26. Dit decreet treedt in werking op 1 september 2023, met uitzondering van artikel 23 en 24, die in werking treden op 1 juli 2023.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Hilde CREVITS