

DUAAL LEREN BEKEKEN DOOR EEN SOCIAALRECHTELIJKE BRIL.

EEN BLIK OP VERLEDEN, HEDEN EN TOEKOMST.

Aantal woorden: 81 873

Flore Claus

Studentennummer: 0150 4754

Promotor: Prof. dr. Patrick Humblet

Commissaris: dhr. Jan Vanthournout

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de rechten.

Academiejaar: 2019 - 2020

Όσα πρέπει να κάνουμε αφού τα μάθουμε, τα μαθαίνουμε κάνοντάς τα.

Wat men moet leren, leert men door het te doen.

Aristoteles (384 v.Chr. -322 v.Chr.), *Ethica Nicomachea*.

Voorwoord.

Wat men moet leren, leert men door het te doen. Niet alleen schetst deze uitspraak van Aristoteles voortreffelijk de meerwaarde van duaal leren, maar geeft ze ook weer hoe deze masterproef tot stand is gekomen. In september 2018 ben ik gestart met een wit blad, in mei 2020 leg ik u deze masterproef voor. Onder het motto “iedereen lerende” heb ik ongelooflijk veel bijgeleerd deze afgelopen twee jaar. Ik dank dhr. Iwein Beirens, dhr. Hanno van Eldik en mevr. Vickie Dekocker die dankzij hun gepassioneerde uiteenzetting mij een duwtje in de goede richting gegeven hebben en steeds voor advies ter beschikking stonden. Mijn dank gaat ook uit naar Jonas Deraeve, Joris Philips, Koen Stassen en Mieke Valcke voor hun interviews die mijn blik op duaal leren hebben verruimd. Mijn commissaris, dhr. Jan Vanthournout dank ik voor de tijd die hij vrijmaakt om deze masterproef te lezen en te evalueren. *Last but not least* gaat mijn dank uit naar mijn promotor, professor Humblet. Ik ben u dankbaar voor de vrijheid die u mij gegund heeft tijdens het schrijven van deze masterproef en de positieve ondersteuning waar nodig. Het is een voorrecht geweest om twee jaar van u op zo’n bevlogen wijze les te krijgen.

Mijn familie mag in dit dankwoord niet ontbreken. Mama en papa, bedankt om steeds mij te steunen in alle keuzes die ik heb gemaakt. Waar ik nu sta, heb ik volledig aan jullie te danken. Deze masterproef is geschreven met mijn opa in gedachten, die ongetwijfeld zou geblonken hebben van trots mocht hij geweten hebben dat zijn oudste kleindochter afstudeerde als master in de rechten. Mijn jongste broer Baziel dank ik voor de technologische steun in tijden van corona. Zonder jou was mijn masterproef bijna letterlijk in het water gevallen door een aanvaring van een glas water en het toetsenbord. Het eindigde met een nieuwe computer, maar je hebt als informaticus in spe gelukkig de inhoud weten te redden.

Tijdens het schrijven van deze masterproef heb ik ontdekt hoe belangrijk *soft skills* als vaardigheden zijn anno 2020. Het VRG heeft daarvoor als ideale leerschool gediend. In deze drie jaar heb ik de eer gehad om deel uit te maken van het praesidium en te leren communiceren, organiseren en leiden. Tot slot dank ik mijn *compagnon de route* Jasper. Jasper, ik geloof er sterk in dat onze lange gesprekken hebben geleid tot een wederzijdse kruisbestuiving van ideeën voor onze masterproeven. Jij bent zonder enige twijfel het beste wat mij in deze afgelopen vijf jaar is overkomen.

Ik hoop dat deze masterproef de lezer stof tot nadenken mag geven.

Veel leesplezier gewenst,

Flore

Inhoudstafel.

Voorwoord.....	4
Inhoudstafel.....	6
Deel I. Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het verleden.....	10
1. Duaal leren: geen nieuwe vorm, wel een nieuw jasje.....	11
1.1.1. Geen nieuwe vorm,	11
1.1.2. ...wel een nieuw jasje.	11
2. Begrippenkader.....	14
2.1. Duaal leren.	14
2.1.1. De Conceptnota en Conceptnota <i>bis</i> bakenen het begrip duaal leren af.	14
2.1.2. Decreet 30 maart 2018 omschrijft begrip “duaal leren”	15
2.2. Is het nu werkpleklernen, alternerend leren of duaal leren?	18
2.2.1. Werkpleklernen	18
2.2.2. Alternerend leren	19
2.2.3. De drie begrippen vergeleken: werkpleklernen, alternerend leren en duaal leren.....	21
3. Plan van aanpak.....	22
3.1. Drie keer een andere blik, drie keer een ander plan van aanpak.	22
3.1.1. Een blik op het verleden.....	22
3.1.2. Een blik op het heden.....	23
3.1.3. Een blik op de toekomst.....	24
3.2. Belang van het onderzoek.....	25
3.3. Beperkingen van het onderzoek.	26
4. Duaal leren van idee tot inwerkingtreding.....	27
4.1. Een zaadje wordt gepland,	27
4.1.1. De Conceptnota geeft startschot voor duaal leren.	27
4.1.2. Conceptnota <i>bis</i> geeft officiële startschot om duaal leren verder uit te bouwen tot volwaardige leerweg.	29
4.2. ontkiemt,	30
4.2.1. Proefprojecten gaan van start.....	30
4.2.2. Het scheppen van een nieuw wettelijk kader voor duaal leren.....	33
4.3. ... en groeit verder.	36
4.3.1. Evaluatie van de proefprojecten.	36
4.3.2. Onderzoekresultaten van andere studies.....	37
4.3.3. Projecten in de pijplijn.....	39
Deel II. Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.....	40

1.	Inleiding	41
2.	Twee overeenkomsten: de OAO en de SAO.....	42
2.1.	OAO of SAO?.....	42
2.2.	De OAO vergeleken met de SAO: een blik op de drie grootste verschillen.	43
2.2.1.	Decreet 10 juni 2016 sluit leervergoeding voor SAO uit.	43
2.2.2.	De federale definitie van alternerend leren vergroot de kloof.....	44
2.2.3.	Woon-werkverkeer: voor de één een mogelijkheid, voor de ander een verplichting. .	45
2.3.	Aanpassingen sinds de inwerkingtreding van duaal leren.	46
2.3.1.	Schoolvakantie	46
2.3.2.	Arbeidsongevallen.....	47
2.3.3.	Vakantiewerk.....	48
2.4.	De OAO en de SAO: een noodzakelijk onderscheid?	49
2.4.1.	Critici die hun bedenkingen hebben bij het gebruik van een SAO.....	50
2.4.2.	Voorstanders van de stageovereenkomst alternerende opleiding.....	51
2.4.3.	Wat brengt de toekomst?	52
3.	Knelpunten van de (stage)overeenkomst alternerende opleiding.	54
3.1.	Kritisch reflecteren met het oog op de toekomst.....	54
3.2.	Arbeidsduur.....	54
3.2.1.	Hoe zit het in elkaar?.....	54
3.2.2.	Waar knelt het schoentje?	56
3.2.3.	De arbeidsduur gespiegeld aan buitenlandse voorbeelden.....	63
3.2.4.	Aanpassen of niet?	66
3.3.	Leervergoeding.....	67
3.3.1.	Hoe zit het in elkaar?.....	67
3.3.2.	Waar knelt het schoentje?	70
3.3.3.	De leervergoeding in Europees perspectief.	80
3.3.4.	Aanpassen of niet?	82
3.4.	Bescherming van de jongere	84
3.4.1.	Hoe zit het in elkaar.....	84
3.4.2.	Waar knelt het schoentje?	89
3.4.3.	De bescherming van de jongere weerspiegeld aan enkele <i>best practices</i> in de buurlanden.	96
3.4.4.	Aanpassen of niet?	98
3.5.	Vakantieregeling.....	99
3.5.1.	Hoe zit de huidige regeling in elkaar?	99
3.5.2.	Waar knelt het schoentje?	104

3.5.3.	Vlaanderen kiest voor schoolvakantie, andere Europese landen voor arbeidsmarktlogica.	106
3.5.4.	Aanpassen of niet?	107
4.	Een blik op twee toekomstige uitdagingen.	109
4.1.	Inleiding	109
4.2.	Rotatie	110
4.2.1.	Rotatie is niet alleen toekomstmuziek. Een illustratie ter inleiding.	110
4.2.2.	Belangrijkste voor- en nadelen op een rij.	111
4.2.3.	Te nemen hindernissen op juridisch vlak.	117
4.2.4.	Rotatie, een uitdaging voor de toekomst?	122
4.3.	Een zoektocht naar de juiste <i>incentives</i> voor de onderneming.	123
4.3.1.	Hoe is het vandaag geregeld?	123
4.3.2.	Financiële voordelen worden verkregen tegen een hoge administratieve prijs.	125
4.3.3.	De Vlaamse financiële <i>incentives</i> in Europees perspectief.	127
4.3.4.	De zoektocht naar de juiste <i>incentives</i> , een uitdaging voor de toekomst?	130
5.	Duaal leren door sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden. Vijf lessen voor de toekomst. .	131
5.1.	Herbekijk het nut van beide overeenkomsten.	131
5.2.	Zet in op overleg tussen federaal en Vlaams niveau.	132
5.3.	Duaal leren is geen <i>one size fits all</i>	133
5.4.	Vergeet de KMO's niet.	134
5.5.	Investeer in het potentieel op sectoraal niveau.	134
Deel III.	Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst.	136
1.	Inleiding. Duaal leren, de sleutel tot levenslang leren?	137
2.	Levenslang leren in Vlaanderen anno 2020.	138
2.1.	Cijfers tonen ruimte voor verbetering.	138
2.2.	Bestaande opleidingsmogelijkheden in Vlaanderen.	142
2.2.1.	De werknemer	142
2.2.2.	De werkzoekende	143
2.2.3.	De zelfstandige	144
2.3.	Toekomstige uitdagingen vragen om vernieuwing.	144
2.3.1.	Globalisering stimuleert de vraag naar levenslang leren.	144
2.3.2.	Laaggeschoolden vormen een risicogroep op de arbeidsmarkt.	145
2.3.3.	Duaal leren heeft potentieel, maar beschikt nog niet over een degelijke uitwerking.	146
3.	Levenslang leren in Europa.	147
3.1.	Inleiding	147
3.2.	Wat Vlaanderen kan leren van de bestudeerde landen.	147

3.2.1.	Statuut voor iedereen = financiering voor iedereen.....	147
3.2.2.	Nood aan flexibiliteit.....	149
3.2.3.	Niet alleen een statuut, maar ook een goede omkadering is van belang.....	152
4.	Op weg naar een nieuw statuut?	153
4.1.	Inleiding.....	153
4.1.1.	Wat voorafging... ..	153
4.1.2.	2 cruciale hervormingen bepalen kans op slagen duaal leren.....	155
4.1.3.	Afbakening van het toepassingsgebied <i>ratione personae</i> & <i>ratione materiae</i>	156
4.2.	Een leerrekening opent de weg naar duaal leren.....	158
4.2.1.	Waarom een leerrekening?.....	158
4.2.2.	Wie spijst de leerrekening?	160
4.2.3.	Voordelen van een leerrekening	163
4.2.4.	Valkuilen van een leerrekening	165
4.3.	Op zoek naar een wettelijke omkadering. Een blik ter inspiratie op Frankrijk.....	167
4.3.1.	Duaal leren als sleutel tot levenslang leren: hoe kan het schoentje passen?.....	167
4.3.2.	4 kenmerken van de Franse aanpak van levenslang leren.....	168
4.3.3.	Wat kan Vlaanderen leren van het Franse succesverhaal?.....	172
4.4.	Een blik op Vlaanderen. De overeenkomst alternerende opleiding 2.0.....	174
4.4.1.	De overeenkomst alternerende opleiding 2.0. geeft het meeste perspectief.....	174
4.4.2.	Wat met een reeds bestaande arbeidsovereenkomst?	175
4.4.3.	Op zoek naar een overeenkomst alternerende opleiding 2.0. Een blik op de vier belangrijkste bouwstenen voor het creëren van het statuut “lerende”	179
5.	Op weg naar een statuut voor iedere lerende?	196
5.1.	De overeenkomst alternerende opleiding 2.0.....	196
5.1.1.	Kanttkening bij het ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0.....	196
5.1.2.	Ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0.....	196
6.	Duaal leren, de sleutel tot levenslang leren?	200
6.1.	Geen duale opleiding zonder degelijke omkadering.....	200
6.2.	Een casus ter illustratie om af te sluiten.....	202
BIBLIOGRAFIE		Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Deel I.

Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het verleden.

1. Duaal leren: geen nieuwe vorm, wel een nieuw jasje.

1.1.1. Geen nieuwe vorm, ...

Leren en werken, het is een eeuwenoud fenomeen. Hoewel een kunstenaar-schilder in de Sint-Lucasgilde te Gent in de 18^{de} eeuw en een leerling die een duale schilderopleiding volgt anno 2020 een paar eeuwen van elkaar verschillen, komen de grote lijnen van hun opleiding overeen.¹² Beiden, in de 18^{de} eeuw of in de 21^{ste} eeuw, volgen een traject waar ervaringen op de werkplek centraal staan. Beide leerlingen krijgen ook een theoretisch luik binnen hun opleiding. Een jongere uit de 18^{de} eeuw werd eerst aspirant, vervolgens gezelschap of knecht en na zijn meesterproef kreeg hij de benaming 'meester'.³ Een schilder dual volgt een tweejarig traject dat bestaat uit een kwalificatiefase van één jaar en één jaar een integratiefase. Hoewel de leefomstandigheden en de rechten en plichten van beide leerlingen er wellicht heel anders uitzien, blijkt de leervorm waarbij leren en werken wordt gecombineerd reeds eeuwenlang toegepast te worden.

Na de tweede industriële revolutie verdween de opleiding zoals uitgewerkt in de ambachten, maar zette de regering in op kwaliteitsvolle technische krachten door het volgen van een voltijdse opleiding. Leren en werken verdween daardoor op de achtergrond en werd enkel nog toegepast worden in de beroepsopleidingen.⁴ Tot het Regeerakkoord 2014-2019 de ambitie omschreef om het stelsel leren en werken nieuw leven in te blazen.⁵

1.1.2. ...wel een nieuw jasje.

§1. Zesde staatshervorming geeft aan de Gemeenschappen de bevoegdheid "alternerend leren".

De timing van de nieuwe wind is niet toevallig. Sinds 1 juli 2014 zijn de Gemeenschappen volledig bevoegd voor alternerend leren.⁶ De federale overheid komt wel nog voor in het verhaal doordat er op federaal niveau zich bevoegdheden bevinden die relevant zijn in het kader van alternerend leren. Te denken valt aan de sociale zekerheid, de wet op arbeidsongevallen en de Codex Welzijn op het Werk.⁷

¹ T. DE DONCKER, "De Gentse Sint-Lucasgilde: kunstenaars in de periode 1574-1773, een prosopografische benadering", *Handel. Maatsch. Geschied. Oudheidk. Gent*, 2017, afl. 61, 225-227.

² DUAAL LEREN VLAANDEREN, "Schilder dual. Integratiefase", www.duaalleren.vlaanderen/schilder-duaal-integratiefase.

³ T. DE DONCKER, "De Gentse Sint-Lucasgilde: kunstenaars in de periode 1574-1773, een prosopografische benadering", *Handel. Maatsch. Geschied. Oudheidk. Gent*, 2017, afl. 61, 220-225.

⁴ R. SMET, A. VANNESTE, "Historiek van het technisch en beroepsonderwijs 1830-1990.", 2002, Garant, Antwerpen, 81-96.

⁵ VLAAMSE REGERING, "Regeerakkoord 2019-2024.", 25, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024.

⁶ Art. 4, 17° Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, BS 15 augustus 1980.

⁷ Waarover later meer. *Infra* Deel II., "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden." *j°* Deel III., "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst."

Op federaal niveau bestond reeds de mogelijkheid om te kiezen voor aan alternerende opleiding alvorens de overheveling van de bevoegdheid “alternerend leren”. Er waren twee verschillende leervormen binnen het stelsel “Leren en Werken”. In het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs werkten de jongeren minimaal 13 uur gedurende drie dagen in de week in de praktijk en kregen zij ook les gedurende twee dagen voor minimaal 15 uur.⁸ De tweede optie was de Leertijd waar 1 dag les in de week werd gecombineerd met 4 dagen op de werkvloer.⁹

Naast DBSO en Leertijd bestond ook nog het stelsel Industrieel Leerlingenwezen. Binnen ILW volgde de jongere 1/3^{de} van de tijd een opleiding op school en 2/3^{de} van de tijd een opleiding op de werkplek. De leerlingen sloten in het kader van hun ILW-opleiding met de onderneming een overeenkomst van bepaalde duur.¹⁰ De duale leerweg komt echter in de plaats van de opleiding Industrieel Leerlingenwezen. Tot de inwerkingtreding van het decreet van 10 juni 2016 konden nog overeenkomsten worden afgesloten binnen het kader van een ILW-opleiding. Vanaf 1 september 2016 is dat niet meer mogelijk.¹¹

§2. Vlaanderen kiest voor duaal leren.

Het regeerakkoord van de Vlaamse Regering voor de legislatuur 2014-2019 vermeldt uitdrukkelijk de wens van de regering om binnen de bevoegdheid “alternerend leren” de leervorm Industrieel Leerlingenwezen te herzien in het kader van het creëren van een geïntegreerd stelsel van leren en werken.

In het licht van deze gedachte, streeft de Vlaamse Regering ernaar om binnen een eenvoudig juridisch kader de nieuwe leerweg duaal leren te kunnen aanbieden rekening houdend met zo minimaal mogelijke administratieve en financiële gevolgen voor de deelnemende bedrijven en de opleidingsverstrekkers.¹² Met deze vereenvoudiging en vernieuwing tracht men de leervorm duaal leren in te zetten als positief strijdmiddel tegen de ongekwalificeerde uitstroom en jeugdwerkloosheid.¹³ Verschillen in statuut en verloning wegnemen, maatwerk op basis van de jongere en een

⁸ VLAAMSE OVERHEID, “Deeltijds beroepssecundair onderwijs.”, onderwijs.vlaanderen.be/nl/deeltijds-beroepssecundair-onderwijs.

⁹ ONDERWIJSKIEZER, “Leren en werken.”, www.onderwijskiezer.be/v2/secundair/sec_leren_werken.php.

¹⁰ FOD WASO, “Statuut leerling-stagiair”, werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/jeugdige-werknemers/statuut-leerling-stagiair.

¹¹ Deze overeenkomst van bepaalde duur in het kader van een ILW-opleiding blijven nog lopen tot de einddatum. Zoals weergegeven in Art. 63 j° art. 64 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

¹² VI. REG., *Vlaams Regeerakkoord 2014-2019*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019, 99.

¹³ VI. REG., *Vlaams Regeerakkoord 2014-2019*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019, 25.

resultaatgerichte financiering vormen de krachtlijnen voor de verdere uitwerking van de duale leerweg in de toekomst.¹⁴

De juridische vereenvoudiging vertaalt zich ook in een sterke daling van het aantal overeenkomsten die kunnen gesloten worden binnen het stelsel leren en werken. Alvorens de hervorming waren er meer dan 24 verschillende leerreglementen van toepassing. Deze zijn te wijten aan de 24 paritair georganiseerde leercomités.¹⁵ Vanaf 1 september 2016 kunnen nog slechts drie types van overeenkomsten worden afgesloten: de overeenkomst alternerende opleiding, de stageovereenkomst alternerende opleiding en de deeltijdse arbeidsovereenkomst. De overeenkomst alternerende opleiding en de stageovereenkomst alternerende opleiding vormen de regel, de deeltijdse arbeidsovereenkomst de uitzondering. De deeltijdse arbeidsovereenkomst kan enkel gesloten worden in beperkt aantal gevallen.¹⁶ Zo wordt er bijvoorbeeld een deeltijdse arbeidsovereenkomst gesloten wanneer er minder dan 20 uur gemiddeld op jaarbasis op de werkplek bij een onderneming in de non-profitsector met een sociaal maribel wordt gewerkt.¹⁷

Een leerling die wenst een duale opleiding te volgen, is niet dezelfde leerling als een leerling die DBSO en/of Leertijd wenst te volgen. De duale leerweg staat naast de traditionele wegen binnen het stelsel leren en werken en is geen herkauwing van de bestaande opleidingsvormen. Jongeren die eerder schoolmoe zijn, kunnen niet zomaar in een duaal traject stappen aangezien deze nieuwe opleidingsvorm net een extra inspanning van de jongere vraagt.¹⁸ Op termijn is het wel de bedoeling om alle bestaande leervormen binnen leren en werken te integreren in duaal leren, al bestaat daar tot op heden nog discussie over.¹⁹

Op 1 september 2019 startte duaal leren officieel als secundaire leerweg.²⁰ Alvorens het proces van idee tot de inwerkingtreding uit de doeken te doen, wordt het relevante begrippenkader uiteengezet. Duaal leren is immers niet hetzelfde als alternerend leren of werkpleklernen. Daarnaast interpreteert ieder Europees land het begrip “dual leren” op een andere manier.

¹⁴ Vl. REG., *Regeerakkoord 2014-2019*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019, 99.

¹⁵ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 5.

¹⁶ Art. 3, 2, b) Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁷ Art. 1, 1° KB van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, *BS* 22 augustus 2002.

¹⁸ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

¹⁹ VLOR, “Laat leren en werken niet zomaar inkantelen in duaal leren. Advies over de toekomst van dbso en de leertijd.”, assets.vlor.be/www.vlor.be/advice_final_attachments/RSO-RSO-ADV-1920-001.pdf, 2019, 2.

²⁰ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 6.

2. Begrippenkader.

2.1. Duaal leren.

2.1.1. De Conceptnota en Conceptnota *bis* bakenen het begrip duaal leren af.

In het decreet van 30 maart 2018 wordt voor de eerste maal een definitie van het begrip duaal leren in de wetgeving opgenomen.²¹ Vooraleer deze definitie in een decreet werd opgenomen, wordt de invulling van het begrip “dual leren” gekneed in beide Conceptnota’s die aan de basis liggen van het creëren van een duale leerweg.²² De oorspronkelijke Conceptnota legt de eerste bouwstenen voor de nieuwe leerweg duaal leren maar geeft nog geen omschrijving.²³ De Conceptnota *bis* gaat dieper in op een omschrijving van het begrip “dual leren”²⁴:

“Duaal leren is de meest intensieve vorm van werkplekleren en situeert zich op het einde van het continuüm van werkplekleren. ... We spreken van duaal leren indien het een opleiding betreft waarvan de competenties voor al op de werkvloer verworven worden.”.

Een afgebakende definitie ontbreekt echter in beide Conceptnota’s. Toch wordt stilaan duidelijk waar duaal leren voor staat. Duaal leren onderscheidt zich van andere, bestaande leervormen door de invulling van de tijd op de werkplek.²⁵ In een duale opleiding wordt namelijk voorzien in effectieve arbeidsdeelname in het economisch circuit waarbij ook op de werkvloer vaardigheden aangeleerd worden en niet louter toegepast.²⁶

²¹ Art. 12 Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, BS 23 mei 2018 tot wijziging van art. 357/2, 3° Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, BS 24 juni 2011.

²² *Infra* titel 3. “Van idee tot inwerkingtreding”.

²³ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardig kwalificerende leerweg. Conceptnota.*, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1078854, 5-11.

²⁴ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 6-7.

²⁵ *Infra* 2.2. “Was het nu werkplekleren, alternerend leren of duaal leren?”.

²⁶ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardig kwalificerende leerweg. Conceptnota.*, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1078854, 4 j° 10.

2.1.2. Decreet 30 maart 2018 omschrijft begrip “duaal leren”.

§1. Definitie opgenomen in de wetgeving.

In het decreet van 30 maart 2018 betreffende duaal leren wordt volgende definitie opgenomen²⁷:

“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.”.

Duaal leren vormt de meest doorgedreven leermethode binnen het continuüm van werkpleklernen.²⁸ Het gaat om deelnemen in het bedrijf en het aanleren van bepaalde vaardigheden binnen de onderneming.²⁹ Het doel is, zoals de definitie omschrijft, het behalen van een onderwijskwalificatie of een beroepskwalificatie. Onder “onderwijskwalificatie” kan verstaan worden: het behalen van een tweede graad secundair onderwijs of het behalen van een diploma secundair onderwijs.³⁰ Wordt het traject vroegtijdig beëindigd, dan kan er alsnog een beroepskwalificatie uitgereikt worden aan de jongere wanneer hij/zij reeds bepaalde deelaspecten behaald heeft. Dergelijke beroepskwalificatie is geen volwaardige kwalificatie en dus ook geen volwaardig secundair diploma die de mogelijkheid opent om hoger onderwijs te volgen.³¹

§2. De definitie ontleed: een blik op de drie partijen betrokken in een duale opleiding.

A. De opleidingsverstrekker

Onder opleidingsverstrekker kan iedere opleidings- of onderwijsinstelling verstaan worden die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap.³² Het begrip “opleidingsverstrekker” gaat breder dan enkel de

²⁷ Art. 12 Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, B.S. 23 mei 2018 tot wijziging van art. 357/2, 3° Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, BS 24 juni 2011.

²⁸ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 6-7.

²⁹ Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

³⁰ SYNTRA VLAANDEREN, “Een leerweg op maat, ook voor jongeren die niet in duaal leren starten.”, odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/een-leerweg-op-maat-ook-voor-jongeren-die-niet-duaal-leren-starten.

³¹ W. PINXTEN, *Duaal leren vandaag: stand van zaken*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_1_stand_van_zaken.pdf, 2020, 21.

³² Art. 2, 2° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

secundaire scholen die een TSO of BSO opleiding aanbieden. Ook de SYNTRA's, de centra voor volwassenonderwijs, opleidingsvormen OV3 en OV4 kunnen een duale opleiding aanbieden.³³

De opleidingsverstrekker staat in voor de lescomponent en organiseert de lessen of gelijkgestelde lessen die de leerling binnen zijn duale opleiding moet aanleren.³⁴ Daarnaast verzorgt de opleidingsverstrekker de trajectbegeleiding en de communicatie met de mentor.³⁵ Wanneer de overeenkomst vroegtijdig beëindigt wordt, zoekt de opleidingsverstrekker intensief mee naar een nieuwe werkplek voor de leerling.³⁶

B. De onderneming³⁷

Iedere onderneming, of het nu een publiekrechtelijke, privaatrechtelijke rechtspersoon is of een natuurlijk persoon, kan zich kandidaat stellen om een werkplek aan te bieden.³⁸ Hiervoor dient de onderneming een erkenningsprocedure te doorlopen voorafgaand aan het aanbieden van deze opleiding. Deze erkenning wordt beoordeeld door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.³⁹ Om erkend te worden, dient de onderneming aan volgende voorwaarden te voldoen:

- Binnen de onderneming is er een mentor, van onberispelijk gedrag, die minstens 25 jaar oud is en reeds 5 jaar praktijkervaring heeft. Deze mentor zal een mentoropleiding volgen.
- De onderneming mag geen veroordelingen hebben opgelopen en beschikt over voldoende financiële draagkracht hebben om de continuïteit van de onderneming te waarborgen.
- Tot slot moet de onderneming voldoende materiaal, tijd en middelen te kunnen uitrekken om de opleiding van de leerling te kunnen aanbieden zoals vastgelegd in het opleidingsplan.⁴⁰

Binnen 14 dagen oordeelt het Vlaams Partnerschap Duaal Leren of er een erkenning kan worden toegekend of niet.⁴¹ Iedere vijf jaar wordt de beslissing opnieuw geëvalueerd. Het Vlaams Partnerschap kan de erkenning ook intrekken indien de onderneming erkenning niet meer voldoet aan bepaalde erkenningsvoorwaarden.⁴²

³³ Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloofphase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

³⁴ Art. 13, 1° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

³⁵ *Ibid*, Art. 13, 3° j° art. 13, 4°.

³⁶ *Ibid*, Art. 13, 5°.

³⁷ Er wordt gesproken van onderneming en niet van werkgever. Een werkgever is een partij in de arbeidsovereenkomst, een onderneming is een betrokken partij in een opleidingsovereenkomst.

³⁸ Art. 2, 4° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

³⁹ *Ibid*, Art. 2, 10°.

⁴⁰ *Ibid*, Art.7, §1.

⁴¹ *Ibid*, Art.7, §2.

⁴² *Ibid*, Art. 7, §3-§4.

Tijdens de uitvoering van de (stage)overeenkomst alternerende opleiding, moet de onderneming aan verschillende sociale en fiscale verplichtingen voldoen. *Infra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.” wordt hier dieper op ingegaan.⁴³ In het bijzonder moet rekening gehouden worden met de verplichtingen opgenomen in het decreet van 10 juni 2016. Deze verplichtingen zijn onder andere: de leerling vergoeden in geval van een overeenkomst alternerende opleiding, de mentor bijstaan en opleiden, voldoende materiaal en beschermingskledij ter beschikking stellen. ...⁴⁴

C. De leerling

Duaal leren heeft als toepassingsgebied *ratione personae* jongeren, leerlingen, wiens voltijdse leerplicht voltooid is. Deze jongere wenst een duale opleiding te volgen of is daar op zijn minst tot bereid.⁴⁵

Om te starten met een duale opleiding, dient de leerling aan bepaalde voorwaarden te voldoen. Zo is de leerling minstens 16 jaar oud, maar heeft hij de 25-jarige leeftijd nog niet bereikt.⁴⁶ Daarnaast moet de leerling de eerste graad van het onderwijs met vrucht behaald hebben.⁴⁷ Alvorens de jongere mag starten met een duale opleiding, bekijkt de klassenraad of de jongere arbeidsrijp is. Voor wie hiertoe (nog) niet in staat wordt bevonden, wordt voorzien in een aanloopfase voor arbeidsbereide leerlingen.⁴⁸

Wie de duale opleiding succesvol beëindigt, zal een volwaardig diploma secundair onderwijs ontvangen. Haakt men onderweg af of ligt de lat te hoog, dan kunnen er toch nog bepaalde deelkwalificaties verworven worden op basis van de vaardigheden die de leerling reeds beheerst.⁴⁹

⁴³ *Infra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 1.2. “Gelijkenissen en verschillen.”.

⁴⁴ Art. 11 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁴⁵ “Aan de voltijdse leerplicht voldaan hebben”, dat betekent 15 jaar zijn en de eerste twee jaren van het secundair onderwijs gevolgd hebben of 16 jaar zijn. Zoals weergegeven in Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁴⁶ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 237.

⁴⁷ Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁴⁸ Een arbeidsbereide leerling wenst een duale opleiding te volgen, maar is in de ogen van de klassenraad nog onvoldoende rijp. Zoals weergegeven in Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁴⁹ Art. 11 Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, *BS* 23 mei 2018 tot wijziging van art. 357/2, 5° Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, *BS* 24 juni 2011.

Ook de leerling moet tijdens en na de opleiding bepaalde verplichtingen naleven, opgenomen in artikel 12 van het Decreet van 10 juni 2016.⁵⁰ Zo mag een leerling niet spijbelen en maakt hij geen fabrieksgeheimen bekend tijdens of na de beëindiging van de overeenkomst.⁵¹

2.2. Is het nu werkplekleren, alternerend leren of duaal leren?

2.2.1. Werkplekleren

Werkplekleren is een containerbegrip voor alle opleidingen die leren en werken combineren.⁵² Alle leervormen die werken en leren combineren, vallen onder dit begrip. Dat leidt tot een grote verscheidenheid aan leervormen: alternerend leren, individuele praktijklessen, stages, duaal leren *etc.*⁵³ De Vlaamse Codex Secundair Onderwijs interpreteert werkplekleren als volgt⁵⁴:

“leeractiviteiten die gericht zijn op het verwerven van algemene en/of beroepsgerichte competenties, waarbij de arbeidssituatie de leeromgeving is.”.

Daarbij kan men werkplekleren bekijken vanuit twee verschillende perspectieven.⁵⁵ Enerzijds gaat het over vaardigheden ontwikkeld tijdens een theoretische of praktische opleiding en verder verkend in een arbeidssituatie. Een student-geneeskunde loopt gedurende een week mee met de huisarts bijvoorbeeld. Anderzijds gaat het over de vaardigheden die men verwerft tijdens het werken, die men verder gaat theoretisch of praktisch verwerken en uitdiepen in een formele opleiding. In dit perspectief gaat het over alternerend leren.⁵⁶

De intensiteit van de combinatie leren en werken is wat de leervormen van elkaar onderscheidt.⁵⁷ Werkplekleren kan gaan van 1 dag stage om te kijken hoe men te werk gaat in de praktijk tot een 2-jarige opleiding tot het beroep van schilder.⁵⁸ Duaal leren wordt op het einde van het continuüm van

⁵⁰ Art. 12 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁵¹ *Ibid.*, Art. 12, 1° j° art. 12, 8.

⁵² VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 4-6.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Art. 130, §1 Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, *B.S.* 24 juni 2011.

⁵⁵ VLOR, *Advies over werkplekleren in onderwijs en opleiding.*, assets.vlor.be/www.vlor.be/import/ar-adv016-0607.pdf, 2007, 2.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 6.

⁵⁸ Het standaardtraject duaal schilder loopt voor een periode van twee jaar. Zoals weergegeven in: VLAAMSE OVERHEID, “Schilder duaal (integratiefase)”, www.duaalleren.vlaanderen/schilder-duaal-integratiefase.

werkplekleren gesitueerd, wat betekent dat een duale opleiding wordt gezien als de meest intense vorm om leren en werken te combineren.⁵⁹

2.2.2. Alternerend leren

Het begrip “alternerend leren” overkoepelt minder leervormen dan het containerbegrip “werkplekleren” maar wordt ruimer geïnterpreteerd dan duaal leren. Sinds de zesde staatshervorming heeft de Vlaamse Gemeenschap de bevoegdheid gekregen om de alternerende opleiding in te vullen zoals zij dat wenst.⁶⁰

De Vlaamse Gemeenschap heeft ervoor gekozen om een andere koers te varen en heeft enkele hervormingen ingevoerd met het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. De bestaande leervormen worden herleid tot drie alternerende leervormen in het stelsel leren en werken: duaal leren, deeltijds beroepssecundair onderwijs en de Leertijd.⁶¹ Op termijn is het de bedoeling om het aanbod aan leervormen nog te vereenvoudigen, door bijvoorbeeld de Leertijd te laten inkantelen in duaal leren. Hier bestaat echter nog enige weerstand tegen.⁶²

Voorlopig geldt voor alle drie de leervormen de definitie bepaald in artikel 2, 2° van het Decreet van 10 juni 2016⁶³:

“Een alternerende opleiding is elke opleiding van het voltijds secundair onderwijs en van het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4, die door de Vlaamse Regering als duaal wordt aangeduid en elke opleiding in het deeltijds beroepssecundair onderwijs en in de leertijd. In dergelijke opleiding worden contactonderwijs bij een opleidingsverstrekker en opleiding op de werkplek gecombineerd. Beide componenten beogen samen de uitvoering van één enkel opleidingsplan en zijn daarom inhoudelijk en organisatorisch op elkaar afgestemd.”.

⁵⁹ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 6-7.

⁶⁰ Art. 4, 17° Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, BS 15 augustus 1980.

⁶¹ Art. 2, 2° Decr.Vl. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶² VLOR, *Laat leren en werken niet zomaar inkantelen in duaal leren. Advies over de toekomst van dbso en de leertijd.*, assets.vlor.be/www.vlor.be/advice_final_attachments/RSO-RSO-ADV-1920-001.pdf, 2019, 2.

⁶³ Art. 2, 2° Decr.Vl. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

Voor deze drie leervormen, worden twee overeenkomsten uitgewerkt: de overeenkomst alternerende opleiding en de stageovereenkomst alternerende opleiding. In uitzonderlijke gevallen wordt nog gebruik gemaakt van een deeltijdse arbeidsovereenkomst.⁶⁴

De keuze om te werken met twee verschillende overeenkomsten, is ingegeven door de federale definitie van alternerend leren. De federale definitie van “alternerende opleiding” is opgenomen in artikel 1bis van het KB van 28 november 1969 en vormt een opsomming van zes criteria die cumulatief vervuld moeten worden:⁶⁵

“1° de opleiding bestaat uit een deel dat uitgevoerd wordt op de werkvloer en een deel dat uitgevoerd wordt binnen of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van een onderwijs- of opleidingsinstelling; deze twee onderdelen beogen samen de uitvoering van één enkel opleidingsplan, zijn daarom op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af;

2° de opleiding leidt tot een beroepskwalificatie;

3° het deel dat uitgevoerd wordt op de werkvloer voorziet op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met de feest- en vakantiedagen;

4° het deel dat uitgevoerd wordt binnen of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van een onderwijs- of opleidingsinstelling, omvat op jaarbasis :

- minstens 240 lessen voor de jongeren die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht in toepassing van de wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht;*
- minstens 150 lessen voor de jongeren die niet onderworpen zijn aan de leerplicht in toepassing van voornoemde wet van 29 juni 1983,*

waarbij het aantal uren berekend kan worden naar rato van de totale duur van de opleiding; de lessen waarvoor de leerling eventueel van een vrijstelling geniet, toegekend door de voormelde onderwijs- of opleidingsinstelling, zijn begrepen in de 240 of 150 uren;

5° de beide delen van de opleiding worden uitgevoerd in het kader van en worden gedekt door één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn;

6° de in 5° bedoelde overeenkomst voorziet een financiële bezoldiging voor de leerling die ten laste is van de werkgever en die beschouwd moet worden als een loon voor de toepassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.”.

⁶⁴ Art. 3 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶⁵ Gezien de definitie frequent wordt aangehaald doorheen deze masterproef, is het van belang de zes voorwaarden nauwgezet uit de doeken te doen. Zoals weergegeven in Art. 1bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 25 juli 1969.

Deze zes criteria leggen de lat hoog om een opleiding als alternerende opleiding te beschouwen: minstens 20 uur moet gemiddeld op jaarbasis wekelijks op de werkplek worden doorgebracht.⁶⁶ Daarom heeft Vlaamse wetgever ervoor gekozen om twee verschillende overeenkomsten uit te werken. De overeenkomst alternerende opleiding stemt overeen met de federale definitie van alternerend leren aangezien er minimaal voorzien wordt in een opleiding van 20 uur per week gemiddeld op jaarbasis op de werkplek.⁶⁷ De stageovereenkomst alternerende opleiding bestaat voor alle alternerende opleidingen die deze hoge lat niet halen, maar minstens 14 uur op de werkplek doorbrengen.⁶⁸ Hierdoor creëren beide overeenkomsten andere rechten en verplichtingen, waar *infra* dieper wordt op ingegaan.⁶⁹

2.2.3. De drie begrippen vergeleken: werkpleklernen, alternerend leren en duaal leren.

Werkpleklernen omvat alle leervormen waarbij de praktijk betrokken wordt in de opleiding of er theorie gekoppeld wordt aan de ervaringen op de werkvloer. Alternerend leren heeft daarentegen een striktere definitie. Slechts drie leervormen behoren tot de definitie “alternerend leren” op niveau van de Vlaamse Gemeenschap: de leertijd, het beroepssecundair onderwijs en duaal leren.⁷⁰ In het kader van deze alternerende opleiding, kunnen drie opleidingsovereenkomsten worden afgesloten: de overeenkomst alternerende opleiding, de stageovereenkomst alternerende opleiding en in uitzonderlijke gevallen de deeltijdse arbeidsovereenkomst.⁷¹ Eén van deze drie leervormen, is duaal leren.

Daarnaast verschilt de interpretatie van “alternerende opleiding” naargelang regionaal of federaal niveau. De federale invulling van het begrip “alternerende opleiding” bestaat uit zes cumulatieve criteria. Alternerend leren in Vlaanderen gaat over de drie uitgewerkte leerpaden: deeltijds

⁶⁶ Art. 1bis, 3° KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 25 juli 1969.

⁶⁷ Art. 3, 1° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁶⁸ Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁶⁹ *Infra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 1.2. “Gelijkenissen en verschillen.”.

⁷⁰ Art. 2, 2° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁷¹ Art. 3 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

beroepssecundair onderwijs, duaal leren en de Leertijd.⁷² In het kader van de masterproef zal voornamelijk de federale definitie van alternerende opleiding centraal staan.⁷³

Na het schetsen van het relevante begrippenkader, wordt het plan van aanpak uit de doeken gedaan alvorens in te gaan op de evolutie van duaal leren van idee tot inwerkingtreding.

3. Plan van aanpak.

3.1. Drie keer een andere blik, drie keer een ander plan van aanpak.

Drie delen vragen drie maal om een ander plan van aanpak. In deze masterproef wordt duaal leren onder de loep genomen vanuit verschillende perspectieven. Deze masterproef kijkt niet alleen naar duaal leren anno 2020 maar werpt ook een ambitieuze blik op de toekomst. Op die manier wordt niet alleen gekeken naar wat beter kan, maar ook naar hoe het potentieel van duaal leren zoveel mogelijk kan benut worden. Evalueren wat beter kan, kan slechts door te weten hoe bepaalde regelgeving tot stand is gekomen. Daarom is een voorafgaande blik nodig op duaal leren van idee tot inwerkingtreding. Zo biedt deze masterproef een blik op verleden, heden en toekomst.

3.1.1. Een blik op het verleden.

§1. Onderwerp

Deel I gaat in op duaal leren van idee tot inwerkingtreding. Zonder kennis van de bestaande regelgeving, is het onmogelijk om in deel I het bestaande statuut te evalueren. Daarom is het van belang om eerst een stand van zaken te schetsen. Alvorens duaal leren als leerweg officieel in werking is getreden op 1 september 2019, heeft het immers al een hele weg afgelegd. Twee Conceptnota's hebben de grondslag gelegd voor een duale opleiding. Daarop volgden verschillende proefprojecten en talrijke evaluerende studies. Ook het wetgevend kader is al enkele keren gewijzigd sinds het decreet van 10 juni 2016 om de bestaande knelpunten uit de wetgeving te halen.⁷⁴

§2. Onderzoeksvragen

In Deel I. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het verleden." staan 2 onderzoeksvragen centraal:

- "Wat is de stand van zaken van duaal leren?";

⁷² 20 uur gemiddeld op jaarbasis op de werkplek is één van de vereisten om te spreken van een alternerende opleiding. Art. 1bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 25 juli 1969.

⁷³ *Infra* Deel II. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.", Titel 1.2. "Gelijkenissen en verschillen."

⁷⁴ *Infra* Titel 4 "Duaal leren van idee tot inwerkingtreding."

- “Hoe ziet het wettelijk kader eruit?”.

§3. Onderzoeksmethode

De stand van zaken bespreken van duaal leren in Vlaanderen vraagt om een beschrijvend onderzoek. Enkel dit gedeelte van de masterproef ligt de nadruk op descriptief onderzoek.

3.1.2. Een blik op het heden.

§1. Onderzoeksonderwerp

Dit deel van het onderzoek spitst zich toe op een evaluatie van het statuut duaal leren vanuit sociaalrechtelijk perspectief.⁷⁵ In de eerste plaats wordt een blik geworpen op de twee bestaande overeenkomsten: de overeenkomst alternerende opleiding (OAO) en de stageovereenkomst alternerende opleiding (SAO).⁷⁶ Wanneer men beide afweegt ten opzichte van elkaar, ziet men veel gelijkenissen maar ook enkele significante verschillen.

Naast een vergelijking van beide overeenkomsten, wordt het statuut duaal leren kritisch geëvalueerd. Geen enkele wetgeving is perfect, ook het wettelijk kader rond duaal leren niet. In een vierdelige reeks worden verschillende bepalingen onder de loep genomen, geselecteerd na studie van de bestaande evaluatierapporten van de proeftuinen⁷⁷ en het huidige decreet van 10 juni 2016.⁷⁸ In de eerste plaats komt de arbeidsduur aan bod.⁷⁹ Daarnaast wordt ingegaan op de leervergoeding, toegekend aan duale leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding maar niet voor duale leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding.⁸⁰ Tot slot wordt ingegaan op twee andere thema's: de bescherming van de jongere en de vakantieregeling.

Na de kritische evaluatie van het bestaande statuut, wordt om te eindigen een blik geworpen op twee uitdagingen voor duaal leren in de toekomst. In de eerste plaats bestaat er op dit moment veel discussie over het gebruik om te roteren. Roteren heeft mogelijk een positief effect op de lerende, gezien die meerdere bedrijfscontexten leert kennen, maar kent hevige voor- en tegenstanders. Daarnaast worden

⁷⁵ Met dank aan I.BEIRENS en H. VAN ELDIK, ACV-BIE, *persoonlijke communicatie*, 26 oktober 2018.

⁷⁶ De stageovereenkomst wordt afgekort als SAO, de overeenkomst alternerende opleiding als OAO. Dat zijn gekende en gebruikte afkortingen, die ook doorheen de masterproef worden gehanteerd.

⁷⁷ Zoals N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2020, 87. *Infra* Titel 4. “Van idee tot inwerkingtreding.”.

⁷⁸ Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁷⁹ Art. 3, 1° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016 *j°* Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁸⁰ Art. 17 ° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

ook de bestaande *incentives* van naderbij bekeken die de werkgever zouden moeten aanzetten om een werkplek aan te bieden.

§2. Onderzoeksvragen

In Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.” staan volgende onderzoeksvragen centraal:

- “Hoe verschilt de overeenkomst alternerende opleiding ten opzichte van de stageovereenkomst alternerende opleiding?”;
- “Wat zijn de huidige knelpunten van het statuut duaal leren?”;
- “Wat zijn de toekomstige uitdagingen?”.

§3. Onderzoeksmethode

Om te begrijpen hoe de vier uitgelichte thema’s in elkaar zitten, is in de eerste plaats nood aan descriptief onderzoek. Deze bepalingen worden getoetst aan de bevindingen uit de praktijk afgeleid uit de resultaten van *Schoolbank op de Werkplek*⁸¹ en de diepte-interviews met enkele betrokken actoren waaronder het Vlaams Departement Werk, de VLOR, de SERV en SYNTRA Vlaanderen. Zij lichten toe wat er schort in hun ogen aan de huidige bepalingen en wat er beter kan. Hier wordt gebruik gemaakt van de normatieve onderzoeksmethode.

Tot slot wordt er niet alleen gekeken naar wat in Vlaanderen mogelijks misloopt, maar ook naar hoe andere landen deze problemen aanpakken. Enkele *best practices* worden aangehaald. Dit deel neigt naar rechtsvergelijkend onderzoek maar is het niet gezien er geen 100% overeenkomst bestaat tussen 2 verschillende duale opleidingen. De interpretatie van duaal leren is land per land heel verschillend, wat rechtsvergelijking bemoeilijkt. De *best practices* in deze masterproef zijn worden eerder aangehaald ter inspiratie om een oplossing te vinden voor mogelijke knelpunten van het statuut duaal leren in Vlaanderen.

3.1.3. Een blik op de toekomst.

§1. Onderzoeksonderwerp

Deze masterproef is niet alleen gericht op het onderzoeken wat vandaag beter kan, maar ook gericht op het gigantische potentieel van duaal leren. De combinatie van leren en werken op de werkplek is de leervorm van de toekomst.⁸² Vlaanderen scoort zeer laag in vergelijking met andere landen wat betreft

⁸¹ *Infra* Titel 4. “Van idee tot inwerkingtreding.”.

⁸² EUROPEES PARLEMENT, *Focus op: Duaal onderwijs: een brug over woelig water?*, [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI\(2014\)529082_NL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI(2014)529082_NL.pdf), 2014, 5-6.

levenslang leren, waardoor een grondige hervorming van levenslang leren nodig is.⁸³ In dit deel van de masterproef wordt uitgegaan om duaal leren open te stellen voor iedere lerende. Het begrip “lerende” omvat iedere persoon die wenst een opleiding te volgen ongeacht de leeftijd of het statuut (werkloos, werknemer, ...). In het onderzoek wordt de focus gelegd op twee verschillende voorstellen om het beleid inzake levenslang leren te hervormen. Enerzijds wordt ingegaan op de mogelijkheid om een persoonsgebonden leerrekening te voorzien, anderzijds wordt geprobeerd om een nieuw statuut “lerende” te creëren. Beide hervormingen zijn ontstaan vanuit de ambitie om zoveel mogelijk personen de kans te geven om een duale opleiding te volgen.⁸⁴

§2. Onderzoeksvragen

In Deel III. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst.”, staan volgende onderzoeksvragen centraal:

- “Is duaal leren de sleutel tot levenslang leren?”;
- “Hoe kan duaal leren openstaan voor iedere lerende?”;

§3. Onderzoeksmethode

In Deel III wordt voornamelijk gebruik gemaakt van ontwerpgericht onderzoek, waarbij op het eind getracht wordt om een eerste ontwerp te schetsen van een overeenkomst alternerende opleiding 2.0. Iedereen die wenst een opleiding te volgen, ongeacht leeftijd of carrière, krijgt hierdoor de kans om zich verder te ontwikkelen. In dit deel wordt opnieuw een blik geworpen op enkele Europese *best practices* die duaal leren in het kader van levenslang leren aanbieden ter inspiratie. Tot slot komt er een klein rechtsvergelijkend gedeelte voor in Deel III, namelijk de vergelijking met *la formation professionnelle tout au long de la vie* opgenomen in de Franse *Code du travail*.⁸⁵

3.2. Belang van het onderzoek.

Over duaal leren is sinds de eerste Conceptnota in 2015 al veel gezegd en geschreven.⁸⁶ Weinig van deze studies hebben echter een juridische insteek. Hoewel het van groot belang is om voldoende aandacht te hebben voor het sociologische aspect van een duale opleiding, mag ook de juridische invalshoek niet vergeten worden. In het onderzoek van deze masterproef staat de sociaalrechtelijke invalshoek centraal.

⁸³ *Infra* Deel III. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst.”, Titel 2. “Levenslang leren in Vlaanderen *anno* 2020.”.

⁸⁴ Met dank aan V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

⁸⁵ LE DOUARON P., “La formation tout au long de la vie. ”, *Revue Française d’administration publique*, 2002, 4, 573-580.

⁸⁶ *Infra* Titel 4.1.1. “De conceptnota geeft het startschot voor duaal leren.”.

Daarnaast heeft de masterproef ook een maatschappelijk belang. Er is geen maatschappij zonder recht en geen recht zonder maatschappij. Wat in de wet wordt vastgelegd, komt tot uiting in de maatschappij. Vanuit de praktische bezwaren die geformuleerd worden in de verschillende rapporten van het proefproject *Schoolbank op de Werkplek*, is Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.” gegroeid.⁸⁷ De belangrijkste thema’s die aangehaald worden in deze rapporten zijn: de arbeidsduur, de leervergoeding, de bescherming van de jongere en de bestaande vakantieregeling. In de evaluatie van het statuut duaal leren in Deel II staan deze vier thema’s centraal.

Ook Deel III. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst.” heeft een maatschappelijk belang. Belgen hebben niet de gewoonte om gedurende de loopbaan te blijven leren, in het bijzonder laaggeschoolden scoren slecht. Met een ambitieuze blik op de toekomst wordt onderzocht of duaal leren de sleutel is tot levenslang leren. Hiervoor wordt in Deel III enerzijds een leerrekening voorgesteld en anderzijds het nieuwe statuut “lerende”. Deze hervormingen kunnen een positieve invloed hebben op het gedrag de beroepsactieve bevolking. Met een uniform wettelijk kader en een adequate financiering wordt de drempel tot levenslang leren verlaagd en kan dat leiden tot een aanpassing van de gewoontes.

3.3. Beperkingen van het onderzoek.

Dit onderzoek kent drie belangrijke beperkingen. Ten eerste vormt de recente inwerkingtreding van duaal leren als officiële leerweg een struikelblok.⁸⁸ Over duaal leren in Vlaanderen bestaan nog maar weinig grote naslagwerken. Daarom valt het bronnenonderzoek voornamelijk terug op een aantal gepubliceerde artikelen, parlementaire vragen, de rapporten van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de door de Vlaamse overheid aangevraagde evaluaties van de proefprojecten. Bepaalde rapporten van belang voor de masterproef, zoals het rapport van HIVA, zullen pas na de neerlegging van deze masterproef gepubliceerd worden. Er zal dus met de voorlopige resultaten moeten gewerkt worden omdat jammer genoeg enkele belangrijke studies niet in deze masterproef kunnen worden opgenomen.

Ten tweede is dit slechts een masterproef, geen doctoraat of een gefinancierde studie. Het tijds kader is beperkt waardoor er beslist moet worden om het ene gedeelte minder uitvoerig te bespreken dan het andere. Om duaal leren als verhaal te brengen, met een blik op het heden en een ambitieuze blik op de toekomst, is ervoor gekozen om twee verschillende onderzoeken in één masterproef te verweven.

⁸⁷ Onder andere in N. CLYCO, W. NOUWEN e.a. *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’*. Eindrapport., data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 87p.

⁸⁸ Er bestaan nog maar twee boeken over duaal leren in Vlaanderen. Enerzijds het boek van S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 83 p. en anderzijds het boek van V. DEKOCKER en A.K. SODERMANS, *Leren duaal leren*, Acco Uitgeverij, Leuven, 144p.

Daardoor kan niet alles even diepgaand onderzocht worden. Zowel een mogelijke analyse van het duale statuut (Deel II) als een denkoefening om duaal leren uit te breiden tot een leerrecht voor iedereen (Deel III) verdienen diepgaander onderzoek dan het beperkte onderzoek in het kader van deze masterproef.

Ten derde is deze masterproef geschreven tot behalen van de titel master in de rechten. Hierdoor is de keuze gemaakt om met een vergrootglas te kijken naar alles wat juridisch interessant lijkt om verder te onderzoeken. Daardoor wordt in mindere mate aandacht besteed aan enkele thema's met een eerder sociologische invalshoek. Hoe een kwaliteitsvolle mentoropleiding eruit ziet of hoe de leerlingen regelmatig op de werkplek kunnen aanwezig zijn⁸⁹, wordt in deze masterproef niet verder onderzocht hoewel deze onderzoeksvragen niet minder interessant zijn. Het ene onderzoek sluit echter het andere niet uit. Ook juridisch onderzoek heeft een groot belang voor de toekomst van duaal leren. Kleine aanpassingen in de wetgeving maken soms in de praktijk een wereld van verschil.

4. Duaal leren van idee tot inwerkingtreding.

4.1. Een zaadje wordt gepland,...

4.1.1. De Conceptnota geeft startschot voor duaal leren.

De eerste stappen richting een hervorming van de alternerende opleiding komen tot uiting in 2015 in de Conceptnota *“Duaal leren, een volwaardig kwalificerende leerweg.”*. Deze conceptnota is ontworpen in opdracht van de Vlaams minister van onderwijs, minister CREVITS en de Vlaams minister van werk, innovatie en sport, minister MUYTERS. Na het lezen van de Conceptnota, heeft de regering zijn goedkeuring verleend.⁹⁰

In de originele Conceptnota omschrijven de Vlaamse ministers van Onderwijs en Werk duaal leren als volgt: *“Het duale traject is een geïntegreerd traject waarbij algemene vorming, beroepsgerichte vorming en werkervaring naadloos op elkaar aansluiten en een geheel vormen.”*⁹¹ De invoering van duaal leren als volwaardige kwalificerende leerweg herzielt niet alleen het stelsel leren en werken, maar hervormt ook het secundair onderwijsstelsel. De onderwijshervormingen, waaronder het voorzien van een nieuwe leerweg, moeten een antwoord bieden op de vragende en steeds evoluerende arbeidsmarkt.⁹²

⁸⁹ Beide bezorgdheden genoemd in eindrapport duaal leren maar daar kan in het kader van deze masterproef niet verder worden op ingegaan. Zoals weergegeven in N. CLYCO, W. NOUWEN e.a. *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’*. Eindrapport., data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 87p.

⁹⁰ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardig kwalificerende leerweg. Conceptnota.*, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1078854, 1.

⁹¹ *Ibid.*, 6.

⁹² *Ibid.*, 4.

De Conceptnota haalt negen bouwstenen aan die cruciaal zijn voor de uitbouw van duaal leren. Alle bouwstenen kunnen in drie krachtlijnen samengevat worden. Ten eerste het belang van samenwerking. Voor de uitwerking van duaal leren is er nood aan een sterke samenwerking tussen de beleidsdomeinen werk en onderwijs van de Vlaamse Overheid. Daarnaast is er voor de uitwerking ook een sterke samenwerking nodig tussen enerzijds de sectorale partnerschappen en anderzijds het overkoepelende Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Deze partnerschappen bestaan uit sociale partners, onderwijsverstrekkers, SYNTRA Vlaanderen als regisseur met aanvulling van de VDAB en beide departementen. Tot slot duidt het belang van een goede samenwerking ook op een geharmoniseerde regeling, waarbij de federale regels in overeenstemming kunnen gelezen worden met de Vlaamse hervormingen.⁹³

Ten tweede is duaal leren een proces waarbij de kwaliteit gedurende het volledige proces gewaarborgd moet blijven. De garantie van kwaliteit is al belangrijk van in het begin, om op een kwaliteitsvolle manier het matchingproces in te richten. Daarnaast gaat het ook over het voorzien van een degelijke mentoropleiding⁹⁴ en de erkenningsprocedure alvorens een werkgever een werkplek kan aanbieden.⁹⁵ Het proces duaal leren heeft als doel, als orgelpunt, een volwaardige kwalificatie van de jongere die evenwaardig is aan de kwalificaties die de jongere zou behaald hebben in voltijds secundair onderwijs. Wanneer een volwaardige kwalificatie niet mogelijk is omdat het proces niet met succes ten einde wordt gebracht, kan duaal leren nog leiden tot een deelkwalificatie of een beroepskwalificatie.⁹⁶

Ten derde benadrukt de Conceptnota de wens om te vereenvoudigen. Om van duaal leren een succes te maken, moeten de statuten herzien worden met het oog op juridische vereenvoudiging. Door die vereenvoudiging moet een transparante en efficiënte juridische regeling ontstaan zonder onnodige administratieve ballast voor de opleider, de werkgever en de lerende.⁹⁷

⁹³ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardig kwalificerende leerweg. Conceptnota.*, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1078854, 11.

⁹⁴ Sinds 1 september 2019 is het volgen van een mentoropleiding verplicht. Art. 2 Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2019 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, wat betreft de voorwaarden van de onderneming, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens vakantie en de modelovereenkomsten, BS 29 augustus 2019.

⁹⁵ Art. 7, §2 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁹⁶ Art. 11 Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, BS 23 mei 2018 tot wijziging van art. 357/2, 5° Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, BS 24 juni 2011.

⁹⁷ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardig kwalificerende leerweg. Conceptnota.*, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1078854, 11.

4.1.2. Conceptnota *bis* geeft officiële startschot om duaal leren verder uit te bouwen tot volwaardige leerweg.

Na advies vanuit de VLOR⁹⁸, de SERV⁹⁹ en SYNTRA Vlaanderen¹⁰⁰ en hoorzittingen in het Vlaams Parlement wordt er een tweede, gedetailleerde versie van de bestaande Conceptnota voorzien, de Conceptnota *bis*.¹⁰¹ Deze laatste Conceptnota geeft het officiële startschot voor duaal leren. De tweede versie van de Conceptnota bevat ook enkele nieuwigheden. Het toepassingsgebied *ratione personae* wordt nauwkeuriger omschreven, de verantwoordelijkheden worden verdeeld en enkele proefprojecten staan in de steigers.

Het toepassingsgebied van de duale opleiding *ratione personae* wordt nauwkeuriger omschreven. Zowel iedere leerling tussen 15 en 25 jaar in de secundaire scholen, als zij-instromers na hun 18 jaar of doorstromers van 18 jaar of ouder die nog een verdere opleiding wensen te volgen, kunnen kiezen om een duale opleiding te volgen.¹⁰² Wie de opleiding niet voltooit, kan nog steeds een deelkwalificatie ontvangen indien hij/zij dit onderdeel met succes heeft afgerond.¹⁰³ De SERV vindt dit een belangrijke mogelijkheid, gezien het niet-slagen van de volledige opleiding niet als falen mag beschouwd worden.¹⁰⁴

De Conceptnota *bis* vermeldt tien bouwstenen om duaal leren verder uit te bouwen, daarbij vallen er enkele nieuwigheden op.¹⁰⁵ De bouwstenen leiden tot een duidelijke verdeling van de verschillende verantwoordelijkheden. Onderwijs is verantwoordelijk voor de onderwijskwalificatie en het leertraject en SYNTRA Vlaanderen wordt aangesteld als regisseur verantwoordelijk voor het volledige leertraject.¹⁰⁶

⁹⁸ VLOR, *Advies en conceptnota 'Duaal Leren, een volwaardige leerweg'*, assets.vlor.be/www.vlor.be/import/rso-rso-adv-1415-005.pdf, 2015, 19.

⁹⁹ SERV, *Advies Conceptnota Duaal leren*, www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_Raad_20150316_adviesduaalleren_ADV.pdf, 2015, 19.

¹⁰⁰ Het advies van SYNTRA Vlaanderen kon niet teruggevonden worden in de online beschikbare bronnen.

¹⁰¹ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 28.

¹⁰² V. DEKOCKER en A.K. SODERMANS, *Leren duaal leren*, Leuven, *Leren duaal leren*, Acco Uitgeverij, Leuven, 144p.

¹⁰³ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 4.

¹⁰⁴ SERV, *Advies Conceptnota Duaal leren*, www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_Raad_20150316_adviesduaalleren_ADV.pdf, 2015, 19.

¹⁰⁵ *Ibid*, 11-23.

¹⁰⁶ Door de opheffing van het agentschap SYNTRA Vlaanderen, worden de bevoegdheden verdeeld tussen het Departement Onderwijs, Werk, VDAB en VLAIO. Zoals weergegeven in VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2019-2024*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024, 60 j° VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 11.

De Conceptnota *bis* legt zich ook toe op het inrichten van standaardtrajecten en individuele trajecten. Voor iedere opleiding wordt vertrokken vanuit één standaardtraject. Het standaardtraject wordt bepaald na overleg tussen volgende betrokken actoren: SYNTRA Vlaanderen, VDAB, de onderwijskoepels en de relevante sectoren voor deze opleiding.¹⁰⁷ Hierna wordt het traject aangepast op maat van de jongere waardoor het evolueert tot een individueel traject.¹⁰⁸

Voor de verdere uitwerking van duaal leren, staan in de Conceptnota *bis* vijf proefprojecten in de stijgers.¹⁰⁹ Hoe die proefprojecten in elkaar zitten, wordt hieronder uit de doeken gedaan.

4.2. ontkiemt,...

4.2.1. Proefprojecten gaan van start.

In de Conceptnota *bis* worden er vier aparte sporen opgestart. Overkoepelend vormt met ook een Lerend Netwerk die alle ervaringen van de proefprojecten zal delen. Ieder proefproject heeft zijn eigen insteek en zijn eigen doelstelling. In het kader van de masterproef is voornamelijk Spoor 2, Schoolbank op de Werkplek, het interessantst aangezien in dit proefproject aandacht wordt geschonken aan ervaringen uit de praktijk.¹¹⁰

§1. Spoor 1: Werkplek 21

Het project *Werkplek 21* heeft een kwantitatief en kwalitatief luik. In de eerste plaats wordt onderzocht hoe een zo kwalitatief mogelijk leertraject kan uitgestippeld worden. Daarnaast heeft het onderzoek ook een kwantitatief luik, namelijk een blik op hoe men zoveel mogelijk leerwerkplekken in Vlaanderen kan aanbieden.¹¹¹ Het resultaat van het experiment is een opsomming van 8 deelaspecten die essentieel zijn voor het bewaken van de kwaliteit en het inzetten op kwantiteit: het duurzaam betrekken van de werkplek in duaal leren, het inzetten op het correct afsluiten van de overeenkomst tussen de drie partijen en *incentives* om ondernemingen te motiveren blijken enkele van deze doorslaggevende criteria afgeleid uit het proefproject *Werkplek 21*. Om die deelaspecten zo goed mogelijk te vertalen in

¹⁰⁷ VLAAMSE OVERHEID, “Standaardtraject per opleiding”, onderwijs.vlaanderen.be/nl/1-standaardtraject-per-opleiding.

¹⁰⁸ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 18-19.

¹⁰⁹ De verkennende trajecten (“sporen”) lopen initieel van september 2015 tot februari 2017 maar zijn later verlengd. Zoals weergegeven in VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 24-25.

¹¹⁰ *Ibid*, 25-27.

¹¹¹ VLAAMSE OVERHEID, “Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis”, Conceptnota bis aan de Vlaamse Regering. *Duaal leren: een volwaardige kwalificerende leerweg.*, 24-25.

de praktijk, is het opzetten van partnerschappen op verschillende niveaus en een regie der regieën van cruciaal belang.¹¹²

§2. Spoor 2: Schoolbank op de werkplek.

Schoolbank op de werkplek vormt de *test case* voorafgaand aan de definitieve uitrol van duaal leren over heel Vlaanderen. Meer dan 30 scholen hebben deelgenomen aan dit project in 2016 door gedurende drie jaar duale opleidingen aan te bieden als deel van het proefproject.¹¹³ De definitieve evaluatie is gepubliceerd begin 2020.¹¹⁴

In dit project wordt naast het werkaspect ook ruimschoots aandacht besteed aan het leeraspect met het Departement Onderwijs en Vorming en AHOVOKS¹¹⁵ als trekkers. Het standaardtraject wordt op een beperkte schaal uitgevoerd om af te toetsen hoe het zo kwaliteitsvol mogelijk kan uitgevoerd worden.

Uit het rapport worden een aantal interessante werkpunten met betrekking tot overeenkomst alternerende opleiding geformuleerd, deze zullen later in de masterproef uitvoerig worden besproken.¹¹⁶ Om al een tipje van de sluier op te lichten: onder andere de onduidelijkheid van de bestaande overeenkomsten, de verschillen in compensatie van het woon-werkverkeer en de ontoereikendheid van de leervergoeding voor sommige leerlingen worden in dit eindrapport aangekaart.¹¹⁷

§3. Spoor 3: Innovatieve en toekomstgerichte projecten via open ESF-oproep: de gesubsidieerde projecten.

Via een open oproep van het Europees Sociaal Fonds heeft men de kans gegeven aan *stakeholders* om in de periode van 1 oktober 2015 tot 30 september 2016 zelf een proefproject op te starten. De leiding en coördinatie van deze proefprojecten komt dus niet vanuit de overheid. Het onderzoek spitste zich hiertoe op de samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het Europees Sociaal Fonds investeerde

¹¹² SYNTRA VLAANDEREN, *Rapport Werkplek* 21, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Eindrapport%20Werkplek21%20-%20def.pdf, 53.

¹¹³ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Aanvangsrapport*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2017, 1-5.

¹¹⁴ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2020, 87.

¹¹⁵ Voluit geschreven als: Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen.

¹¹⁶ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2020, 47-49.

¹¹⁷ *Ibid*, 49.

eerst in toekomstgerichte trajecten over duaal leren in de secundaire richtingen, maar breidt nu zijn de projecten uit tot het volwassenenonderwijs en hoger onderwijs.¹¹⁸

De gesubsidieerde projecten hebben een uitgebreid toepassingsgebied. Het project “virtuele box bepaalt duaal leren” waar VOKA zijn schouders onder zette, ontwikkelde bijvoorbeeld een tool om arbeidsmarktrijpheid te testen en hen te begeleiden naar de werkplekken duaal leren.¹¹⁹

§4. Spoor 4: Projecten zonder financiering.

Spoor 4 bestaat voor iedereen die een project willen starten zonder enige financiële steun. Deze projecten ontstaan niet in opdracht van de overheid en zonder subsidiëring van het ESF-fonds. De projecten voldoen aan de criteria voor spoor 3 en werken ook op dezelfde thema's. Alleen komt de financiering hier niet van het Europees Sociaal Fonds maar investeert men hierin met private middelen, bijvoorbeeld met sectorale fondsen.¹²⁰

Een voorbeeld van een project met private financiering, is ‘*Plastics@Tielt*’. Dit proefproject is het resultaat van een samenwerking tussen zeven kunststofverwerkende bedrijven. De derde graad TSO mechanische vormgevingstechnieken kon aan de hand van een rotatiesysteem kennismaken met de verschillende bedrijven. Het project werd gefinancierd door Essencia, het sectorfonds van de chemiesector.¹²¹

§5. Tot slot. Het Lerend Netwerk, een overkoepeling van alle sporen.

De naam “Lerend Netwerk” legt reeds uit waarvoor het staat. Het Lerend Netwerk tracht alle resultaten van de 4 uiteengezette ‘sporen’ in de Conceptnota *bis* te verzamelen.¹²² Uit de resultaten worden beleidsvoorbereidende conclusies getrokken die dienen om duaal leren verder en beter uit te werken. SYNTRA Vlaanderen en het Beleidsdomein Onderwijs en Vorming staan aan het hoofd van dit Lerend Netwerk.¹²³

¹¹⁸ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 24-25.

¹¹⁹ SYNTRA VLAANDEREN, “Spoor 3.”, www.syntravlaanderen.be/spoor-3.

¹²⁰ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 24-25.

¹²¹ SYNTRA VLAANDEREN, “Spoor 4.”, www.syntravlaanderen.be/spoor-4.

¹²² VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 24-25.

¹²³ SYNTRA VLAANDEREN, “*Lerend netwerk duaal leren: learned lessons.*”, svl.login.kanooh.be/sites/default/files/atoms/files/Eindrapport_LerendNetwerk_learnedlessons_28juni2017.pdf, 2017, 9.

4.2.2. Het scheppen van een nieuw wettelijk kader voor duaal leren.

Het wetgevend kader is geëvolueerd en uitgebreid in de periode tussen de start van de proefprojecten¹²⁴ en de officiële start van duaal leren als volwaardige leerweg op 1 september 2019. Het Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van de alternerende opleiding vormt de basis, de grondslag, van de duale opleidingen.¹²⁵ Het daarop volgende decreet van 30 maart 2018 biedt een antwoord op de bevindingen uit de verschillende proefprojecten en past de bestaande regelgeving op sommige punten aan.¹²⁶ Aan beide decreten hangen uitvoeringsbesluiten die opgenomen bepalingen in het decreet verder concretiseren. Op 30 november 2018 volgt een wijzigingsdecreet dat het toepassingsgebied *ratione personae* uitbreidt en ook iedere leerling in opleidingsvorm 3 of 4 in het buitengewoon secundair onderwijs de kans geeft om een duale opleiding te volgen.¹²⁷ Tot slot volgt het Decreet van 5 april 2019 dat opnieuw enkele knelpunten in de praktijk tracht op te lossen.¹²⁸ De wetwijzigingen worden kort besproken in het licht van de masterproef.

§1. Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.

De Vlaamse overheid kiest ervoor om bij overheveling van de bevoegdheid alternerend leren in te zetten op vereenvoudigen. In het licht van deze hervormingen wordt ook gekozen voor een nieuwe leerweg, duaal leren.¹²⁹ Het decreet en het uitvoeringsbesluit zorgen voor een juridische omkadering van de proeftuinen, in het bijzonder voor ‘Schoolbank op de Werkplek’ waar de duale opleiding al op beperkte schaal wordt uitgerold.¹³⁰

Bij een duale opleiding is er sprake van een tripartiete schriftelijke overeenkomst gesloten tussen drie partijen: de leerling, de erkende onderneming en de opleidingsverstrekker.¹³¹ Er bestaan 2 uitgewerkte modelovereenkomsten¹³², de overige bestaande overeenkomsten (zoals de beroepsinlevingsovereenkomst) kunnen na een overgangperiode niet meer afgesloten worden.¹³³

¹²⁴ *Supra* Titel 3.2.1. “Proefprojecten gaan van start.”.

¹²⁵ Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹²⁶ Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, *BS* 23 mei 2018.

¹²⁷ Decr.VI. van 30 november 2018 betreffende het duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4, *BS* 21 december 2018.

¹²⁸ Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, *BS* 24 juni 2019.

¹²⁹ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 3.

¹³⁰ N. CLYQC N., W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Aanvangsrapport*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381”, 2017, 8-10.

¹³¹ Art. 4 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹³² Bijlage 1 j° Bijlage 2 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

¹³³ Zie *supra*. Vanaf september 2016 kan enkel nog een OAO, SAO of deeltijdse arbeidsovereenkomst gesloten worden.

De overeenkomst alternerende opleiding (OAO) en de stageovereenkomst alternerende opleiding (SAO) komen in de plaats. De OAO gaat enkel over het volgen van een opleiding in een reële werkplek, zijnde een werkplek waar het bedrijf competenties aanleert gedurende minstens 20 uur per week gemiddeld op jaarbasis.¹³⁴ De SAO kan ook gebruikt worden voor een gesimuleerde werkplek, maar in het kader van duaal leren wordt deze overeenkomst toegepast wanneer de tijd doorgebracht op de reële werkplek minder dan 20 uur per week gemiddeld op jaarbasis bedraagt.¹³⁵

De verplichtingen en rechten van de partijen zijn reeds besproken *supra*, daar wordt niet verder op ingegaan.¹³⁶ Opvallend, het decreet kiest ervoor om enkel voor de overeenkomst alternerende opleiding een bezoldiging te voorzien. Drie redenen liggen aan de basis van deze beslissing. In de eerste plaats wil men overeenstemmen met de federale definitie “alternerend leren” die als voorwaarde stelt dat er tenminste 20 uur per week op de werkplek wordt doorgebracht.¹³⁷ Ten tweede kiest de Vlaamse Regering ervoor om slechts een vergoeding toe te kennen wanneer de leerling een “economische meerwaarde” vormt voor het bedrijf. Althans, zo wordt het opgenomen in de Conceptnota *bis*.¹³⁸ Tot slot is, zo blijkt uit het ontwerp van het decreet van 10 juni 2016, niet iedere betrokken organisatie bij het ontwerp van decreet te vinden voor een leervergoeding. Als compromis heeft men dan ervoor gezorgd dat er twee mogelijkheden bestaan: de SAO zonder en de OAO met leervergoeding.¹³⁹

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 bevat de berekeningswijze van de leervergoeding en in bijlages aan het besluit wordt voor de OAO en SAO een modelovereenkomst uitgetekend.¹⁴⁰

§2. Decreet van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase.

Het Decreet van 30 maart 2018 is een decreet tot wijziging van de bestaande wetgeving met de eerste resultaten van de proeftuinen in het achterhoofd.¹⁴¹ Dit decreet voorziet voor de eerste keer in een

¹³⁴ Art. 3, 1° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹³⁵ *Ibid*, Art. 3, 2°.

¹³⁶ Hoofdstuk 2 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹³⁷ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 3.

¹³⁸ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 7.

¹³⁹ *Infra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 2.3. “De leervergoeding.”. j° M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

¹⁴⁰ *Ibid*, Bijlage 1 j° Bijlage 2.

¹⁴¹ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 3-4.

definitie van duaal leren.¹⁴² Ook de aanloopfase, voor leerlingen die nog niet arbeidsrijp zijn maar wel arbeidsbereid wordt uit de doeken gedaan.¹⁴³ Het decreet treedt in werking op 1 september 2019, de voorafgaande proefprojecten kunnen geen beroep doen op de hervormde wetgeving.¹⁴⁴

Op 19 oktober 2018 volgt een uitvoeringsbesluit aansluitend op het decreet waarin enkele maatregelen genomen worden met betrekking tot duaal leren, de aanloopfase, de studiebekrachtiging en de financiering.¹⁴⁵

§3. Decreet van 30 november 2018 betreffende buitengewoon secundair onderwijs, OV 3 en 4.

Het decreet van 30 november 2018 bereidt het toepassingsgebied *ratione personae* van duaal leren uit tot leerlingen in het buitengewoon secundair onderwijs, opleidingsvorm 3 en 4.¹⁴⁶ Gezien het decreet in het kader van de masterproef niet relevant is, wordt hier niet verder op ingegaan. Ook het uitvoeringsbesluit is niet relevant in het kader van deze masterproef, maar wel deel van het wetgevend kader van duaal leren.¹⁴⁷

§4. Decreet van 5 april 2019 decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding.

Het decreet van 5 april 2019 is een opnieuw een decreet tot wijziging van de bestaande bepalingen. Uit de bevindingen van de proefprojecten blijkt dat er enkele knopen moeten doorgesneden worden.¹⁴⁸ Zo wil men meer inzetten op kwaliteitsvollere begeleiding. Daardoor moeten de mentoren voorafgaand aan het mentorschap een uittreksel van het strafregister tonen en dienen zij een verplichte mentoropleiding te volgen.¹⁴⁹

Daarnaast wordt voorzien in een afwijking van de bestaande schoolvakantieregeling.¹⁵⁰ Voor deze wijziging bestond er een verschil tussen leerlingen met een OAO en leerlingen met een SAO. De

¹⁴² Art. 12 Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, *B.S.* 23 mei 2018 tot wijziging van art. 357/2, 3° Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, *BS* 24 juni 2011.

¹⁴³ *Ibid*, 5-6.

¹⁴⁴ *Ibid*, 6.

¹⁴⁵ Besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2018 houdende de uitvoeringsmaatregelen betreffende duaal leren en de aanloopfase en andere diverse maatregelen, *BS* 19 oktober 2018.

¹⁴⁶ Artikel 9 Decr.VI. van 30 november 2018 betreffende het duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4, *BS* 21 december 2018 tot invoering van artikel 357/57, 2° Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, *BS* 24 juni 2011.

¹⁴⁷ Besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019 houdende uitvoeringsmaatregelen betreffende het duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4 en diverse andere maatregelen, *BS* 2 augustus 2018.

¹⁴⁸ Deze bevindingen komen voornamelijk uit het proefproject *Schoolbank op de Werkplek. Inra* Titel 4.3.1. "Evaluatie van de proefprojecten."

¹⁴⁹ Art. 131 Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, *BS* 24 juni 2019 tot wijziging van art. 7, §1 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁵⁰ Art. 132 Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, *BS* 24 juni 2019 tot wijziging van art. 19 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

leerlingen met een OAO beschikken over minder vakantiedagen dan leerlingen met een SAO. De aanpassing van het decreet heeft tot doel om ook aan leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding evenveel vakantie toe te kennen. Maar, om de ondernemingen tegemoet te komen, wordt er tegelijkertijd voorzien in een afwijking van de schoolvakantieregeling wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan.¹⁵¹

Ook voor de arbeidsongevallenregeling bevat dit decreet grote wijzigingen. Voortaan is er geen leervergoeding verschuldigd in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, beroepsziekte of wegens een ziekte die samenvalt met de onbetaalde vakantiedagen.¹⁵² Deze wijziging gebeurt gelijktijdig met een aanpassing van de arbeidsongevallenwetgeving.¹⁵³ De wijzigingen, en de gevolgen hiervan, worden in Deel II. “Een blik op het heden.” Verder besproken.¹⁵⁴

4.3. ... en groeit verder.

4.3.1. Evaluatie van de proefprojecten.

Sinds de start van het proefproject *Schoolbank op de Werkplek* wordt hieraan een evaluatieve studie gekoppeld in opdracht van de Vlaamse Regering.¹⁵⁵ Het citaat voorafgaand aan de masterproef luidt: “Wat men moet leren, leert men door het te doen.”¹⁵⁶ Niet alleen heeft dit citaat betrekking op de meerwaarde van duaal leren in vergelijking met de andere bestaande leervormen, maar het geeft ook weer hoe het wetgevend kader rond duaal leren tot stand is gekomen. Slechts door proefprojecten te ondernemen en duaal leren in de praktijk te toetsen, kan men evalueren en bekijken wat beter kan.

In het aanvangsrapport worden de stakeholders, zoals de VLOR en de SERV, bevraagd over de bestaande wetgeving en de bezorgdheden alvorens het proefproject aanvat.¹⁵⁷ Het aanvangsrapport is een

¹⁵¹ *Infra* “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden”, Titel 1.3. “Aanpassingen sinds inwerkingtreding.”.

¹⁵² Art. 133 Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, BS 24 juni 2019 tot wijziging van art. 22 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

¹⁵³ Art. 2 Wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen in sociale zaken, BS 17 januari 2019 tot invoeging van artikel 1/1 arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, BS 24 april 1971.

¹⁵⁴ *Infra* “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden”, Titel 1.3. “Aanpassingen sinds inwerkingtreding.”.

¹⁵⁵ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 25-27.

¹⁵⁶ Aristoteles, 384 v.Chr. – 322 v.Chr.

¹⁵⁷ CLYQC N., NOUWEN W., OROZCO M. en TIMMERMAN C., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Aanvangsrapport*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381”, 2017, 48.

interessant vertrekpunt, maar interessanter zijn de tussentijdse rapporten die ieder schooljaar polsen naar de ervaringen in de praktijk.¹⁵⁸

De ervaringen van de proefprojecten hebben reeds geleid tot enkele aanpassingen. Dat geldt in het bijzonder voor de mentoropleiding, de schoolvakantieregeling en de wetgeving inzake arbeidsongevallen.¹⁵⁹ Sommige knelpunten zijn nog niet van de baan, zoals blijkt uit het eindrapport.¹⁶⁰ De bestaande knelpunten van het statuut duaal leren en de getuigenissen hierover worden diepgaander onderzocht *infra* in Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”¹⁶¹

4.3.2. Onderzoeksresultaten van andere studies.

Vier andere instituten hebben rapporten uitgebracht die een grote meerwaarde vormen voor deze masterproef: het Vlaams Partnerschap Duaal leren, het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) verbonden aan de KU Leuven, het Centrum voor Migratie en Interculturele studies verbonden aan de universiteit Antwerpen en het Steunpunt voor Onderwijsonderzoek.¹⁶² Hun rapporten vormen de belangrijkste bronnen waarop deze masterproef gebaseerd is.

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren is verplicht om jaarlijks, voor ieder schooljaar sinds de start van de proefprojecten, een rapport op te stellen.¹⁶³ Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren richt zich vooral op het erkennen van de onderneming als de werkplek en daarnaast het informeren en adviseren van de ondernemingen en opleidingsverstrekkers.¹⁶⁴

Het Steunpunt voor onderwijsonderzoek, SONO, publiceerde reeds enkele rapporten in het kader van duaal leren. Eén rapport, “De invoering van duaal leren in Vlaanderen. Een kritische wetenschappelijke reflectie.” vormt in het bijzonder een grote meerwaarde gezien het internationaal karakter.¹⁶⁵ De beleidskeuzes, waaronder de arbeidsduur en de leervergoeding, van de Vlaamse opleiding duaal leren

¹⁵⁸ Met die nuance dat voor het schooljaar 2018-2019 slechts een beperkt rapport werd opgesteld. CLYCO N., NOUWEN W. e.a., *Duaal leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek. Tussentijds rapport schooljaar 2018-2019: Implementatie van de Standaardtrajecten Cases 12-14*, 2019, 13.

¹⁵⁹ *Infra* “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden”, Titel 1.3. “Aanpassingen sinds inwerkingtreding.”.

¹⁶⁰ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., 2020, 48.

¹⁶¹ In het bijzonder titel 2.2. “Arbeitsduur”, titel 2.3. “Leervergoeding”, titel 2.4. “Bescherming van de jongere” en titel 2.5. “Vakantieregeling”.

¹⁶² In de masterproef wordt *infra* gesproken van CeMIS (Centrum voor Migratie en Interculturele Studies) en SONO (Steunpunt voor Onderwijsonderzoek).

¹⁶³ Art. 13, 7° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

¹⁶⁴ *Ibid*, art. 8.

¹⁶⁵ S. BAERT, K. DE RICK e.a. “De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.”, *Steunpunt Onderwijsonderzoek*, 2018, Gent, 52.

worden weerspiegeld aan de beleidskeuzes genomen zowel in de traditionele duale landen (Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk) als in andere landen (het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, etc.). Een reflectie in internationaal perspectief, met open blik naar de alternatieven, biedt inspiratie voor de kritische evaluatie van het statuut duaal leren in “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”.¹⁶⁶

Als derde te vermelden onderzoeksinstituut is er het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies verbonden aan de universiteit van Antwerpen. De reeds vermelde evaluatieonderzoeken in opdracht van de Vlaamse Regering zijn van hun hand.¹⁶⁷ Maar daarnaast zijn er nog andere relevante onderzoeksrapporten, zoals het rapport “Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport (fase 2).”.¹⁶⁸ In dit rapport wordt er gekeken naar onder andere de situatie in Brussel, wat interessant is gezien de Franstalige Gemeenschap kiest voor een andere invulling van alternerend leren en beide leervormen naast elkaar bestaan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Tot slot rest er nog het onderzoek van HIVA, een onderzoeksinstituut verbonden aan de KU Leuven. In september 2020 zal een rapport voorgesteld worden waarin HIVA de resultaten bundelt van één jaar onderzoek gericht op een evaluatie van het decreet 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten alternerende opleiding.¹⁶⁹ Hoewel het onderzoek nog volop bezig is, worden de eerste voorlopige resultaten al aangehaald in deze masterproef.¹⁷⁰ Hun onderzoek gaat echter breder dan duaal leren aangezien de resultaten betrekking hebben op alle alternerende opleidingen die worden vermeld in het decreet van 10 juni 2016.¹⁷¹ Deze masterproef handelt echter enkel over de knelpunten van het statuut duaal leren, niet over de knelpunten van de andere leerwegen binnen het stelsel “leren en werken”.¹⁷²

¹⁶⁶ *Infra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”.

¹⁶⁷ *Supra* titel 3.3.1. “Evaluatie van de proefprojecten”.

¹⁶⁸ W. NOUWEN en R. VAN CAUDENBERG, *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport (fase 2). Ervaringen van jongeren in alternerende (duale en niet-duale) opleidingen.*, 2018, 33.

¹⁶⁹ Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁷⁰ Deze voorlopige resultaten zijn op de Conferentie Duaal leren uit de doeken gedaan. Zoals weergegeven in S. CABUS en M. NOUWEN., *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, HIVA KU Leuven, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

¹⁷¹ De definiëring van “alternerend leren” gaat breder dan duaal leren. Zoals weergegeven in art. 2, 2° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁷² HIVA KU LEUVEN, “Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.”, www.kuleuven.be/onderzoek/portaal/#/projecten/3H190508?lang=nl&hl=nl.

4.3.3. Projecten in de pijplijn.

Een belangrijk onderzoek dat gedeeltelijk overlapt met deze masterproef, is het toekomstig rapport van HIVA KU Leuven dat een evaluatie vormt van het decreet van 10 juni 2016 zoals besproken *supra*. Daarnaast is ook het toekomstige rapport van IDEA Consult één om naar uit te kijken. Zij onderzoeken op dit moment hoe het financiële plaatje van duaal leren er idealiter kan uitzien.¹⁷³

Naast een evaluatie van de bestaande wetgeving, wordt ook gekeken naar de toekomst. Duaal leren groeit en bloeit anno 2020. Steeds meer projecten worden opgezet om verdere verbreding en verdieping van de duale leerweg te onderzoeken. Duaal leren lonkt naar het volwassenonderwijs en het hoger onderwijs¹⁷⁴ en ook de Vlaamse Regering houdt een ambitieuze toekomst van duaal leren voor ogen.¹⁷⁵

Naast de uitbreiding over de verschillende onderwijsvormen, wordt gekeken naar een nieuwe categorie: de werknemers. Zo was er de HEAT-case, de *Heads-on Enterprise Architect Training*. Duaal leren kan op die manier ook een optie zijn voor werknemers om nog een extra masteropleiding te volgen en tegelijkertijd op de werkvloer ervaring op te doen.¹⁷⁶ Wordt ongetwijfeld vervolgd...

¹⁷³ IDEA CONSULT, “Kosten, baten en financiering van duaal leren.”, www.ideaconsult.be/nl/projecten/kosten-baten-en-financiering-van-duaal-leren.

¹⁷⁴ SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal leren en levenslang leren in het hoger: de HEAT-case*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Duaal%20leren%20en%20levenslang%20leren%20in%20het%20hoger%20onderwijs_de%20HEAT-case_BrunoTindemans.pdf, 2018, 2.

¹⁷⁵ VL. REG., *Regeerakkoord 2019-2024*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024, 36.

¹⁷⁶ SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal leren en levenslang leren in het hoger onderwijs: de HEAT-case*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Duaal%20leren%20en%20levenslang%20leren%20in%20het%20hoger%20onderwijs_de%20HEAT-case_BrunoTindemans.pdf, 2018, 2.

Deel II.

Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.

1. Inleiding

Sinds 1 september 2016 hebben reeds honderden leerlingen van een duale opleiding geproefd in het proefproject *Schoolbank op de Werkplek*. Sinds 1 september 2019 is de opleiding duaal leren ook officieel in werking getreden met 1.765 ingeschreven duale leerlingen.¹⁷⁷ Leerlingen kunnen vanaf de tweede secundaire graad ervoor kiezen om een duale opleiding te volgen.¹⁷⁸ Met een tripartiete overeenkomst tussen de onderneming, de leerling en de opleidingsverstrekker worden de rechten en plichten van de drie betrokken partijen vastgelegd. Twee modelovereenkomsten, de stageovereenkomst alternerende opleiding¹⁷⁹ en de overeenkomst alternerende opleiding¹⁸⁰, staan ter beschikking voor deze partijen.

De betrokken partijen beschikken over weinig contractuele vrijheid. In de eerste plaats bepaalt het standaardtraject welk van de twee overeenkomsten van toepassing is afhankelijk van de doorgebrachte tijd op de werkplek.¹⁸¹ Daarnaast wordt gebruik gemaakt van modelovereenkomsten waardoor er geen conventionele inmenging mogelijk is. De leerling, onderneming en opleidingsverstrekker moeten zich houden aan de bepalingen opgenomen in de modelovereenkomsten.¹⁸² De twee overeenkomsten vertonen vele gelijkenissen, maar ook enkele significante verschillen. Die verschillen hebben een grote invloed op het statuut van de leerling. De drie meest significante verschillen worden onder de loep genomen. Daarnaast werpen de wetwijzigingen sinds de invoering van het decreet van 10 juni 2016 een ander licht op de bestaande modelovereenkomsten.

Geen enkele wetgeving is perfect. Dit gedeelte van de masterproef tracht het huidige statuut kritisch te analyseren via een sociaalrechtelijke invalshoek. Gezien het beperkte kader van de masterproef, wordt ingegaan op vier belangrijke pijlers van het statuut. De arbeidsduur, de leervergoeding, de bescherming van de jongere en de vakantieregeling. Tot slot worden twee belangrijke uitdagingen voor de toekomst aangekaart. Deze twee uitdagingen, het roteren tussen ondernemingen en het toekennen van de juiste *incentives* aan de onderneming, zijn van cruciaal belang om van duaal leren een succesverhaal te maken.

¹⁷⁷ PXL HASSELT, "Duaal leren aan opmars bezig.", www.pxl.be/Pub/Home/In-De-Media/2019/Duaal-leren-aan-opmars-bezig.html?filter=.

¹⁷⁸ Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

¹⁷⁹ Afsgekort als SAO. Bijlage 2 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

¹⁸⁰ Afsgekort als OAO. Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

¹⁸¹ Art. 3 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁸² *Ibid.*

2. Twee overeenkomsten: de OAO en de SAO.

2.1. OAO of SAO?

De start van iedere duale opleiding is hetzelfde. De lerende, de onderneming en de opleidingsverstrekker sluiten een overeenkomst bij aanvang van een duale opleiding.¹⁸³ Daarbij bestaan er twee mogelijkheden om een overeenkomst af te sluiten: de overeenkomst alternerende opleiding (OAO) en de stageovereenkomst alternerende opleiding (SAO). Welk van de beide modelovereenkomsten wordt gesloten, hangt af van het uitgewerkt standaardtraject per richting.¹⁸⁴ Indien de kaap van 20 uur per week op de werkplek gemiddeld per jaar wordt gehaald of overschreden, zal een overeenkomst alternerende opleiding worden afgesloten.¹⁸⁵ Wordt de grens niet gehaald, dan valt men terug op de stageovereenkomst alternerende opleiding.

Schilder dual is bijvoorbeeld een standaardtraject van minstens 20 uur op de werkplek en leidt tot het sluiten van een overeenkomst alternerende opleiding.¹⁸⁶ De opleiding podiumtechnieken daarentegen biedt een opleiding aan van 14 tot 19 uur per week op de werkplek, wat leidt tot het sluiten van een stageovereenkomst alternerende opleiding.¹⁸⁷ Hiervan kan in geen geval afgeweken worden, ook niet indien de sector graag een andere overeenkomst wenst te gebruiken.¹⁸⁸

De keuze om de lat te leggen op minimaal 20 uur op de werkplek is niet onbewust. De Vlaamse wetgever wenst overeen te stemmen met de relevante federale wetgeving om een zo harmonieus mogelijk geheel te creëren.¹⁸⁹ Het KB 29 juni 2014¹⁹⁰ legt de definitie vast van het begrip “alternerend leren” op federaal niveau. 1 van de cumulatieve voorwaarden vereist dat er minstens 20 uur per week op de

¹⁸³ Art. 3 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁸⁴ Voor ieder opleidingsplan bestaat het standaardtraject per richting en een plan dat het individuele traject van de leerling bevat. Art. 12, 9° j° 14° Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, *BS* 23 mei 2018.

¹⁸⁵ Art. 3, 1° j° 2° Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *B.S.* 17 augustus 2018.

¹⁸⁶ VLAAMSE OVERHEID, “Schilder dual (integratiefase)”, www.duaalleren.vlaanderen/schilder-dual-integratiefase.

¹⁸⁷ VLAAMSE OVERHEID, “Podiumtechnieken dual.”, www.duaalleren.vlaanderen/podiumtechnieken-dual.

¹⁸⁸ De opleiding podiumtechnieken wenst gebruik te maken van een overeenkomst alternerende opleiding maar kan niet aangezien zij verplicht zijn om een stageovereenkomst alternerende opleiding af te sluiten. M.VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

¹⁸⁹ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 3.

¹⁹⁰ KB van 29 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *B.S.* 8 augustus 2014.

werkplek wordt doorgebracht.¹⁹¹ Het is niet onbelangrijk om deze federale definitie in het achterhoofd te houden, omdat enkele belangrijke bevoegdheden niet zijn overgeheveld naar de gemeenschappen en gewesten, zoals de sociale zekerheid.¹⁹²

Wat duaal leren betreft, vallen enkel de opleidingen gesloten met een OAO onder het federale begrip “alternerende opleiding”. Dit heeft tot gevolg dat afhankelijk van de soort overeenkomst die men sluit, een OAO of SAO, er andere rechten en verplichtingen ontstaan. *Infra* worden de drie opvallendste verschillen uit te doeken gedaan.

2.2. De OAO vergeleken met de SAO: een blik op de drie grootste verschillen.

2.2.1. Decreet 10 juni 2016 sluit leervergoeding voor SAO uit.

De overeenkomst alternerende opleiding en de stageovereenkomst alternerende opleidingen vertonen sterke gelijkenissen. Dat is logisch, aangezien er gewerkt wordt met een gemeenschappelijk wettelijk kader beide overeenkomsten, waarvan slechts bepaalde artikelen uitgesloten worden wanneer men gebruik maakt van een stageovereenkomst alternerende opleiding.¹⁹³

De leervergoeding wordt echter resoluut uitgesloten bij toepassing van een stageovereenkomst alternerende opleiding.¹⁹⁴ Dat blijkt ook uit de opbouw van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.¹⁹⁵ Hoofdstuk 2 bevat alle bepalingen gemeenschappelijk voor beide overeenkomsten. Daarnaast zijn er twee aparte hoofdstukken opgenomen in het decreet voor iedere overeenkomst. Hoofdstuk 3 gaat over alle toepasselijke bepalingen voor de overeenkomst alternerende opleiding, waaronder de leervergoeding¹⁹⁶. Voor de stageovereenkomst alternerende opleiding worden in hoofdstuk 4 alle bepalingen van hoofdstuk 3, het hoofdstuk “overeenkomst alternerende opleiding”, uitgesloten die niet van toepassing zijn op de

¹⁹¹ *Supra* Deel I. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het verleden.”, Titel 2.2.2. “Alternerend leren.” j° Art. 1bis, §3 KB van 29 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, B.S. 8 augustus 2014.

¹⁹² NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Advies maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Opvolging van advies nr. 1.702 inzake alternerend leren.*, 25 mei 2011, nr. 1.770, 7, www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1770.pdf.

¹⁹³ Art. 28 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

¹⁹⁴ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl. St. Vl. Parl. 2015-2016*, nr. 772/1, 9.

¹⁹⁵ Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

¹⁹⁶ Art. 17 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

stageovereenkomst alternerende opleiding. De bepalingen die worden uitgesloten, hebben allen betrekking op de leervergoeding.¹⁹⁷

Waarom er geen leervergoeding toegekend wordt en wat hiervan de gevolgen zijn, wordt uitgebreid bestudeerd *infra* Titel 3.3. “De Leervergoeding.”. De getuigenissen vanuit de praktijk en de diepte-interviews met enkele betrokken actoren geven blijk dat niet iedereen op één lijn zit wanneer het gaat over de leervergoeding.¹⁹⁸

2.2.2. De federale definitie van alternerend leren vergroot de kloof.

Behalve de leervergoeding lijken er niet veel verschillen te bestaan tussen beide overeenkomsten wanneer enkel gekeken wordt naar het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.¹⁹⁹ De verschillende rechten en verplichtingen ontstaan echter omdat de stageovereenkomst alternerende opleiding niet binnen het toepassingsgebied *ratione personae* van de RSZ-wetgeving past.²⁰⁰

De toepassing van de RSZ-wetgeving heeft gevolgen zowel voor de onderneming als voor de leerling. De onderneming dient ieder kwartaal een RSZ-aangifte, ook gekend als DmfA-aangifte, in te vullen wanneer hij een duale leerling met een OAO tewerk stelt.²⁰¹ De leerling is sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, maar slechts beperkt wanneer hij nog niet de leeftijd van 19 jaar bereikt heeft. De beperkte RSZ-onderwerping betekent ook dat de ondernemer slechts bijdragen moet betalen met betrekking tot de jaarlijkse vakantie²⁰², arbeidsongevallen, beroepsziekten en enkele kleinere bedragen.²⁰³ Bijdrages voor onder andere pensioenen, werkloosheid en ziekte en invaliditeit hoeven

¹⁹⁷ HOOFDSTUK II j° III j° IV Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁹⁸ *Infra* Titel 3.3. “De leervergoeding.”.

¹⁹⁹ Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

²⁰⁰ Art. §1bis, 3° KB van 29 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *B.S.* 8 augustus 2014.

²⁰¹ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 9.

²⁰² Voor een leerling-bediende betaal je geen sociale zekerheidsbijdrage, voor een leerling-arbeider 5.57% op de leervergoeding van het kwartaal aan 108% en jaarlijks 10.27% voor de leervergoeding aan 108%. Zoals weergegeven in SYNTRA VLAANDEREN, “Sociale verplichtingen voor je onderneming.”, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20OAO%20-%20Sociale%20verplichtingen_0.pdf.

²⁰³ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 29.

niet betaald te worden.²⁰⁴ Iedereen van 19 jaar of ouder valt onder de volledige RSZ-plicht en kan niet meer genieten van de beperkte onderwerping. Een onderneming kan deze opheffing van de beperkte RSZ-plicht wel gedeeltelijk compenseren door gebruik te maken van de doelgroepvermindering.²⁰⁵

Als gevolg van de maandelijkse betaalde sociale zekerheidsbijdrage op de leervergoeding bouwt de leerling bij een overeenkomst alternerende opleiding rechten op die een leerling met een stageovereenkomst alternerende opleiding niet heeft. Zo geniet de leerling van de regeling van ziekte-uitkering, de werkloosheidsuitkering en bouwt hij ook zijn pensioenrechten op.²⁰⁶ Daarnaast heeft een leerling met een OAO recht op een aantal betaalde vakantiedagen afhankelijk van zijn prestaties. Een leerling met een SAO beschikt niet over betaalde vakantiedagen gezien zij geen sociale bijdragen betalen.²⁰⁷

2.2.3. Woon-werkverkeer: voor de één een mogelijkheid, voor de ander een verplichting.

De overeenkomst bepaalt of de werkgever verplicht is om tegemoet te komen aan de verplaatsingskosten van de leerling (met de auto, de bus of de fiets) of niet. Bij de één is het een mogelijkheid, bij de ander een verplichting. In de duale opleidingen waarbij een stageovereenkomst alternerende opleiding gesloten wordt, voorziet de wetgever de mogelijkheid om tussen te komen bij het woon-werkverkeer.²⁰⁸ Bij de overeenkomst alternerende opleiding rust er op de werkgever een verplichting om aan het woon-werkverkeer tegemoet te komen.²⁰⁹ Voor openbaar vervoer geldt die

²⁰⁴ SYNTRA VLAANDEREN, "Sociale verplichtingen voor je onderneming.", www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20OAO%20-%20Sociale%20Verplichtingen_0.pdf.

²⁰⁵ *Infra* titel 4.3. "Financiering." j° RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 257.

²⁰⁶ Voor het opbouwen van deze rechten is er echter geen sprake meer van een beperkte RSZ-onderwerping. Pas indien je reeds een diploma secundair onderwijs hebt of een alternerende opleiding met vrucht hebt voltooid, kan je genieten van een inschakelingsuitkering. Zoals weergegeven in art. 36, §1, b) KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991.

²⁰⁷ Dit geldt wel ongeacht de beperkte RSZ-onderwerping. Art. 5/1 Overeenkomst alternerende opleiding gesloten met toepassing van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016 j° RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 27.

²⁰⁸ Art. 7 Stageovereenkomst alternerende opleiding gesloten met toepassing van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, Bijlage 2 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *B.S.* 1 september 2016.

²⁰⁹ Art. 7 Overeenkomst alternerende opleiding gesloten met toepassing van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *B.S.* 1 september 2016.

verplichting alleen wanneer het gaat over meer dan 5 km tussen de woon-en werkplaats.²¹⁰ Voor de verplaatsingen met de auto, privé-vervoer, is er geen verplichting opgenomen maar moeten wel de sectorale cao's over woon-werkverkeer in het achterhoofd gehouden worden.²¹¹

De huidige verschillen in de tegemoetkoming van de verplaatsingskosten tussen een leerling met een OAO en een leerling met een SAO leiden tot kritiek. Het eindrapport van het proefproject *Schoolbank op de Werkplek* toont aan het van bedrijf tot bedrijf afhankelijk is hoe de jongere op de werkplek geraakt door het gebrek aan een uniforme regelgeving. Sectorale partnerschappen zouden in de ogen van deze onderzoekers werk moeten maken van een uniforme regeling geldend voor iedereen.²¹²

2.3. Aanpassingen sinds de inwerkingtreding van duaal leren.

Sinds de inwerkingtreding van het decreet van 10 juni 2016 zijn reeds enkele aanpassingen gebeurd rekening houdend met de jaarlijkse evaluaties van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de proefprojecten zoals *Schoolbank op de Werkplek*.²¹³ Opvallend, de aanpassingen van beide overeenkomsten hebben ertoe geleid dat het verschil tussen beide overeenkomsten is verkleind.

2.3.1. Schoolvakantie

De schoolvakantieregeling is grondig gewijzigd sinds de officiële inwerkingtreding van het decreet van 10 juni 2016.²¹⁴ Vanaf het schooljaar 2019-2020 worden beide overeenkomsten geschorst gedurende de schoolvakantieweken en krijgen leerlingen ongeacht de gesloten overeenkomst, OAO of SAO, evenveel schoolvakantie.²¹⁵

Leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding kenden oorspronkelijk een aangepaste vakantieregeling. De leerling had recht op 20 onbetaalde dagen en 20 betaalde dagen tijdens de

²¹⁰ CAO nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende financiële bijdrage van werknemers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, [www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-019-09-\(23.04.2019\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-019-09-(23.04.2019).pdf).

²¹¹ FOD WASO, "Tussenkost van de werkgever in de verplaatsingskosten in het woon-werkverkeer.", werk.belgie.be/nl/themas/verloning/tussenkost-van-de-werkgever-de-verplaatsingskosten-woon-werkverkeer#edit-group-content.

²¹² CLYCQ N., NOUWEN W. e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 49.

²¹³ De jaarlijkse evaluatieplicht van het Vlaams Partnerschap is voorzien in art. 13, 7° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016. Ook voor de proefprojecten wordt in een jaarlijkse evaluatieplicht voorzien zoals weergegeven in VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 25-27.

²¹⁴ Art. 132 Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, BS 24 juni 2019 tot vervanging van artikel 19 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

²¹⁵ Art. 5/1 Bijlage 1 j° art. Art. 6 Bijlage 2 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, B.S.1 september 2016.

schoolvakanties. Tijdens de rest van de vakantie moest de opleiding verder gevolgd worden op de werkplaats. Leerlingen in een ander stelsel van leren en werken, met bijvoorbeeld een stageovereenkomst alternerende opleiding, konden gewoon genieten van de schoolvakantie zonder de verplichting om te gaan werken.

Een wetswijziging maak een einde aan het onderscheid tussen de twee overeenkomsten.²¹⁶ De leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding zullen de secundaire bestaande schoolvakantieregeling volgen. Hun 20 betaalde vakantiedagen dienen wel opgenomen te worden tijdens de vakantie.²¹⁷

Om aan de ondernemingen tegemoet te komen, worden er drie uitzonderingen voorzien. In de eerste plaats wordt een uitzondering op de regel gemaakt indien het gaat om een seizoensgebonden opportuniteit, ten tweede indien er zich daadwerkelijk leeropportuniteiten voordoen en ten derde indien men op het niveau van de opleiding onderwijsverstrekkers en sectorale partners een akkoord bereikt per opleiding om het aantal weken jaarlijks verlof terug te brengen van 15 naar 12 weken.²¹⁸ Voor leerlingen die in het derde leerjaar van de derde graad zitten van het voltijds secundair onderwijs of een opleiding volgen binnen Se-n-Se²¹⁹, wordt slechts voorzien in 8 weken schoolvakantie.²²⁰ *Infra* Titel 3.5. “De vakantieregeling.” wordt de knelpunten van de bestaande vakantieregeling onder de loep genomen.

2.3.2. Arbeidsongevallen

Naast de aanpassing van de schoolvakanties, werd ook door een wetswijziging het verschil tussen beide overeenkomsten betreffende de arbeidsongevallen aangepakt. De leerlingen met een SAO konden niet vergoed worden voor een ongeval op weg naar het werk, de leerlingen met een OAO wel.

De hoofdzakelijke reden voor het verschil in behandeling tussen beide overeenkomsten is te wijten aan de Belgische staatsstructuur. Arbeidsongevallen zijn een federale bevoegdheidsmaterie.²²¹ Bijgevolg

²¹⁶ Door de RSZ-bijdrages, bouwen de lerenden rechten op en hebben zij recht op 20 betaalde vakantiedagen.

²¹⁷ Art. 3 Besluit van 4 april 2019 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, wat betreft de voorwaarden van de onderneming, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens vakantie en de modelovereenkomsten, *B.S.* 29 augustus 2019.

²¹⁸ Omz. Vl. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

²¹⁹ De richting Se-n-Se, voluit geschreven als “Secundair na Secundair” is een verzamelnaam voor korte opleidingen gegeven binnen de derde graad TSO en kunstsecundair onderwijs. Zoals weergegeven in VLAAMSE OVERHEID, “Secundair-na-secundair.”, www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/secundair-onderwijs/secundair-na-secundair-se-n-se.

²²⁰ Art. 132, 4° Decr.Vl. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, *BS* 24 juni 2019 tot vervanging van artikel 19 Decr.Vl. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

²²¹ Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, *BS* 24 april 1971.

vallen enkel de leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding binnen het oorspronkelijke toepassingsgebied van de Arbeidsongevallenwetgeving gezien enkel deze duale opleiding aan de definitie “alternerend leren” voldoet.²²² Recent heeft een uitbreiding van het toepassingsgebied *ratione personae* van de Arbeidsongevallenwet het verschil afgevlakt. Voortaan is de Arbeidsongevallenwet voor iedere leerling van toepassing, ongeacht het aantal uren op de werkplek.²²³

Wie een arbeidsongeval heeft, ontvangt een arbeidsongevallenvergoeding. Door de uitbreiding van het toepassingsgebied *ratione personae* van de Arbeidsongevallenwet, heeft de overheid voorzien in twee nieuwe statuten: F1 en F2.²²⁴ F1 geldt voor de leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding, F2 geldt voor leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding. Een leerling met een overeenkomst alternerende opleiding krijgt nog steeds meer dan een leerling met een stageovereenkomst alternerende opleiding.²²⁵ Toch blijven er nog enkele vraagtekens betreffende de verzekeringskwestie onbeantwoord. Zo sluit een werkgever een arbeidsongevallenverzekering af in geval van een overeenkomst alternerende opleiding en staat hij hierdoor ook in voor alle ongevallen die op school gebeuren.²²⁶ *Infra* Titel 3.4. “De bescherming van de jongere.” wordt een antwoord gezocht op deze vragen.

2.3.3. Vakantiewerk

Tot slot is reeds herhaaldelijk de mogelijkheid tot vakantiewerk in combinatie met een overeenkomst alternerende opleiding gewijzigd. Voor de stageovereenkomst alternerende opleiding is er geen probleem. Een studentenovereenkomst kan gesloten worden in combinatie met een duale opleiding indien het gaat om een voltijdse opleiding op een secundaire school en geen DBSO of Leertijd.²²⁷ Bij een overeenkomst alternerende opleiding bestaat die mogelijkheid in eerste instantie niet. Een overeenkomst alternerende opleiding kan niet gecombineerd worden met een arbeidsovereenkomst tijdens de zomermaanden. Door de overeenkomst alternerende opleiding vallen de duale leerlingen

²²² Art. 1bis, 3° KB van 29 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *B.S.* 8 augustus 2014.

²²³ Art. 5 Wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen in sociale zaken, *BS* 17 januari 2019.

²²⁴ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 96-97.

²²⁵ *Ibid.*

²²⁶ Art. 10 Modelovereenkomst alternerende opleiding, Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

²²⁷ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 30-31.

onder het sociale zekerheidsstelsel en worden er rechten opgebouwd wat het verschil verklaart met de stageovereenkomst alternerende opleiding.²²⁸

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid staat soms een uitzondering op de regel toe. In de administratieve instructies van juli 2017 bijvoorbeeld kan vakantiewerk toch in combinatie met de overeenkomst alternerende opleiding indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan: geen recht hebben op werkloosheids- of inschakelingsuitkering, niet bij dezelfde werkgever als waar de opleiding plaatsvindt en niet wanneer ze aanwezig moeten zijn op de werkplaats voor de praktische opleiding of theoretische opleiding op de schoolbanken moeten volgen.²²⁹

Deze uitzondering op de regel wordt echter niet altijd toegestaan. Doorheen de jaren hanteert de RSZ geen eenduidige interpretatie waardoor het onzeker blijft of het mag of niet. In kort opeenvolgende administratieve instructies wordt de ene keer een opening gelaten om studentenarbeid te verrichten bij de onderneming die een werkplek aanbiedt, de andere keer wordt de mogelijkheid opnieuw geschrapt.

De toekomst zal moeten uitwijzen of de laatste wijziging in 2019 ook de definitieve interpretatie blijft van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.²³⁰ Voorlopig beslist de RSZ om ieder jaar rond de zomermaanden een uitzondering op de regel te voorzien, maar het is onzeker of dat ook dit jaar het geval zal zijn.²³¹ *Infra* Titel 3.6. “De vakantieregeling.” wordt hier uitgebreid op ingegaan.

2.4. De OAO en de SAO: een noodzakelijk onderscheid?

Sinds de start van duaal leren wordt de nood aan twee verschillende overeenkomsten in vraag gesteld. Er bestaan voorstanders die de meerwaarde inzien van de stageovereenkomst alternerende opleiding, maar er zijn ook tegenstanders die het onnodig achten om in twee verschillende overeenkomsten te voorzien.

²²⁸ SYNTRA VLAANDEREN, “Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.”, 34, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf.

²²⁹ Art. 3 KB van 10 juli 2017 tot wijziging van het KB van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel CI van de wet van 3 juli 19787 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten., BS 19 juli 2017.

²³⁰ Art. 3 KB van 10 juli 2017 tot wijziging van het KB van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 19787 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten., BS 19 juli 2017.

²³¹ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

2.4.1. Critici die hun bedenkingen hebben bij het gebruik van een SAO.

Al van bij het ontwerp van decreet van 10 juni 2016 heeft de Vlaamse Onderwijsraad gewaarschuwd voor het gebruik van de stageovereenkomst alternerende opleiding.²³² De Raad ziet het nut niet in van de twee overeenkomsten, waarbij het verschil tussen duaal leren met een stageovereenkomst alternerende opleiding en een reguliere stage soms opvallend klein is.²³³ De VLOR stelt daarom een andere oplossing voor. Voor iedere leerling die wenst een intensieve duale opleiding te volgen, en bijgevolg meer dan 20 uur per week op de werkplek doorbrengt, staat een overeenkomst alternerende opleiding open. Voor wie de opleiding een grotere technische component heeft, waardoor de leerling minder tijd op de werkplek doorbrengt, kunnen er stages aangeboden worden in het voltijds secundair onderwijs. Het is in de ogen van de VLOR eenvoudiger om te werken met een duidelijke opsplitsing stage-duale opleiding dan gebruik te maken van een tussenoplossing, de stageovereenkomst alternerende opleiding.²³⁴ Om dit voorstel verder te kunnen uitwerken, is intensief overleg noodzakelijk tussen federaal en Vlaams niveau.²³⁵ Toch staat de VLOR, vier jaar later, nog steeds achter dit voorstel en hoopt de VLOR op lange termijn te evolueren naar een duidelijke, eenvoudige verdeling stagetraject – duale opleiding.²³⁶

Niet alleen de VLOR stelt het nut van de stageovereenkomst alternerende opleiding in vraag. De OVSG²³⁷ sluit zich aan bij de VLOR. Zij pleit voor de opsplitsing tussen stages geïncorporeerd in de opleiding en anderzijds een volwaardige duale opleiding met een overeenkomst alternerende opleiding. Nu bestaat nog het onderscheid tussen de stage tijdens de opleiding en de stageovereenkomst alternerende opleiding wat zorgt voor verwarring.²³⁸

Te veel verwarring is een signaal dat ook komt van de betrokken ondernemingen. Sinds het bestaan van de evaluatierapporten van *Schoolbank op de Werkplek*, blijkt dat ondernemingen het onduidelijk vinden welk van beide overeenkomsten, met de verschillende rechten en verplichtingen, wanneer van toepassing is.²³⁹ Het verschil tussen beide overeenkomsten blijft onduidelijk voor de ondernemingen,

²³² Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St. VI.Parl. 2015-2016*, nr. 772/1, 54-55.

²³³ K.STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

²³⁴ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St. VI.Parl. 2015-2016*, nr. 772/1, 54.

²³⁵ *Ibid.*

²³⁶ K.STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

²³⁷ Voluit geschreven als: Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten.

²³⁸ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St. VI.Parl. 2017-2018*, nr. 1478/1, 71.

²³⁹ CLYQC N., NOUWEN W. e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 24.

hoewel de opgebouwde expertise door deelname aan proefprojecten reeds enige vertrouwdheid met de duale opleiding heeft opgebouwd.²⁴⁰

Een laatste argument *contra* het bestaan van twee verschillende overeenkomsten, is de administratieve ballast die hierdoor veroorzaakt wordt. De onduidelijkheid over het onderscheid tussen de stageovereenkomst alternerende opleiding en de overeenkomst alternerende opleiding leidt tot meer tijd dat gependend moet worden aan het beantwoorden van vragen vanuit de scholen of onderzoekswerk vanuit de bedrijven. Dat is een last die zwaar weegt op de schouders van de betrokken opleidingsverstrekkers en ondernemingen. Bij een duale opleiding komt sowieso al meer kijken dan bij een reguliere stage. Zo is er een erkenningsprocedure alvorens de onderneming een werkplek mag aanbieden wat ook reeds enige administratieve verplichtingen met zich meebrengt.²⁴¹ Vanuit de bedrijfs wereld komt het signaal dat ze daarom liever gebruik wensen te maken van stages aangezien daar minder administratieve verplichtingen bij komen kijken.²⁴² Ook scholen verkiezen stages omwille van de verplichtingen verbonden aan de stageovereenkomst alternerende opleiding.²⁴³

2.4.2. Voorstanders van de stageovereenkomst alternerende opleiding.

De reden waarom men heeft gekozen voor twee verschillende overeenkomsten is, zoals eerder aangehaald, voornamelijk om de regelgeving van de Vlaamse Gemeenschap betreffende alternerend leren te laten overeenstemmen met het federaal niveau. Op basis van de federale definitie voor “alternerend leren” is er gekozen om een opdeling te maken op basis van het al dan niet doorbrengen van minimaal 20 uur wekelijks op de werkplek gedurende de opleiding. Aan deze opsplitsing wordt ook de leervergoeding gekoppeld. Momenteel sluiten alle TSO-opleidingen een stageovereenkomst alternerende opleiding en sluiten alle duale BSO-opleidingen een overeenkomst alternerende opleiding.²⁴⁴ Sommige sectoren zijn het niet eens met deze indeling en dringen aan op een beslissing per opleiding. Zo moet de opleiding podiumtechniker een stageovereenkomst alternerende opleiding sluiten, maar verkiest de sector een overeenkomst alternerende opleiding.²⁴⁵

²⁴⁰ CLYQC N., NOUWEN W. e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’*. Eindrapport., data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 46-47.

²⁴¹ Art. 7 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

²⁴² M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

²⁴³ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

²⁴⁴ M. VALCKE, Sociaal-Economische Raad Vlaanderen, 25 maart 2020.

²⁴⁵ *Ibid.*

De opsplitsing van de duale opleiding omwille van het federale sokkelstatuut, kent ook voorstanders. Het Kabinet van minister CREVITS²⁴⁶ wenst te benadrukken dat een duale opleiding verschilt van de stage. Daarom is het waardevol om toch te voorzien in duale opleidingen voor richtingen met een grotere theoretische component. Enkel in een duale opleiding worden er vaardigheden aangeleerd op de werkplek en niet louter omgezet in de praktijk. Toch geeft het Kabinet toe dat er vandaag weinig onderscheid bestaat tussen een SAO en een stage. Om duaal leren te poneren als sterk merk, zal een duidelijkere positionering van de stageovereenkomst alternerende opleiding tegenover een stage nodig zijn.²⁴⁷

Ook SYNTRA Vlaanderen wenst te benadrukken dat er gekozen is voor twee verschillende overeenkomsten om duaal leren zoveel mogelijk open te stellen voor iedereen. Om dat te kunnen doen, zijn beide contracten opgesplitst naargelang het aantal uren werkplek. Door de stageovereenkomst alternerende opleiding te voorzien, waarbij er minder tijd op de werkplek wordt doorgebracht, kunnen theoretische opleidingen ook duaal worden aangeboden.²⁴⁸

De keuze om te voorzien in twee overeenkomsten is ook niet over één nacht ijs gegaan. SERV wijst op de lange beleidsgeschiedenis die aan de start van duaal leren voorafgaat.²⁴⁹ Hoewel de twee verschillende soorten overeenkomsten leiden tot verwarring voor studenten, scholen en bedrijven, zijn OAO en SAO als compromis overeengekomen na lange onderhandelingen tussen alle betrokken actoren waaronder de werknemers- en werkgeversorganisaties en de onderwijskoepels. Deze beleidsgeschiedenis mag niet snel vergeten worden.²⁵⁰

2.4.3. Wat brengt de toekomst?

Het valt op dat de overeenkomst alternerende opleiding en de stageovereenkomst alternerende opleiding, met uitzondering van de leervergoeding, steeds meer naar elkaar toe groeien in plaats van dat de wegen tussen beide overeenkomsten scheiden. De aanpassingen van het decreet van 10 juni 2016 waaronder de schoolvakantieregeling en het uitoefenen van een vakantiejob, hebben reeds het verschil tussen beide overeenkomsten afgevlakt.²⁵¹ Het grootste verschilpunt dat blijft bestaan, is dat

²⁴⁶ De officiële titel luidt als volgt: “Kabinet van de viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw.”. Om de vlotheid van de tekst te waarborgen, wordt hiernaar verwezen als “het Kabinet van Minister CREVITS”.

²⁴⁷ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

²⁴⁸ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

²⁴⁹ *Supra* Deel I. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het verleden.”, titel 4 “Van idee tot inwerkingtreding.” werd deze lange beleidsgeschiedenis al duidelijk in kaart gebracht.

²⁵⁰ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

²⁵¹ *Supra* Titel 2.3. “Wijzigingen sinds de inwerkingtreding.”.

een overeenkomst alternerende opleiding onder de federale definitie valt van “alternerend leren” met als gevolg alle rechten en verplichtingen die hieraan verbonden zijn.²⁵²

Momenteel lijken de administratieve taken die gepaard gaan met de duale opleiding zwaar door te wegen voor de betrokken scholen en ondernemingen. Hierdoor kiezen ze ervoor om stages aan te bieden in plaats van te werken met een stageovereenkomst alternerende opleiding. Dat is jammer, want duaal leren is meer dan een stage. De vaardigheden worden ook aangeleerd op de werkplek en niet enkel toegepast.²⁵³

De signalen vanuit de praktijk geven aan dat het tijd is om een keuze te maken. Hiervoor bestaan er twee mogelijkheden. De eerste keuze heeft als doel om de twee overeenkomsten te behouden door een grotere inspanning te leveren om duaal leren te poneren als sterk merk. Om duidelijk te maken dat een duale opleiding iets anders is dan een stage, moet de meerwaarde van deze opleiding aangetoond worden. Dat kan door de richtingen waarin een stageovereenkomst alternerende opleiding kan gesloten worden, uit te breiden. Momenteel bestaan er nog maar weinig richtingen met een omvangrijke theoretische component die voor een duale opleiding gekozen hebben.²⁵⁴

De tweede optie is om de duale opleidingen die gebruik maken van een stageovereenkomst alternerende opleiding, op te doeken en te laten overvloeien in de bestaande reguliere stages. Zo wordt het duidelijker wat een duale opleiding is en wat wordt gezien als een stage. Hierdoor is het onderscheid met duaal leren meteen duidelijk. Duaal leren gaat over richtingen met een intensieve werkplekcomponent met wekelijks meer dan 20 uur op de werkplek. Wanneer die lat niet wordt gehaald, kan men een stage aanbieden maar de werkplekcomponent niet verwerken in een duale opleiding. Zo voorkomt men ook het probleem dat bedrijven en scholen ervoor kiezen om een stage aan te bieden in plaats van een duale opleiding omdat ze de administratieve extra taken niet meer zien zitten.

²⁵² Art. 3 KB van 10 juli 2017 tot wijziging van het KB van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 19787 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten., BS 19 juli 2017.

²⁵³ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

²⁵⁴ *Ibid.*

3. Knelpunten van de (stage)overeenkomst alternerende opleiding.

3.1. Kritisch reflecteren met het oog op de toekomst.

Geen enkele wet is perfect. Duaal leren is een veelbelovende leerweg en heeft ongetwijfeld een grote meerwaarde. Daarom vormt het nog een grotere uitdaging om mogelijke knelpunten te vinden vanuit een sociaalrechtelijke invalshoek. Hiervoor wordt zowel het wettelijk kader als de (stage)overeenkomst alternerende opleiding onder de loep genomen.

De ene overeenkomst is de andere niet. Sommige knelpunten bestaan enkel bij gebruik van een overeenkomst alternerende opleiding, andere komen slechts aan bod wanneer men gebruik maakt van een stageovereenkomst alternerende opleiding. Titel 3.3. “De leervergoeding” is hiervoor een uitstekend voorbeeld. Wanneer het gaat over “Jongeren met een leervergoeding ondervinden financieel nadelige gevolgen.”, dan worden natuurlijk enkel de duale leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding bedoeld. Een ander onderzochte vraag, namelijk “Kan ook aan leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding een leervergoeding toegekend worden?” spitst zich toe op de mogelijke uitbreiding van de stageovereenkomst alternerende opleiding.

Alvorens dit gedeelte van de masterproef aan te vatten, moet het doel van het onderzoek in perspectief geplaatst worden. Hoewel de knelpunten van het statuut uitgebreid uit de doeken wordt gedaan, mag men nooit vergeten waarom deze kritische reflectie tot stand is gekomen. Aanduiden waar het misloopt, geeft de kans om dit in de toekomst recht te zetten om van duaal leren een succesverhaal te maken.

3.2. Arbeidsduur

3.2.1. Hoe zit het in elkaar?

Het begrip “arbeidsduur” in duaal leren wordt ingevuld als de optelsom van het aantal uren op de werkplek en het aantal uren bij de opleidingsverstreker.²⁵⁵ Bij de (stage) overeenkomst alternerende opleiding zijn de relevante bepalingen uit de arbeidswet, de sectorale cao’s en het arbeidsreglement van toepassing.²⁵⁶ Zo mag in het kader van de duale opleiding niet afgeweken worden van de maximale arbeidsduur van een reguliere werknemer, zoals vastgelegd in bovenstaande wetgevende instrumenten.²⁵⁷

²⁵⁵ Art. 9 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, B.S. 17 augustus 2016.

²⁵⁶ In die mate dat de bepalingen niet strijdig zijn met de specifieke bepalingen betreffende duaal leren. *Lex specialis derogat generalis*. Zoals weergegeven in Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.

²⁵⁷ Art. 15 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, B.S. 17 augustus 2016.

Het gemiddeld aantal uren vastgelegd in een overeenkomst alternerende opleiding bedraagt beduidend meer dan wat gepresteerd wordt wanneer sprake is van een stageovereenkomst alternerende opleiding. Een overeenkomst alternerende opleiding telt gemiddeld zo'n 38 uur, wat neerkomt op een normale werkweek voor een voltijdse werknemer. Een stageovereenkomst alternerende opleiding telt minstens 28 uur, waarvan minimaal 14 uur op de reële werkplek worden doorgebracht.²⁵⁸ Hierop kan echter door de Vlaamse Regering in een uitzondering worden voorzien, die het minimaal aantal uur op de werkplek verlaagt voor bijvoorbeeld een hoogtechnologische opleiding.²⁵⁹ Het bepalen van een ondergrens heeft twee redenen. Langs de ene kant zorgt de minimale grens van 14 uur ervoor dat eerder theoretische opleidingen ook de kans krijgen om duaal te leren, zonder dat de opleidingsverstrekker in tijdsnood komt om de nodige theorie mee te geven. Aan de andere kant voorkomt de minimumgrens dat het onderscheid tussen een duale opleiding en een stage verwaterd.²⁶⁰

De Conceptnota *bis* legde de lat aanvankelijk hoog: 60% of meer van de totale opleidingstijd van de leerling moet hij spenderen op de werkvloer.²⁶¹ 3 dagen op de werkplek is het doel, maar dat lukt niet altijd. Hoewel 14 uur de ondergrens is, is het streefcijfer bij het uitwerken van het standaardtraject zoveel mogelijk richting de 60%.²⁶²

Bij de start van de nieuwe leerweg duaal leren in het secundair onderwijs waren de bepalingen met betrekking tot de arbeidsduur niet volledig duidelijk voor iedereen.²⁶³ De ministeriële omzendbrief zorgde voor de noodzakelijke verduidelijking met betrekking tot het indelen en berekenen van de arbeidsduur. Een lesuur (50 min.) duurde immers niet even lang als een uur op de werkplek (60 min.). De ministeriële omzendbrief heeft echter de lijn gelijk getrokken en besloten om voortaan ieder lesuur fictief te tellen als arbeidsuur van 60 minuten.²⁶⁴

Binnen de duale opleiding wordt gesproken van “opleidingsdagen” en niet van “schooldagen”. Dat betekent dat leerlingen niet het normale schoolregime moeten volgen en zij bijvoorbeeld mogen

²⁵⁸ Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286

²⁵⁹ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

²⁶⁰ VERENIGDE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS EN VOOR ECONOMIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE, INNOVATIE EN WETENSCHAPSBELEID, *Verslag over het ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*, 12 maart 2018, nr. 1478/2018.

²⁶¹ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 2015, 7.

²⁶² S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, Gent, 23-25.

²⁶³ *Vr. en Antw.* VI.Parl. nr. 57, 15 november 2018, (K. DANIËLS, antw. H. CREVITS).

²⁶⁴ Met uitzondering van alle opleidingen binnen het centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs. Het CDO maakt een alternatieve berekening voor de lescomponent afwijkend van de secundaire schooluren. Zoals weergegeven in Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

werken op de werkplek op een woensdagnamiddag of in het weekend.²⁶⁵ Maar niet onbegrensd. De relevante arbeidswetgeving is van toepassing, dus ook de bijzondere bescherming van een minderjarige leerling voor wat betreft de arbeidstijd. Leerlingen, minderjarigen, kunnen niet werken in principe op zondag, feestdagen en 's nachts tenzij enkele uitzonderingsgevallen.²⁶⁶

3.2.2. Waar knelt het schoentje?

§1. Op zoek naar de juiste balans.

Uit de ontwerpen van het decreet van 10 juni 2016 , het decreet van 30 maart 2018²⁶⁷ en de verschillende gepubliceerde adviezen²⁶⁸ blijkt dat het bepalen van de arbeidsduur een blijvende zoektocht is naar de juiste balans. In de eerste plaats is het zoeken naar een evenwicht tussen enerzijds zoveel mogelijk flexibiliteit om de arbeidsduur in te vullen voor alle betrokken partijen en anderzijds het behouden van een degelijke wettelijke omkadering. Hoewel men getracht heeft om een zo goed mogelijk evenwicht te bereiken, bestaan er nog steeds twijfels bij de betrokken actoren over de invulling van de arbeidstijd voor zowel de OAO als de SAO.

A. Te hoge ondergrens?

Het invoeren van een ondergrens van minimaal 14 uur per week gemiddeld op jaarbasis op de werkplek om een stageovereenkomst alternerende opleiding af te sluiten, heeft niet iedereen met warm applaus onthaald.²⁶⁹ Zowel de SERV als de VLOR stellen zich vragen bij het instellen van de minimumgrens. Waarom 14 uur en niet hoger of lager? Ze vrezen dat de lat, 14 uur gemiddeld op jaarbasis op de werkplek, 14 uur kan de instroom beperken.²⁷⁰ Daarnaast ligt de ondergrens van 14 uur ook moeilijk voor KMO's, die beschikken over beperkte tijd en middelen.²⁷¹

Ook SYNTRA Vlaanderen gaat niet akkoord met de ondergrens van minimaal 14 uur op de werkplek. Volgens SYNTRA is er een grens getrokken, zonder duidelijke motivatie waarom het geen 10, 11 of 12

²⁶⁵ Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

²⁶⁶ Afd. 3, HS III Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.

²⁶⁷ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl. St. VI.Parl. 2015-2016*, nr. 772/1, 183 j° Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St. VI.Parl. 2017-2018*, nr. 1478/1, 244.

²⁶⁸ Zie onder andere de adviezen van de VLOR, de SERV en SYNTRA VLAANDEREN. Zoals weergegeven in Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St. VI.Parl. 2015-2016*, nr. 772/1, 183.

²⁶⁹ Art. 14 Decreet van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, *B.S. 23 mei 2018 j° art. 357/3 Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010*, *B.S. 24 juni 2011*.

²⁷⁰ VERENIGDE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS EN VOOR ECONOMIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE, INNOVATIE EN WETENSCHAPSBELEID, *Verslag over het ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*, 12 maart 2018, nr. 1478/2018, 15.

²⁷¹ Rotatie zou ook een mogelijkheid zijn om het KMO-probleem te vermijden, *infra* Titel 4.1. j° V. DEKOCKER , SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

uur kan zijn.²⁷² Een ondergrens is in de ogen van SYNTRA Vlaanderen niet noodzakelijk omdat een minimaal aantal uren duaal leren iedereen in een keurslijf dwingt. De standaardtrajecten, uitgewerkt door sector en onderwijsverstrekkers samen, leggen zelf vast hoe de opleiding er moet uitzien rekening houdend met de complexiteit van de opleiding en de noodzakelijke technische kennis.²⁷³ Iedereen met kennis van zaken over wat een opleiding moet inhouden, wordt betrokken bij het uitzetten van een standaardtraject. Waarom is dan een ondergrens nodig?²⁷⁴

In de ogen van de VLOR mocht de minimale grens ook lager gelegen hebben. Bedrijven kunnen immers niet de nodige leerstof aanbieden op de werkplek. Om bepaalde technieken aan te leren, heeft men materiaal nodig dat bijvoorbeeld op de werkplek niet beschikbaar is. Ook is het in de ogen van de VLOR niet altijd de taak om het leren van bepaalde vaardigheden over te laten aan de betrokken onderneming. Een reisbureau kan niet nog een taal aanleren als de duale jongere toekomst op de werkplek. Wie start, moet al een voldoende grote talenkennis hebben.²⁷⁵

Toch is de beslissing om te werken met een ondergrens beredeneerd genomen. Toenmalig minister MUYTERS heeft in de Commissievergadering voorafgaand aan het decreet van 30 maart 2018 benadrukt dat de grens van 14 uur bedoeld is om het onderscheid te behouden tussen duaal leren en stages. Technische opleidingen kunnen een afwijking van het minimum van de Vlaamse Regering verkrijgen, indien dit noodzakelijk blijkt.²⁷⁶

Waarom de grens op 14 uur ligt, legt het Kabinet van minister CREVITS duidelijk uit. Deze ondergrens stemt overeen met ongeveer twee dagen op de werkplek per week. Voor bepaalde opleidingen met een dubbele finaliteit, rekening houdend met een aanzienlijk aandeel aan algemene vorming, blijft ook deze grens onhaalbaar. In de regelgeving is de lat hoog genoeg gelegd om “dual leren” duidelijk te onderscheiden van de reguliere stages. Maar een uitzondering op de regel kan toegekend worden door de Vlaamse Regering voor opleidingen die wensen gebruik te maken van een werkplekcomponent van 11 of 12 uur. De minimumgrens ligt met andere woorden zo hoog mogelijk, zonder dat deze strikt moet geïnterpreteerd worden.²⁷⁷ Anno 2020 is de kritiek ook enigszins gaan liggen. Voornamelijk in de

²⁷² V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

²⁷³ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl. St. VI. Parl. 2015-2016*, nr. 772/1, 106.

²⁷⁴ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019 j° Rotatie zou ook een mogelijkheid zijn om het KMO-probleem te vermijden, *infra* 4.2. “Rotatie”.

²⁷⁵ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

²⁷⁶ VERENIGDE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS EN VOOR ECONOMIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE, INNOVATIE EN WETENSCHAPSBELEID, *Verslag over het ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*, 12 maart 2018, nr. 1478/2018, 189.

²⁷⁷ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

voorbereidende werken is hier sterk tegenaan gegaan, nu lijkt men hier vrede mee te nemen. Andere knelpunten blijven echter wel nog relevant.

B. Te weinig verschil tussen de OAO en SAO op vlak van arbeidsduur?

Het evenwicht ligt gevoelig, ook het kleine verschil tussen de overeenkomst alternerende opleiding en de stageovereenkomst alternerende opleiding doet de wenkbrauwen fronsen. Volgens de SERV zorgt de minimale grens van 14 uur op de werkplek voor een vervagend onderscheid tussen de OAO en SAO.²⁷⁸

Of iemand 19 uur op een werkplek werkt, of 20 uur, maakt niet zoveel verschil. Maar wie een OAO sluit, treft het wel veel beter. Deze leerlingen ontvangen immers een leervergoeding en bouwen sociale rechten op. Zo bouwen zij betaalde vakantiedagen op, krijgen zij een vergoeding bij het onrechtmatig verbreken van de overeenkomst...²⁷⁹ Nu wordt het minimaal aantal uur opgelegd per richting. De richting, TSO of BSO, ongeacht de opleiding, bepaalt welke overeenkomst er gebruikt wordt. De opleiding podiumtechniker, een TSO-opleiding, komt niet aan voldoende aantal uren op de werkplek ondanks zij wensen hun duale leerlingen te vergoeden. De SERV vreest dat het gevaar bestaat dat leerlingen worden verleid door de leervergoeding en de overstap zullen maken naar een BSO-opleiding.²⁸⁰

C. Te weinig tijd op de werkplek?

Naast de kritische bedenkingen met betrekking tot de minimale arbeidsduur op de werkplek, zijn anderen eerder kritisch over de maximale tijd op de werkplek. De ondernemingen maken immers verschillende investeringen om een werkplek aan te bieden. Zij kennen de leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding een leervergoeding toe en voorzien ook een medewerker die de leerling als mentor begeleidt. Deze mentoren moeten een opleiding volgen tijdens hun arbeidstijd en staan ook de lerende bij wanneer die zich op de werkplek bevindt.²⁸¹

De kosten lopen op, terwijl de baten eerder beperkt blijven door de invulling van de duale opleiding in Vlaanderen. De netto-baat van de werkgever staat of valt met de tijd op de werkplek.²⁸² Rekening houdend met het feit dat de lerende de normale schoolvakantieregeling volgt en misschien geen

²⁷⁸ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

²⁷⁹ *Infra* Titel 2.3. "De leervergoeding".

²⁸⁰ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

²⁸¹ Art. 7, §1 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

²⁸² S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018,24.

vakantiewerk kan verrichten bij de werkgever, is het rendement voor de werkgever beperkt.²⁸³ Ook in vergelijking met andere landen ligt de tijd op de werkplek veel lager in Vlaanderen.²⁸⁴ Hoewel de meeste van de werkgevers een werkplek in het kader van duaal leren aanbieden omwille van filantropische overwegingen²⁸⁵, kan het onevenwichtig kosten/baten-plaatje op termijn leiden tot een eerder afkerende houding vanuit werkgeverskant.²⁸⁶ Een laag rendement zal voornamelijk de KMO's treffen die niet de meeste middelen voorhanden hebben.²⁸⁷ Dergelijk risico moet in het achterhoofd gehouden worden. Voldoende werkplekken kunnen aanbieden, is één van de belangrijkste factoren om van duaal leren een succesverhaal te maken.

§2. Overuren

A. Getuigenissen uit de praktijk.

Het presteren van overuren is een onderschat pijnpunt in duaal leren. Uit de evaluatie van de proeftuinen is dat leerlingen op regelmatige basis overuren presteren, wat strijdig is met de Arbeidswet.²⁸⁸ Jongeren die een opleiding duaal leren volgen, vallen tot hun 18 jaar onder de categorie “jeugdige werknemers”.²⁸⁹ Zij mogen geen overuren maken.²⁹⁰ Hierop bestaat enkel een uitzondering indien het gaat om een voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid ontstaan door een onvoorzienbare noodzakelijkheid en onvoorzienbare noodzakelijkheid mits het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging.²⁹¹ Indien de leerling toch uit noodzaak langer werkt dan gepland, is het aan de werkgever om de Dienst Toezicht op Sociale Wetten binnen een termijn van drie dagen te contacteren en de jongere ook inhaalrust te geven voor de gemaakte overuren.²⁹²

Wie de letter van de wet erop nahoudt, zou er niet van uit gaan dat zich hier een probleem voordoet. De wetgeving geeft duidelijk aan dat jeugdige werknemers, tenzij enkele strikte uitzonderingen, geen

²⁸³ *Infra* Titel 2.5. “Vakantieregeling.”

²⁸⁴ S. BAERT, K. DE RICK, De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie., Steunpunt Onderwijs onderzoek, 2018, Gent, 23-25.

²⁸⁵ S. CABUS en M. NOUWEN, Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

²⁸⁶ Afgeleid uit het bestaande rapport van de Europese Commissie over alle apprenticeship systems in Europa. Zoals weergegeven in EUROPEAN COMMISSION, Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report., op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf., 2012, 522p.

²⁸⁷ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijs onderzoek, 2018, 24-27.

²⁸⁸ Afd. 3, HS III Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.

²⁸⁹ *Ibid.*, art. 2.

²⁹⁰ *Ibid.*, art. 32, §1.

²⁹¹ *Ibid.*, art. 12, 3° j° art.12, 4° j° art. 26.

²⁹² Art. 33, §1 Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971. j° FOD WASO, “Arbeidsreglementering. Jeugdige werknemers”, werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/jeugdige-werknemers.

overuren mogen presteren.²⁹³ Het tegendeel is echter waar. De volgende getuigenissen vanuit de praktijk schetsen een duidelijk beeld van de bestaande problematiek:

- Van een leerling kinderbegeleiding dual²⁹⁴:

“Je mocht geen overuren doen, maar als ze dan vragen ‘wil je efkes iets langer blijven?’ dan doe je dat. [de andere respondenten bevestigen]. Wat moet je zeggen? ‘Sorry ik mag dat niet doen?’ En de vergaderingen, we moeten nu ook naar de vergaderingen en zo gaan... Waarvoor onze collega’s een half uur minder mogen werken, maar wij alsnog de volle 38 uren werken...”

- Van een andere leerling kinderbegeleiding dual²⁹⁵ :

“En dan in juni gaan ze zeggen van ‘nee, sorry, want je bent niet bereid om overuren te maken’... .. Nu, als student zeker, moet je alles doen wat ze vragen om zodanig goed te staan zodat je daar zou mogen kunnen blijven.”

- Van een trajectbegeleider in Groen- en tuinbeheer dual²⁹⁶:

“Plus ook een tuinaanlegger die werkt niet tot halfvijf, die werkt totdat het af is. We houden dat in het oog, je weet ook maart april kan dat soms eens tot zeven uur zijn...”

- Van een vakleerkracht en trajectbeleider Brood- en Banketbakkerij dual²⁹⁷:

“Als je 's morgens om twintig na acht hier moet zijn, en je hebt tot twintig na zes gewerkt, van twaalf uur de nacht ervoor of vroeger. Dat kan je niet volhouden, wij zijn volwassenen en dat kunnen wij ook niet.”.

Het ene bedrijf is natuurlijk het andere niet. Uit de getuigenissen blijkt echter dat het presteren van overuren, wat onwettelijk is, gebeurt op regelmatige basis en gespreid over verschillende sectoren. Ondernemingen, voornamelijk deze gevestigd in een sector waar vaak overwerk plaatsvindt²⁹⁸, durven de leerlingen de vraag te stellen om langer te werken dan wettelijk bepaald. Sommigen krijgen hiervoor

²⁹³ Afd. 3, HS III Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.

²⁹⁴ W. NOUWEN en R. VAN CAUDENBERG, *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport (fase 2). Ervaringen van jongeren in alternerende (duale en niet-duale) opleidingen.*, CeMIS Antwerpen, 2018, 23. Onder “collega’s” moeten de medewerkers in het kinderdagverblijf verstaan worden die samenwerken met de duale leerlingen.

²⁹⁵ *Ibid.*

²⁹⁶ N. CLYQC, W. NOUWEN, M. OROZCO, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, 2019, 115.

²⁹⁷ *Ibid.*, 155.

²⁹⁸ Onder andere Groen- en Tuinbeheer dual, Ruwbouw dual en Brood-en Banketbakkerij dual zijn hier koplopers. Zoals weergegeven in N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, 2019, 115.

geld en verdienen graag een centje bij. Anderen verdienen niets maar durven niet te weigeren omdat ze bang zijn of omdat ze hopen op een toekomstige job bij de werkgever.²⁹⁹ Voor de onderneming komt het soms, onterecht, neer op het gebruik van een goedkope werkkraft.³⁰⁰ Voor de leerlingen wegen de extra uren zwaarder door. Zij verliezen door het presteren van overuren tijd die hen kostbaar is. Wanneer een leerling overuren presteert, is deze vermoeidheid zichtbaar en dat heeft weerslag op de theoretische component van duaal leren. De duale leerlingen kunnen in mindere mate hun schoolwerk maken of zitten oververmoeid in de les.³⁰¹

Naast ondernemingen die de wetgeving bewust met de voeten treden, bestaan er ook ondernemingen die omwille van praktische redenen niet anders kunnen. In sommige opleidingen is het niet gemakkelijk om stipt op tijd het werk neer te leggen. Zo is er bijvoorbeeld een prangende vraag naar meer flexibiliteit in de land- en tuinbouwsector. Bij de (stage)overeenkomst alternerende opleiding moet er een uurrooster verplicht aan de overeenkomst worden toegevoegd.³⁰² Omdat deze sector onderhevig is aan de klimatologische omstandigheden, zien ze dit als een grote hinderpaal. Er kan immers niet van dit uurrooster afgeweken worden, ook al is er geen werk die dag omdat het sneeuwt of regent.³⁰³ Een tweede reden die hun vraag naar meer flexibiliteit in het maken van overuren rechtvaardigt, is het feit dat zij werken op verplaatsing en werken tot ze daar klaar zijn. In de bouwsector bijvoorbeeld is het niet mogelijk te vertrekken van de werf alleen omdat de duale leerling anders overuren presteert.³⁰⁴

Ook volgens het Kabinet van minister CREVITS moet de problematiek van het onrechtmatig presteren van overuren met een korreltje zou genomen worden. Soms zijn overuren *part of the job*. Dat is niet per se een slechte zaak. In drukke periodes, waar een duale leerling extra moet werken, kunnen bepaalde vaardigheden geleerd worden die enkel dan plaatsvinden op de reële werkplek zoals het maken van feestkapsels. Maar wanneer die uitzonderlijke omstandigheden ontstaan, moet de werkgever zich

²⁹⁹ W. NOUWEN en R. VAN CAUDENBERG, *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport (fase 2). Ervaringen van jongeren in alternerende (duale en niet-duale) opleidingen.*, 2018, 22-24.

³⁰⁰ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 56.

³⁰¹ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 47-48.

³⁰² Art. 10, 7° Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, B.S. 17 augustus 2016.

³⁰³ EDU+, ESF, EU EN VLAAMSE OVERHEID, *Duaal leren. Tuinaanleg en tuinbeheer. Mentorondersteuning: behoeften en voorstellen.*, www.eduplus.be/Repository/Documenten/ESF-project6950Eindrapport.pdf, 2018, 154.

³⁰⁴ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

bewust zijn van de relevante wetgeving en de daaropvolgende dagen compenseren in vrije uren. Zomaar overuren presteren, dat gaat in geen geval. De wet moet nog steeds nageleefd worden.³⁰⁵

Ook SYNTRA Vlaanderen volgt de redenering dat overuren soms bij het werk horen want zij maken ook een deel uit van de aan te bieden leeropportunities. De overuren moeten echter bijdragen aan het leerrendement van de jongere. Dat kan het geval zijn op een feestdag of bij een ontdekking van een nieuwe technologie of ter gelegenheid van speciale projecten...

Het is met andere woorden geen zwart-witsituatie waarbij de duale leerlingen slachtoffer zijn van de werkomgeving. Overuren kunnen ook leeropportunities met zich meebrengen. Maar, de werkgevers die ervan profiteren en hen als goedkope werkracht inschakelen, overschrijden een grens. Uit de getuigenissen blijkt dat het gaat over verschillende werkgevers verspreid over de sectoren.³⁰⁶ Daarom stelt de vraag zich: "Hoe kan men ervoor zorgen dergelijk misbruik minder voorvalt? Is er nood aan strengere controle?".

B. Is er nood aan strengere controle?

Ondanks dat bij sommige sectoren het presteren van overuren eerder een praktische oorzaak heeft, zijn er ook ondernemingen die ervan profiteren "omdat het in het echte leven ook zo is". Onder andere de VLOR waarschuwt voor dit gedrag aangezien dat kan leiden tot negatieve mond-aan-mondreclame en bijgevolg dalende cijfers van de leerweg duaal leren.³⁰⁷

Op dit moment gaan voornamelijk de scholen, de vakleerkrachten en trajectbegeleiders of de directie, de werkgevers proberen te sensibiliseren.³⁰⁸ De school belt in dat geval naar de werkgever om hun verwachtingen bij te stellen en duidelijk te maken dat het presteren van overuren niet de bedoeling is.³⁰⁹ De vakleerkrachten staan het dichtst bij de duale leerlingen en zien dat het misloopt, maar weten niet goed hoe het moet aangepakt worden.³¹⁰ De lokale inbedding van de bedrijven maakt het niet

³⁰⁵ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

³⁰⁶ Onder andere Groen- en Tuinbeheer duaal, Ruwbouw duaal en Brood-en Banketbakkerij duaal zijn hier koplopers. Zoals weergegeven in N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, 2019, 115.

³⁰⁷ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

³⁰⁸ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', eindrapport.*, 2020, 47.

³⁰⁹ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, 2019, 116.

³¹⁰ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', eindrapport.*, 2020, 47.

gemakkelijk voor de school om in te grijpen. Daarnaast hebben de scholen nog andere belangen waar ze rekening mee moeten houden, waaronder hun stages die bij hetzelfde bedrijf doorgaan.³¹¹

Hoe een betere bestrijding van onrechtmatig gepresteerde overuren er kan uitzien, bekijkt iedere betrokken actor vanuit een ander perspectief. De SERV ziet die taak weggelegd voor de sectorale partnerschappen, de sectorfondsen, de sociale partners en de betrokken ondernemingen.³¹² In de ogen van de VLOR is de belangrijkste taak om hierop toe te zien weggelegd voor de scholen.³¹³ Zij staan het dichtst bij de leerling en bij het bedrijf en kunnen het snelst ingrijpen.

Ook vanuit het Vlaams Partnerschap Duaal Leren of de sectorale partnerschappen kan gereageerd worden volgens de VLOR.³¹⁴ Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de sectorale partnerschappen staan in voor de erkenning van de werkplek. Wie de regels met de voeten treedt, loopt het risico om zijn erkenning te verliezen. Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren of de sectorale partnerschappen kunnen de erkenning intrekking of schorsen indien er misbruik wordt gemaakt van de duale leerling.³¹⁵ Voorlopig zijn hier echter nog geen gevallen over bekend. *Infra* 3.4. “Bescherming van de jongere” wordt dieper ingegaan op de mogelijke controlemechanismen om de kwaliteit van het duale traject te waarborgen.

Voor wie de zachte aanpak niet werkt, is er nog de harde hand. Door het onrechtmatig presteren van overuren, maakt de werkgever zich schuldig aan bepalingen opgenomen in het sociaal strafwetboek.³¹⁶ De sociale inspectie kan hier tegen optreden.³¹⁷ Het is immers strafbaar om jongeren overuren te maken, tenzij in drie uitzonderlijke gevallen. De werkgever riskeert een sanctie van niveau 2, zijnde boetes van 200 tot 2000 euro en strafrechtelijke geldboetes van 400 tot 4000 euro.³¹⁸

3.2.3. De arbeidsduur gespiegeld aan buitenlandse voorbeelden.

Wanneer de invulling van de arbeidsduur in het kader van duaal leren wordt gespiegeld aan enkele bestaande *good practices*, zijn er enkele opmerkelijke verschillen zichtbaar.

³¹¹ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

³¹² M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

³¹³ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

³¹⁴ *Ibid.*

³¹⁵ Art. 7, §4 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

³¹⁶ W. NOUWEN en R. VAN CAUDENBERG, *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport (fase 2). Ervaringen van jongeren in alternerende (duale en niet-duale) opleidingen.*, CeMIS, 2018, 23.

³¹⁷ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

³¹⁸ Art. 146 Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010, BS 1 juli 2010 j° Dit zijn de bedragen rekening houdend met de opcentiemen (x8). Programmawet van 25 december 2016, BS 29 december 2016 tot wijziging van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op strafrechtelijke geldboetes, BS 3 april 1952. Hierdoor moeten de boetes nu met 8 vermenigvuldigd worden in plaats van met 6.

§1. In Vlaanderen spendeert men minder tijd op de werkplek dan andere Europese landen.

In de eerste plaats is de tijd op de werkplek verschillend met de andere traditioneel duale landen, zijnde: Oostenrijk, Duitsland en Zwitserland.³¹⁹ In Vlaanderen wordt minimaal 14 uur tot 28 uur of meer gespendeerd bij de aanbieder van de werkplek.³²⁰ In de Conceptnota *bis* werd gestreefd naar 60% van de arbeidstijd op de werkplek of meer, maar dat bleek niet altijd mogelijk.³²¹ Onder andere bij enkele hoogtechnologische opleidingen, zoals elektromechanische technieken, blijft de tijd op de werkplek beperkt tot de ondergrens van 14 uur of zelfs nog minder.³²² Ter vergelijking: het Europese gemiddelde van leren op de werkplek ligt tussen 66% en 70%.³²³ Dat komt neer op zo'n 3 à 4 dagen per week.³²⁴

Het beperkt aantal uren heeft ook gevolgen voor het rendement van de werkgever zoals eerder aangehaald.³²⁵ Daar is echter op een andere manier een mouw aan te passen dan het verhogen van de werkplekcomponent op wekelijkse basis. Meer tijd op de werkplek kan niet alleen verkregen worden door meer dagen per week op de werkplek door te brengen, maar ook door een voldoende lang traject te voorzien. Uit onderzoek blijkt dat hoe meer tijd op de werkplek wordt doorgebracht, uitgedrukt in jaren, hoe meer men tegemoetkomt aan de investeringen van de werkgever. De klassieke driejarige trajecten in duale landen hebben een positieve invloed op het kosten/baten-plaatje van de werkgever.³²⁶

§2. Indeling van de tijd: per dag of per week?

Om een hoger rendement voor de betrokken onderneming te creëren, hoeft niet te worden uitgebreid naar meer uren op de werkplek. Er bestaan ook andere mogelijkheden. Door de periode anders in te delen, wint men tijd. Dat blijkt uit enkele Europese *good practices*. In sommige landen wordt ervoor gekozen om de werkplekcomponent te clusteren. Dat betekent dat het lesgedeelte in één periode voltijds gegeven wordt, waarna de rest van de opleiding op de werkplek wordt volbracht. Dat gebeurt

³¹⁹ Onder "traditionele landen" wordt verstaan: Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk. Zoals weergegeven in BAERT S., DE RICK K. e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, Gent, 52p.

³²⁰ Omz. VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

³²¹ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf.

³²² Bij elektromechanische technieken wordt zelfs onder de minimale grens van 14 uur op de werkplek gedoken. K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

³²³ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, 118, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 522p.

³²⁴ S. BAERT, K. DE WITTE e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 24-25.

³²⁵ *Supra* Titel 3.2.2., "§1. Op zoek naar de juiste balans".

³²⁶ S. BAERT, K. DE WITTE e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 24-25.

zo in Frankrijk, Denemarken en Spanje.³²⁷ De vergelijking met Spanje ligt moeilijker, aangezien zij kiezen voor een vrij beperkte invulling van de stage.³²⁸ Denemarken en Frankrijk zijn wel *good practices* die kunnen dienen ter inspiratie.

In Denemarken duurt een duale opleiding tussen de 1,5 jaar en 5 jaar in het middelbaar onderwijs. Alvorens die opleiding kan aanvatten, hebben de leerlingen al allemaal een basisjaar achter de rug waar de focus ligt op algemene vorming.³²⁹ Hierna bevindt de student zich voornamelijk op de werkplek en gaat hij nog in periodes van 5 tot 10 weken naar school.³³⁰ Na die vijf tot tien weken, afhankelijk van het leertraject, zet de opleiding zich verder op de werkplaats.³³¹

In Frankrijk spreken ze van een “duale opleiding” in het geval van het halen van een technisch diploma in hogere graad (hogeschool/universitair niveau) of een beroepsspecifiek diploma.³³² Om dit diploma te behalen, zal eerst het theoretische gedeelte van de opleiding volgen en hierna de opleiding op de werkplek. Daar wordt echter wel meermaals afgewisseld doorheen het jaar. Zo’n twee tot drie weken draaien ze mee in het bedrijf, waarna ze één week opleiding volgen.³³³

In plaats van te kiezen om bepaalde dagen op school door te brengen en bepaalde dagen op de werkplek, heeft de Franse wetgever de voorkeur om de opleiding op te splitsen in periodes van 3 (of 2) weken werken op de werkplek en 1 week op de schoolbanken.³³⁴ Het komt neer op 33%/67% of 40%/60%, precies wat in Vlaanderen geambieerd wordt in de Conceptnota *bis*.³³⁵ Alleen ligt de intensiteit in Frankrijk hoger dan in Vlaanderen door de periodieke opdeling.

³²⁷ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 119.

³²⁸ *Ibid.*, 70% tot 80% van de opleiding vindt plaats op de werkplek.

³²⁹ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 119.

³³⁰ SYNTRA VLAANDEREN, “Beroepsonderwijs en Duaal leren in Denemarken.”, odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/beroepsonderwijs-en-duaal-leren-denemarken.

³³¹ MINISTRY OF EDUCATION, *Improving vocational education and training – overview of reform of the Danish vocational education system*, planipolis.iiep.unesco.org/en/2014/improving-vocational-education-and-training-overview-reform-danish-vocational-education-system, 2014, 24.

³³² EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf., 2012, 264.

³³³ *Ibid.*

³³⁴ *Ibid.*, 263.

³³⁵ *Ibid.*, 264 j° VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 13.

3.2.4. Aanpassen of niet?

In Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk wordt al eeuwenlang gesleuteld aan de uitwerking van duaal leren. Het zoeken naar een goede balans is niet alleen in Vlaanderen een blijvend knelpunt. Hoe die balans evalueert of standhoudt, zal op lange termijn duidelijk worden. Hier moet enige tijd overgaan om te kunnen evalueren. Duaal leren als officiële leerweg in Vlaanderen is het resultaat van lange onderhandelingen tussen de onderwijskoepels, SYNTRA Vlaanderen, werkgevers- en werknemersorganisaties... Veel betrokken partijen leidt ook tot een moeilijk compromis. Snel sleutelen aan het akkoord zou de samenwerking tussen alle actoren ondermijnen.³³⁶

Toch moet men waakzaam blijven. Op termijn bestaat het gevaar dat ondernemingen minder gemotiveerd zullen zijn om een werkplek aan te bieden door het gebrek aan rendement. Zij investeren niet alleen in de leerling door het betalen van de leervergoeding, maar ook door het aanwijzen van een mentor, het nemen van tijd om nieuwe competenties aan te leren... Tegenover de investeringen is de tijd doorgebracht op de werkplek van de lerende vrij weinig. Om duaal leren een gezonde toekomst te geven, moet het rendement voor de werkgever in gedachten gehouden worden. Meer rendement hoeft niet noodzakelijk te leiden tot meer tijd op de werkplek.³³⁷ Ook het indelen van de tijd gedurende de opleiding kan een oplossing bieden. De tijd van de werkplek clusteren op een aantal weken, kan zorgen voor een hoger rendement zonder dat er extra uren aan de werkplekcomponent worden toegewezen.

Het zoeken naar balans uit zich ook in het aftasten van de ondergrens van minimaal 14 uur op de werkplek. KMO's maken een groot deel uit van het Belgische ondernemerslandschap en beschikken niet over de capaciteit om de jongeren voor deze periode tewerk te stellen en vallen uit de boot. Zij beschikken niet over voldoende materiaal om de jongere te kunnen voorzien. Ook hebben zij vaak niet de middelen als klein tot middelgroot bedrijf om voldoende middelen, zoals bijvoorbeeld een voltijdse mentor, te kunnen investeren in de jongeren. Rotatie zou voor hen een oplossing kunnen zijn. Door het aantal uren te spreiden op de verschillende werkplekken, wordt de druk op de schouders van de werkgever verlicht. De idee om rotatie op de werkplek uit te werken, staat echter nog in zijn kinderschoenen.³³⁸

Tot slot blijkt dat het probleem rond overuren niet eenduidig te verklaren is. De werkgever kan niet afwijken van het uurrooster van de jongere, maar kan ook niet een busje met 8 werknemers van de bouwplaats laten terugkeren omdat de jongere anders overuren maakt. In andere landen, zoals Frankrijk, werd ervoor gekozen om voor bepaalde sectoren in een uitzondering te voorzien. De

³³⁶ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

³³⁷ S. BAERT, K. DE WITTE e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 24-25.

³³⁸ *Infra* Titel 4.2. "Rotatie".

bouwsector, de bakkers en de tuinbouwsector kunnen onder voorbehoud wel overuren maken.³³⁹ In Vlaanderen wordt voorzien in de mogelijkheid om achteraf de nodige instanties in te lichten nadat er noodzakelijkerwijs overuren zijn gepresteerd.³⁴⁰

Niet iedereen heeft even goede motieven. Een deel van de ondernemingen wenst ook gebruikt te maken van de duale leerlingen buiten de verplichte uurroosters “omdat het echte leven ook zo is”. Het onrechtmatig maken van overuren blijft een inbreuk op de bestaande wetgeving, in het bijzonder de bescherming van de jeugdige werknemers opgenomen in de Arbeidswet.³⁴¹ Verderop in deze masterproef wordt dieper ingegaan op de bescherming van de jongere en het zo goed mogelijk waarborgen van de kwaliteit gedurende het volledige traject.³⁴²

3.3. Leervergoeding

3.3.1. Hoe zit het in elkaar?

Iedere leerling die een overeenkomst alternerende opleiding heeft gesloten, ontvangt een leervergoeding van de onderneming.³⁴³ Het is geen loon want de leerling sluit een tripartiete opleidingsovereenkomst en geen arbeidsovereenkomst waar er sprake is van een werkgevers-werknemersrelatie.³⁴⁴ De jongere en de aanbieder van de werkplek, die niet wordt aangeduid als “werkgever” maar als “onderneming” in de opleidingsovereenkomst, zijn niet gebonden door een arbeidsovereenkomst.³⁴⁵ Hoewel het niet gaat over loon, is de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de Loonbeschermingswet, wel van toepassing.³⁴⁶ Extra-legale voordelen zijn echter niet verbonden aan de opleidingsovereenkomst zoals de eindejaarspremie of woon-werkverkeer.³⁴⁷ Tot slot, zoals eerder aangehaald, wordt de leervergoeding enkel toegekend

³³⁹ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 270.

³⁴⁰ Binnen een termijn van drie dagen moet de Dienst Toezicht op Sociale Wetten verwittigd worden door de werkgever. Art. 33, §1 Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971. j° FOD WASO, “Arbeidsreglementering. Jeugdige werknemers”, werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/jeugdige-werknemers.

³⁴¹ Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.

³⁴² *Infra* 3.4. “Bescherming van de jongere”.

³⁴³ Art. 17, §1 j° Art. 17, §2 Decr.Vl. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

³⁴⁴ *Ibid.*, art. 3.

³⁴⁵ Het gaat om een overeenkomst tussen drie partijen: de opleidingsverstrekker, de onderneming en de duale leerling. Art. 3 Decr.Vl. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

³⁴⁶ Art. 17, 3° Decr.Vl. 10 juni 2016 j° Wet van 12 april betreffende de bescherming van het loon der werknemers, BS 30 april 1965.

³⁴⁷ SYNTRA VLAANDEREN, “De leervergoeding.”, <https://www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20OAO%20-%20Leervergoeding.pdf>

bij een overeenkomst alternerende opleiding en niet bij een stageovereenkomst alternerende opleiding.³⁴⁸

Een duale leerling met een overeenkomst alternerende opleiding ontvangt niet alleen vanwege de opleiding een leervergoeding, maar ook bij schorsing van de overeenkomst en bij onrechtmatige beëindiging van de opleidingsovereenkomst.³⁴⁹ Beëindigt de onderneming de overeenkomst zonder wettige reden, dan ontvangt de lerende een schadevergoeding van één maand leervergoeding.³⁵⁰ Een overeenkomst alternerende opleiding kan men ook schorsen. Wanneer dat gebeurt, zijn dezelfde bepalingen van toepassing alsof het een werknemer zou zijn. De leerling blijft tijdens de schorsing van de opleidingsovereenkomst de maandelijks uitgekeerde leervergoeding ontvangen.³⁵¹

In sommige gevallen moet de werkgever geen leervergoeding toekennen aan de duale leerling met een OAO waar de werknemer met een arbeidsovereenkomst wel recht heeft op de uitbetaling van het loon.³⁵² In geval van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval en beroepsziekte of ziekte tijdens de onbetaalde vakantiedagen³⁵³, wordt de vergoeding toegekend volgens het statuut F1 en F2.³⁵⁴ Deze nieuw ontworpen vergoedingstabel wordt gebruikt voor leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding en leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding. De leerling met een OAO, valt onder “F1” en krijgt wel meer dan de leerling met een SAO die valt onder “F2”.³⁵⁵

Ook wanneer de school de leerling op het matje roept en de leerling schorst in het kader van een tuchtmaatregel³⁵⁶, wordt de leervergoeding van de duale leerling niet toegekend.³⁵⁷ Spijbelt de leerling wanneer hij op de schoolbanken zou moeten zitten, dan zal hij dat ook voelen in een vermindering van zijn leervergoeding op het einde van de maand.³⁵⁸

³⁴⁸ Art. 28 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁴⁹ Art. Art. 18, tweede lid *j*° art. 26, §3 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁵⁰ Hoofdstuk 3, afd. 4 *j*° art. 17, §4 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁵¹ Art. 18 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁵² Art. 20 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁵³ Art. 19, 3^{de} lid Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁵⁴ Art. 20 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁵⁵ *Supra* Titel 3.3.2. “Arbeidsongevallen”.

³⁵⁶ Art. 123/10, §1, 1° *j*° art. 123/11, §1, 1° Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs van 17 december 2010, *BS* 24 juni 2011.

³⁵⁷ Art. 21, 4^{de} lid Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

³⁵⁸ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

De hoogte van de leervergoeding wordt wettelijk vastgelegd. De leervergoeding wordt berekend aan de hand van een bepaald percentage van het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI)³⁵⁹:

- 29% in het eerste opleidingsjaar van de alternerende opleiding;
- 32% als de leerling het eerste opleidingsjaar van een alternerende opleiding met succes beëindigt of de tweede graad van het secundair onderwijs behaalt;
- 34,50 % als de leerling het tweede opleidingsjaar van de alternerende opleiding met succes heeft beëindigd, zijn eerste jaar van de derde graad secundair onderwijs met succes heeft afgerond of geslaagd is voor de kwalificatiefase van het buitengewoon onderwijs in de opleidingsvorm 3.³⁶⁰

De leervergoeding wordt berekend aan de hand van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Ieder jaar op 1 september wordt de leervergoeding geëvalueerd en eventueel meer toegekend afhankelijk van de succesvol afgelegde graden. Doorheen het jaar wordt de leervergoeding ook aangepast indien de spilindex overschreden wordt.³⁶¹ Aangezien de spilindex in februari 2020 overschreden is, wordt het GMMI verhoogd tot 1625,72 euro. Daardoor bedragen de nieuwe leervergoedingen vanaf 1 maart 2020 respectievelijk 471,50 euro, 520,30 euro en 560,90 euro.³⁶²

De wettelijk vastgelegde leervergoeding is een minimum, via een collectieve arbeidsovereenkomst kan er een hogere leervergoeding vastgelegd worden. Ook toeslagen, voor zondagswerk en leerlingen ouder dan 18 jaar, worden in deze CAO opgenomen. Naast een ondergrens, bestaat ook een bovengrens. De hoogte van de leervergoeding bedraagt maximaal de som dat een leerling kan verdienen zonder zijn recht op kinderbijslag te verliezen.³⁶³ Tot slot worden op deze leervergoeding RSZ-bijdrages betaald, al

³⁵⁹ FEDRIS, "Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.", fedris.be/nl/professional/privesector/gewaarborgd-gemiddeld-minimummaandinkomen-ggmmi.

³⁶⁰ Art. 9 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, *BS* 1 september 2016.

³⁶¹ De spilindex is een indexcijfer gekoppeld aan bepaalde lonen (bv. in de non-profitsector) maar ook aan uitkeringen zoals pensioenen. Ook de leervergoeding is aan de spilindex gekoppeld. Indien de spilindex overschreden wordt, wat betekent dat de prijzen van goederen en diensten tot een bepaalde hoogte gestegen zijn, gebeurt er een verhoging van de leervergoeding met 2%. Zoals weergegeven in FEDERAAL PLANBUREAU, "Indexcijfer der consumptieprijzen-Inflatievooruitzichten.", www.plan.be/databases/17-nl-indexcijfer+der+consumptieprijzen+inflatievooruitzichten.

³⁶² SYNTRA VLAANDEREN, "Indexatie leervergoeding OAO.", www.syntravlaanderen.be/indexatie-leervergoedingen-oao.

³⁶³ Art. 10 j° art. 11 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, *BS* 1 september 2016.

dan niet beperkt.³⁶⁴ Verschillende steunmaatregelen vanuit de Vlaamse Overheid compenseren echter deze RSZ-bijdrages.³⁶⁵

3.3.2. Waar knelt het schoentje?

§1. *De leervergoeding: voor de één een vloek, voor de ander een zegen.*

A. De hoogte van de leervergoeding blijft de gemoederen bedaren.

Net zoals bij het zoeken naar een evenwicht tussen flexibiliteit en een sterk wetgevend kader bij de arbeidsduur³⁶⁶, is ook de hoogte van de leervergoeding nog altijd een zoektocht naar de juiste balans. De visie over hoe de vergoeding er zou moeten uitzien, verschilt sterk van de ene betrokken partij tot de andere. Kort wordt ingegaan op de visie van de drie partijen binnen de tripartiete overeenkomst: de opleidingsverstrekker, de onderneming en de leerling. Daarnaast geven ook de betrokken actoren hun mening over de leervergoeding.

Onderneming³⁶⁷

Vanuit de betrokken ondernemingen hoort men weinig klachten over de bestaande regelgeving. Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de hoogte van de leervergoeding, 79% van de ondernemingen is akkoord met hoe het vandaag de dag geregeld is.³⁶⁸

Er bestaat echter weinig animo om de leervergoeding te verhogen. Ondernemingen die een werkplek aanbieden vrezen voor hun *return on investment*. Zij betalen een leervergoeding afhankelijk van de kwalificaties van de jongere, maar krijgen hiervoor geen volwaardige arbeidskracht in de plaats. De ondernemingen staan ook in voor een deel van de opleiding en nemen de tijd om die vaardigheden ook aan te leren aan de lerende. Hoe meer de onderneming tijd in de jongere steekt om hem de vaardigheden binnen het vastgelegde standaardtraject aan te leren, hoe productiever hij wordt en hoe meer hij ook rendeert voor de werkgever.³⁶⁹ Maar de productiviteit heeft ook een keerzijde. Hoe productiever de duale leerling wordt, hoe aantrekkelijker hij ook wordt voor andere potentiële

³⁶⁴ Zie *Supra*. RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 29.

³⁶⁵ *Infra* Titel 4.3. “Financiële *incentives* voor de onderneming.”.

³⁶⁶ *Supra* Titel 3.2. “De arbeidsduur”.

³⁶⁷ Er wordt gesproken van onderneming en niet van werkgever. Het gaat om een onderneming die een opleidingsovereenkomst sluit, maar dat is niet de werkgever.

³⁶⁸ Met die nuance dat dit cijfer, 79%, slaat op alle alternerende opleiding waar het decreet van 10 juni 2016 ook van toepassing op is. Zoals geraadpleegd in S. CABUS en M. NOUWEN, “Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen”, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

³⁶⁹ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, Gent, 21-22.

werkgevers die geen tijd en middelen hebben geïnvesteerd in de jongere om hem aan te werven. Bovendien gaat de aangeleerde technische *know how* met de duale leerling mee naar het andere bedrijf.³⁷⁰ De werkgevers die de duale leerling “afsnoepen” zijn de grootste vrees voor een onderneming die een werkplek aanbiedt en in de leerling heeft geïnvesteerd.

In de ogen van de werkgevers blijft het belangrijk om de leervergoeding zo laag als mogelijk te houden. Het gaat immers niet alleen bij het betalen van de leervergoeding, maar ook andere kosten komen erbij kijken voor de onderneming. Zo heeft iedere duale leerling een mentor op de werkplek die hem begeleidt. De werkgever betaalt zijn werknemer die zijn tijd besteedt aan mentortaken, ook dat is een kost die bij duaal leren komt kijken. Om hieraan tegemoet te komen, kan de werkgever rekenen op een mentorkorting.³⁷¹ In het bijzonder kleine ondernemingen vrezen voor een te hoge kost.³⁷² Een verhoging van de leervergoeding zou ondernemingen die een werkplek wensen aan te bieden, afremmen. 4 op de 10 werkgevers geeft aan serieus te twijfelen bij het aanbieden van een werkplek in het kader van een duale opleiding mocht de leervergoeding nog de hoogte ingaan.³⁷³

De leerlingen

De leerlingen vinden de leervergoeding een aantrekkelijk gegeven, maar geen doorslaggevende factor om te kiezen voor een duale opleiding.³⁷⁴ De vergoeding zelf is in hun ogen eerder aan de lagere kant, zeker wanneer ze vergelijken met de ontvangen inkomsten door studentenarbeid of met de vergoedingen verkregen in het voormalig stelsel Leren en Werken.³⁷⁵

De helft van de duale leerlingen oordeelt dat hun ontvangen vergoeding in verhouding is ten opzichte van het geleverde werk.³⁷⁶ Dit cijfer moet evenwel met een korreltje zout genomen worden. Ten eerste

³⁷⁰ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Aanvangsrapport*, CeMIS Antwerpen, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2017, 14.

³⁷¹ VLAAMSE OVERHEID, “Mentorkorting. Voorwaarden voor de werkgever.”, www.vlaanderen.be/mentorkorting/mentorkorting-voorwaarden#voorwaarden-voor-de-werkgever.

³⁷² N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 46.

³⁷³ Opnieuw geldt dit cijfer, 41,5%, niet alleen voor de opleiding duaal leren, maar ook voor de andere opleidingen alternerend leren aangeboden in de Vlaamse Gemeenschap. Zoals weergegeven in S. CABUS en M. NOUWEN, “Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen”, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

³⁷⁴ N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 23.

³⁷⁵ N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 47.

³⁷⁶ 52% van de leerlingen is tevreden met de leervergoeding die hij/zij krijgt. N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 47.

is dit een gelijkend cijfer ten opzichte van andere alternerende opleidingen met een leervergoeding. Ten tweede ligt de ontevredenheid vooral bij jongeren die niet slagen om rond te komen. *Infra* §2. “De leervergoeding remt de financiële onafhankelijkheid.” wordt deze problematiek uitgebreid in kaart gebracht.³⁷⁷

Opleidingsverstrekkers

De opleidingsverstrekkers, in het bijzonder de secundaire scholen, stelden zich aanvankelijk vragen bij het ontvangen van een leervergoeding. Zij vreesden ervoor dat leerlingen geneigd zouden zijn om te kiezen voor het geld in plaats van voor een opleiding. Het ontvangen van een leervergoeding mag in de ogen van de opleidingsverstrekker immers niet de primaire drijfveer zijn waardoor de leerlingen kiezen voor een duale leerweg in plaats van voltijds onderwijs op de schoolbanken.³⁷⁸ Uit de afsluitende resultaten van het experiment *Schoolbank op de Werkplek* blijkt duidelijk dat leerlingen niet kiezen voor de opleiding omwille van de leervergoeding. Het ontvangen van een leervergoeding is wel een voordeel in de ogen van de duale leerlingen, maar niet de meest hoofdzakelijke beweegredenen om te kiezen voor een duale opleiding.³⁷⁹

Het toekennen van een leervergoeding zorgt voor gemengde reacties binnen het onderwijsveld. De COC³⁸⁰ is van oordeel dat slechts zeer beperkt in een leervergoeding kan voorzien worden. Zij omschrijven het ontvangen van een leervergoeding als “*pedagogisch weinig verantwoord en niet te rijmen met het cyclisch proces waar leerlingen zaken aanleren met vallen en opstaan*”.³⁸¹ Het GO!-onderwijsnetwerk is dan net weer van oordeel dat er geen onderscheid mag bestaan in het toekennen van een leervergoeding naargelang het aantal uren op de werkplek. In hun ogen moet iedere duale leerling, waaronder degenen met een SAO, een leervergoeding toegekend krijgen.³⁸²

³⁷⁷ N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 47.

³⁷⁸ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Aanvangsrapport*, CeMIS Antwerpen, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381,” 2017, 8.

³⁷⁹ N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 23.

³⁸⁰ Voluit als volgt geschreven: de Christelijke Onderwijscentrale. Zoals weergegeven in ACV, “De christelijke onderwijscentrale”, www.hetacv.be/acv-coc.

³⁸¹ Citaat aangehaald uit het Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 133.

³⁸² *Ibid.*, 125.

De betrokken actoren: de SERV, VLOR en SYNTRA Vlaanderen

De SERV benadrukt opnieuw dat de leervergoeding bij het sluiten van een overeenkomst alternerende opleiding het resultaat is van lange onderhandelingen. Zij zien op dit moment de tijd niet rijp om aan de leervergoeding te sleutelen.³⁸³

De VLOR vindt het goed dat de leervergoeding overal hetzelfde is. In het voormalig stelsel Leren en Werken was dat niet het geval. Vroeger werd gekozen voor een sectorafhankelijke vergoeding. Jongeren zouden in dat geval geneigd kunnen zijn om de opleiding te kiezen in functie van de hoogte van de leervergoeding. Ook de VLOR is niet geneigd om de leervergoeding aan te passen. Hoe hoger de vergoeding immers ligt, hoe groter de kans is dat de jongeren niet meer financieel ten laste zijn van de ouders.³⁸⁴ De hoogte van de leervergoeding zou op die manier een remmend effect kunnen hebben op de keuze voor duaal leren.³⁸⁵

SYNTRA Vlaanderen tot slot had liever een andere berekeningswijze gezien. In de ogen van het agentschap was het logischer geweest om gebruik te maken van een *pro rata* – vergoeding.³⁸⁶

De betrokken actoren stellen zich eerder conservatief op. Het is goed zoals het is. De lange onderhandelingen voorafgaand aan het decreet zijn nog niet vergeten en een te hoge vergoeding zou mogelijk een remmend effect kunnen hebben.³⁸⁷

Alle meningen afgewogen. Is de juiste balans gevonden?

Het al dan niet toekennen van een hogere leervergoeding blijft een punt van discussie. De Vlaamse Regering kiest ervoor om de bal resoluut in het kamp van de betrokken actoren te leggen. Komen zij tot een consensus, verschillend van de bestaande regelgeving, kan de wetgeving aangepast worden. Maar zoals hierboven beschreven werd, zijn de meningen eerder verdeeld. Een consensus tussen alle partijen zal niet voor morgen zijn.³⁸⁸

Een verhoging is alvast niet aan de orde. In vergelijking met andere Europese landen, ligt de leervergoeding niet opmerkelijk laag. Met het rendement voor de werkgever in gedachten, bestaat er niet veel ruimte meer om de leervergoeding nog te verhogen.³⁸⁹ Dit moet wel genuanceerd worden,

³⁸³ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

³⁸⁴ *Infra* Titel 3.3.2., §2. “De leervergoeding zorgt voor financieel nadelige gevolgen voor de jongere (en zijn ouders).”.

³⁸⁵ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

³⁸⁶ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

³⁸⁷ M. VALCKE SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020 j° K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

³⁸⁸ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 120.

³⁸⁹ *Infra* Titel 3.3.3. “De leervergoeding in Europees perspectief.”.

het gaat uit van de visie dat de leervergoeding volledig gefinancierd wordt door de werkgever. Wanneer een deel van de leervergoeding ook gedragen zou worden door de overheid, is het een ander verhaal.³⁹⁰

Tot slot komt er ook een waarschuwing vanuit onverwachte hoek. Wanneer men overweegt om de leervergoeding te verhogen, dient men rekening te houden met het feit dat duaal leren een gemeenschapsbevoegdheid is. Uit de onderzoeksresultaten van de proefprojecten blijkt dat de Franstalige Gemeenschap niet mag vergeten worden.³⁹¹ In Brussel kan een duale opleiding gevolgd worden maar evengoed een alternerende opleiding aangeboden door de Franstalige Gemeenschap. Hierdoor ontstaat er rechtstreekse concurrentie tussen beide opleidingen, gezien zij beiden gebruik maken van werkplekken en beroep doen op dezelfde groep van Brusselse ondernemingen. De leervergoeding in de Franstalige Gemeenschap bedraagt afhankelijk van het behaald niveau A, B of C respectievelijk 17%, 24% of 32% van het GGMMI. Daar tegenover staat de Vlaamse invulling van de leervergoeding afhankelijk van het behaald niveau respectievelijk 29%, 32% of 34,5% van het GGMMI.³⁹² Op dit moment zijn de werkgevers eerder geneigd om leerlingen aan te nemen die in het Franstalig onderwijs een alternerende opleiding volgen want zij zijn goedkoper dan de duale leerlingen in Vlaanderen.³⁹³

Naast de mogelijkheid om de leervergoeding te verhogen, bestaat natuurlijk een mogelijkheid om de leervergoeding te verlagen. Opnieuw is de marge beperkt, aangezien een te lage leervergoeding de uitstroom van jongeren zou bevorderen zoals aangehaald door de VLOR.³⁹⁴

B. Ook voor de stageovereenkomst alternerende opleiding?

In het huidig Vlaams wetgevend kader wordt de stageovereenkomst alternerende opleiding uitgesloten van de bepalingen met betrekking tot de leervergoeding.³⁹⁵ Werkt een leerling minder dan 20 uur, zal hij geen leervergoeding ontvangen. Niet iedereen is akkoord om geen leervergoeding toe te kennen voor duale leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding. Het gaat immers niet om de

³⁹⁰ Denemarken kiest voor een andere manier van de financiering. De leervergoeding komt daar gedeeltelijk uit een fonds waar zowel opleidende als niet-opleidende bedrijven een bijdrage leveren. Zoals weergegeven in S. BAERT, K. DE RICK e.a., "Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.", *Skibris*, 2019, Gent, 22.

³⁹¹ W. NOUWEN en R. VAN CAURDENBERG, *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport velderkenning (Fase 1).*, CeMIS Antwerpen, 2018, 23.

³⁹² SECUREX, *Socioliste* 2020, [www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F/\\$File/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F_70_fr.pdf](http://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F/$File/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F_70_fr.pdf), 2020, 4-5.

³⁹³ *Ibid.*

³⁹⁴ VLAAMSE SCHOLIERENKOEPEL, *Van leren en werken naar duaal leren? Een reality check!*, www.scholierenkoepel.be/sites/default/files/upload/VSK-advies%20-%20Van%20leren%20en%20werken%20naar%20dual%20leren.%20Een%20reality%20check,%202015-06-30.pdf, 2015, 5.

³⁹⁵ Hoofdstuk 4 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS 17* augustus 2016.

leervergoeding alleen. Het koppelen van de leervergoeding aan het federaal sokkelstatuut³⁹⁶, leidt ook tot het niet-opbouwen van sociale rechten, geen tegemoetkoming in het woon-werkverkeer, een lagere uitkering bij een arbeidsongeval...³⁹⁷

Over het uitbreiden van de leervergoeding naar de SAO zijn veel verschillende meningen te horen. Velen zijn van oordeel dat de leervergoeding ook kan toegekend worden aan duale leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding. In het bijzonder werknemersorganisaties wensen dat ook een lerende die een stagovereenkomst alternerende opleiding heeft gesloten, de kans krijgt om sociale rechten op te bouwen.³⁹⁸

De SERV ziet de leervergoeding als verdelende factor tussen de stages (onbetaald) en duaal leren (wel betaald). Sommige sociale partners zijn het daar echter niet mee eens, waardoor het compromis bereikt werd om voor de SAO geen leervergoeding toe te kennen.³⁹⁹ Ook de VLOR ziet liever een duidelijke splitsing tussen duaal leren en stage en vindt dat het onderscheid zich ook moet bevinden in het toekennen van een leervergoeding. Een stage is onbetaald, duale leerlingen krijgen een leervergoeding.⁴⁰⁰

In navolging van de VLOR en SERV, ziet SYNTRA niet in waarom een onderscheid zou gemaakt worden tussen beide overeenkomsten betreffende de leervergoeding. Een leervergoeding toekennen aan een duale leerling die 20 uur werkt en niet aan een leerling die 19 uur werkt, stuit op veel onbegrip vanuit de jongeren. Uiteindelijk werken ze allemaal ongeveer evenveel en is de marge tussen beide overeenkomsten wat betreft het aantal uren op de werkplek vrij beperkt. Jongeren weten ook zelf niet meer hoe het zit en vinden de leervergoeding een verwarrend gegeven.⁴⁰¹

Alle actoren die niet gekant zijn tegen een leervergoeding voor iedere duale leerling, wijzen op het verwarrend effect van de huidige regeling. Jongeren weten niet meer waarom de ene groep een leervergoeding krijgt en de andere niet, bedrijven geraken niet meer uit het administratieve kluwen...⁴⁰² Daarnaast vervaagt ook het onderscheid tussen een reguliere stage en de stageovereenkomst alternerende opleiding door het niet-toekennen van een leervergoeding.⁴⁰³

³⁹⁶ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1,79.

³⁹⁷ *Supra* Titel 2.2.2. "RSZ-omschrijving 'alternerend leren' vergroot de kloof."

³⁹⁸ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Aanvangsrapport*, CeMIS Antwerpen, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2017, 16.

³⁹⁹ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁴⁰⁰ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁴⁰¹ V. DEKOCKER, Syntra Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2020.

⁴⁰² *Ibid.*

⁴⁰³ K. STASSEN, Vlaamse Onderwijsraad, 20 maart 2020.

Toch brengt niet iedereen evenveel sympathie op voor het idee om ook de jongeren met een SAO een leervergoeding te betalen. Sommige sectoren verzetten zich hevig om een leervergoeding toe te kennen aan leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding aangezien zij vinden dat ze al genoeg investeren doen op de werkplekken.⁴⁰⁴

Ondanks dat vele sectoren aandringen het waarborgen van het onbezoldigde karakter van de stageovereenkomst alternerende opleiding, beslissen enkele ondernemingen toch om een leervergoeding toe te kennen. Zij worden hier voornamelijk toe gedreven omwille van de krapte op de arbeidsmarkt.⁴⁰⁵ Bijvoorbeeld bij de opleiding Chemische Procestechnieken is dat één van de bestudeerde middelen om toch meer leerlingen aan te trekken. Hoewel er gewerkt wordt met een stageovereenkomst alternerende opleiding, omwille van de omvangrijke theoretische component, kiezen deze bedrijven er toch voor om een leervergoeding voor de jongeren te voorzien.⁴⁰⁶

Volgens SYNTRA Vlaanderen hangt dat ervan af hoe de werkgevers de duale leerling zien: als werknemer of als leerling. Afhankelijk daarvan is er een bereidheid om een duale leerling al dan niet te betalen. De ene werkgever vindt dit een *no go* omdat er weinig *return on investment* bestaat en de andere werkgever vindt het betalen van de leervergoeding de ideale manier om een leerling te motiveren en te rekruteren op een vrij krappe arbeidsmarkt.⁴⁰⁷

Het niet-toekennen van een leervergoeding heeft tot slot enkele merkwaardige neveneffecten. Door het verschil tussen de OAO en de SAO voor de werkgever, is er gevaar concurrentie tussen de SAO en de OAO.⁴⁰⁸ Een stageovereenkomst alternerende opleiding is immers een stuk goedkoper voor de werkgever dan een overeenkomst alternerende opleiding.⁴⁰⁹ De vrees bestaat dat sectoren omwille van verkeerde beweegredenen in de onderhandelingen met de andere betrokken actoren de keuze maken voor een stageovereenkomst alternerende opleiding. Of die vrees onterecht is, zal later onderzoek moeten uitwijzen.

⁴⁰⁴ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Aanvangsrapport*, CeMIS Antwerpen, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2017, 16.

⁴⁰⁵ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, CeMIS Antwerpen, 2019, 105.

⁴⁰⁶ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2016-2017*, CeMIS Antwerpen, 2019, 112.

⁴⁰⁷ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

⁴⁰⁸ Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl. St. Vl. Parl. 2015-2016*, nr. 772/1, 55.

⁴⁰⁹ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Aanvangsrapport*, CeMIS Antwerpen, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2017, 17.

Het tweede ongewenst effect door het niet-toekennen van een leervergoeding, is de mogelijke invloed op het gedrag van de leerling. Wanneer de jongere ziet dat de ene opleiding wel een leervergoeding toekent en de andere opleiding niet, zou de jongere onder het motto “*follow the money*” kunnen kiezen voor een leervergoeding.⁴¹⁰ Momenteel zijn de duale TSO-opleidingen, gesloten met een SAO, onbetaald in tegenstelling tot de duale BSO-opleidingen omdat zij meer tijd doorbrengen op de schoolbanken om later aansluiting te kunnen vinden op de arbeidsmarkt of om verdere hogere studies aan te vatten.⁴¹¹ Wie beide opleidingen vergelijkt, kan zich laten verleiden door het geld en kiezen om een beroepsopleiding aan te vatten in plaats van een duale TSO-opleiding.⁴¹²

§2. De leervergoeding zorgt voor financieel nadelige gevolgen voor de jongere (en zijn ouders).

A. De leervergoeding remt de financiële onafhankelijkheid van de jongere af.

Eén van de meest gehoorde kritieken over de leervergoeding op dit moment is de problematische situatie van de meerderjarige leerlingen. In de eerste plaats remt de leervergoeding de financiële onafhankelijkheid af. Vanaf het moment dat leerlingen de leeftijd van 18 jaar bereiken, wensen sommigen zo snel mogelijk op eigen benen te kunnen staan.⁴¹³ Hiervoor wensen ze ook (gedeeltelijk) een leefloon te krijgen van het OCMW aangezien de leervergoeding alleen niet volstaat. De leervergoeding zorgt echter voor heel wat administratieve hindernissen om een leefloon te kunnen krijgen. Een getuigenis uit de praktijk geeft de administratieve beslommering aan⁴¹⁴:

“Leerling: Ik heb een leervergoeding, maar dat wordt dan uitbetaald door [werkgever], da’s een contractovereenkomst tussen hen. Da’s een bepaald bedrag dat ik maar krijg.

Interviewer: En dat wordt dan aangevuld door de uitkering?

Leerling: Klopt. Maar wat ik al zei, de uitkering is daar nu al lastig over aan het doen. Of dat het wel klopt, of dat het niet teveel is, of dat het wel klopt met mijn diploma. Daar ben ik nog altijd aan het uitzoeken nu ... Da’s nog steeds niet in orde nu.”.

⁴¹⁰ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁴¹¹ *Ibid.*

⁴¹² M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁴¹³ N. CLYQCQ, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’*. Eindrapport., data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 10.

⁴¹⁴ W. NOUWEN en R. VAN CAUDENBERG, “Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport (fase 2). Ervaringen van jongeren in alternerende (duale en niet-duale) opleidingen.”, *CeMIS*, 2018, Antwerpen, 33.

Door de hoogte van de leervergoeding, en het moeilijke proces om een uitkering te krijgen, komt hun financiële onafhankelijkheid in het gevaar.⁴¹⁵ Uit de ervaringen in de proeftuinen blijkt dat indien OCMW's niet willen tussenkomen, leerlingen niet kunnen voorzien in hun levensonderhoud.⁴¹⁶ OCMW's beschouwen de leervergoeding immers als een bestaansmiddel, waardoor het in hun nadeel kan uitvallen bij het al dan niet toekennen van het leefloon.⁴¹⁷

Wanneer de duale leerlingen in financiële nood terechtkomen, is de kans groot dat ze eieren voor hun geld kiezen en gaan werken in plaats van de opleiding af te ronden. Dit leidt tot een uitstroom van deze specifieke doelgroep.⁴¹⁸ Om deze groep meerderjarige leerlingen binnen duaal leren te kunnen houden, moeten de duale leerlingen kunnen rekenen op een leefloon ondanks de leervergoeding.⁴¹⁹

B. De leervergoeding leidt tot financieel nadelige gevolgen voor de ouders.

Wanneer de leerling instaat om zijn familie te onderhouden, volstaat de leervergoeding. Hij zal zijn opleiding beëindigen om te gaan werken.⁴²⁰ Zoals blijkt uit volgende getuigenis van een mentor⁴²¹:

“Wij hebben wel op een bepaald moment, hebben wij een heel goede leerling verloren omdat hij in een gezinssituatie zat. Hij moest zijn moeder onderhouden. Financieel. Hij kwam niet toe met de maandelijkse vergoeding.

De begeleider heeft dan werk gezocht waar hij in het zwart kon gaan werken en we zijn hem dan kwijtgeraakt omdat hij ergens in het zwart ging werken omdat hij zijn moeder moest onderhouden. En dan hebben wij ook gezegd: ja maar alstublieft er is geen studentenarbeid mogelijk in dat systeem. Dus in hun geval [leerling uit een CDO] niet dus ja, daar zitten wij strop. Wij hadden die ook graag wel iets meer kunnen aanbieden.”.

⁴¹⁵ VLAAMSE SCHOLIERENKOEPEL, *Van leren en werken naar duaal leren? Een reality check!*, www.scholierenkoepel.be/sites/default/files/upload/VSK-advies%20-%20Van%20leren%20en%20werken%20naar%20dual%20leren.%20Een%20reality%20check,%202015-06-30.pdf, 2015, 5.

⁴¹⁶ N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 47.

⁴¹⁷ VERENIGDE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS EN VOOR ECONOMIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE, INNOVATIE EN WETENSCHAPSBELEID, *Verslag over het ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*, 12 maart 2018, nr. 1478/2018, 14, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1379983.

⁴¹⁸ N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 47.

⁴¹⁹ *Ibid.*, 82.

⁴²⁰ N. CLYQC, W. NOUWEN, *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 47-48.

⁴²¹ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, CeMIS Antwerpen, 2019, 110.

Het grootste financieel nadeel wordt veroorzaakt door de leervergoeding die beschouwd wordt als een bestaansmiddel. Dat kan impact hebben op de jongere zijn eigen leefloon, maar ook bijvoorbeeld op de vervangingsinkomens van mama of papa indien de leerling nog thuis woont.⁴²² Hierdoor kunnen andere uitkeringen lager uitvallen en zal de leerling beslissen om te gaan werken, zodat ze nog thuis kunnen rondkomen.

Niet iedereen is echter akkoord dat dit een knelpunt vormt in het kader van duaal leren. Het Kabinet van minister CREVITS wenst de financieel nadelige gevolgen voor de gezinssituatie in perspectief te plaatsen. Het geld ontvangen uit een studentenovereenkomst is bijvoorbeeld ook een bestaansmiddel en kan ook voor financieel nadelige gevolgen voor de gezinssituatie zorgen. Wie beide combineert, zal misschien financieel nadelige gevolgen ondervinden, maar dit is niet altijd het geval.⁴²³

C. Hoopgevend signaal voor de toekomst.

Vanuit de ervaringen in de praktijk komt een hoopgevend signaal voor de toekomst. Uit de voorlopige resultaten van de evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 blijkt dat ondernemingen bereid zijn om bepaalde jongeren in een financieel moeilijke situatie meer te betalen om ervoor te zorgen dat ze niet in de risicogroep “ongekwalificeerde uitstroom” terechtkomen.⁴²⁴ 3 op 10 van de ondernemingen is bereid een hogere leervergoeding toe te kennen, 3 op 10 stelt zich eerder neutraal op (maar is dus ook niet tegen). Een verdere ondersteuning zou ervoor kunnen zorgen dat leerlingen de duale opleiding toch nog kunnen verderzetten en het niet leidt tot een grote groep ongekwalificeerde uitstroom omwille van financiële redenen.

Toch menen de betrokken actoren dat de ondernemingen niet meteen een hogere leervergoeding moeten toekennen. Indien de duale leerlingen zich in financiële nood bevinden, moeten zij aankloppen bij het OCMW. Het OCMW kan de situatie van de jongere inschatten en financieel bijspringen zodat de jongere zelfstandig kan leven.⁴²⁵ De SERV gaat wel een stap verder. Uiteraard moet iedereen voldoende middelen te hebben voor een menswaardig bestaan.⁴²⁶ Daarnaast mogen, in ogen van de SERV, ook jongeren die het financieel moeilijk hebben een verhoogde leervergoeding toegekend krijgen omdat zij

⁴²² De lokale OCMW-regelgeving beslist of het leefloon kan behouden worden met de leervergoeding of niet. W. NOUWEN en R. VAN CAURDENBERG, *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport velderkenning (Fase 1)*, CeMIS Antwerpen, 2018, 31.

⁴²³ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020. Zie ook enkele voorbeeldcases: SYNTRA VLAANDEREN, *OAO. Belastingen en fiscaliteit*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Trajectbegeleider%20-%20Belastingen%20en%20fiscaliteit_0.pdf, 2020, 3.

⁴²⁴ S. CABUS en M. NOUWEN, *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

⁴²⁵ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁴²⁶ Art. 23 Grondwet van 7 februari 1831.

extra inspanningen doen in vergelijking met leeftijdsgenoten om zich te kwalificeren.⁴²⁷ SYNTRA Vlaanderen gaat hier echter tegenin. De welzijnsproblematiek van de jongere is niet voor rekening van de onderneming. Er moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de leervergoeding in de duale opleiding met dank aan de geleverde prestaties en de financiële tussenkomst van overheidswege omdat een jongere zich in financiële problemen bevindt. Het verhogen van de leervergoeding mag en kan niet de manier zijn om jongeren te enthousiasmeren om een duale opleiding te volgen.⁴²⁸

Het moeilijke huwelijk tussen het leefloon en de leervergoeding is te wijten aan de bevoegdheidsverdeling tussen regionaal en federaal niveau. Om te vermijden dat een leefloon zou dalen omwille van de leervergoeding, heeft minister CREVITS een brief gericht aan minister DUCARME om aan te sporen om op federaal niveau in te grijpen. Het ingrijpen is niet alleen bedoeld om voor de leerling leefloon en leervergoeding te kunnen combineren, maar er ook om ervoor te zorgen dat de ouders hun leefloon niet verliezen bij het aanvatten van een duale opleiding.⁴²⁹

3.3.3. De leervergoeding in Europees perspectief.

§1. Hoogte van de leervergoeding ligt in de lijn der verwachting.

Wanneer de Vlaamse leervergoeding vergeleken wordt *formation en alternance* in Wallonië, zijn er geen grote verschillen vast te stellen. Zoals eerder aangehaald, voorziet Vlaanderen een iets hogere leervergoeding dan de Franstalige Gemeenschap.⁴³⁰ Beiden gebruiken wel dezelfde manier van berekenen, namelijk aan de hand van een bepaald percentage van het GGMMI.⁴³¹

Wanneer de buitenlandse voorbeelden er worden bijgehaald, ligt de Vlaamse uitwerking van de leervergoeding ergens in het midden.⁴³² Een opvallend verschil is wel wie de hoogte van de leervergoeding bepaalt. In Vlaanderen heeft de Vlaamse Regering besloten om te werken met bepaalde percentages van het GGMMI.⁴³³ Andere landen kiezen voor een aanpak waar de sociale partners de

⁴²⁷ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁴²⁸ V. DEKOCKER SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁴²⁹ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 21.

⁴³⁰ SECUREX, *Socialiste* 2020, [www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F/\\$File/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F_70_fr.pdf](http://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F/$File/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F_70_fr.pdf), 2020, 4-5.

⁴³¹ Voluit geschreven: het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen. FEDRIS, "Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.", fedris.be/nl/professional/privesector/gewaarborgd-gemiddeld-minimummaandinkomen-ggmmi.

⁴³² Oostenrijk voorziet bijvoorbeeld een hoger loon (tot 45.7%) van het loon van een geschoolde arbeider (en dus niet het minimumloon zoals in Vlaanderen), Zwitserland gaat slechts tot 23,4%. Zoals weergegeven in S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 22.

⁴³³ Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

hoofdrol toegeschreven krijgen. Hier is de leervergoeding het resultaat van collectieve of individuele onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers.⁴³⁴ In Duitsland wordt de leervergoeding vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst door de werkgevers- en werknemersorganisaties. Denemarken tot slot kiest voor een sectorale invulling en legt de leervergoeding vast via een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal niveau.⁴³⁵ In Vlaanderen krijgen de sociale partners wel inspraak, maar uiteindelijk is het de Vlaamse Regering die de knopen doorhakt.⁴³⁶ De reden hiervoor is ook het streven naar een zo uniform en eenvoudig mogelijk wettelijk kader. Een leervergoeding op sectoraal niveau zou leiden tot een gefragmenteerde aanpak.⁴³⁷

§2. Iedere duale leerling krijgt een leervergoeding behalve in Vlaanderen.

Wie een leervergoeding krijgt in Europa, hangt af van het soort contract dat gewoonlijk gesloten wordt. Gespreid over Europa is er geen enkel land te vinden die geen leervergoeding voorziet met uitzondering van Polen en Spanje. Dat heeft een contractuele reden. Zij sluiten enkel een overeenkomst onderneming – school en betrekken de student hier niet bij. Door de aanzienlijke schoolcomponent kiezen zij ervoor om geen vergoeding toe te kennen. In de praktijk wordt echter informeel de jongere vaak iets toebedeeld. Een wettelijk kader ontbreekt echter.⁴³⁸

Ieder land in Europa gaat uit van het principe “voor wat, hoort wat”. Dat de stageovereenkomst alternerende opleiding onbetaald is, past niet in de Europese filosofie van alternerend leren.⁴³⁹ Ook SYNTRA Vlaanderen benadrukt dat het een automatisme is om een leervergoeding toe te kennen aan leerlingen die in een gelijkaardig stelsel terechtkomen als de duale leerlingen in Vlaanderen. Enkel in Vlaanderen, hebben lange onderhandelingen geleid tot een ingewikkeld systeem met opsplitsing tussen de OAO en de SAO betreffende de leervergoeding.⁴⁴⁰

§3. De hoogte van de leervergoeding is afhankelijk van leeftijd en de behaalde kwalificaties.

Frankrijk kiest net als de Vlaamse en Franstalige Gemeenschap voor een procentuele berekening aan de hand van het minimumloon. In tegenstelling tot Vlaanderen, voorzien zij naast de behaalde graad

⁴³⁴ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 22.

⁴³⁵ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 72.

⁴³⁶ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 120.

⁴³⁷ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 21-22.

⁴³⁸ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 73..

⁴³⁹ *Ibid.*

⁴⁴⁰ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

van de opleiding ook in een verhoging van de leervergoeding naargelang de leeftijd. 3 onderverdelingen worden gemaakt: onder de 18 jaar, 18-20 jaar en tot slot 21 jaar of ouder. De percentages stijgen niet alleen per behaalde graad (van graad 1 tot 4) maar ook naargelang de leeftijd. Hoe ouder de leerling wordt, hoe meer hij kan verdienen per graad die hij behaalt tijdens zijn opleiding⁴⁴¹.

Een voorbeeld uit de praktijk ter illustratie:⁴⁴²

Een eerstejaarsleerling van 17 jaar krijgt een vergoeding begroot op 25% van het minimumloon. Een eerstejaars die al 21 is, krijgt veel meer. Hij ontvangt maar liefst 53% van het GGMI.

Zit de leerling in zijn laatste jaar, krijgt hij voor hij zijn 18^{de} verjaar heeft bereikt 68% van het minimumloon. Is de leerling 19 dan krijgt hij 80% en is de leerling 21 of ouder, dan strandt hij op 93% berekend op basis van het GGMMI in Frankrijk.

Ook andere landen kijken niet alleen naar de behaalde graad om een leervergoeding toe te kennen maar ook naar de leeftijd van de jongere. Duitsland baseert zich op de leeftijd van de leerling en de ervaring in de onderneming zelf om de leervergoeding te kunnen bepalen.⁴⁴³ Het Verenigd Koninkrijk kiest voor een vrij laag minimumloon voor de leerlingen, 2.60 £ om te starten. Hoe ouder de leerling wordt, hoe meer hij neigt naar het maximumloon voor leerlingen van 6 £.⁴⁴⁴

3.3.4. Aanpassen of niet?

Aan de hoogte van de leervergoeding moet op dit moment niet gesleuteld worden. Zo vat de SERV het samen, zo luidt ook het signaal vanuit de praktijk en zo blijkt het ook in Europees perspectief.⁴⁴⁵ De leervergoeding is voor iedereen hetzelfde, ongeacht welke sector waarin de duale leerling zich bevindt.⁴⁴⁶ Deze uniformiteit is te danken aan de manier van onderhandelen. De Vlaamse Regering heeft een besluit uitgevaardigd betreffende de leervergoeding en laat het niet aan de sociale partners om cao's te sluiten op sectoraal niveau of ondernemingsniveau.⁴⁴⁷ Ook de opleidingsverstrekkers krijgen een belangrijke rol toebedeeld om te beslissen over de leervergoeding.

⁴⁴¹ Tabel 3.5. zoals weergegeven in EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 72.

⁴⁴² *Ibid.*

⁴⁴³ *Ibid.*

⁴⁴⁴ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, 2012, 73, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf.

⁴⁴⁵ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁴⁴⁶ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁴⁴⁷ Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 1 september 2016.

Toch zijn er twee hete hangijzers die aandacht verdienen op beleidsniveau. Het grote verschil tussen de OAO en de SAO enerzijds en de financiële moeilijkheden van bepaalde jongeren anderzijds.

Er kunnen enkele kanttekeningen geplaatst worden bij de beslissing om geen leervergoeding toe te kennen aan duale leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding. Voor leerlingen is dit een onbegrijpelijke situatie en ook bedrijven verstaan niet veel van het administratieve kluwen.⁴⁴⁸ Het niet-toekennen van een leervergoeding is het resultaat van lange onderhandelingen om eensgezindheid te bereiken tussen alle betrokken actoren bij het ontwerp van decreet van 10 juni 2016.⁴⁴⁹ Toch is het geen stabiele situatie op lange termijn. Ondernemingen wensen de leerlingen een bepaalde vergoeding toe te kennen, in het bijzonder bij knelpuntvacatures, en verschillende sociale partners vinden dat er geen verschil kan bestaan tussen beide soorten leerlingen. Ook in Europa is er geen steun te vinden om een onderscheid te maken tussen deze twee categorieën leerlingen.

Wordt de leervergoeding niet toegekend omwille van het feit dat deze duale leerlingen slechts een beperkt aantal uur op de werkplek aanwezig zijn, dan moet misschien overwogen worden om een duidelijkere opsplitsing te maken tussen de betalende duale opleiding met een grote werkplekcomponent en reguliere stages die onbetaald blijven.⁴⁵⁰

Tot slot moet ook gezocht worden naar een goede manier om jongeren in financiële moeilijkheden aan boord te houden. Jongeren (vaak 18+) die niet meer het nut inzien om nog verder de opleiding te volgen omwille van financiële redenen, komen als ongekwalficeerde op de arbeidsmarkt terecht. Momenteel zoeken de betrokken actoren de oplossing bij de OCMW 's om de leerlingen toe te laten de leervergoeding te combineren met een leefloon of het leefloon van hun ouders. Hiervoor is alvast federaal ingrijpen gevraagd door minister CREVITS.⁴⁵¹

De oplossing kan men ook buiten de OCMW 's vinden. Verschillende Europese voorbeelden, die zich al enige tijd bezighouden met duaal leren, voorzien een verhoging van de leervergoeding niet alleen naargelang de behaalde kwalificaties, maar ook naargelang de leeftijd. Zo kunnen oudere jongeren toch gemotiveerd blijven om hun duale opleiding verder te zetten aangezien de leervergoeding ook stijgt afhankelijk van de leeftijd die ze hebben bereikt. Een idee dat zeker kan meegenomen worden in de verdere uitwerking van duaal leren in de toekomst.

⁴⁴⁸V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

⁴⁴⁹ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020 j° Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 183.

⁴⁵⁰ *Supra* De OAO en de SAO: een noodzakelijk onderscheid? Zoals voorgesteld door de Vlaamse Onderwijsraad. K. STASSEN, Vlaamse Onderwijsraad, 20 maart 2020.

⁴⁵¹ VERENIGDE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS EN VOOR ECONOMIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE, INNOVATIE EN WETENSCHAPSBELEID, *Verslag over het ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*, 12 maart 2018, nr. 1478/2018, 21, docs.vlaamsparlment.be/pfile?id=1379983.

3.4. Bescherming van de jongere

3.4.1. Hoe zit het in elkaar.

De wettelijke omkadering omtrent de bescherming van de jongere is te vinden in verschillende wetgevende instrumenten. Er wordt kort ingegaan op de relevante bepalingen in respectievelijk de welzijnswetgeving, de arbeidswet, de arbeidsovereenkomstenwet en tot slot het decreet van 10 juni 2016.⁴⁵²

§1. Rechten en verplichtingen opgenomen in de Codex welzijn op het werk.

In de Codex welzijn op het werk⁴⁵³ valt de duale leerling onder de definitie van “stagiair” bepaald in artikel X.4-2.⁴⁵⁴ Stagiairs worden apart opgenomen in de Codex welzijn op het werk, waardoor er in het kader van tewerkstelling ook andere verplichten voor de onderneming gelden dan de standaard verplichtingen van toepassing op de reguliere werknemer.⁴⁵⁵

Het is in de eerste plaats verplicht om een risicoanalyse te doen van de werkplek van de duale leerling alvorens hij zijn overeenkomst aanvat en te overwegen welke preventiemaatregelen moeten genomen worden om eventuele risico's op te vangen. Als gevolg hiervan kan de werkgever veiligheidskledij (een helm, schoenen, handschoenen...) en/of werkkledij verplichten. Hiervoor draagt hij als werkgever de kosten.⁴⁵⁶

Naast de verplichte risicoanalyse, dient de onderneming ook een werkpostfiche te bezorgen aan de opleidingsverstrekker en de leerling indien de leerling tewerkgesteld wordt op een werkpost waaraan specifiek gezondheidstoezicht verbonden is.⁴⁵⁷ Naast de omschrijving van het risico en de aard van de werkplek, omvat de fiche ook de te nemen preventiemaatregelen, de verplichtingen van de stagiair die hij moet naleven in verband met de risico's en de aangepaste opleiding met het oog op de toepassing van de preventiemaatregelen.⁴⁵⁸

De medische controle alvorens de duale opleiding begint, is een ook een verplichting die op de schouders van de betrokken onderneming rust.⁴⁵⁹ Het specifiek gezondheidstoezicht is verplicht indien

⁴⁵² Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁴⁵³ Art. X.4-2 Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, *BS* 2 juni 2017 .

⁴⁵⁴ Art. X.4-2, 1° Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, *BS* 2 juni 2017.

⁴⁵⁵ Boek X, Titel 4, hoofdstuk II Codex over het welzijn op het werk 28 april 2017, *BS* 2 juni 2017.

⁴⁵⁶ Omz.VI. van 31 augustus 2015 betreffende leerlingenstages, observatieactiviteiten en praktijklessen op verplaatsing in het voltijds gewoon secundair onderwijs en BuSO OV4, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14891.

⁴⁵⁷ De werkpostfiche is verplicht voor alle duale opleidingen waar bepaalde gezondheidsrisico's aan verbonden zijn. Art. X.4-5 Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, *BS* 2 juni 2017.

⁴⁵⁸ Art. X.4-5, 1°-5° Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, *BS* 2 juni 2017.

⁴⁵⁹ *Ibid.*, Art. X.4-7.

het gaat om een jongere die de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, bij nachtarbeid of bij prestaties waar normaal gezien een verbod van tewerkstelling geldt.⁴⁶⁰ Meerderjarige duale leerlingen dienen daarentegen enkel een medisch onderzoek te ondergaan indien het noodzakelijk blijkt uit de risicoanalyse.⁴⁶¹

Tot slot moet de onderneming ook over een dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikken wanneer hij leerlingen tewerkstelt in het kader van dual leren ongeacht de grootte van de onderneming. Beschikt zij niet over een interne dienst, dan zal de onderneming een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk moeten aanstellen.⁴⁶²

§2. Rechten en verplichtingen opgenomen in de Arbeidswet.

Gezien bij de bespreking van de arbeidsduur de relevante bepalingen omtrent de bijzondere categorie “jeugdige werknemer” al aangehaald zijn, worden de rechten en verplichtingen hier slechts beperkt opgesomd.⁴⁶³ Bescherming van de jongere betekent ook een begrenzing van de maximale arbeidsduur. De totale arbeidsduur mag niet meer bedragen dan 8 uur per dag of 38 uur per week. Leerlingen onder de 18 jaar mogen niet meer dan 4,5 uur ononderbroken arbeid mogen verrichten en er moet minimaal 12 uur gerust worden tussen twee dagen in. De meerderjarige leerlingen volgen dezelfde regels zoals een gewone werknemer dus voor hen wordt er niet voorzien in extra beschermingsmaatregelen.⁴⁶⁴

Voor zon- en feestdagen bestaat er ook een verschil tussen minder- of meerderjarige leerlingen. Meerderjarige leerlingen mogen werken indien een werknemer ook in deze omstandigheden zou mogen werken. Bij minderjarige leerlingen is men strenger, zij mogen slechts één zondag op twee en

⁴⁶⁰ Verboden arbeid houdt onder andere in: blootstelling aan ioniserende straling, extreme koude of veel lawaai. Zie hiervoor de niet-limitatieve lijst in art. X.3.3, §2 j° art. X.3-8 Codex over het Welzijn op het werk van 28 april 2017, BS 2 juni 2017. Er hoeft niet worden voldaan aan de verplichting indien er reeds een controle is geweest en er zich geen nieuw risico voordoet of wanneer de gezondheidscontrole totaal overbodig lijkt. Zoals weergegeven in Omz.Vl. van 31 augustus 2015 betreffende leerlingstages, observatieactiviteiten en praktijklessen op verplaatsing in het voltijds gewoon secundair onderwijs en BuSO OV4, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14891.

⁴⁶¹ *Ibid.*, Art. I.4-1, §1.

⁴⁶² Art. 7, §1, 2° Decr.Vl. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016 j° Omz.Vl. van 31 augustus 2015 betreffende leerlingstages, observatieactiviteiten en praktijklessen op verplaatsing in het voltijds gewoon secundair onderwijs en BuSO OV4, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14891.

⁴⁶³ *Supra* Titel 3.2. “Arbeidsduur”.

⁴⁶⁴ Omz.Vl. van 31 augustus 2015 betreffende leerlingstages, observatieactiviteiten en praktijklessen op verplaatsing in het voltijds gewoon secundair onderwijs en BuSO OV4, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14891.

onder strikte voorwaarden werken.⁴⁶⁵ Nachtarbeid volgt *grosso modo* dezelfde regelgeving als bepaald voor de zon- en feestdagen.⁴⁶⁶

Naast de begrenzing van de arbeidsduur, wordt de jongere ook beschermd door het arbeidsreglement. De daarin vervatte bepalingen zijn ook van toepassing op de duale leerling, tenzij ze strijdig zijn met de toepasselijke *lex specialis* in het kader van duaal leren. Bepalingen over het loon van de werknemer en de opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding kunnen bijvoorbeeld niet in overeenstemming gelezen worden met het decreet van 10 juni 2016 aangezien een duale leerling een leervergoeding krijgt en voorzien wordt in een bijzondere vorm van ontslagbescherming.⁴⁶⁷ Wat betreft collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, zijn deze in principe ook op de duale leerlingen van toepassing. Duale leerlingen kunnen wel uitgesloten worden van het toepassingsgebied *ratione personae* van de cao indien gewenst. Bij vermelding van “werknemers tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst” in een cao zijn de duale leerlingen bijvoorbeeld per definitie uitgesloten aangezien een leerling geen werknemer is maar een duale leerling die een tripartiete opleidingsovereenkomst gesloten heeft.⁴⁶⁸

§3. Aansprakelijkheid

A. Burgerlijke aansprakelijkheid

Artikel 16 van het decreet van 10 juni 2016 dat handelt over de aansprakelijkheid van de leerling, haalt zijn mosterd duidelijk uit artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet.⁴⁶⁹ Het aansprakelijkheidsbeding in de overeenkomst lijkt immers sterk op de aansprakelijkheid die op werknemers rust op grond van artikel 18 WAO. Artikel 16 van het decreet van 10 juni 2016 gaat als volgt⁴⁷⁰:

“Een leerling is enkel aansprakelijk voor schade aan de onderneming of berokkend aan derden of voor het leveren van gebrekkig werk indien er sprake is van bedrog of zware schuld. Bij lichte schuld is hij enkel aansprakelijk indien de schuld eerder gewoonlijk dan toevallig bij hem voorkomt.”.

⁴⁶⁵ Bijlage I Omz.VI. van 12 juni 2001 betreffende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13093#13.

⁴⁶⁶ Bij jongeren vanaf 16 jaar wordt het verbod op nachtarbeid echter ingekort: van 20u-6u naar 22u-6u of 23u-7u. Zoals weergegeven in Omz.VI. van 31 augustus 2015 betreffende leerlingenstages, observatieactiviteiten en praktijklessen op verplaatsing in het voltijds gewoon secundair onderwijs en BuSO OV4, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14891.

⁴⁶⁷ *Infra* §4. “Bijzonder ontslagregime.” j° Art. 17, §4 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016

⁴⁶⁸ Omz.VI. van 31 augustus 2015 betreffende leerlingenstages, observatieactiviteiten en praktijklessen op verplaatsing in het voltijds gewoon secundair onderwijs en BuSO OV4, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14891.

⁴⁶⁹ Art. 18 Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

⁴⁷⁰ Art. 16 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

Wat betreft de aansprakelijkheid van de ouders in geval van een minderjarige leerling en de aansprakelijkheid van de betrokken onderneming als aansteller, wordt verwezen naar de relevante bepalingen opgenomen in het Burgerlijk Wetboek.⁴⁷¹

Tot slot kan de duale leerling niet aansprakelijk gesteld worden in geval van beschadigingen/sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van een voorwerp of het toevallig verlies ervan.⁴⁷²

B. Aansprakelijkheid in geval van een arbeidsongeval

Bij het sluiten van een overeenkomst alternerende opleiding, dient de onderneming een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten.⁴⁷³ Deze arbeidsongevallenverzekering voor de OAO dekt zowel de uren van opleiding in de onderneming als de uren theoretische vorming. Daartoe behoren ook de afgelegde verplaatsingen van woonplaats naar werkplek, woonplaats naar opleidingsinstelling of werkplek naar opleidingsinstelling en terug.⁴⁷⁴

Bij het sluiten van een stageovereenkomst alternerende opleiding, dient de opleidingsverstrekker de nodige verzekeringen af te sluiten.⁴⁷⁵ De arbeidsongevallenverzekering bij trajecten met een SAO wordt verzorgd door de opleidingsverstrekker voor de arbeidsongevallen en de ongevallen woonplaats-werkplek. Daarnaast sluit de opleidingsverstrekker ook nog een lichamelijke ongevallenverzekering af voor ongevallen op school en ongevallen op de weg van thuis naar school en terug.⁴⁷⁶ De werkgever dient enkel een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid af te sluiten voor de schade waarvoor de leerling niet aansprakelijk kan gesteld worden.⁴⁷⁷

⁴⁷¹ Art. 1384, 2^{de} lid j° 3^{de} lid Burgerlijk Wetboek van 21 maart 1804, BS 3 september 1807.

⁴⁷² Art. 16, §2 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016 j° Art. 9 Stageovereenkomst alternerende opleiding gesloten met toepassing van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 1 september 2016.

⁴⁷³ Art. 10 Overeenkomst alternerende opleiding met toepassing van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 1 september 2016.

⁴⁷⁴ SYNTRA VLAANDEREN, "OAO. De sociale verplichtingen van je onderneming.", www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20OAO%20-%20Sociale%20verplichtingen_0.pdf.

⁴⁷⁵ Art. 1/1 j° art. 38/1 Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, BS 24 april 1971.

⁴⁷⁶ Art. 10 Stageovereenkomst alternerende opleiding gesloten met toepassing van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, Bijlage 2 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 1 september 2016.

⁴⁷⁷ Art. 16 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016

§4. Bijzonder ontslagregime

Tot slot voorziet het decreet van 10 juni 2016 een bijzondere ontslagbescherming voor de jongere.⁴⁷⁸ De opleidingsovereenkomst kan enkel beëindigd worden omwille van drie wettige redenen of omwille van automatische beëindiging. Daarnaast kan de overeenkomst na de eerste dertig dagen slechts eenzijdig beëindigd worden na een verplichte verzoeningsprocedure van de trajectbegeleider. Gedurende deze verzoeningsprocedure wordt de overeenkomst niet geschorst.⁴⁷⁹

De redenen voor het automatisch beëindigen van de (stage)overeenkomst alternerende opleiding worden in het decreet limitatief opgesomd. Volgende redenen leiden bijvoorbeeld tot de automatische beëindiging van de overeenkomst: het verstrijken van de opleidingstermijn, vroegtijdige stopzetting van de opleiding en het opheffen van de erkenning van de onderneming...⁴⁸⁰

Wanneer de overeenkomst niet automatisch beëindigd wordt, kan deze enkel verbroken worden indien de onderneming, de leerling of zijn wettelijk vertegenwoordiger een “voldoende wettige reden” aantoonst. In het decreet van 10 juni 2016 worden drie wettige redenen aangehaald, drie situaties waarin de overeenkomst mag verbroken worden.⁴⁸¹ In het eerste geval schiet de leerling of de onderneming ernstig tekort in de verplichtingen met betrekking tot de uitvoering van de overeenkomst. De tweede reden ontstaat wanneer er omstandigheden plaatsvinden die het goede verloop van de opleiding op de werkplek ernstig belemmeren. De laatste reden is de meest voorkomende reden, namelijk wanneer de leerling elders zijn opleiding wenst verder te zetten.⁴⁸² De motivering van de ingeroepen wettige reden wordt schriftelijk meegedeeld aan de trajectbegeleider die hierna start met de verzoeningsprocedure.⁴⁸³

Tegen het ontslag is beroep mogelijk bij het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Zij bepaalt de procedure en beoordeelt of de ingeroepen reden de beëindiging van de overeenkomst al dan niet wettigt. Bij de overeenkomst alternerende opleiding heeft de onwettige beëindiging een financieel staartje voor de onderneming. Wanneer zij geen wettige reden kan aantonen, moet ze een schadevergoeding betalen aan de leerling begroot op 1 maand leervergoeding.⁴⁸⁴

Ook de opleidingsverstrekker kan de overeenkomst schriftelijk en mits enige motivatie beëindigen indien de onderneming of de leerling een zware inbreuk pleegt op de overeenkomst, de fysieke of

⁴⁷⁸ Art. 37-41 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

⁴⁷⁹ Art. 26, §1 j° §2 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁴⁸⁰ *Ibid*, art. 23.

⁴⁸¹ *Ibid*, Art. 26, §1 j° art. 27.

⁴⁸² *Ibid.*, 26, §1.

⁴⁸³ *Ibid.*, Art. 26, §2.

⁴⁸⁴ *Ibid.*, Art. 26, §3 j° art. 28.

geestelijke gezondheid van de leerling gevaar loopt of er omstandigheden zijn die het goede verloop van de opleiding belemmeren.⁴⁸⁵ Hiervoor is een aparte procedure voorzien.⁴⁸⁶ Het veelvuldig aanzetten om overuren te maken zelfs na een waarschuwing van de opleidingsverstrekker bijvoorbeeld kan een voldoende grondige reden zijn om de overeenkomst alternerende opleiding te laten beëindigen.⁴⁸⁷

3.4.2. Waar knelt het schoentje?

§1. Gebrek aan sluitende controle leidt tot aftasten van de grenzen.

De bescherming van de jongere kan beter. *Supra* titel 3.2. “Arbeidsduur” is al de regelmatige praktijk van het onrechtmatig presteren van overuren uit de doeken gedaan. Hoewel er soms terechte motieven worden aangehaald, bestaan er ook ondernemingen die misbruik maken van de duale leerlingen.⁴⁸⁸

Ook in het kader van arbeidsveiligheid wordt in sommige bedrijven een grens overschreden. Uit het proefproject *Schoolbank op de Werkplek* blijkt dat de bepalingen in verband met arbeidsveiligheid, in het bijzonder het dragen van veiligheidskledij, niet worden nageleefd.⁴⁸⁹

Opnieuw is dit zeer afhankelijk van bedrijf tot bedrijf, of zelfs van werknemer tot werknemer, hoe strikt de veiligheidsmaatregelen worden nageleefd. Toch worden er heel wat veiligheidsinbreuken vastgesteld verspreid over alle sectoren. Zo blijkt uit volgende getuigenissen dat het dragen van de veiligheidskledij niet altijd even correct wordt nageleefd:

- De getuigenis van een leerling opleiding elektrische installaties dual⁴⁹⁰:

(Gesprek gaat over dragen van werfschoenen *n.v.d.r.*)

“Sommigen doen dat wel in het bedrijf, anderen trekken zich er niets van aan en gaan naar beneden (in een besloten ruimte). Ik doe dat wel. Er was eens een op de werf die niet zijn werfschoenen aanhad, maar zijn gewone schoenen. En dan die grote chef zegt dat dat niet erg was. Een andere keer was er een andere persoon verantwoordelijk en die gaf hem meteen een waarschuwing om zijn werfschoenen aan te doen.”.

⁴⁸⁵ Art. 27 Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁴⁸⁶ *Ibid.*, art. 27 laatste lid.

⁴⁸⁷ Hoewel hier tot op heden nog geen voorbeelden over te vinden zijn.

⁴⁸⁸ *Supra* titel 3.2. “Arbeidsduur”.

⁴⁸⁹ Zie onder andere N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2017-2018.*, CeMIS Antwerpen, 2019, 83 j° N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2016-2017*, CeMIS Antwerpen, 2019, 27.

⁴⁹⁰ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2017-2018.*, CeMIS Antwerpen, 2019, 83.

- De getuigenis van een mentor opleiding elektrische installaties duaal⁴⁹¹:

“Allee grote bedrijven is wel interessant. Ik heb er een maar die jongen is spijtig genoeg gestopt in mijn eerste jaar. Hij zat bij [naam grote bouwonderneming], een groot bedrijf. Ja daar zie je dat dus direct, al die veiligheidsmaatregelen moeten gevolgd worden. Hier als ik hier spreek over een helm op de werf dan zeggen ze ‘maar wij doen geen helm aan’. Daarom ga ik met mijn jongens zo dikwijls zo een werf bezoeken waar je ziet ‘ow hier wordt veel gedaan aan veiligheid’, dat dat toch belangrijk is. Allee ik bedoel in de zin van dat het toch wat onder lijdt bij kleine bedrijven.”

- De getuigenis van een vakleerkracht opleiding ruwbouw duaal⁴⁹²:

“Veiligheid en ook het bewustzijn hebben voor veiligheid. Daar hebben we ook zoiets van: daar zijn ze nog niet echt mee bezig, met veiligheid. Ze moeten iets slijpen, ja goed, ik heb drie keer moeten zeggen: een helm aandoen en een bril aandoen. ‘Ah, waarom?’ [...] Dus, ja dat vind ik wel, dat zouden ze wat beter moeten kunnen. En dan ja, ook dat ze hun materialen kennen. En ook dat ze een beetje kunnen plannen lezen, dat zou ik ook wel graag hebben.”

Uit de getuigenissen blijkt dat de leerling de nodige veiligheidsmaatregelen niet in acht te neemt. Deze ervaringen uit de praktijk onderstrepen het belang van een vakleerkracht die erop aandringt of een mentor die een oogje in het zeil houdt om de opleiding zo veilig mogelijk te laten verlopen. Het dragen van veiligheidskledij of het naleven van veiligheidsvoorschriften ligt in bepaalde bedrijven niet gemakkelijk omdat het daar niet de cultuur is om deze na te leven in het naleven van de veiligheidsvoorschriften.⁴⁹³ Meer toezicht op het naleven van de arbeids- en veiligheidsvoorschriften is een verbeterpunt naar de toekomst toe. Ook in het belang van de jongere, zodat die nog bereid is om te werken op de werkplek later.⁴⁹⁴

De vraag stelt zich voor wie de taak is weggelegd om hier op toe te zien om de onderneming en de duale leerling voldoende te sensibiliseren. De opleidingsverstrekkers zijn niet de best geplaatste partij. Duale leerlingen worden tewerkgesteld bij een bedrijf in de streek en die lokale inbedding zorgt ervoor dat leerkrachten of de opleidingscentra zich weerhouden om kritiek te leveren.⁴⁹⁵

⁴⁹¹ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2017-2018.*, CeMIS Antwerpen, 2019, 83.

⁴⁹² N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2016-2017*, CeMIS Antwerpen, 2019, 27.

⁴⁹³ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal leren op proef. Evaluatie van de proeftuinen “Schoolbank op de werkplek”. Eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 78.

⁴⁹⁴ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁴⁹⁵ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’, tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, CeMIS Antwerpen, 2019, 80.

De opleidingsverstrekkers kunnen echter verder gaan dan enkel de ondernemingen te waarschuwen wanneer zij grove inbreuken vaststellen. Zij beschikken over de mogelijkheid om het Vlaams Partnerschap Duaal Leren in te lichten en hen bewust te maken van de zware inbreuken die zich op de werkplek voordoen.⁴⁹⁶ Ook de VLOR denkt meteen aan de opleidingsverstrekkers, de scholen, de vakleerkrachten *etc.* als antwoord op deze vraag. In de ogen van de VLOR zijn de opleidingsverstrekkers het best geplaatst om kort op de bal te spelen en met de onderneming te praten wanneer er zich problemen voordoen. Toch wijst de VLOR ook op het tweesnijdend zwaard. Scholen staan het dichtst bij de onderneming maar hebben ook vaak stageplaatsen in dezelfde onderneming. Zij zijn niet geneigd om de ondernemingen op het matje te roepen gezien het hun belangen kan schaden.⁴⁹⁷

Daar naast kunnen de sectoren ook een rol spelen om de jongere beter te beschermen. Sectorconsulenten staan in goed contact met de onderneming en de onderneming ervan bewust te maken dat een jongere goed moet beschermd worden. Sommige sectorfondsen kiezen er vandaag al voor om op plaatsbezoek te gaan bij de werkgever, wat zeker een positieve invloed kan hebben om de onderneming bewust te maken van het belang om de jongere de juiste gewoontes aan te leren.⁴⁹⁸

Hoewel scholen en sectoren via informele weg een meerwaarde kunnen bieden om meer in te zetten op de bescherming van de jongere, staat ook nog de formele weg open. Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren beschikt over de macht om de werkplekken te erkennen en deze erkenning ook opnieuw in te trekken.⁴⁹⁹ Hoewel er reeds ongevallen gebeurd zijn, zoals een leerling die tijdens de werken door een dak is gevallen, heeft het Vlaams Partnerschap Duaal Leren nog geen erkenning ingetrokken.⁵⁰⁰ Doordat er nog geen gevallen bekend zijn, is het koffiedik kijken waar het Vlaams Partnerschap Duaal Leren de lijn zal trekken. Kortdate beslissingen van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren, indien er nood aan is, kunnen op de betrokken ondernemingen een waarschuwend effect hebben. De VLOR ijvert ook voor een strengere aanpak van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Die aanpak kan al starten bij de erkenning van de werkplek.⁵⁰¹ De erkenning van de werkplek gebeurt momenteel via een online

⁴⁹⁶ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020 j° S. CABUS en M. NOUWEN, *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

⁴⁹⁷ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁴⁹⁸ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁴⁹⁹ Art. 7 Decr.Vl. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *B.S.* 17 augustus 2016.

⁵⁰⁰ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁵⁰¹ *Ibid.*

aanvraag.⁵⁰² De VLOR pleit ervoor om die erkenning ook afhankelijk te maken van een bezoek ter plaatse.⁵⁰³

Tot slot mag de taak van SYNTRA Vlaanderen niet vergeten worden. Zij staan in voor de kwaliteitsbewaking van de werkplekcomponent.⁵⁰⁴ Het Vlaams Regeerakkoord voorziet echter de ontbinding voor SYNTRA Vlaanderen. De toezicht- en controlefunctie van SYNTRA Vlaanderen op de kwaliteit van de duale trajecten, wordt overgeheveld naar het Departement Werk en Sociale Economie.⁵⁰⁵ Hierdoor zal ook het team inspectie en toezicht van SYNTRA Vlaanderen ondergebracht worden bij het Departement Werk en Sociale Economie, dienst Vlaamse Sociale inspectie.⁵⁰⁶

In de zoektocht naar een antwoord op de vraag wie ervoor kan zorgen dat de arbeidsveiligheid hoog in het vandaal gedragen wordt, bestaan er talrijke mogelijkheden. Degenen die kort op de bal kunnen spelen, zoals de opleidingsverstrekkers en de sectoren, kunnen veel betekenen om op een informele manier het gedrag van de werkgevers op de werkplek te beïnvloeden. Voor de grove inbreuken staat het team toezicht en sociale inspectie SYNTRA Vlaanderen paraat.⁵⁰⁷ Een niet te onderschatten actor in dit verhaal is het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Zij beschikken over de bevoegdheden om de betrokken ondernemingen aan te manen om de bepalingen met betrekking tot arbeidsveiligheid nauwgezet na te leven.⁵⁰⁸ De mogelijkheid om plaatsbezoeken te voorzien in het kader van een erkenning of het intrekken van een erkenning wanneer de onderneming niet meer aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, zijn alvast twee maatregelen die veel effect kunnen hebben op de ondernemingen.⁵⁰⁹

§2. Lacune in de wetgeving leidt tot overbodige administratie.

Op de Conferentie Duaal Leren kwam een ander knelpunt naar boven. Ongeveer de helft van de (stage)overeenkomsten alternerende opleiding in het kader van duaal leren worden verbroken

⁵⁰² Art. 7, §2 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *B.S.* 17 augustus 2016 j° Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁵⁰³ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁵⁰⁴ VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 11-12.

⁵⁰⁵ VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2019-2024*, 60, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024.

⁵⁰⁶ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019 j° J. PHILIPS Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵⁰⁷ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵⁰⁸ Art. 7 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁵⁰⁹ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

vooral de opleiding voltooid wordt⁵¹⁰ Redenen hiervoor zijn onder andere gebrekkige motivatie van de leerling, slechte relatie met de mentor of met de collega's en het gebrek aan leerkanen.⁵¹¹

Het overgrote deel van de duale leerlingen gaf echter aan dat de reden om te veranderen van werkplek in het kader van de voltooiing van hun opleiding was. Om alle verschillende aspecten van de opleidingen aan bod te laten komen, moeten de leerlingen soms van werkgever veranderen omdat de één niet kan aanbieden wat een ander wel kan. Dit in tegenstelling tot andere niet-duale leerlingen waarmee soms vergeleken wordt. Bij niet-duale leerlingen heeft slechts 1 op 4 aan dat ze gekozen hebben om te wisselen van werkplek in het kader van het aanbieden van opleidingskansen.⁵¹² Het verbreken van de overeenkomst omwille van opleidingsmotieven, is voor een duale leerling een wettige reden en wordt ook veelvuldig gebruikt.⁵¹³

Als een leerling wenst te veranderen van werkplek omdat hij zo meer kan leren, dient hij de overeenkomst met zijn huidige aanbieder van de werkplek te verbreken. Daar knelt het schoentje. Het is onmogelijk om een (stage)overeenkomst alternerende opleiding te sluiten met meer dan één bedrijf. Om te kunnen roteren, worden nieuwe overeenkomsten gesloten maar ook talrijke overeenkomsten vroegtijdig beëindigd wat een vertekend beeld geeft.⁵¹⁴ Dit juridisch gebrek, volledig te wijten aan de definitie van "opleidingsovereenkomst", zorgt voor veel overtollige administratie.⁵¹⁵ Op dit moment kan er wel reeds een samenwerkingsovereenkomst gesloten worden tussen meerdere bedrijven om een opleiding aan te bieden, maar er kan nog steeds slechts één onderneming per overeenkomst betrokken worden.⁵¹⁶

Een overeenkomst wordt steeds gesloten tussen drie partijen: de opleidingsverstrekker, de duale leerling en de aanbieder van de werkplek.⁵¹⁷ De wet schrijft het zo voor en bepaalt het nader in de

⁵¹⁰ S. CABUS en M. NOUWEN, *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

⁵¹¹ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal leren op proef. Evaluatie van de proeftuinen "Schoolbank op de werkplek"*. Eindrapport., CeMIS Antwerpen, 2020, 48.

⁵¹² N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal leren op proef. Evaluatie van de proeftuinen "Schoolbank op de werkplek"*. Eindrapport., CeMIS Antwerpen, 2020, 48.

⁵¹³ Art. 26, §1 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, *BS* 17 augustus 2016.

⁵¹⁴ N. CLYQC, W. NOUWEN e.a., *Duaal leren op proef. Evaluatie van de proeftuinen "Schoolbank op de werkplek"*. Eindrapport., CeMIS Antwerpen, 2020, 47-48.

⁵¹⁵ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, persoonlijke communicatie, 15 april 2020.

⁵¹⁶ Art. 3 j° art. 6bis Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, *BS* 17 augustus 2016.

⁵¹⁷ Art. 3 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, *BS* 17 augustus 2016.

modelovereenkomsten waarvan mag kan afgeweken worden.⁵¹⁸ Toch kan een kleine aanpassing reeds een grote stap in de goede richting zijn. Een wijziging van het decreet van 10 juni 2016 zou ervoor kunnen zorgen dat het verbreken van de (stage)overeenkomst alternerende opleiding niet meer een noodzaak is omdat de leerling anders zijn opleiding niet kan voltooien. Mocht artikel 3 vermelden “*Voor de uitvoering van de alternerende opleiding, voor zover de opleiding op de werkplek via een reguliere tewerkstelling wordt ingevuld, sluit de leerling met een opleidingsverstrekker en één of meerdere onderneming(en)...*” in plaats van “*sluit de leerling met een opleidingsverstrekker en een onderneming*”, dan lost dit vaak voorkomend probleem zich op.⁵¹⁹

Een wijziging van het decreet heeft als gevolg dat rotatie tussen ondernemingen mogelijk wordt. Van het idee om te roteren zijn er echter voor-en tegenstanders.⁵²⁰ *Infra* Titel 4.2. “Rotatie” worden de mogelijkheid tot rotatie tussen verschillende werkplekken onderzocht rekening houdend met de opportuniteiten en gevaren die hiermee gepaard gaan.⁵²¹

§3. De huidige verzekeringsverplichtingen dwingen de onderneming en de opleidingsverstrekker om een verzekering af te sluiten voor ongekende risico's.

Tussen beide overeenkomsten, de SAO en de OAO, bestaat een groot verschil wat betreft de verzekeringsverplichtingen. Bij een OAO sluit de onderneming een verzekering voor de volledige duale opleiding: zowel voor de werkplekcomponent als de lescomponent bij de opleidingsverstrekker ter plaatse als de verplaatsingen met het vervoer.⁵²² Voor de betrokken ondernemingen is de huidige regeling moeilijk te vatten. Een werkgever dient bij een OAO wel de risico's op school te dekken, maar kan zich niet mengen in de genomen veiligheids- en preventiemaatregelen op school.⁵²³ Zelfs zaken die extra-curriculair worden gegeven op school buiten het standaardtraject dienen zij te verzekeren. Wanneer men op een sportdag van een klimmuur valt bijvoorbeeld, dan is dat op kosten van de verzekering van de betrokken onderneming.⁵²⁴ Deze onlogische redenering leidt ook tot negatieve reacties van de betrokken ondernemingen. SYNTRA Vlaanderen wijst erop dat de huidige regeling voor

⁵¹⁸ Art. 5, tweede lid Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, *BS* 17 augustus 2016.

⁵¹⁹ Art. 3 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding, *BS* 17 augustus 2016.

⁵²⁰ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020 j° M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁵²¹ *Infra* titel 4.2. “De mogelijkheid tot roteren ontbreekt.”

⁵²² Overeenkomst alternerende opleiding met toepassing van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

⁵²³ VLAAMS PARTNERSCHAP DUAAL LEREN, *Jaarrapport 2018-2019*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/JVP_20182019.pdf, 2019, 64.

⁵²⁴ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

werkgevers, in het bijzonder voor KMO's, heel demotiverend werkt. Met de huidige regeling hebben zij niet in de hand wanneer hun premie zal stijgen, omdat zij niet weten wat er op school gebeurt en welke veiligheidsmaatregelen men daar neemt.⁵²⁵

Bij de duale opleidingen werkend met een stageovereenkomst alternerende opleiding is het de taak van de opleidingsverstrekker om de verzekering af te sluiten. Zij vallen onder de regeling "kleine statuten" dus het is de taak van de opleidingsverstrekkers om de nodige verzekeringen af te sluiten.⁵²⁶ Ook de opleidingsverstrekkers weten niet goed hoe ze een verzekering kunnen sluiten voor risico's op de werkplek en in welke mate zij zelfs die risico's kunnen dekken.⁵²⁷ Dat is verzekeringstechnisch een moeilijke zaak, gezien de opleidingsverstrekker moeilijk iets kan veranderen aan de situatie op de werkplek.⁵²⁸

De huidige verzekeringsproblematiek is voorlopig nog niet opgelost. Opnieuw ligt de reden hiervoor bij de bestaande bevoegdheidsverdeling in België. Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren heeft de problemen reeds aangekaart in een brief gericht aan federaal minister De Block.⁵²⁹ In deze brief stelt het Vlaams Partnerschap Duaal Leren zich vragen bij de bestaande wetgeving. Een onderneming moet bij een overeenkomst alternerende opleiding altijd tussenkomen indien zich een arbeidsongeval voordoet tijdens een lesdag bij een opleidingsverstrekker, indien een leerling op weg is of indien de duale leerling komt van deze lesdag.⁵³⁰ De school kan daarnaast niets veranderen aan de genomen preventiemaatregelen en de veiligheidsvoorschriften op de werkplek. Beiden, zowel de school als de onderneming, weten niet voor welke situatie, welke activiteiten zij een verzekering afsluiten. Dat leidt tot hallucinante situaties.⁵³¹

Op dit moment is er op federaal niveau een aanpassing van de arbeidsongevallenwetgeving gebeurd. Vanaf 1 januari 2020 vallen de leerlingen van de SAO ook onder de Arbeidsongevallenwet.⁵³² De vraag is of dit volstaat. Deze wetwijziging verhelpt nog niet het probleem dat degene die verzekering moet afsluiten, geen invloed heeft op de situatie op de werkplaats of op school.⁵³³ Verder overleg lijkt

⁵²⁵ V. DEKOCKER SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵²⁶ J. PHIIPS Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵²⁷ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Aanvangsrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2017, 47.

⁵²⁸ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵²⁹ VLAAMS PARTNERSCHAP DUAAL LEREN, *Jaarrapport 2018-2019*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/JVP_20182019.pdf, 2019, 64.

⁵³⁰ *Ibid.*

⁵³¹ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020 j° M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁵³² Wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, B.S. 17 januari 2019.

⁵³³ Art. 2, 8° KB tot uitvoering van de afdeling 1 van het hoofdstuk 2 van de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken betreffende de "kleine statuten", BS 2 september 2019.

aangewezen om een passende wetswijziging te voorzien zodat iedereen het gedeelte kan verzekeren waarvoor hij/zij als betrokken partij voor verantwoordelijk is.⁵³⁴

3.4.3. De bescherming van de jongere weerspiegeld aan enkele *best practices* in de buurlanden.

§1. De bemiddelingsprocedure in Vlaanderen is een paradepaardje binnen Europa.

Bij een conflict tussen de jongere en de onderneming heeft de Vlaamse Gemeenschap voorzien in een unieke bemiddelingsprocedure.⁵³⁵ Daarmee heeft Vlaanderen een paradepaardje binnen Europa. Slechts een handvol andere landen kiezen ervoor om een helder bemiddelingstraject uit te werken om te vermijden dat de overeenkomst in het kader van een duale opleiding moet beëindigd worden in het geval er discussie ontstaat.

De bemiddelingsprocedure ziet er uit als volgt. Wanneer de onderneming of de leerling zijn traject wenst te beëindigen, dan wordt de reden schriftelijk meegegeven aan de trajectbegeleider. Binnen een termijn van drie weken zal de trajectbegeleider trachten te bemiddelen tussen de partijen. Tijdens de bemiddeling blijft de overeenkomst bestaan. Pas wanneer een verzoening uitblijft na herhaaldelijke pogingen, kunnen de betrokken partijen overgaan tot beëindiging van de overeenkomst.⁵³⁶ Wie niet tevreden is met de poging tot bemiddeling bij de trajectbegeleider, kan hoger beroep aantekenen bij het Vlaams Partnerschap Duaal Leren mits hij/zij kan aantonen dat het om een onwettige reden van beëindiging gaat.⁵³⁷ Gaat het Vlaams Partnerschap Duaal Leren mee in die redenering, dan is aan de leerling een schadevergoeding verschuldigd begroot op één maand leervergoeding indien het gaat om een overeenkomst alternerende opleiding.⁵³⁸ Een duale leerling met een stageovereenkomst alternerende opleiding krijgt geen vergoeding.⁵³⁹

Enkel Duitsland, Frankrijk en Denemarken voorzien ook in een vorm van bemiddeling. In Denemarken zijn het de plaatselijke *trade committees* die zullen bemiddelen wanneer er onvrede ontstaat. 90% van alle disputen kunnen ze op deze manier oplossen. Over de onopgeloste zaken zal het hoger beroep een

⁵³⁴ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020

⁵³⁵ Art. 26, §2 j° §3 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁵³⁶ Art. 26, §2 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁵³⁷ Art. 26, §3 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁵³⁸ Bij een stageovereenkomst alternerende opleiding is er geen leervergoeding. Het decreet van 10 juni 2016 sluit de relevante bepalingen betrekking hebbend op de overeenkomst alternerende opleiding uit in geval van schorsing en het onrechtmatig beëindigen van de overeenkomst. Art. 28 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁵³⁹ *Supra* 3.3. "De leervergoeding." j° art. 28 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

oordeel vellen. Beide organen zijn nog administratief. Wanneer geen akkoord kan gesloten worden via de administratieve weg, dan kunnen beide partijen verdere juridische stappen ondernemen.⁵⁴⁰ Ook Duitsland voorziet in een bemiddelingsmogelijkheid, voorbehouden voor het equivalent van de Belgische kamers van koophandel.⁵⁴¹ Frankrijk tenslotte voorziet ook in bemiddeling, verzorgd op regionaal niveau, die tussenkomt wanneer er problemen ontstaan. Indien er men geen akkoord bereikt, dan zoekt de bemiddelaar intensief mee naar een andere werkplek.⁵⁴²

§2. Kwaliteitstoezicht in andere landen biedt inspiratie voor Vlaanderen.

In Europa zijn er, net zoals in Vlaanderen, veel verschillende manieren om de kwaliteit te controleren. Gezien de mogelijkheden sterk uit elkaar liggen, zijn er enkele voorstellen ter inspiratie opgenomen in deze masterproef. Opvallend, de meeste landen in Europa geven aan dat het de taak is van het ministerie van onderwijs en de onderwijsinspectie om toe te zien op de kwaliteit van het duale opleidingstraject.⁵⁴³

Andere landen hebben *out of box* gedacht en hebben creatievere mogelijkheden uitgewerkt in plaats van de volledige verantwoordelijkheid bij de bevoegde inspectie te leggen. Nederland kiest voor een initieel harde aanpak, die kan versoepelen als de onderneming zich aan de regels houdt. De Nederlandse overheid start met een frequente inspectie bij het begin van de opleiding. Hoe beter de onderneming zich aan de nodige veiligheidsmaatregelen houdt en de bescherming van de jongere respecteert, hoe minder vaak de onderneming bezoek zal krijgen van de inspectie. Worden er daarentegen enkele gebreken vastgesteld, dan zal de onderneming in de toekomst veelvuldiger bezocht worden.⁵⁴⁴

Duitsland gebruikt een apart, uniek orgaan om de erkenning van de werkplek te beoordelen. Speciale *Berufsbildungsausschüsse*, vrij vertaald als “comités inzake duaal leren”, zijn samengesteld uit zes werknemersvertegenwoordigers, zes werkgeversvertegenwoordigers met elk een beslissende stem en daarbij zes leerkrachten met slechts een raadgevende stem. Samen overlopen ze casus per casus en beoordelen ze of aan de verschillende verplichtingen betreffende de mentoropleiding, het materiaal

⁵⁴⁰ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 223.

⁵⁴¹ *Ibid.*, 295.

⁵⁴² *Ibid.*, 288.

⁵⁴³ Waaronder Spanje, Frankrijk, Italië, Oostenrijk... Zoals weergegeven in EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 78.

⁵⁴⁴ *Ibid.*, 78.

en de ondernemingen wordt voldaan.⁵⁴⁵ Iedere onderneming en betrokken opleidingsverstrekker moet het comité ook inlichten wanneer zich een ernstig probleem stelt.⁵⁴⁶

3.4.4. Aanpassen of niet?

Het begrip “bescherming van de jongere” is een overkoepelende term voor heel wat relevante bepalingen in het kader van de bescherming van de jongere verspreid over verschillende wetgevende instrumenten. Hoewel er veel wetgeving rond bestaat, stelt zich in de praktijk op sommige vlakken een probleem.

Sommige knelpunten kunnen echter met een *quick fix* opgelost worden. Zo worden (stage)overeenkomsten alternerende opleiding vaak beëindigd omwille van de onmogelijkheid om alles te kunnen aanbieden wat in het standaardtraject bepaald wordt. Indien de wetgeving, meer bepaald artikel 3 van het decreet van 10 juni 2016, zou aangepast worden, dan kan het veelvuldig beëindigen van de overeenkomst om praktische redenen op die manier een halt toegeroepen worden.⁵⁴⁷ Er bestaat nog enige weerspanning ten opzichte van rotatie⁵⁴⁸ en ook de bevraagde actoren duiden op de noodzaak om verder overleg te plegen vooraleer gesproken kan worden van het concept “rotatie”.⁵⁴⁹ Met een aanpassing in de wetgeving wordt echter alleen de mogelijkheid opengelaten om te roteren zonder iemand te verplichten. Bedrijven die het wel doen en onderling kunnen samenwerken, kunnen een leerschool vormen voor andere ondernemingen die nadenken over de mogelijkheid om te roteren. Momenteel bestaat al een mogelijkheid om onderling samen te werken, zonder dat daarbij twee ondernemingen samen één SAO/OAO kunnen sluiten. Deze tussenoplossing zorgt echter nog steeds voor veel administratieve ballast.⁵⁵⁰

Uit de praktijk blijkt dat de veiligheidsvoorschriften in sommige ondernemingen met de voeten worden getreden. Er wordt echter niet één verantwoordelijke toegewezen om dat probleem op te lossen, maar wel meerdere. Wanneer over de landsgrenzen heen gekeken wordt, is Duitsland een interessante *best practice*.⁵⁵¹ Daar wordt een comité samengesteld uit begeleidende leerkrachten, vertegenwoordigers van een werknemersorganisatie en vertegenwoordigers van een werkgeversorganisatie. Een vergelijkbare rol lijkt weggelegd voor de sectorale partnerschappen en/of het Vlaams Partnerschap

⁵⁴⁵ Art. 77 das Berufsbildungsgesetz (BBiG) Deutschland.

⁵⁴⁶ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 335-336.

⁵⁴⁷ Art. 3 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁵⁴⁸ *Infra* 4.2. “Rotatie.”.

⁵⁴⁹ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020 j° M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁵⁵⁰ V. DEKOCKER SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020 j° Art. 6bis Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁵⁵¹ *Infra* 3.4.3., §2. “Kwaliteitstoezicht in andere landen biedt inspiratie voor Vlaanderen.”.

Duaal Leren. Wanneer deze partnerschappen hun bevoegdheden maximaal zouden benutten, lijken zij het uitstekende orgaan om toe te zien op de bescherming van de jongere in het duale traject.

Andere knelpunten hebben meer tijd nodig om ze op een degelijke manier aan te pakken. De huidige verzekeringsproblematiek baart zowel de opleidingsverstrekkers als de betrokken ondernemingen zorgen. De verzekeringsverplichtingen lijken onlogisch opgesteld, maar zijn het resultaat van het streven naar een zo harmonieus mogelijk geheel van wetgeving op regionaal en federaal niveau. Het bestaan van een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij de onderneming en de opleidingsverstrekker het deel verzekeren waarvoor zij ieder de verantwoordelijkheid dragen, lijkt de meest logische oplossing. De voorgestelde oplossing klinkt waarschijnlijk als muziek in de oren voor de betrokken partijen, maar is nog geen realiteit. De toekomst zal uitwijzen hoe men voor deze problematiek een oplossing kan vinden.

3.5. Vakantieregeling

3.5.1. Hoe zit de huidige regeling in elkaar?

§1. Het verschil tussen OAO en de SAO wordt afgevlakt.

Bij de start van de proeftuinen *Schoolbank op de werkplek* in 2016 voorzag de wetgever voor leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding in een afwijkende vakantieregeling. Voor leerlingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding bleef alles hetzelfde. Leerlingen met een SAO hadden dus nog steeds zomervakantie maar ook paasvakantie, kerstvakantie ... De vakantieregeling voor een leerling met een overeenkomst alternerende opleiding zag er anders uit. Een duale leerling met een overeenkomst alternerende opleiding had recht op 20 onbetaalde dagen en 20 dagen betaalde dagen tijdens de schoolvakantie.⁵⁵² Overige dagen tijdens de reguliere schoolvakanties moest de leerling de opleiding verder volgen op de werkplaats. Een wetwijziging maakte een eind aan de verschillende behandeling.⁵⁵³

Vanaf het schooljaar 2019-2020 wordt voor de overeenkomst alternerende opleiding opnieuw het gewone vakantieregime gevolgd zoals iedere andere leerling in het secundair onderwijs.⁵⁵⁴ Het aparte vakantieregime is niet meer van toepassing. Hierop bestaan wel drie uitzonderingen.

⁵⁵² Art. 3 Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, wat betreft de voorwaarden van de onderneming, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens vakantie en de modelovereenkomsten, *B.S.* 29 augustus 2019.

⁵⁵³ Door de RSZ-bijdrages, bouwen de lerenden rechten op en hebben zij recht op 20 betaalde vakantiedagen.

⁵⁵⁴ Art. 3 Besluit van 4 april 2019 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, wat betreft de voorwaarden van de onderneming, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens vakantie en de modelovereenkomsten, *B.S.* 29 augustus 2019.

Ten eerste bestaat een uitzondering voor de individuele opportuniteiten die voor een leerling tijdens de vakantie ontstaan. De leerling, de opleidingsverstrekker en de onderneming kunnen samen beslissen dat een lerende tijdens de schoolvakantie verder de opleiding volgt.⁵⁵⁵ Dat kan echter niet zomaar. De extra dagen die de leerling tijdens de vakantie werkt, worden gecompenseerd gedurende de gewone lesweken. Hoewel men mag werken gebruik makend van deze uitzondering, moet er minimaal voorzien worden in 4 weken schoolvakantie in de periode juli en augustus. Voorbeelden wanneer op deze uitzondering beroep wordt gedaan, is bijvoorbeeld voor het maken van feestkapsels tijdens de eindejaarsperiode.

Ten tweede kan men ook afwijken van de schoolvakantieregeling op niveau van de onderneming. Bepaalde seizoensgebonden activiteiten kunnen slechts tijdens een bepaalde periode aangeboden worden. Als de Vlaamse Regering zijn goedkeuring geeft, dan kan er structureel afgeweken worden van de schoolvakantieregeling. Dat kan bijvoorbeeld tijdens de oogstperiode en de duale leerlingen land- en tuinbouw enkel dan de kans krijgen om bepaalde technieken ook in de praktijk te ontdekken. Traditioneel overlapt een deel van de oogst met de zomervakantie, dus kan de onderneming gebruik maken van deze uitzondering.⁵⁵⁶

Tot derde kan op niveau van de onderneming een uitzondering verleend worden bij akkoord tussen de onderwijsverstrekkers en sectorale partners per opleiding. Indien een akkoord bereikt wordt, dan kan het aantal weken jaarlijks verlof voor de opleiding in kwestie teruggeschroefd worden van 15 naar 12 weken.⁵⁵⁷ In dit geval is, anders dan in het geval van de vorige twee uitzonderingen, geen recuperatie van de gewerkte weken tijdens de vakantie nodig.⁵⁵⁸ Voorlopig zijn hier nog geen voorbeelden van terug te vinden.⁵⁵⁹

⁵⁵⁵ Wanneer de leerling nog geen 18 is, wordt ook de wettelijke vertegenwoordiger bij dit overleg betrokken. Art. 4, 1° Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁵⁵⁶ Art. 132 Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, *BS* 24 juni 2019 tot wijziging van art. 19 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁵⁵⁷ Omz. VI. 13 september 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁵⁵⁸ Art. 3 Besluit van 3 mei 2019 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen wat betreft de voorwaarden van de onderneming, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens vakantie en de modelovereenkomsten, *B.S.* 29 augustus 2019.

⁵⁵⁹ Getoetst bij onder andere M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020^{J°V}. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

Tot slot geldt voor sommigen leerlingen deze uitgebreide schoolvakantieregeling niet. De schoolvakantie wordt gereduceerd tot 8 weken voor alle leerlingen die een Se-n-Se jaar volgen of die begonnen zijn aan hun derde jaar van de derde graad secundair onderwijs.⁵⁶⁰

§2. Vakantiewerk, een bewogen regeling.

De combinatie van duaal leren en vakantiewerk wordt reeds lange tijd in vraag gesteld. Het probleem stelt zich voornamelijk voor leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding. Initieel kon een duale leerling tijdens zijn overeenkomst alternerende opleiding geen studentenovereenkomst sluiten.⁵⁶¹ Toch werd na de ervaring uit de proeftuinen *Schoolbank op de Werkplek* reeds gesleuteld aan de initiële strikte scheiding duaal leren – vakantiewerk.⁵⁶²

Sinds de inwerkingtreding van het Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding bestaat er een verschil naargelang de overeenkomst, de OAO of de SAO, wat betreft de mogelijkheid tot het uitoefenen van een studentenjob.⁵⁶³ Voor de stageovereenkomst alternerende opleiding bestaat de mogelijkheid om tijdens de schoolvakanties een studentenjob aan te nemen indien het gaat om een duale opleiding op de secundaire school. Bij een overeenkomst alternerende opleiding is er in eerste instantie geen combinatie mogelijk met vakantiewerk tijdens de zomermaanden. Doordat duale opleidingen gesloten met een OAO vallen onder de federale definitie “alternerende opleiding”, betalen zij RSZ-bijdrages.⁵⁶⁴ Dat heeft tot gevolg dat de leerling ook sociale rechten opbouwt, waaronder betaalde vakantiedagen. Dat verklaart het verschil met de stageovereenkomst alternerende opleiding.⁵⁶⁵ Bij de overeenkomst alternerende opleiding zien de

⁵⁶⁰ Art. 132, 4° Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, BS 24 juni 2019 tot vervanging van artikel 19 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁵⁶¹ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 30-31.

⁵⁶² W. NOUWEN, A. STRUYF en N. CLYCO, “Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek’, eindrapport.”, *CeMIS*, 2020, Antwerpen, 46.

⁵⁶³ Een studentenjob tijdens de zomermaanden, wordt aangeduid als een vakantiejob in deze masterproef om duidelijk het verschil te schetsen.

⁵⁶⁴ Art. 1bis Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 5 december 1969.

⁵⁶⁵ SYNTRA VLAANDEREN, “Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.”, 34, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf.

administratieve instructies voor de RSZ er anders uit dan bij gebruik van een stageovereenkomst alternerende opleiding.⁵⁶⁶

Sinds juli 2017 heeft een koninklijk besluit bepaalt dat vakantiewerk wel mogelijk is in combinatie met een OAO indien het vakantiewerk niet bij dezelfde werkgever is. Dat kan slechts indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan: geen recht hebben op werkloosheids- of inschakelingsuitkering, niet bij dezelfde werkgever als waar de opleiding plaatsvindt en niet wanneer de leerlingen aanwezig moeten zijn voor hun opleiding op de werkplek of bij de opleidingsverstrekker.⁵⁶⁷

Of vakantiewerk ook kan bij de aanbieder van de werkplek, valt te betwijfelen. De RSZ hanteert geen eenduidige interpretatie doorheen de jaren. In de administratieve instructies van 2018 komt de RSZ terug op de strenge regels en voorziet de RSZ een uitzondering voor de maanden juli en augustus. Op die manier kan de jongere ook op zijn werkplek en bij zijn stagemester studentenarbeid verrichten.⁵⁶⁸ Later krabbelt de RSZ terug en kiest hij opnieuw voor een strenge lezing van de wetgeving. Studentenarbeid bij de stagemester is voortaan niet meer toegelaten.⁵⁶⁹

Het laatste woord is hier nog niet over gezegd. In 2019 laat de RSZ opnieuw toe om onder bepaalde voorwaarden een studentenovereenkomst te sluiten bij zijn stagemester tijdens de zomermaanden juli en augustus.⁵⁷⁰ De gewoonte lijkt dat de RSZ rond ieder jaar rond de maand juni de opening laat om een studentenovereenkomst te kunnen sluiten bij dezelfde werkgever als de onderneming betrokken in de opleidingsovereenkomst.⁵⁷¹

De wisselende interpretatie en het onderscheid tussen de werkplek waar de duale opleiding plaatsvindt en een andere onderneming maakt van de mogelijkheid tot uitoefenen van vakantiewerk een complex gegeven.

⁵⁶⁶ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, 2020/1, 31, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf.

⁵⁶⁷ Art. 3 Koninklijk Besluit van 10 juli 2017 tot wijziging van het KB van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten., *BS* 19 juli 2017.

⁵⁶⁸ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, 2018/2, 35, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2018-2/nl/volledige_pdf.pdf.

⁵⁶⁹ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, 2019/1, 27, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2019-1/nl/volledige_pdf.pdf.

⁵⁷⁰ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2019-3/nl/volledige_pdf.pdf, 2019/3, 31.

⁵⁷¹ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020^oJ. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

§3. Voor een studentenjob doorheen het jaar geldt meer voorbehoud dan tijdens de zomervakantie.

Een duale leerling kan doorheen het jaar een studentenjob uitoefenen maar dat ligt wel moeilijker dan het vakantiewerk. Gezien de specifieke bescherming van minderjarigen in de Arbeidswet, zal een -18 -jarige enkel een studentenovereenkomst kunnen sluiten bij schorsing van de (stage)overeenkomst alternerende opleiding. Wanneer hij de grens van 38u niet overschrijdt, kan de leerling nog de resterende uren aan een studentenjob spenderen.⁵⁷²

Bij meerderjarige leerlingen is het regime iets soepeler. Een leerling die de leeftijd van 18 jaar bereikt heeft, kan een studentenjob doen bij een andere onderneming wanneer hij niet bij de opleidingsverstrekker of op de werkplek moet zijn zelfs indien hij de grens van 38u per week overschrijdt.⁵⁷³

Een studentenjob uitoefenen, met uitzonderingen van de zomervakantie, kan zowel bij de overeenkomst alternerende opleiding als de stageovereenkomst alternerende opleiding niet bij de werkgever die de werkplaats aanbiedt. Een studentenjob doorheen het jaar kan enkel uitgeoefend worden bij een andere werkgever en niet bij dezelfde onderneming met wie de leerling een opleidingsovereenkomst gesloten heeft.⁵⁷⁴

Tot slot nog een belangrijke kanttekening bij de combinatie van een studentenovereenkomst met een opleidingsovereenkomst. Bij het sluiten van de studentenovereenkomst, ook tijdens de zomermaanden, moet de jongere de fiscaal nadelige gevolgen in het achterhoofd houden voor zichzelf en zijn ouders. Door het ontvangen van een leervergoeding kan het zijn dat in combinatie met studentenarbeid tijdens de zomer of doorheen het jaar, bepaalde grenzen overschreden worden. Dat kan gevolgen hebben voor fiscaal ten laste zijn van de ouders, de kinderbijslag, de verhoging van de belastingvrije som...⁵⁷⁵

⁵⁷² Art. 19bis j° art. 30,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 30 maart 1971.

⁵⁷³ De begrenzing van de arbeidsduur geldt enkel t.a.v. minderjarigen. Meerderjarigen in een duale opleiding worden behandeld zoals ieder reguliere werknemer in de Arbeidswet.

⁵⁷⁴ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2019-3/nl/volledige_pdf.pdf, 2019/3, 30-31.

⁵⁷⁵ *Supra* titel 3.3.2. "Waar knelt het schoentje?".

3.5.2. Waar knelt het schoentje?

§1. Werkgever die een werkplek aanbiedt, wordt achtergesteld op andere werkgever.

Hieronder volgt een fictief voorbeeld ter illustratie van deze problematiek.⁵⁷⁶

Sofie studeert duaal thuis- en bejaardenzorg. Door een griepepidemie komt het verzorgingstehuis handen te kort. De paasvakantie breekt echter aan. Aangezien de reguliere schoolvakantie bestaat uit twee weken paasvakantie voor duale leerlingen, kan zij tijdens deze twee weken niet werken in het verzorgingstehuis.

Het verzorgingstehuis kan niet anders dan haar een fijne vakantie wensen, hoewel het over onvoldoende personeel beschikt om deze drukke periode te doorstaan. Tijdens het schooljaar mag immers geen studentenovereenkomst gesloten worden tussen het verzorgingstehuis en de duale leerling. Bij een andere werkgever kan Sofie wel een studentenovereenkomst sluiten.

Het verzorgingstehuis heeft de mogelijkheid af te wijken van de bestaande vakantieregeling door aan te tonen dat er zich in deze periode unieke leeropportunities voordoen. Dat is niet gemakkelijk. Hiervoor dient een akkoord gesloten te worden tussen de leerling (en de wettelijke vertegenwoordiger), de opleidingsverstrekker en de aanbieder van de werkplek om individueel af te wijken van de regel. Hier knelt het schoentje. Een griepvirus is geen unieke leeropportunititeit want het komt meerdere malen per jaar voor. Daarnaast heeft de werkgever Sofie eerder nodig om het personeel bij te staan, en niet zozeer omdat er net op dat moment nieuwe vaardigheden kunnen aangeleerd worden.

Uit dit praktijkvoorbeeld blijkt duidelijk dat het verzorgingstehuis, de aanbieder van de werkplek, met de handen in het haar zit. Sofie kan blijven werken tijdens de paasvakantie, maar het verzorgingstehuis beschikt slechts over een beperkt aantal mogelijkheden om dat te legitimeren. Ondernemingen willen echter hun duale leerlingen belonen door een studentenovereenkomst te sluiten tijdens de vakantieweken.⁵⁷⁷ Dat kan niet en is één van de grootste knelpunten. Andere werkgevers kunnen duale leerlingen wel een studentenovereenkomst aanbieden en profiteren van hun geleerde vaardigheden in het verzorgingstehuis. Enkel de aanbieder van de werkplek kan dat niet. De beslissing hiervoor is

⁵⁷⁶ Op aangeven van K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, vrijdag 20 maart 2020. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de Corona-maatregelen, want daarvoor werd wel een uitzondering toegekend.

⁵⁷⁷ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

genomen op federaal niveau. De vakbonden vrezen dat de aanbieder van de werkplek anders slechts gebruik zal maken van de leerling zonder voldoende leeropportunities te creëren.⁵⁷⁸

Ondernemingen die een werkplek aanbieden in het kader van duaal leren, kunnen hun duale leerlingen voor de zomermaanden juli en augustus een studentenovereenkomst aanbieden op voorwaarde dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid het toelaat in zijn administratieve instructies. Ook leidt het niet-aanbieden van een studentenovereenkomst tot een gebrek aan rendement voor de werkgever. Daarnaast zou de aanbieder van de werkplek de leerling ook graag willen belonen en blijven motiveren door een studentenovereenkomst aan te bieden voor de zomer. Hierdoor overweegt de leerling misschien om later in het bedrijf aan de slag te gaan.⁵⁷⁹

Andere werkgevers, die geen tijd en middelen in de duale leerling stoppen, kunnen wel een studentenjob aanbieden doorheen het jaar en genieten van de productiviteit van de duale leerling dankzij de inspanningen van een andere onderneming. Dat degene die investeert in de duale leerling achtergesteld wordt op een andere werkgever die geen tijd en middelen heeft vrijgemaakt, voelt aan als bijzonder onrechtvaardig.⁵⁸⁰

Ondernemingen die een werkplek aanbieden, kunnen wel rekenen op een aantal uitzonderingen die de schoolvakantie verkort.⁵⁸¹ Bijgevolg proberen ze die uitzonderingen maximaal uit te putten. Kritische actoren bewoorden dit zelfs als “profiteren van het systeem”.⁵⁸² Zo zijn er de kappers, die wensen dat hun duale leerlingen tijdens de schoolvakantie in de kapperszaak komen helpen. Andere (voormalige) SYNTRA-opleidingen voorzagen wel in die mogelijkheid.⁵⁸³ De huidige duale opleiding, ongeacht of het gaat om een OAO of SAO, voorziet dit niet. De kapperssector baseert zich op één van de uitzonderingen, namelijk het aanbieden van unieke leeropportunities. Tijdens de feestperiode, in de kerstvakantie, kunnen de leerlingen feestkapsels leren maken die ze anders niet kunnen maken.⁵⁸⁴ Of dit echter een legitieme redenering is, valt te betwijfelen.⁵⁸⁵

⁵⁷⁸ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵⁷⁹ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020 j° S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 30-31.

⁵⁸⁰ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵⁸¹ Omz. VI. 13 september 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁵⁸² K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, vrijdag 20 maart 2020.

⁵⁸³ *Ibid.*

⁵⁸⁴ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, vrijdag 20 maart 2020.

⁵⁸⁵ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020 j° M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

§2. Vakantieregeling brengt chaos en onzekerheid met zich mee.

De proeftuinen *Schoolbank op de Werkplek* hebben het signaal gegeven dat de afwijkende vakantieregeling veel onbegrip veroorzaakt.⁵⁸⁶ De ministeriële omzendbrief in september 2019 heeft reeds orde op zaken gesteld en opnieuw de normale schoolvakantieregeling voorzien voor iedere duale leerling.⁵⁸⁷ De oorspronkelijke afwijkende vakantieregeling werd aangepast.

Sinds het schooljaar 2019-2020 heeft iedere duale leerling, ongeacht hij een OAO of een SAO sluit, recht op vakantie in juli en augustus. Tijdens deze maanden, wanneer de overeenkomst alternerende opleiding geschorst is, kan de duale leerling een studentenovereenkomst sluiten.⁵⁸⁸

De onzekerheid is grotendeels te danken aan de steeds wijzigende administratieve instructies van de RSZ. Doordat de RSZ per kwartaal een andere boodschap brengt over de combinatie van vakantiewerk en de overeenkomst alternerende opleiding, blijft het voor de werkgevers onzeker hoe het deze zomer er zal uit zien.⁵⁸⁹ De administratieve instructies kunnen tegen juli er anders uitzien waardoor de betrokken onderneming zijn leerling geen zekerheid kan geven over werken in de zomer als jobstudent. De duale leerling kan nu wel al kijken naar andere vakantiejobs, aangeboden bij ondernemingen die niet investeren in de jongere. Op die manier wordt er een “verloop” gecreëerd van de werkgever die tijd en middelen investeert naar een andere werkgever die kan profiteren van de opgedane vaardigheden van de duale leerling. Het is voorlopig wachten op een duidelijke ja of nee vanuit de RSZ.

3.5.3. Vlaanderen kiest voor schoolvakantie, andere Europese landen voor arbeidsmarktlogica.

Een opvallend verschil met de buitenlandse *best practices*, is dat Vlaanderen niet kiest om de arbeidsmarktlogica te volgen in het kader van duaal leren. Onder andere Nederland, Oostenrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk kiezen ervoor om hun duale opleidingen geen reguliere schoolvakantie toe te kennen maar wel vakantiedagen toe te kennen alsof het gaat om een werknemer.

De traditionele landen die een lange geschiedenis kennen in het aanbieden van duaal leren, rekenen op de schoolvakantie om door te werken. Het groter aantal uren op de werkplek heeft een invloed op het kosten/baten-plaatje voor de werkgever. De leerling krijgt op die manier meer tijd tijdens zijn opleiding

⁵⁸⁶ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek, eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 46.

⁵⁸⁷ Omz. VI. 13 september 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁵⁸⁸ Art. 5/1 Bijlage 1 j° art. Art. 6 Bijlage 2 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 1 september 2016.

⁵⁸⁹ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, “Administratieve instructies RSZ.”, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 31.

om de vaardigheden aan te leren en productiever te worden. De leerling heeft er op die manier zelf baat bij om gedurende een langere periode de opleiding te volgen. Hoe meer tijd de leerling spendeert op de werkplek, hoe productiever de leerling kan worden..⁵⁹⁰

Het blijft zoeken naar een moeilijke balans tussen het bieden van voldoende bescherming voor de jongere en het creëren van een netto-baat voor de werkgever. De jongere moet immers nog na de opleiding de ambitie hebben om het beroep uit te oefenen en bij de onderneming aan de slag te gaan.⁵⁹¹ De onderneming moet tegelijkertijd nog voldoende gemotiveerd worden om een werkplek aan te bieden. Vlaanderen kiest ervoor om nog de schoollogica te volgen en de duale leerlingen een schoolvakantie toe te kennen net als alle andere leerlingen in het secundair onderwijs. Deze schoollogica wordt ook ingegeven door de bestaande federale gedachtegang.⁵⁹² Daardoor komt ze echter in scherp contrast te staan met andere landen die wel de arbeidsmarktlogica volgen. Het volgen van de arbeidsmarktlogica hoeft niet negatief te zijn voor de jongere. Er wordt hierdoor niet alleen ingezet op een hoger rendement voor de onderneming, maar het creëert ook mogelijk een extra leerwinst voor de jongere.⁵⁹³

3.5.4. Aanpassen of niet?

Het schorsen van de overeenkomst tijdens de zomer is een goed idee, zodat leerlingen zelf niet hun opleiding zouden stopzetten omdat een vakantiejob financieel meer opbrengt.⁵⁹⁴ Het zou dan ook een logische stap zijn om geen onzekerheid te creëren en duidelijk vast te leggen dat een leerling zijn vakantiejob kan doen bij de onderneming die hij verkiest. In dat geval moet ook de aanbieder van de werkplek de kans krijgen om de duale leerling tijdens de zomervakantie tewerk te stellen. Zij investeren tijd en middelen in de duale opleiding van de jongeren en zouden de kans moeten krijgen om de duale leerling een studentenovereenkomst aan te bieden.⁵⁹⁵

De vraag is waarom er nu nog zoveel terughoudendheid bestaat om bij dezelfde onderneming enerzijds een studentenovereenkomst te kunnen sluiten en anderzijds een opleidingsovereenkomst. De vrees

⁵⁹⁰ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 27.

⁵⁹¹ K.STASSEN, Vlaamse Onderwijsraad, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁵⁹² De RSZ laat slechts heel beperkt toe dat er een studentenovereenkomst gesloten wordt bij de aanbieder van de werkplek. RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, "Administratieve instructies RSZ.", www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 30-31.

⁵⁹³ R. DIONISUS, S. MEUHLEMAN e.a., *Costs and Benefits of Apprenticeship Training. A Comparison of Germany and Switzerland. Applied Economics Quarterly*, 2009, 7–37.

⁵⁹⁴ S. BAERT, K. RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 31.

⁵⁹⁵ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020 j° V. DEKOCKER., SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

van de vakbonden dat de leerlingen zouden uitgeput worden als goedkope werkrachten, valt in vraag te stellen.⁵⁹⁶ Is een leerling op een andere werkplek tijdens de zomer ook gewoon niet een goedkope werkracht? Op de werkplek van de aanbieder van de duale opleiding krijgt hij tenminste nog een kans om zijn vaardigheden te verscherpen tijdens de zomer of nieuwe vaardigheden aan te leren.⁵⁹⁷

De schoolvakantie is een bijzonder gegeven vergeleken met andere Europese landen. Omwille van de onvrede heeft men besloten om geen verschillende regeling te behouden voor de SAO en de OAO.⁵⁹⁸ Dat versterkt de duidelijkheid maar dat heeft wel een weerslag op het rendement van de werkgever. Vanuit de ervaring van andere landen die een duale opleiding reeds lang aanbieden, blijkt dat het niet alleen positief is voor de werkgever omdat hij een extra rendement creëert maar ook voor de jongere die leerwinst boekt door langere tijd op de werkplaats aanwezig te zijn. Het ontvangen van een leervergoeding, de arbeidsduur die overeenstemt met een voltijdse werkweek voor een reguliere werknemer, ..., zijn allemaal tekenen dat in Vlaanderen minstens gedeeltelijk de arbeidsmarktlogica wordt gevolgd. De vraag is waarom de schoolvakantie dan een uitzondering zou moeten zijn. Het feit dat een leerling bepaalde betaalde vakantiedagen heeft en tegelijkertijd twee maanden verlof in juli en augustus, is een artificiële constructie. Er wordt niet gekozen voor één van beide uitgangspunten, maar ze worden gecombineerd in de mate van het mogelijke. Op lange termijn zal toch de knoop moeten doorgemaakt worden.

⁵⁹⁶ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁵⁹⁷ *Ibid.*

⁵⁹⁸ Art. 3 Besluit van 3 mei 2019 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen wat betreft de voorwaarden van de onderneming, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens vakantie en de modelovereenkomsten, *BS* 29 augustus 2019.

4. Een blik op twee toekomstige uitdagingen.

4.1. Inleiding

De duale leerweg treedt officieel in werking op 1 september 2019.⁵⁹⁹ Anno 2020 staat het nog in zijn kinderschoenen. Enkele uitdagingen blijven bestaan voor de toekomst van duaal leren. Een degelijke aanpak van deze uitdagingen, kan van duaal leren een succesverhaal maken. Bij het bestuderen van de toekomstige uitdagingen binnen duaal leren, treden ook enkele sociaalrechtelijke knelpunten op de voorgrond. Daar gaat dit deel verder op in.

Rotatie wordt het vaakst genoemd als mogelijk te bewandelen weg in de toekomst. Voorlopig wordt binnen duaal leren de opleiding aangeboden op één werkplek. Ondernemingen kunnen wel al samenwerken, maar nog niet roteren binnen één duale opleiding.⁶⁰⁰ Toch zijn er al enkele projecten, zoals KOGEKA Geel, uit de grond gestampt die het voortouw nemen en toch kiezen om te roteren. Hun getuigenis over roteren tussen verschillende werkplekken wordt kort aangehaald ter inspiratie.

Niet iedereen is echter overtuigd van duaal leren. De verschillende nadelen en voordelen worden in de weegschaal gelegd. Ook de betrokken actoren zitten momenteel niet op één lijn en verschillen in visie over de mogelijkheid om te roteren tussen verschillende werkplekken. Een consensus over roteren op de werkplek is momenteel nog niet bereikt. Misschien kan het beleid inspiratie halen uit de buitenlandse bestaande voorbeelden van duaal leren. Andere Europese landen kennen reeds een jarenlange traditie van roteren tussen verschillende werkplekken. Door hun ervaringen kunnen zij oplossingen aanreiken voor roteren tussen werkplekken in Vlaanderen.

Ten tweede blijven de financiële *incentives* voor de aanbieder van een werkplek een uitdaging. Hoe duaal leren moet gefinancierd worden, is voorlopig nog niet vastgelegd. Enerzijds is er de discussie hoe de middelen moeten verdeeld worden: de aanbiedersgerichte financiering of de componentenfinanciering. Hier wordt echter niet op ingegaan binnen het kader van de masterproef. Een studie van IDEA CONSULT zou hierover eind 2020 meer duidelijkheid moeten brengen.⁶⁰¹ Anderzijds biedt een onderneming niet zomaar een werkplek aan. Om die werkplek te kunnen financieren, kan zij rekenen op verschillende financiële steunmaatregelen vanuit de overheid. Bepaalde *incentives*, zowel financiële als andere, kunnen het gedrag van de onderneming beïnvloeden. Hoe die steunmaatregelen

⁵⁹⁹ Het decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase treedt officieel in werking op 1 september 2019. Zoals weergegeven in art. 126 Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, *BS* 23 mei 2018.

⁶⁰⁰ Art. 6bis Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁶⁰¹ De studie heeft als doel om een kosten-batenanalyse uit te voeren om onder andere beleidsaanbevelingen te formuleren over de financiering van duaal leren in Vlaanderen. Zoals weergegeven in X., "Kosten, baten en financiering van duaal leren.", www.ideaconsult.be/nl/projecten/kosten-baten-en-financiering-van-duaal-leren.

er moeten uitzien, is een denkoefening voor de toekomst. Enkele Europese *best practices* geven alvast stof tot nadenken.

4.2. Rotatie

4.2.1. Rotatie is niet alleen toekomstmuziek. Een illustratie ter inleiding.

Roteren tussen ondernemingen binnen één duale opleiding is niet alleen toekomstmuziek. Op enkele plaatsen verspreid over Vlaanderen werd reeds het initiatief genomen om samen te werken met verschillende ondernemingen. Zo is er bijvoorbeeld het project KOGEKA GEEL. De middelbare school Sint Jozef te Geel kiest ervoor om meerdere bedrijven te betrekken in de duale opleiding elektromechanische technieken.

Bij het project van KOGEKA Geel kunnen de leerlingen roteren tussen vijf verschillende werkplekken.⁶⁰² De jongeren gaan afwisselend iedere vijf weken van het ene bedrijf naar het andere. Het aanbod aan bedrijven is heel gevarieerd, wat het net aantrekkelijk maakt. Een leerling elektromechanische technieken kan niet alleen aan de slag bij een elektrisch installatiebedrijf, maar kan ook een duale opleiding bij een voedingsbedrijf volgen die evengoed elektrotechnici nodig hebben.⁶⁰³

In het kader van dit project zijn reeds de eerste leerlingen afgestudeerd in juni 2019 en ook in het schooljaar 2019-2020 wordt nog steeds geroteerd tussen de verschillende ondernemingen. Wanneer aan de studenten wordt gevraagd hoe ze een oordeel zouden vellen over deze opleiding, dan zijn de meningen overwegend positief. De leerlingen duiden op de vele voordelen van roteren tussen ondernemingen, zoals met meer materialen kunnen werken, in contact komen met steeds nieuwe situaties en verschillende bedrijfsculturen leren kennen. Toch zijn er ook enkele nadelen verbonden aan het systeem van rotatie. Leerlingen geven aan dat ze iedere keer moet wennen aan andere gewoontes van bedrijf tot bedrijf en dat ze te vaak moeten wisselen binnen de tijd van de opleiding tussen verschillende bedrijven.⁶⁰⁴

Infra wordt ingegaan op de belangrijkste voor- en nadelen van roteren tussen verschillende werkplekken met input van het experiment KOGEKA Geel en rekening houdend met de meningen van de betrokken partijen in de proeftuinen *Schoolbank op de Werkplek*.

⁶⁰² X., "Leerlingen Sint-Jozef Geel roteren jaar lang tussen vijf bedrijven.", *Jobat*, 2019, www.jobat.be/extra/krant_archief/20190615_AK.pdf

⁶⁰³ H. OTTEN, "Vier studenten behalen als eersten diploma duaal leren", *Het Nieuwsblad*, 2019, www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20190612_04456399.

⁶⁰⁴ P. CROUX, Rotatie tussen werkplekken in de praktijk. Het verhaal van KOGEKA Geel, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.2_kogeka.pdf, 2020, 17.

4.2.2. Belangrijkste voor- en nadelen op een rij.

§1. Voordelen

A. Roteren tussen ondernemingen creëert meer leeransen voor de leerling.

De (stage)overeenkomst alternerende opleiding wordt tijdens de duale opleiding frequent verbroken omdat de werkplek nog onvoldoende leeransen biedt.⁶⁰⁵ De betrokken onderneming kan de verplicht aan te leren vaardigheden van het standaardtraject niet aan de jongere aanleren. Hierop wordt de overeenkomst verbroken en vervolledigt de jongere zijn traject bij een ander bedrijf die deze vaardigheden wel kan aanleren op de werkplek.⁶⁰⁶

Wanneer meerdere ondernemingen tegelijkertijd zijn betrokken, kunnen de vereiste kwalificaties van het standaardtraject volledig afgevinkt worden.⁶⁰⁷ Op die manier moet het duale traject niet ergens onderweg worden afgebroken om opnieuw op te starten bij een andere onderneming.⁶⁰⁸ Een wetswijziging zou deze hindernis echter uit de weg kunnen werken die reeds is voorgesteld *supra* titel 3.5. “de vakantieregeling.”.

Roteren tussen ondernemingen zorgt voor een verhoging van de leeransen op verschillende vlakken. Niet alleen de technische, materiële vaardigheden worden versterkt maar ook de sociale vaardigheden. Het frequent wisselen van de werkplek zorgt voor een versterking van de *soft skills* van de jongere.⁶⁰⁹ Roteren betekent veranderen van omgeving en kennismaken met nieuwe bedrijven. Door iedere keer terecht te komen in een nieuw bedrijf voor een aantal weken, leert de duale jongere meer mensen kennen. Deze leerlingen geven echter aan dat het niet steeds gemakkelijk is om nieuwe contacten te leggen, maar vinden het leren kennen van een nieuwe bedrijfscultuur door het roteren toch een grote meerwaarde.⁶¹⁰

B. Rotatie houdt meer rekening met kleinere ondernemingen.

95% van de ondernemingen zijn KMO's in België. Zij vormen een kwetsbare schakel in het ontplooiën van de duale leerweg.⁶¹¹ Ten eerste hebben die bedrijven niet evenveel tijd en middelen om een duale

⁶⁰⁵ *Supra* titel 3.4.2., “§2. Lacune in de wetgeving leidt tot overbodige administratie”.

⁶⁰⁶ *Infra* titel 3.5. “De bescherming van de jongere.”.

⁶⁰⁷ CLYCQ N., NOUWEN W e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek. Eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 81.

⁶⁰⁸ *Ibid.*

⁶⁰⁹ SYNTRA VLAANDEREN, “Voor u gelezen. Duaal leren in Vlaanderen: de kansen en gevaren.”, odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/voor-u-gelezen-duaal-leren-vlaanderen-kansen-en-gevaren.

⁶¹⁰ P. CROUX, “Rotatie tussen werkplekken in de praktijk. Het verhaal van KOGKA Geel.”, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.2_kogeka.pdf, 2020, 17.

⁶¹¹ D. KIMPS, “Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.”, https://odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

leerling op te leiden als de grotere multinationals.⁶¹² Daarnaast beschikt ook niet ieder bedrijf over het nodige materiaal om alle competenties aan te leren op de werkplek, waar een andere werkplek wel over de nodige technische capaciteit beschikt.⁶¹³

Bij rotatie over verschillende werkplekken worden enkele problemen voor de KMO's opgelost die in de evaluatierapporten van onder andere het proefproject *Schoolbank op de Werkplek* worden aangehaald.⁶¹⁴ In de eerste plaats wordt de last op de schouders van de KMO's verlicht. Zij staan slechts in voor een gedeelte van de opleiding waardoor de financiële druk minder groot wordt. Daarnaast kunnen ze deelnemen aan het project duaal leren zonder dat ze alle vereiste kwalificaties van een standaardtraject kunnen aanbieden. Verschillende ondernemingen kunnen op die manier hun schouders zetten onder het project en elk binnen hun eigen capaciteiten een stukje van de opleiding aanbieden.⁶¹⁵

C. Roteren leidt mogelijk tot verhoogde langetermijneffecten op de arbeidsmarkt.

Een groot knelpunt van duaal leren in Europese studies blijkt het uitblijven van positieve langetermijneffecten op de arbeidsmarkt. Effecten op korte termijn zijn er beslist. Duaal leren leidt in vergelijking met andere leervormen tot betere kansen op de arbeidsmarkt als de jongere begint te werken.⁶¹⁶

De langetermijneffecten zijn minder eenduidig en zelfs niet bepaald positief. Een sterke *on the job training* zou ertoe kunnen leiden dat de jongere als werknemer minder aantrekkelijk wordt op lange termijn op de arbeidsmarkt. Het voordeel op korte termijn verdwijnt en slaat om in een nadeel. In het bijzonder geldt dit voor laaggeschoolden omdat de jongeren te specifiek worden opgeleid.⁶¹⁷ Wanneer de jongere niet alle tijd spendeert op dezelfde werkplek, kan de duale leerling meerdere facetten van zijn richting ontdekken waardoor de kansen op lange termijn potentieel kunnen vergroten. Hoewel dit aangehaald voordeel slechts een veronderstelling is, kan rotatie op de werkplek wel mogelijk een positieve invloed hebben op de langetermijnkansen op de arbeidsmarkt voor iemand die van een duale opleiding geniet.⁶¹⁸ Verder onderzoek zal dit potentieel voordeel moeten bevestigen of tegenspreken.

⁶¹² K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁶¹³ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁶¹⁴ CLYCO N., NOUWEN W e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 44.

⁶¹⁵ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 30 j° V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

⁶¹⁶ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 12.

⁶¹⁷ *Ibid*, 12-13.

⁶¹⁸ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 5-6.

§2. Nadelen

A. Productie- en investeringsmotief voor ondernemingen

De twee grootste argumenten die door de betrokken ondernemingen worden aangehaald om niet te kiezen voor roteren tussen verschillende werkplekken, zijn het productie- en investeringsmotief. De grootste angst van de ondernemingen is dat een jongere de vaardigheden leert bij de ene ondernemer en ze dan toepast bij de volgende ondernemer. Bijvoorbeeld wanneer twee ondernemingen betrokken worden in één duale opleiding, haalt de ene onderneming daar meer voordeel uit dan de andere. Onderneming 1 geniet in mindere mate van de productiviteit van de jongere dan onderneming 2 omdat de jongere bepaalde vaardigheden nog moet aanleren. Onderneming 1 staat wel in voor het aanleren van de vaardigheden die de leerling in onderneming 2 kan toepassen. Dat wringt, zeker aangezien onderneming 1 meer tijd en middelen moet investeren in de jongere dan onderneming 2 maar deze laatste er wel maximaal van kan genieten.⁶¹⁹

Deze angst is niet geheel onterecht. Hier bestaan echter wel oplossingen voor. Zo stelt SYNTRA Vlaanderen voor om te werken met een bepaald doorschuifstelsel waardoor steeds een ander bedrijf als eerste wordt aangeduid. Hierdoor wordt de last om als eerste te komen gelijk verdeeld en verdwijnt het productie- en investeringsmotief.⁶²⁰

Daarnaast zijn de ondernemingen ook eerder argwanend tegenover de co-aanbieders van de werkplek. Wanneer de ene leerling verhuist van de ene werkplek naar de andere, zou deze ook bepaalde bedrijfsgeheimen kunnen meenemen.⁶²¹ Ook hier bestaat een oplossing voor. Wanneer verschillende sectoren met elkaar samenwerken, zoals in het geval van KOGKA Geel, bestaat dit risico minder dan wanneer het gaat om bedrijven die gelijkaardige activiteiten uitoefenen en rechtstreekse concurrentie vormen voor elkaar. Een duale leerling elektrotechnieken kan bijvoorbeeld een opleiding volgen bij ENGIE Electrabel maar even goed als elektromechanicus aangesteld worden in een voedselverwerkend bedrijf.⁶²² In het decreet van 10 juni 2016 is reeds een geheimhoudingsverplichting opgenomen, maar daar hangt geen sanctie aan vast tenzij het verbreken van de overeenkomst.⁶²³

⁶¹⁹ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁶²⁰ D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶²¹ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁶²² D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶²³ Art. 12, 8° j° art. 26, §1 Decr.Vl. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016. Zoals weergegeven in D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

Tot slot zijn de ondernemingen bang dat bij de keuze om te roteren, de deelnemende ondernemingen concurrentie voor elkaar zullen vormen bij het aanwerven van de duale leerling.⁶²⁴ Wanneer meerdere aanbieders van een werkplek samenwerken en een opleiding aanbieden aan één duale leerling, dan kan er concurrentie ontstaan. Het rekruteringsmotief bestaat niet alleen wanneer verschillende ondernemingen roteren, maar ook wanneer slechts één onderneming een werkplek aanbiedt. Nu bestaat er reeds *free riders*-gedrag van werkgevers die duale leerlingen wegkapen bij betrokken ondernemingen zonder tijd of geld in de jongere zijn opleiding geïnvesteerd te hebben.⁶²⁵ Daarnaast wenst niet iedere duale leerling te werken. Sommige leerlingen kiezen ervoor om verder te studeren of een aansluitende opleiding te volgen nadat ze hun opleiding hebben afgewerkt.⁶²⁶

B. Er bestaan andere opties dan roteren van werkplek naar werkplek.

Naast roteren tussen verschillende werkplekken bestaan er nog andere, minder intensieve mogelijkheden om nieuwe bedrijven te leren kennen. Deze opleidingsverstrekkers stellen deze oplossing voor omdat ze vrezen dat er te veel administratieve planlast gaat bijkomen wanneer de leerlingen roteren tussen ondernemingen.⁶²⁷ Drie mogelijkheden worden aangehaald als alternatief: roteren binnen één werkplek, het bezoeken van meerdere bedrijven en bepaalde aspecten van de opleiding belichten in een opleidingscentrum.

Niet elke sector is even grote fan van roteren tussen verschillende bedrijven. De bevroegde ondernemingen binnen de opleiding chemische procestechnieken wensen eerder te roteren op de werkplek zelf. Binnen één bedrijf kan het volledige standaardtraject aangeboden worden verspreid over verschillende werkplekken in het bedrijf.⁶²⁸

Ook lijkt roteren tussen ondernemingen niet voor iedereen geschikt, in het bijzonder niet voor kwetsbare jongeren. In de ogen van de opleidingsverstrekkers kunnen leerlingen op een minder intensieve manier kennismaken met verschillende bedrijven door enkele bedrijven te bezoeken tijdens de opleiding. Door die bedrijfsbezoeken kunnen studenten ook andere bedrijfsculturen leren kennen.⁶²⁹

⁶²⁴ D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶²⁵ *Infra* Titel 3.3. "De leervergoeding" j° EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf, 2012, 12.

⁶²⁶ P. CROUX, "Rotatie tussen werkplekken in de praktijk. Het verhaal van KOGEKA Geel.", odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.2_kogeka.pdf, 2020, 35.

⁶²⁷ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek. Eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 44.

⁶²⁸ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2016-2017.*, CeMIS Antwerpen, 2019, 21.

⁶²⁹ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek. Eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 44-46.

Als derde mogelijkheid kan men ervoor kiezen bepaalde aspecten van de opleiding te belichten in een opleidingscentrum. Enkele traditioneel duale landen, zoals Duitsland en Oostenrijk, voorzien in sectoraal opgerichte opleidingscentra. Deze centra bestaan niet voor alle duale opleidingen, maar wel voor een aantal sectoren die hier nood aan hebben. Zo bestaat er in beide landen voor de bouwsector en de chemiesector een sectoraal opleidingscentrum.⁶³⁰ Wanneer deze mogelijkheid zou benut worden, kan men Vlaanderen gebruik maken van de bestaande mogelijkheden zoals VDAB-opleidingscentra.⁶³¹

C. Mentaal welzijn van leerlingen

Het laatste mogelijk nadeel dat roteren tussen verschillende werkplekken kan veroorzaken, is de negatieve impact op het mentaal welzijn van de leerlingen. Sommige leerlingen vinden het niet zo gemakkelijk om steeds van het ene bedrijf naar het andere te verhuizen en iedere keer opnieuw contacten te leggen en kennis te maken met een nieuw bedrijf. De duale leerlingen hechten veel belang aan de band met de mentor op de werkplek en ervaren het veelvuldig veranderen van werkplek eerder als een struikelblok.⁶³² Voor kwetsbare leerlingen, voornamelijk uit DBSO-richtingen, is roteren tussen verschillende ondernemingen niet de beste oplossing.⁶³³ Leerlingen die in het proefproject van KOGEKA Geel hebben kunnen proeven van roteren tussen ondernemingen, stellen zelf voor om het roteren tussen verschillende werkplekken beperkt te houden tot 2 bedrijven.⁶³⁴ Deze getuigenis moet wel genuanceerd worden. Hoewel de duale leerlingen bijna unaniem binnen het project van KOGEKA Geel dit nadeel aanhalen, zien ze ook tegelijkertijd veel voordelen om te roteren. Die afweging mag men niet vergeten.⁶³⁵

§3. Rotatie in de ogen van de betrokken actoren.

Niet iedereen die mee aan de onderhandelingstafel zit, heeft eenzelfde visie over de mogelijkheid om te roteren. De meesten stellen zich afwachtend op.

De VLOR ziet rotatie als het eindpunt van een weg die nog moet afgelegd worden. Op dit moment is niemand hier klaar voor. Scholen en bedrijven worden afgeschrikt omdat het veel extra taken en administratieve last met zich zal meebrengen.⁶³⁶ Daarnaast is er nog niet nagedacht over hoe roteren

⁶³⁰ *Supra* Titel 3.3.3. "Waar knelt het schoentje?", §3. "Sectorale uitwerking in Vlaanderen ontbreekt."

⁶³¹ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 44-46.

⁶³² D. KIMPS, "Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.", odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 35.

⁶³³ N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, CeMIS Antwerpen, 2020, 44-46.

⁶³⁴ P. CROUX, "Rotatie tussen werkplekken in de praktijk. Het verhaal van KOGEKA Geel.", odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.2_kogeka.pdf, 2020, 35.

⁶³⁵ *Infra* Titel 4.2.2., §1. "Voordelen."

⁶³⁶ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

tussen verschillende werkplekken er in Vlaanderen zou kunnen uitzien. Er liggen verschillende mogelijkheden op tafel die iedere keer een andere vorm van roteren voorstellen: een ander coördinatiemechanisme, een eventueel doorschuifstelsel, een verschillende invulling van de rol van de overheid...⁶³⁷

Ook de SERV tempert de verwachtingen. De SERV vindt het op dit moment nog niet mogelijk om te starten met roteren tussen verschillende werkplekken. Roteren tussen verschillende werkplekken kan zeer leerrijk zijn maar dit moet goed overwogen worden alvorens het wordt toegepast. Rotatie vraagt immers veel van iedereen. Niet alleen van scholen en bedrijven, maar ook van de jongeren. Voor hen is het niet gemakkelijk om iedere keer kennis te maken met een andere bedrijfscontext, in het bijzonder kwetsbare jongeren hebben het moeilijk om zich herhaaldelijk aan te passen aan de verschillende werkplekken.⁶³⁸

SYNTRA Vlaanderen ziet de kansen maar ook de gevaren. Rotatie is een volgende stap in het perfectioneren van de opleiding van een duale jongere. Om zoveel mogelijk uit de duale leerweg te kunnen halen, heeft roteren tussen ondernemingen een groot potentieel. Toch staan hier nog verschillende struikelblokken voor in de weg. De planning en coördinatie, de goede ondersteuning en de noodzakelijke samenwerkingen geven nog veel stof tot nadenken.⁶³⁹

Het Kabinet van minister CREVITS ziet potentieel in roteren tussen verschillende werkplekken. Hier hebben de ondernemingen en de leerlingen baat bij. Tegelijkertijd waarschuwt het Kabinet voor het te snel aanbieden van de mogelijkheid om te roteren. De voor- en nadelen moeten eerst goed overwogen worden en doorgesproken worden met de relevante stakeholders alvorens men kan denken aan nieuwe regelgeving. Tot slot haalt het Kabinet aan dat roteren geen toekomstige verplichting mag zijn in het duale traject. Gezien duaal leren streeft naar een opleiding op maat voor de jongere, mag roteren niet gezien worden als een verplichting maar wel als mogelijkheid. Op dit moment is het ook nog niet mogelijk om een overeenkomst te sluiten met meerdere ondernemingen en dat wenst het Kabinet nog even zo te houden. Indien er sprake is van een geslaagde opportuniteitstoets, dan pas kunnen de juridische mogelijkheden verder geëxploreerd worden.⁶⁴⁰

⁶³⁷ K. STASSEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.

⁶³⁸ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

⁶³⁹ D. KIMPS, "Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.", odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 35 j° V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁶⁴⁰ P. JORIS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

4.2.3. Te nemen hindernissen op juridisch vlak.

§1. Huidig decreet is niet aangepast aan roteren tussen verschillende werkplekken.

A. Geen twee bedrijven passen in één overeenkomst.

De huidige (stage)overeenkomst alternerende opleiding kan slechts gesloten worden tussen één onderneming, één opleidingsverstrekker en één duaal leren.⁶⁴¹

In het decreet van 10 juni 2016 wordt reeds een mogelijkheid voorzien voor bedrijven die onderling willen samenwerken om een bepaalde component aan te bieden van het standaardtraject.⁶⁴² De Vlaamse Regering wil hiermee de samenwerking tussen verschillende aanbieders van duaal leren stimuleren.⁶⁴³ De onderneming kan voor een bepaalde termijn en voor onderdelen vastgelegd door het sectoraal partnerschap of door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren samenwerken met andere ondernemingen. Hiervoor wordt een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met een andere onderneming waarbij alle betrokken partijen van de opleidingsovereenkomst zich akkoord verklaren.⁶⁴⁴ Een samenwerkingsovereenkomst is geen rotatie aangezien alle rechten, verplichtingen en verantwoordelijkheden onveranderd blijven. De andere deelnemende bedrijven maken geen deel uit van de opleidingsovereenkomst.

Wanneer meerdere bedrijven tegelijkertijd wensen deel te nemen aan de duale opleiding, moet iedere keer opnieuw een overeenkomst te worden verbroken.⁶⁴⁵ Om roteren mogelijk te maken, wordt vanuit de ondernemingen de vraag gesteld om alvast de definitie aan te passen zodat roteren administratief geen extra belasting vormt.⁶⁴⁶

B. Non-concurrentiebeding

Eén van de grootste bezorgdheden van de deelnemende ondernemingen is dat bepaalde bedrijfsgeheimen worden meegenomen naar de andere werkplek en dat de jongere deze vervolgens deelt met een (concurrerende) onderneming. Wanneer meerdere concurrerende bedrijven een

⁶⁴¹ Art.3 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁶⁴² Art. 6bis Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁶⁴³ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 25.

⁶⁴⁴ Art. 6bis Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁶⁴⁵ *Supra* Titel 3.4.2., §2. "Lacune in de wetgeving leidt tot overbodige administratie."

⁶⁴⁶ Op de Conferentie van Duaal Leren haalde één van de sectorverantwoordelijken dit knelpunt aan als grootst struikelpunt tijdens de presentatie van mevr. S. CABUS en mevr. M. NOUWEN. Zoals weergegeven in S. CABUS en M. NOUWEN, *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

werkplek aanbieden aan één duale jongere, zou dat ongeoorloofde concurrentie kunnen veroorzaken.⁶⁴⁷ Het gevaar om bepaalde bedrijfsgeheimen te delen met een ander bedrijf remt ondernemingen af om te roteren.⁶⁴⁸

Om deze hindernis te nemen, moet in de toekomst nagedacht worden over de toevoeging van een concurrentiebeding aan de (stage)overeenkomst alternerende opleiding. Indien er een concurrentiebeding kan opgenomen worden in de overeenkomst, dan moet ook verder nagedacht worden over de beperkingen van het beding in activiteiten, plaatsen en tijd.⁶⁴⁹

Het is niet gemakkelijk om een concurrentiebeding op te nemen in een opleidingsovereenkomst. Er wordt al voorzien in een geheimhoudingsverplichting in het decreet van 10 juni 2016.⁶⁵⁰ De leerling heeft de plicht om geen fabrieksgeheimen, zakengeheimen en geheimen over persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden bekend te maken maar hierop staat geen sanctie.⁶⁵¹ De enige mogelijkheid die bestaat, is het verbreken van de overeenkomst omdat de leerling zijn verplichtingen niet naleeft.⁶⁵² Over een eventuele schadevergoeding wordt niet gesproken in het decreet van 10 juni 2016.⁶⁵³ Een opleidingsovereenkomst is niet hetzelfde als een werkgevers-werknemersrelatie. Hoe een concurrentiebeding kan geïntegreerd worden in een opleidingsovereenkomst, zal nog verder onderzocht moeten worden.

Een andere reeds aangehaalde mogelijkheid is om cross-sectorale samenwerkingen op te zetten. In dat geval zijn de deelnemende bedrijven geen rechtstreekse concurrentie van elkaar waardoor de angst voor het delen van bedrijfsgeheimen minder groot is.⁶⁵⁴ Zo gebeurt het ook in KOGKA Geel, waar zowel een voedselverwerkingsbedrijf als een energiebedrijf worden betrokken binnen één opleiding.⁶⁵⁵

⁶⁴⁷ D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶⁴⁸ *Supra* Titel 4.2.2. "Belangrijkste voor- en nadelen op een rij.", §2 "Nadelen".

⁶⁴⁹ Art. 65 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S. 22 augustus 1978.

⁶⁵⁰ Art. 12, 8° Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶⁵¹ *Ibid.*

⁶⁵² Art. 26, §1 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶⁵³ Enkel het betalen van één maand leervergoeding wanneer de onderneming de overeenkomst onrechtmatig beëindigd heeft. Art. 17, §4 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶⁵⁴ D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶⁵⁵ CROUX P., *Rotatie tussen werkplekken in de praktijk. Het verhaal van KOGKA Geel*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.2_kogeka.pdf, 2020, 17p.

§2. De tripartiete overeenkomst leent zich niet tot rotatie.

Vlaanderen heeft met zijn tripartiete overeenkomst een vrij unieke positie in Europa. In Vlaanderen sluiten de opleidingsverstrekker, de ondernemer en de duale leerling samen een overeenkomst voor de duur van de opleiding.⁶⁵⁶ Enkel in Nederland kiest men ook voor een tripartiete overeenkomst. Het verschil is echter dat zij geen gebruik wensen te maken van rotatie en in Vlaanderen die mogelijkheid voorlopig nog niet uitgesloten wordt.⁶⁵⁷

Eigen aan duaal leren in Vlaanderen is dat de opleidingsovereenkomst de enige gesloten overeenkomst is.⁶⁵⁸ In andere landen worden sommige overeenkomsten opgesplitst: onderneming-school onderneming-leerling en een overeenkomst tussen alle deelnemende ondernemingen in het kader van roteren tussen verschillende werkplekken.⁶⁵⁹ In Duitsland bijvoorbeeld, worden naast de gesloten opleidingsovereenkomsten ook overeenkomsten gesloten tussen bedrijven onderling samen te werken.⁶⁶⁰

Gezien Duitsland vrij veel multinationale ondernemingen kent, in tegenstelling tot België, wordt ook binnen één onderneming vaak geroteerd op verschillende werkplekken.⁶⁶¹ Dat is een eerste mogelijkheid en vormt een te overwegen mogelijkheid voor de grotere bedrijven in Vlaanderen. Deze manier van roteren wordt reeds gesuggereerd door bepaalde ondernemingen in Vlaanderen die een werkplek aanbieden in het kader van de duale opleiding chemische procestechnieken.⁶⁶²

Roteren binnen één onderneming is enkel voor de grotere ondernemingen weggelegd. Rekening houdend met het feit dat 95% van de ondernemingen in België KMO's zijn, moet er gezocht worden naar andere mogelijkheden.⁶⁶³ Opnieuw biedt Duitsland inspiratie. Zij beschikken over een wettelijk

⁶⁵⁶ Art. 3 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶⁵⁷ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/Apprenticeship_supply_in_ember_State_s_of_EU.pdf, 2012, 70 -73.

⁶⁵⁸ Tenzij er een samenwerkingsovereenkomst wordt gesloten tussen verschillende bedrijven. Art. 6bis Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶⁵⁹ EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/Apprenticeship_supply_in_ember_State_s_of_EU.pdf, 2012, 70.

⁶⁶⁰ In Duitsland wordt bijvoorbeeld ook een overeenkomst gesloten tussen iedere onderneming en de duale leerling over onder andere de leervergoeding. CEDEFOP, *Vocational education and training in Europe. Germany.*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf, 2018, 18.

⁶⁶¹ *Ibid.*

⁶⁶² N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Tussentijds rapport schooljaar 2016-2017*, CeMis Antwerpen, 2019, 21.

⁶⁶³ D. KIMPS, "Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.", https://odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

kader dat vier verschillende mogelijkheden tot samenwerking aanreikt. Afhankelijk van de grootte van het bedrijf en de gewenste intensiteit kiezen de ondernemingen voor een bepaald type samenwerkingsovereenkomst.⁶⁶⁴

De eerste mogelijkheid legt de verantwoordelijkheid bij één onderneming. De onderneming kan zelf kiezen om de leiding te nemen en enkele bedrijven te betrekken. Zij sluit met andere ondernemingen een partnerschap voor de vaardigheden die zij zelf niet kan aanleren.⁶⁶⁵ Dat is sterk gelijkend op de bestaande mogelijkheid om in Vlaanderen samenwerkingsovereenkomsten af te sluiten.⁶⁶⁶ Daarnaast bestaat een tweede samenwerkingsvorm waarbij de onderneming de leiding neemt. Bij gebruik van deze samenwerkingsovereenkomst, gaan leerlingen een workshop volgen in een ander bedrijf die hiervoor een vergoeding ontvangt van het verantwoordelijke bedrijf voor de gemaakte kosten.⁶⁶⁷

Wie intensief wenst samen te werken met andere ondernemingen, heeft twee mogelijkheden: de *Ausbildungskonsortium* en de *Ausbildungsverein*. Bij deze twee samenwerkingsvormen gaat men effectief roteren tussen verschillende ondernemingen en niet enkel samenwerken voor bepaalde delen van de opleiding. In het geval van een *Ausbildungskonsortium* gaan KMO's samenwerken op gelijke voet met elkaar. Zij geven onafhankelijk van elkaar opleiding aan de duale leerlingen. Indien een onderneming bepaalde vaardigheden niet kan toepassen of aanleren, dan verhuist de ene leerling naar een andere werkplek.⁶⁶⁸

Een nauwere samenwerking bestaat in het geval van een *Ausbildungsverein*. De ondernemingen gaan zich bij deze samenwerkingsvorm verenigen in een overkoepelende organisatie en zij stellen samen statuten op. De statuten regelen de rechten en verplichtingen van alle partijen en een overkoepelende organisatie neemt de administratieve taken op zich zoals het afsluiten van de contracten. Binnen deze organisatie bestaat er een algemene vergadering en een dagelijks bestuur.⁶⁶⁹

Vooraf deze laatste twee opties zijn interessant ter inspiratie voor de verdere uitwerking van rotatie in Vlaanderen. Eén van de belangrijkste bekommernissen bij de betrokken ondernemingen, is de

⁶⁶⁴ D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶⁶⁵ CEDEFOP, *Vocational education and training in Europe. Germany*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf, 2018, 18.

⁶⁶⁶ 6 bis Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁶⁶⁷ CEDEFOP, *Vocational education and training in Europe. Germany*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf, 2018, 18.

⁶⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁶⁹ CEDEFOP, *Vocational education and training in Europe. Germany*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf, 2018, 19.

administratieve planlast. Mocht die gedelegeerd worden aan de overkoepelende organisatie, dan wordt de druk op de schouders van de onderneming verlicht.⁶⁷⁰

§3. *Wie coördineert?*

Rotatie zal niet lukken zonder dat iemand de coördinatie op zich neemt. De verschillende types van rotatie leiden tot verschillende mogelijke actoren die kunnen instaan voor de coördinatie van de duale opleiding.

SYNTRA Vlaanderen is alvast geen optie. Het Regeerakkoord 2019-2024 voorziet in een ontbinding van SYNTRA Vlaanderen waardoor zij reeds afvallen als potentiële coördinatoren.⁶⁷¹ Andere mogelijkheden zijn de volgende: de onderneming zelf, de opleidingsverstrekker of een volledig nieuw overkoepelend orgaan.

De opleidingsverstrekker staat buiten de relatie leerling-werkplek, maar kan wel een oogje in het zeil houden en de coördinatie op zich nemen tussen de verschillende werkplekken. In Vlaanderen vindt dergelijke vorm van coördinatie al plaats bij de HEAT-case.⁶⁷² De HEAT-case is een proefproject waarbij men de wegen onderzoekt hoe men een duale opleiding kan aanbieden aan werknemers. Betrokken actoren bij de HEAT-CASE zijn master (na master) studenten, ondernemingen en het onderwijs. De duale opleiding is ontstaan door een partnerschap tussen onderwijs en het bedrijfsleven.⁶⁷³ Binnen deze opleiding wordt reeds geroeerd tussen verschillende werkplekken waarbij de opleidingsverstrekker de taak kan hebben om op te treden als coördinator.⁶⁷⁴

Een andere mogelijkheid om te coördineren, is te vinden in Duitsland. Duitsland kiest niet voor één bepaalde “soort” coördinatie maar legt de verantwoordelijkheid wel bij de ondernemingen. Afhankelijk van het type samenwerkingsovereenkomst dat de ondernemingen sluiten, wordt de administratieve rol

⁶⁷⁰ D. KIMPS , *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶⁷¹ VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2019-2024*, 60, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024.

⁶⁷² Voluit geschreven als “Hands-on Enterprise Architecture Training”. Zoals weergegeven in SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal leren en levenslang leren in het hoger onderwijs: de HEAT-case*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Duaal%20leren%20en%20levenslang%20leren%20in%20het%20hoger%20onderwijs_de%20HEAT-case_BrunoTindemans.pdf, 2018, 2.

⁶⁷³ *Ibid*, 1.

⁶⁷⁴ SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal leren en levenslang leren in het hoger onderwijs: de HEAT-case*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Duaal%20leren%20en%20levenslang%20leren%20in%20het%20hoger%20onderwijs_de%20HEAT-case_BrunoTindemans.pdf, 2018, 2 j° D. KIMPS , *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf. Hiernaast zijn er nog andere mogelijkheden tot coördineren opgenomen, 2020, 12.

toebedeeld aan één onderneming of aan alle ondernemingen met een gedeelde verantwoordelijkheid.⁶⁷⁵

Out of the box denkend is het opzetten van een nieuwe overkoepelend organisatie ook een mogelijkheid. Eigenlijk kan men deze mogelijkheid voorstellen als een vereniging van mede-eigenaars waarbij er een bestuur wordt aangesteld die de administratieve taken op zich neemt.⁶⁷⁶ Het grootste voordeel van deze samenwerkingsvorm is dat de administratieve last overgeheveld kan worden naar het overkoepelend orgaan die deze taken op zich neemt.⁶⁷⁷

4.2.4. Rotatie, een uitdaging voor de toekomst?

Roteren tussen verschillende werkplekken vormt één van de grootste uitdagingen om van dual leren een succesverhaal te maken. Voor Vlaanderen is roteren nog een ver-van-mijn-bed-show maar voor sommige traditionele duale landen kent roteren tussen werkplekken intussen geen geheimen meer. Deze bestaande *best practices* tonen welke verschillende voordelen hieraan verbonden zijn. De leeransen van de duale leerling stijgen bijvoorbeeld omdat hij op meerdere plekken terechtkomt. Hij krijgt ook een breder beeld van de opleiding. Daarnaast sterkt de jongere zijn *soft skills* aan omdat hij iedere keer opnieuw met andere mensen en mentoren gaat samenwerken.

Het is echter niet alleen rozengeur en maneschijn. Roteren tussen verschillende werkplekken houdt ook enkele (potentiële) valkuilen in. Kwetsbare jongeren kunnen moeilijkheden ondervinden omdat ze zich telkens opnieuw moeten aanpassen en een te weinig stabiele situatie vinden. Voor hen kan het beter zijn om extra opleidingskansen aan te bieden door middel van workshops of in opleidingscentra omdat de leerling dan zijn stabiele thuissituatie behoudt. Een ander vaak gehoord tegenargument is dat ondernemingen bang zijn voor hun ondernemings- en productiemotief, in het bijzonder KMO' s. Hier bestaan echter ook oplossingen voor, zoals cross-sectoraal samenwerken.

Eén ding is zeker. De huidige wetgeving, in het bijzonder de bestaande (stage)overeenkomst alternerende opleiding, is niet aangepast aan de mogelijkheid om te roteren tussen de verschillende werkplekken. De overeenkomsten voorzien bijvoorbeeld geen niet-concurrentiebeding of de mogelijkheid om met meer dan één onderneming een opleidingsovereenkomst te kunnen sluiten.

⁶⁷⁵ Met uitzondering van de *Ausbildungsverein*, die onder de laatste mogelijkheid tot coördineren valt. Zoals weergegeven in CEDEFOP, *Vocational education and training in Europe. Germany.*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf, 2018, 18-19.

⁶⁷⁶ *Ibid*, 18.

⁶⁷⁷ D. KIMPS, "Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen.", odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

Voor- en nadelen afgewogen van elkaar, is rotatie zeker een te overwegen optie. Hoe roteren eruit zou kunnen zien in de toekomst, is voer voor verder overleg tussen de betrokken actoren. De betrokken actoren stellen zich op dit moment afwachtend op. Zij houden voornamelijk de mogelijke gevaren van roteren tussen werkplekken in het achterhoofd. Toch wegen de talrijke voordelen niet op tegen de mogelijke nadelen. In de toekomst moet er met een ambitieuzere blik gekeken worden naar de mogelijkheid om te roteren. Duaal leren als leerweg is pas officieel in werking getreden na verschillende proefprojecten. Niets weerhoudt de betrokken actoren ervan om, kijkend naar de bestaande voorbeelden van rotatie, ook enkele proefprojecten op poten te zetten. Wat men moet leren, leert men door te doen.

Tot slot bestaat er geen *one size fits all*.⁶⁷⁸ Geen één bedrijf is gelijk. Sommige bedrijven hebben de uitdrukkelijke wens om samen te werken. De samenwerking met behulp van een overkoepelend orgaan die bepaalde administratieve taken overneemt, kan ervoor zorgen dat het voor ondernemingen niet een te grote last wordt. Daarnaast kunnen de ondernemingen ook samenwerken om het volledige traject aan te bieden waarbij iedereen verantwoordelijk blijft voor zijn eigen deel. Andere bedrijven hebben geen behoefte om samen te werken met andere bedrijven en kunnen binnen het bedrijf zelf de mogelijkheid voorzien om te roteren. Verschillende wensen vragen om een aanpak op maat. Hoe geroteerd wordt en wie coördineert, kan voor ieder bedrijf anders zijn. Het Duitse wettelijk kader dat vier types van mogelijke samenwerkingen aanbiedt, kan alvast inspiratie vormen hoe men een aanpak op maat zo flexibel mogelijk wettelijk kan omkaderen.⁶⁷⁹

4.3. Een zoektocht naar de juiste *incentives* voor de onderneming.

4.3.1. Hoe is het vandaag geregeld?

Hoewel de meeste ondernemingen een werkplek aanbieden omwille van filantropische redenen, worden zij ook door bepaalde *incentives* van de Vlaamse Overheid gestimuleerd en ondersteund.⁶⁸⁰ Deze *incentives* heeft de overheid gecreëerd om de werkgever tegemoet te komen in de tijd en middelen die hij heeft geïnvesteerd in de duale leerling en in zijn mentor. De belangrijkste zijn: de stagebonus, de RSZ-korting voor de mentoren, de doelgroepvermindering voor leerlingen en een tegemoetkoming door de KMO-portefeuille.

⁶⁷⁸ D. KIMPS, *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁶⁷⁹ CEDEFOP, *Vocational education and training in Europe. Germany*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf, 2018, 18-19.

⁶⁸⁰ S. CABUS en M. NOUWEN, *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

§1. De stagebonus

De stagebonus is een eerste financiële *incentive* voor de onderneming. Deze bonus is beperkt: een onderneming kan hem slechts drie maal krijgen. In totaal komt de bonus neer op een maximaal 1.750 euro per leerling jonger dan 18 jaar die start voor een periode minimaal 3 maanden op de werkplek. Een onderneming die een duale werkplek aanbiedt, kan een aanvraag richten aan het Departement Werk en Sociale Economie om een stagebonus te ontvangen.⁶⁸¹

De aanvraag kan ingediend tot 31 december in het schooljaar nadat de onderneming een werkplek heeft aangeboden en rust op de schouders van de onderneming. De jongere kan een gelijkaardige startbonus krijgen, maar zij dienen dit zelf aan te vragen.⁶⁸²

§2. RSZ-korting voor mentoren

Een volgend voordeel dat de werkgever ontvangt, is bedoeld als tegemoetkoming voor de investeringen van een werkgever in een werknemer die de taak van mentor op zich zal nemen. De werkgever gevestigd in het Vlaams Gewest heeft recht op de mentorkorting als compensatie voor de arbeidstijd die een mentor vrijmaakt om een leerling in zijn duale opleiding te begeleiden.⁶⁸³ De mentorkorting is niet van toepassing voor een zelfstandige die een eenmanszaak heeft, het moet gaan om een andere werknemer en niet de werkgever zelf die tijd investeert in de jongere.⁶⁸⁴ De totale korting bedraagt 800 euro per kwartaal en kan niet meer bedragen dan de normale werkgeversbijdragen.⁶⁸⁵

§3. Doelgroepvermindering voor leerlingen

Het derde voordeel bestaat uit een doelgroepvermindering voor duale leerlingen. Interessant aan deze tegemoetkoming is dat ze ook kan verkregen worden nadat de leerlingen zijn afgestudeerd en reeds werken bij de onderneming.⁶⁸⁶ Werkgevers die gevestigd zijn in het Vlaams Gewest en een (stage)overeenkomst alternerende opleiding sluiten in het kader van duaal leren, komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering. Voor de doelgroepvermindering moet een duale leerling minimaal 20 uur gemiddeld per week op de werkplek aanwezig zijn. De leerlingen met een stageovereenkomst

⁶⁸¹ Art. 8-9 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2018 betreffende de start -en stagebonus, BS 9 augustus 2018.

⁶⁸² *Ibid.*, Art. 8, §2.

⁶⁸³ VLAAMSE OVERHEID, "Mentorkorting. Voorwaarden voor de werkgever.", www.vlaanderen.be/mentorkorting/mentorkorting-voorwaarden#voorwaarden-voor-de-werkgever.

⁶⁸⁴ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 24.

⁶⁸⁵ VLAAMSE OVERHEID, "Mentorkorting. Bedrag en duur.", www.vlaanderen.be/mentorkorting/mentorkorting-bedrag-en-duur.

⁶⁸⁶ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 23.

alternerende opleiding binnen duaal leren krijgen dus geen doelgroepvermindering.⁶⁸⁷ Opnieuw ligt de reden hiervoor bij de federale omschrijving van het begrip “alternerende opleiding”.⁶⁸⁸

Een werkgever krijgt per kwartaal gedurende de volledige opleiding een krediet van 1000 euro dat kan afgetrokken worden van de werkgeversbijdragen. Wanneer de jongere echter minder dan 80% op de werkplek spendeert, zal de doelgroepvermindering slechts gedeeltelijk toegekend worden.⁶⁸⁹

§4. KMO-portefeuille

Jaarlijks kan een kleine onderneming tot 10 000 euro en een middelgrote onderneming tot 15 000 euro ontvangen voor het aanbieden van de opleiding duaal leren.⁶⁹⁰ Zelfstandigen, vrije beroepen of KMO 's kunnen ieder jaar voor een bepaald bedrag hun opleidingskosten vergoed zien. Ook in het kader van de mentoropleiding kunnen ondernemingen hiervoor een tegemoetkoming krijgen.⁶⁹¹

4.3.2. Financiële voordelen worden verkregen tegen een hoge administratieve prijs.

Een onderneming moet niet alleen omwille van filantropische redenen een werkplek aanbieden in het kader van duaal leren. Ze ontvangen ook bepaalde financiële *incentives* die de last op schouders van de ondernemingen kunnen verminderen. Hoewel deze financiële *incentives* een steun zijn voor de ondernemingen, ervaren ze veel administratieve moeilijkheden om de steunmaatregelen te ontvangen.

Al in 2016 komt in een onderzoek naar de bereidheid om een werkplek aan te bieden het duidelijke signaal dat bedrijven de administratieve planlast als grote remmende factor zien.⁶⁹² Niet iedereen kent even goed de verschillende steunmaatregelen en niet iedereen weet hoe alle aanvragen moeten gebeuren. Ook geven kleine KMO's vaker het signaal dat ze het moeilijk hebben met de administratieve procedure dan grote bedrijven. Kleinere bedrijven kunnen immers minder tijd en middelen vrijmaken

⁶⁸⁷ VLAAMSE OVERHEID, “Doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding. Voorwaarden.”, www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding-voorwaarden.

⁶⁸⁸ Art. 1bis, 3° Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 5 december 1969.

⁶⁸⁹ VLAAMSE OVERHEID, “Doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding. Voorwaarden.”, www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding-voorwaarden j° VLAAMSE OVERHEID, “Doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding. Bedrag, duur en cumulaties.”, www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding-bedrag-duur-en-cumulaties.

⁶⁹⁰ V. DEKOCKER, “Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren?”, *Over Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, Acco, 2, 2016, 93.

⁶⁹¹ VLAAMSE OVERHEID, “Subsidies voor opleiding en advies voor KMO's en zelfstandigen. KMO-portefeuille.”, www.vlaanderen.be/subsidie-voor-opleiding-en-advies-voor-kmos-en-zelfstandigen-kmo-portefeuille.

⁶⁹² V. DEKOCKER, “Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren?”, *Over Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, Acco, 2016, afl.2, 91.

om de nodige aanvragen te doen in tegenstelling tot de grote bedrijven die beschikken over een HR-departement die zich hiermee bezighoudt.⁶⁹³

Op dit moment worden alle verschillende steunmaatregelen apart aangevraagd en toegekend elk volgens eigen voorwaarden en procedurele bepalingen. Geen één steunmaatregel wordt op dezelfde manier aangevraagd. De doelgroepvermindering moet aangevraagd worden in de multifunctionele aangifte van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid⁶⁹⁴ en voor de mentorkorting dient een aanvraagdossier ingediend te worden bij het Departement Werk en Sociale Economie alvorens het aan te duiden in de multifunctionele aangifte van de RSZ.⁶⁹⁵ De aanvraag voor een stagebonus moet gebeuren door een online formulier in te vullen en samen met een kopie van de overeenkomst in te dienen bij het departement Werk en Sociale Economie. De KMO-portefeuille aanspreken tot slot gebeurt via de bijhorende website.⁶⁹⁶

Een mogelijkheid om alle steunmaatregelen via één platform te kunnen aanvragen, ontbreekt. Eén van de redenen hiervoor is dat er verschillende departementen bevoegd zijn voor het toekennen van deze steunmaatregelen. De mentorkorting en de doelgroepvermindering zijn voordelen die worden toegekend op basis van de RSZ-bijdrages van de werkgever. De FOD sociale zekerheid wordt bij deze twee steunmaatregelen betrokken.⁶⁹⁷ Voor de mentorkorting werkt ze hiervoor samen met het departement Werk en Sociale Economie. De stagebonus wordt daarentegen uitgekeerd en beoordeeld door het departement Werk en Sociale Economie.

Toch is het centraliseren van de aanvragen geen onhaalbare utopie. Bij de start van het proefproject “Schoolbank op de Werkplek” werd reeds geopperd om de mogelijke financiële *incentives* te koppelen aan de geautomatiseerde aanvraag van de erkenning van de werkplek. Alvorens de onderneming kan deelnemen aan duaal leren moet zij erkend worden als werkplek en deze aanvraag tot erkenning

⁶⁹³ V. DEKOCKER, “Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren?”, *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, Acco*, 2016, afl.2, 97.

⁶⁹⁴ VLAAMSE OVERHEID, “Doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding.”, www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding-aanvragen.

⁶⁹⁵ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 268-269.

⁶⁹⁶ VLAAMSE OVERHEID, “Stagebonus volgens de regelgeving na 1 september 2018.”, www.vlaanderen.be/stagebonus/stagebonus-volgens-de-regelgeving-na-1-september-2018#de-stagebonus-aanvragen j° VLAAMSE OVERHEID, “Subsidie voor opleiding en advies voor KMO’s en zelfstandigen. KMO-portefeuille.”, www.vlaanderen.be/subsidie-voor-opleiding-en-advies-voor-kmos-en-zelfstandigen-kmo-portefeuille#procedure.

⁶⁹⁷ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 108 j° 268-269.

gebeurt elektronisch.⁶⁹⁸ Wanneer men de aanvraag kan koppelen aan de erkenning van de werkplek, verkleint men alvast de administratieve stappen die de onderneming moet nemen.⁶⁹⁹

4.3.3. De Vlaamse financiële *incentives* in Europees perspectief.

Het gedrag van de werkgever wordt gestuurd door bepaalde prikkels. Financiële prikkels maar evengoed andere prikkels. Hoe deze *incentives* worden ingevuld, heeft veel invloed op de motivatie van de onderneming om een werkplek aan te bieden.

De uitwerking van de Vlaamse financiële prikkels staat in vergelijking met de andere landen nog in zijn kinderschoenen. De visie over hoe deze *incentives* er moeten uitzien, verschilt van land tot land. Eén iets staat vast. Geen van de landen dekt het volledige kostenplaatje van de werkgever door gebruik te maken van financiële *incentives*. Ten eerste kan niet opgelost worden met het toekennen van financiële *incentives*. Er wordt ook gebruik gemaakt van andere *incentives* zoals het verlagen van de administratieve last wat een grote meerwaarde betekent voor de deelnemende bedrijven. Daarnaast worden de bedrijven niet gestuurd door een winstmotief bij het aanbieden van de werkplek. De meeste bedrijven bieden een werkplek aan omwille van filantropische redenen en hechten hier veel belang aan.⁷⁰⁰ *Infra* worden drie belangrijke aandachtspunten besproken die in het achterhoofd moeten gehouden worden bij het uitwerken of hervormen van bepaalde *incentives*.

§1. Verschil tussen indirecte en directe financiële ondersteuning.

In Europa vallen de subsidies voor het aanbieden van een werkplek uiteen in twee verschillende categorieën: de directe en indirecte subsidies. De aanbieders van een werkplek krijgen een bonus per leerling dat een duale opleiding start, dat valt onder de categorie “directe subsidies”.⁷⁰¹ Per leerling die tewerk gesteld wordt in het bedrijf, ontvangt de onderneming een vast bedrag om haar gemaakte kosten te compenseren.⁷⁰²

⁶⁹⁸ Art.7, §2 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *B.S.* 17 augustus 2016.

⁶⁹⁹ V. DEKOCKER, “Klaar voor dual? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in dual leren?”, *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, Acco*, 2016, 2, 97.

⁷⁰⁰ S. CABUS en M. NOUWEN, *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, 2020, 35.

⁷⁰¹ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 5 j° Art. 8-9 Besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2018 betreffende de start -en stagebonus, *BS* 9 augustus 2018.

⁷⁰² DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 5.

Directe subsidies kunnen gekoppeld worden aan bepaalde voorwaarden, zoals in Oostenrijk. Om de kwaliteit van de opleiding hoog te houden, voorzien ze in extra subsidiëring wanneer de onderneming hierin wenst te investeren. Dat kan gaan over een onderzoek naar de mogelijkheden om te roteren tot een verbetering van de mentoropleiding die onderneming in het bedrijf aanbiedt.⁷⁰³ In Vlaanderen kan de onderneming hiervoor beroep doen op de KMO-portefeuille die subsidiëring voorziet in het geval van gemaakte opleidingskosten.⁷⁰⁴

Naast de directe subsidies, bestaat ook de categorie “indirecte subsidies”. Hierbij voorziet de overheid geen bedrag, maar neemt het andere maatregelen die de financiële druk op de schouders van de onderneming verlichten.⁷⁰⁵ De overheid kent de onderneming wel bepaalde (fiscale) voordelen toe indien hij duale leerlingen tewerk stelt. De tijd en middelen die een onderneming investeert, mogen ingeboekt worden als kost in de boekhouding of er wordt voorzien in een vrijstelling van bepaalde sociale bijdragen ... In Zwitserland mogen de ondernemingen bijvoorbeeld hun opleidingskosten afboeken, waardoor de bedrijfsbelasting verlaagt.⁷⁰⁶ In Vlaanderen valt de mentorkorting onder deze categorie aangezien deze kost mag afgetrokken worden van de RSZ-bijdragen.⁷⁰⁷

§2. Meeste landen kiezen voor vaste werkgeversbijdrage in duale opleiding.

De meeste landen kiezen ervoor om de ondernemingen minstens gedeeltelijk te laten bijdragen aan de financiering van deze *incentives*. Dat kan gecombineerd worden met een bijdrage van overheidswege. De keuze om ondernemingen te laten meebetalen, is gerechtvaardigd volgens deze landen omdat de ondernemingen ook voordelen ondervinden van een duale opleiding. Zij krijgen leerlingen op de werkplek die tijdens hun opleiding werken in de onderneming en steeds productiever worden. Daarnaast krijgt de werkgever ook de kans om een jongere te rekruteren die reeds een bepaalde kennis heeft opgedaan op de werkplek.⁷⁰⁸

⁷⁰³ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 10.

⁷⁰⁴ VLAAMSE OVERHEID, “Subsidie voor opleiding en advies voor KMO’s en zelfstandigen. KMO-portefeuille.”, www.vlaanderen.be/subsidie-voor-opleiding-en-advies-voor-kmos-en-zelfstandigen-kmo-portefeuille#procedure.

⁷⁰⁵ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 5.

⁷⁰⁶ *Ibid*, 14.

⁷⁰⁷ VLAAMSE OVERHEID, “Mentorkorting. Bedrag en duur.”, www.vlaanderen.be/mentorkorting/mentorkorting-bedrag-en-duur.

⁷⁰⁸ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 4. Het gaat hier onder andere over Denemarken, zie *infra*.

In de meeste landen maakt de onderneming ook geen overmatige kosten om de leerling een werkplek aan te bieden en hebben zij op het einde zelfs een kleine nettowinst door de gestegen productiviteit van de jongere.⁷⁰⁹ Enkel in Zwitserland is deze nettowinst beduidend groter, maar daarvoor liggen verschillende redenen aan de basis. Zwitserland is eerder mercantiel gericht en de jongere geniet van minder bescherming ten opzichte van andere landen. Daarnaast werkt de jongere ook langer, waardoor het ook voor de onderneming gemakkelijker is om winst te genereren.⁷¹⁰

Opvallend, in Denemarken verplicht de overheid iedere werkgever om bij te dragen aan het fonds ongeacht of ze een duale opleiding aanbieden of niet. Op die manier kunnen de *free riders* uitgesloten worden aangezien ook zij hun steentje bijdragen zonder een werkplek aan te bieden. Toch heeft deze manier van subsidiëring een keerzijde. Niet elke onderneming kan een werkplek aanbieden. Eenmanszaken zijn bijvoorbeeld niet zo gemakkelijk in staat om een werkplek aan te bieden. Waarom zouden zij dan moeten bijdragen? Dat zou echter het nadelige gevolg kunnen hebben dat ondernemingen enkel een werkplek aanbieden omdat ze dan genieten van hun bijdrage aan het fonds. Dergelijke redenering kan echter de kwaliteit van de werkplek in gevaar brengen.⁷¹¹

De vrees voor het *free riders*-gedrag kan ook op een andere manier benaderd worden. In sommige landen, bijvoorbeeld in Italië en Spanje, zal een leerling een bepaalde tijd aan de onderneming blijven werken. Indien hij verkiest om ergens anders te gaan werken, dan staat daar een bepaalde vergoeding voor de aanbieder van de werkplek tegenover.⁷¹²

§3. Sectorale uitwerking in Vlaanderen ontbreekt.

Tot slot wordt er op dit moment gekozen voor een uniforme uitwerking de financiële *incentives*.⁷¹³ Iedere onderneming is gelijk, er wordt geen onderscheid gemaakt. In andere landen wordt daarentegen sterk ingezet op sectoraal niveau.⁷¹⁴

In Zwitserland bestaan de opleidingsfondsen per kanton en per sector. De sectorale fondsen voor verdere opleidingen zijn vrijwillig, de kantonale verplicht.⁷¹⁵ Bepaalde niet-financiële *incentives* zoals

⁷⁰⁹ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 24.

⁷¹⁰ *Ibid.*

⁷¹¹ *Ibid.*, 22-23 j° DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 8.

⁷¹² DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 8.

⁷¹³ *Supra* titel 4.3.1. "Hoe is het vandaag geregeld?"

⁷¹⁴ S. BAERT, K. DE RICK e.a., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 23.

⁷¹⁵ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 14.

het waarborgen van voldoende kwaliteit, het gedeeltelijk overnemen van de administratie of de examens organiseren worden geregeld op sectoraal niveau en gefinancierd met de vrijwillig bijgedragen sectorfondsen. De druk op de schouders van de werkgever wordt op die manier verlicht, ook al gaat het niet om een directe financiële compensatie.⁷¹⁶

Er kan ook gekozen worden om sector per sector af te wegen of extra financiering nodig is. In Oostenrijk wordt er slechts voorzien in bepaalde sectoren die in een extra opleidingsfonds voorzien met verplichte bijdrages van de ondernemingen binnen deze sector. Deze bijdrages gebruikt men om een extern opleidingscentrum op te richten, zoals voor de bouwsector. De BAU-Akademien in Oostenrijk bijvoorbeeld neemt bepaalde opleidingstaken over van de ondernemingen en voorziet het nodige materiaal.⁷¹⁷

4.3.4. De zoektocht naar de juiste *incentives*, een uitdaging voor de toekomst?

Duaal leren staat in Vlaanderen in zijn kinderschoenen, dat blijkt ook uit de uitgewerkte *incentives*. Het is verkeerd om te denken dat enkel financiële prikkels het gedrag van de werkgever sturen. Het uitwerken van een duidelijk administratief kader zou bijvoorbeeld de last op de schouders van de onderneming ingrijpend verlichten. Zo kan de aanvraag in Vlaanderen nagedacht worden om via de aanvraag voor erkenning van de werkplek, ook meteen de mogelijkheid te voorzien om steunmaatregelen aan te vragen.⁷¹⁸

Wat betreft de financiële *incentives*, voorziet de Vlaamse Regering in een uniforme aanpak en geen aanpak op maat om ieder bedrijf zo persoonlijk mogelijk te benaderen. Bij financiële steunmaatregelen blijft het zoeken naar de juiste balans. De onderneming moet voldoende gestimuleerd worden om een werkplek aan te bieden, maar tegelijkertijd mag een onderneming ook niet te veel gesteund worden. Ontvangt de onderneming immers te veel, dan zorgt dat voor meer nadelen dan voordelen. Een onderneming wordt bijvoorbeeld afhankelijker van de maatregelen indien te veel tegemoet komen in de kosten. Oostenrijk heeft in het verleden reeds ervaren dat de welwillendheid van de onderneming om een werkplek aan te bieden sterker zal afhangen van de financiële steunmaatregelen wanneer deze te hoog liggen.⁷¹⁹ Waar de juiste balans kan gevonden worden, zal de toekomst uitwijzen.

⁷¹⁶ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 9.

⁷¹⁷ *Ibid.*, 12.

⁷¹⁸ V. DEKOCKER, "Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren?", *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, Acco, 2016, afl.2, 97.

⁷¹⁹ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 8.

5. Duaal leren door sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.

Vijf lessen voor de toekomst.

5.1. Herbekijk het nut van beide overeenkomsten.

Bij het volgen van een duale opleiding kunnen drie verschillende overeenkomsten worden: de stageovereenkomst alternerende opleiding, de overeenkomst alternerende opleiding en de deeltijdse arbeidsovereenkomst. De stageovereenkomst alternerende opleiding en de overeenkomst alternerende opleiding vormen de regel, de deeltijdse arbeidsovereenkomst vormt de uitzondering.

Uit een vergelijking tussen beide overeenkomsten blijkt dat de stageovereenkomst alternerende opleiding en de overeenkomst alternerende opleiding steeds meer op elkaar gelijken dan verschillen. De aanpassingen betreffende de arbeidsongevallen, het vakantiewerk en de schoolvakantieregeling zorgen dat het water tussen de verschillende overeenkomsten minder diep wordt.

Twee belangrijke verschillen tussen beide overeenkomsten blijven overeind. De federale definitie van alternerend leren leidt ertoe dat voor bepaalde federale bevoegdheden verschillende gevolgen gelden voor de stageovereenkomst alternerende opleiding en de overeenkomst alternerende opleiding. Daarnaast heeft de Vlaamse wetgever besloten om aan deze 20 uur-grens de leervergoeding te koppelen. Toch gaan verschillende stemmen op vanuit de betrokken actoren om ook de leervergoeding toe te kennen aan de leerlingen met een duale opleiding.

De stageovereenkomst alternerende opleiding krijgt op dit moment veel concurrentie van de reguliere stages. In de eerste plaats is het verschil niet groot tussen beide mogelijkheden in de praktijk. Ook moet men voor de SAO aan meer verplichtingen voldoen, zoals een erkenning aanvragen. Steeds vaker kiezen bedrijven en ondernemingen ervoor om te werken met stages omdat de administratieve belasting te groot is om een duale opleiding te voorzien. Hoewel duaal leren ook vaardigheden aanleert in de praktijk en dat een meerwaarde vormt ten opzichte van een stage, overwegen de betrokken ondernemingen en opleidingsverstrekkers om terug gebruik te maken van een reguliere stage.

In de verdere toekomst van duaal leren, blijft het onderscheid tussen de overeenkomst alternerende opleiding en de stageovereenkomst alternerende opleiding een groot vraagteken. Beide overeenkomsten zijn steevast in evolutie. De Vlaamse wetgever heeft twee keuzes. Ofwel zet men sterker in op de duale opleidingen gesloten met stageovereenkomst alternerende opleiding ofwel wordt de mogelijkheid om een duale opleiding te volgen met toepassing van een stageovereenkomst alternerende opleiding opgeheven omdat het onderscheid reguliere stage – duaal leren te klein wordt.

5.2. Zet in op overleg tussen federaal en Vlaams niveau.

Hoewel de Vlaamse Gemeenschap de bevoegdheid heeft om alternerend leren in te vullen en te interpreteren zoals zij het wenst, moet ook de wetgeving op federaal niveau in het achterhoofd gehouden worden. De wil om overeen te stemmen met het wetgevend kader op federaal niveau, zorgt soms voor onlogische situaties.

De aanbieder van de werkplek draagt bijvoorbeeld de verzekeringsplicht en bijgevolg het verzekeringsrisico bij de overeenkomst alternerende opleiding, de opleidingsverstrekker draagt het risico bij de stageovereenkomst alternerende opleiding. Dat zorgt voor hallucinante situaties. Breekt een leerling een been met een OAO tijdens de turnles, dan zal de onderneming de leerling vergoeden en gaat de premie van de onderneming hierdoor mogelijk de hoogte in. Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren heeft reeds tot federaal bevoegde minister DE BLOCK toenadering gezocht om de verzekeringsplicht te herzien.⁷²⁰

Ook de financiële stress die de jongeren ervaren bij het ontvangen van de leervergoeding heeft gedeeltelijk een federale oorzaak. Jongeren met een overeenkomst alternerende opleiding die een leervergoeding ontvangen, hebben onvoldoende middelen om op hun eigen benen te staan omdat men soms twijfelt om het leefloon toe te kennen aan een jongere met een leervergoeding. Daarnaast worden de duale leerling en zijn ouders ook financieel gestraft omdat het OCMW de leervergoeding als bestaansmiddel beschouwt. Deze gedachtegang leidt tot financieel nadelige gevolgen voor de betrokken partijen en eventueel de ouders. Ook voor de combinatie van het leefloon en de leervergoeding heeft minister CREVITS federaal minister DUCARME gecontacteerd maar is er voorlopig nog geen oplossing gevonden.⁷²¹

Als derde voorbeelden kunnen de moeilijkheden omtrent vakantiewerk aangehaald worden. De mogelijkheid om een studentenovereenkomst te combineren met een overeenkomst alternerende opleiding wordt tegengehouden op federaal niveau omdat men vreest dat er op die manier misbruik zal gemaakt worden van de jongere.⁷²² Een andere onderneming, die geen werkplek aanbiedt, kan in tegenstelling van de aanbieder van de werkplek wel genieten van de productiviteit van de jongere in de zomer. Voorlopig voorziet de RSZ wel een uitzondering, maar het is steeds nagelbijtend afwachten tot

⁷²⁰ VLAAMS PARTNERSCHAP DUAAL LEREN, *Jaarrapport 2018-2019*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/JVP_20182019.pdf, 2019, 64.

⁷²¹ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 21.

⁷²² V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

de administratieve instructies aan het begin van de zomer om te weten of de ondernemingen een studentenovereenkomst mogen sluiten.⁷²³

Verschillende knelpunten zijn te wijten aan het gebrek van een gezamenlijke, coherente aanpak van de knelpunten van duaal leren. De bezorgdheden betreffende de leervergoeding en de arbeidsongevallenverzekering zijn reeds aangekaart bij de federaal bevoegde ministers, maar momenteel is er nog geen oplossing uit de bus gekomen. Intensiever overleg tussen beide niveaus lijkt aangewezen om kort op de bal te spelen en de problemen die zich stellen in de praktijk zo snel mogelijk aan te pakken.

5.3. Duaal leren is geen *one size fits all*.

Duaal leren is geen *one size fits all*. Niet iedere leerling is geschikt om een duale opleiding te volgen en niet iedere opleiding is geschikt als duale opleiding.

Duaal leren is geen mogelijke leerweg voor iedereen. Kwetsbare jongeren hebben het moeilijk in duaal leren. Zij zoeken naar een stabiele structuur die ze niet steeds vinden in de duale opleiding. Reeds op voorhand worden de arbeidsrijpe leerlingen en arbeidsbereide leerlingen die nog niet arbeidsrijp zijn van elkaar onderscheiden. Enkel arbeidsrijpe leerlingen kunnen een duale opleiding volgen. Toch moet voldoende gewaakt worden over de situatie van bepaalde kwetsbare leerlingen gedurende de volledige duale opleiding. Sommige leerlingen staan niet op hun strepen wanneer de werkgever de arbeidstijd niet respecteert of bepaalde arbeidsveiligheidsmaatregelen niet belangrijk acht. Hoewel het aan de jongere is om zelfredzaam te zijn en voldoende zijn *soft skills* te versterken, mag niet vergeten worden dat duale leerlingen jongeren van slechts 16, 17 of 18 jaar zijn. Een betere sensibilisering om meer in te zetten op de bescherming van de jongere, door één orgaan dat hier actief op inzet, is een werkpunt voor de toekomst.

Duaal leren past niet voor iedere opleiding. Het gemiddeld aantal uren op de werkplek op jaarbasis gaat van minimaal 14 uur (tenzij een uitzondering wordt toegekend) tot meer dan 28 uur. Dat is een vrij breed spectrum. Stemmen gaan op om duaal leren beperkt te houden en niet zo breed te interpreteren. Dat kan door bijvoorbeeld een duidelijkere scheiding te voorzien tussen duaal leren en het stagetraject. Omdat nu vele opleidingen binnen duaal leren passen, vervaagt ook de grens met andere opleidingsvormen. Met het oog op de toekomstige uitdagingen van duaal leren, , lijkt het aangewezen

⁷²³ Voorlopig laat de RSZ het wel toe maar dat kan nog veranderen tegen de zomer. Zoals weergegeven in RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 30-31.

om meer in te zetten op duaal leren als sterk merk. Hierdoor wordt het verschil tussen stages en duaal leren terug duidelijker. Duaal leren is een unieke leervorm, waarbij de vaardigheden ook op de werkvloer worden aangeleerd. De meerwaarde van deze leervorm mag niet vergeten worden.⁷²⁴

5.4. Vergeet de KMO's niet.

Maar liefst 95% van de erkende ondernemingen in België zijn KMO's.⁷²⁵ Anders dan andere Europese landen zoals Duitsland, beschikt België veel minder over grote multinationals. Het typisch Belgisch ondernemerslandschap moet in het achterhoofd gehouden worden bij het uitwerken van de duale leerweg in Vlaanderen.

De bestaande stimulansen zijn op dit moment nog onvoldoende op maat van de Belgische KMO's. De *incentives* bestaan ongeacht grootte of sector van de onderneming. De mentorkorting kan slechts toegekend worden aan werkgevers die hun werknemers hiervoor inzetten en niet aan eenmanszaken. Wanneer de eenmanszaak zelf die taak op zich neemt, krijgt zij geen tegemoetkoming van de KMO-portefeuille.⁷²⁶

Roteren tussen verschillende werkplekken kan een manier zijn om duaal leren aantrekkelijker en toegankelijker te maken voor KMO's in Vlaanderen. Op die manier investeren de ondernemingen minder tijd en middelen in de duale leerling en dienen ze niet minimaal 14 uur op wekelijkse basis aan opleiding op de werkplek te voorzien. De keerzijde van de medaille is dat ze niet alleen deze jongere opleiden maar moeten samenwerken waardoor er ook een productiemotief en een rekruteringsmotief meespeelt. De voorgestelde samenwerkingsvormen in Duitsland bieden inspiratie om een wetgevend kader uit te werken waarbij de onderneming de keuze heeft welke vorm van samenwerking het beste past.

5.5. Investeer in het potentieel op sectoraal niveau.

Op dit moment wordt de verschillende sectoren al betrokken in duaal leren. De sectorale partnerschappen krijgen sommige bevoegdheden gedelegeerd van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren, zoals de erkenning van de werkplek.⁷²⁷ Op dit moment bestaan er zo'n 16 verschillende sectorale partnerschappen in Vlaanderen. Maar er zit meer potentieel in het sectoraal niveau.

⁷²⁴ J. PHILIPS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁷²⁵ *Ibid*

⁷²⁶ S. BAERT, K. DE RICK, *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 24 j° SYNTRA VLAANDEREN, Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen., www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf, 2017, 45.

⁷²⁷ Art. 8 j° art. 19 Decr.VI. 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS 17* augustus 2016.

Ten eerste in het kader van de bescherming van de jongere. Een jongere die op een werkplek werkt waar bepaalde veiligheidsvoorschriften met de voeten getreden worden of waar de bepalingen rond arbeidsduur geschonden worden, durft niet altijd op komen voor zichzelf. Het is echter niet de taak van de jongere alleen om ervoor te zorgen dat de werkgever zich aan de regels houdt. De sectoren kunnen hierin een grote rol spelen om de ondernemingen voldoende te sensibiliseren, door bijvoorbeeld een bezoek van de sectorconsulent op de werkplek. Hierbij is er ook een rol weggelegd voor de sectorale partnerschappen. Zij staan in voor de erkenning van de werkplekken en kunnen bijvoorbeeld kiezen om een plaatsbezoek te ondernemen vooraleer ze hun akkoord geven. Bij ernstige inbreuken is het als Vlaams Partnerschap Duaal Leren of het bevoegde sectoraal partnerschap duaal leren de taak om aan te geven dat zoiets niet door de beugel kan en de erkenning in te trekken.

Ten tweede zit er niet alleen potentieel in het sectoraal niveau op vlak van sensibilisering en controle, maar ook op vlak van het toebedelen van bepaalde (financiële) *incentives*. Dit heeft verschillende voordelen. Zo kan men op sectoraal niveau beslissen om verplicht bij te dragen aan een opleidingsfonds voor ondernemingen in de bouw- of chemiesector om te zorgen dat er een extern opleidingscentra kan worden opgericht. Ook het geven van discretionaire macht aan de sectoren om te kiezen hoe ze de sectorale steunmaatregelen kunnen invullen, zou voor een meer op maat gemaakte aanpak zorgen. Tot slot kan de sector ook inzetten op advies en begeleiding om roteren tussen verschillende bedrijven binnen één sector mogelijk te maken.

Deel III.

Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst.

1. Inleiding. Duaal leren, de sleutel tot levenslang leren?

Na een lange weg van proeftuinen en Conceptnota's heeft duaal leren als officiële leerweg op 1 september 2019 zijn intrede gedaan. Zoals blijkt uit deel II. "Een blik op het heden." zijn er nog heel wat knelpunten en uitdagingen voor de toekomst weggelegd waarvoor verder overleg noodzakelijk is.

Hoewel men hier en daar nog moet sleutelen aan de uitwerking van duaal leren, heeft duaal leren een gigantisch potentieel als leerweg. In de eerste plaats zorgt een duale opleiding voor een soepele transitie naar de arbeidsmarkt doordat de leerling al tijdens de opleiding een groot deel van zijn tijd op de werkplek doorbrengt. Ten tweede vraagt het duale traject een intense samenwerking tussen verschillende actoren waardoor de betrokken actoren van het onderwijs en de arbeidsmarkt de snaren moeten gelijkstemmen. Ten derde hebben alle betrokken partijen in de overeenkomst er baat bij. De ondernemingen en de opleidingsverstrekker leren samenwerken. Daarnaast leidt de onderneming de leerling op als potentiële werknemer en geniet zij van de verworven vaardigheden van de duale leerling. Tot slot kan de leerling ervaringen opdoen in de praktijk, leert hij een bedrijf kennen en scherpt hij al lerende zijn *soft skills* bij.⁷²⁸

Momenteel ontplooit duaal leren zich enkel nog op secundair niveau maar er bestaan wel reeds proefprojecten in hoger onderwijs en volwassenonderwijs.⁷²⁹ Er wordt gekozen voor een gefragmenteerde, graduele uitwerking van duaal leren. Deze masterproef gaat verder dan de reeds ondernomen proefprojecten. Met een ambitieuze blik op de toekomst stelt de vraag zich of duaal leren een sleutel is tot levenslang leren. Wanneer duaal leren als opleidingsvorm zou openstaan voor iedereen, zou iedere werknemer, werkzoekende of secundaire leerling de kans krijgen om te genieten van deze leervorm.

De verscheidenheid aan statuten, rechten en plichten die op dit moment bestaan, vormen een grote struikelblok voor deze ambitieuze visie. Het tweede deel van deze masterproef tast de mogelijkheden af om een juridisch kader te creëren dat voor iedereen past.

Om een duidelijk beeld te schetsen van levenslang leren in Vlaanderen anno 2020 worden eerst de bestaande cijfers gesitueerd, waarna de huidige mogelijkheden om levenslang leren aan bod komen.

⁷²⁸ V. DEKOCKER en A.K. SODERMANS, *Leren duaal leren*, Acco Uitgeverij, Leuven, 144p. j° N. CLYCO, W. NOUWEN e.a., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381., CeMIS Antwerpen, 2020, 87p.

⁷²⁹ Waaronder de HEAT-CASE. Zoals weergegeven in SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal leren en levenslang leren in het hoger onderwijs: de HEAT-case*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Duaal%20leren%20en%20levenslang%20leren%20in%20het%20hoger%20onderwijs_de%20HEAT-case_BrunoTindemans.pdf, 2018, 2p.

Tot slot wordt ingegaan op de uitdagingen voor levenslang leren waarop duaal leren mogelijk het antwoord kan bieden.

Net zoals in deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.” is het ook voor deze onderzoeksvraag interessant om te kijken naar andere landen die reeds een duale opleiding voorzien binnen het kader van levenslang leren. Enkele gemeenschappelijke kenmerken van deze *best practices* worden uit de doeken gedaan.

Deze voorafgaande delen van het onderzoek leiden tot slot tot een aftasting hoe duaal leren als leerrecht kan openstaan voor iedereen in Vlaanderen. Hiervoor worden een aantal noodzakelijke voorwaarden aangehaald, waarna er een eerste ontwerp van overeenkomst wordt uitgewerkt. De toekomst zal uitwijzen of duaal leren de sleutel is tot levenslang leren. De zoektocht naar een sluitende juridische omkadering tracht alvast stof tot nadenken te geven voor degenen die op zoek zijn naar een antwoord op deze prangende vraag.⁷³⁰

2. Levenslang leren in Vlaanderen anno 2020.

2.1. Cijfers tonen ruimte voor verbetering.

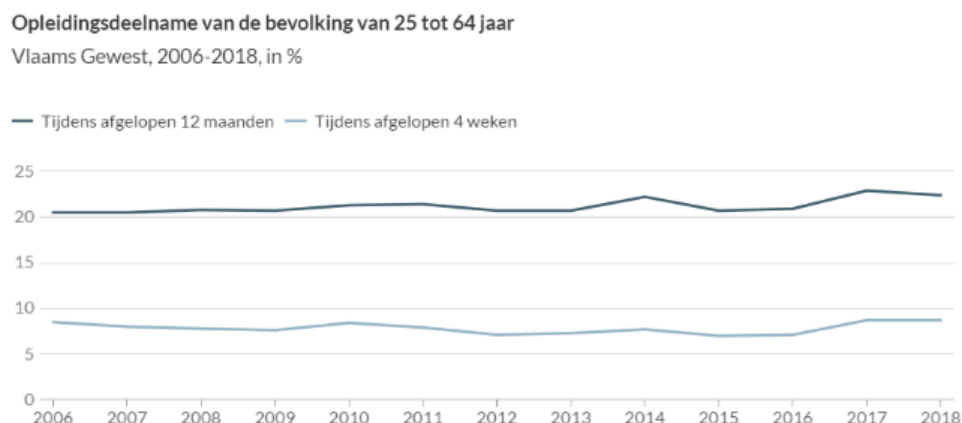
§1. Opleidingsdeelname in Vlaanderen.

Op niveau van de Vlaamse Gemeenschap geven de bestaande cijfers over de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking aan dat er werk aan de winkel is. De grafiek van de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking⁷³¹ toont hoeveel procent heeft genoten van een opleiding. De opleidingsdeelname wordt gemeten enerzijds over korte termijn, tijdens de afgelopen 4 weken, en anderzijds over lange termijn, tijdens afgelopen 12 maanden.

⁷³⁰ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

⁷³¹ STATISTIEK VLAANDEREN, “Bevolking naar onderwijsniveau (scholingsgraad).”, www.statistiekvlaanderen.be/nl/bevolking-naar-onderwijsniveau-scholingsgraad.

Grafiek 1. Opleidingsdeelname van de bevolking van 25 tot 64 jaar.⁷³²



Uit de statistische gegevens kunnen een aantal conclusies getrokken worden. In de eerste plaats zijn de cijfers vrij teleurstellend. Het gemiddeld percentage gemeten over een periode van vier weken voorafgaand aan de enquête schommelt tussen de 7 en 9 %. De cijfers geven aan dat er sprake is van stagnatie. In deze periode van twaalf jaar (2006-2018) zijn er geen grote evoluties, in positieve of negatieve zin, merkbaar. Er is wel een positieve noot. Het aantal van de beroepsactieve bevolking dat heeft deelgenomen aan een opleiding in het afgelopen jaar stijgt licht. Tot zo'n 22.4% van alle bevroegden hebben afgelopen jaar genoten van een opleiding.⁷³³

Opvallend, er bestaan grote verschillen tussen de participanten van de opleiding naargelang de scholingsgraad in het Vlaams Gewest. Laaggeschoolden scoren bijzonder laag, slechts 2.8% van hen geeft aan dat ze genoten hebben van een opleiding in de vier weken voorafgaand aan de enquête. Bij middengeschoolden ligt dat aantal iets hoger maar voornamelijk hooggeschoolden kiezen ervoor om extra opleidingen te volgen. 13.8% van hen heeft in de afgelopen 4 weken van een opleiding genoten.⁷³⁴

Zowel de grafiek van de opleidingsdeelname als het verschil in deelname naargelang de reeds genoten scholingsgraad geven aan dat duaal leren mogelijk de sleutel is tot levenslang leren. Duaal leren, leren op de werkplek, richt zich in het bijzonder ook tot de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt. Het aanleren

⁷³² De gegevens zijn gebaseerd op schattingen afgeleid uit een enquête, daarom moet rekening gehouden worden met een onzekerheidsmarge. Zoals weergegeven in EAK Statbel, bewerking Steunpunt Werk/ Departement WSE, "Levenslang leren en opleidingsdeelname.", www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

⁷³³ STATISTIEK VLAANDEREN, "Opleidingsdeelname (laatste 4 weken) van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken in het Vlaams Gewest.", www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

⁷³⁴ VDAB, "Arbeidsmarktinformatie. Vlaanderen binnen Europa.", europa.vdab.be/europa.html.

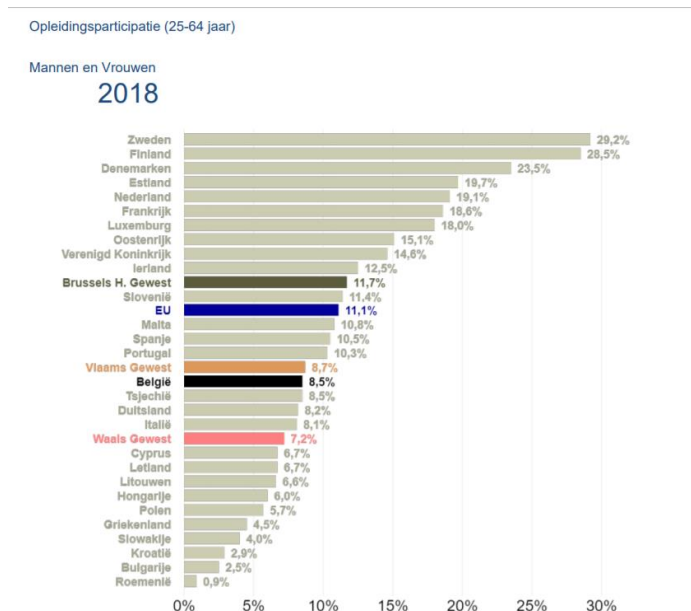
van nieuwe competenties kan ervoor zorgen dat zij aantrekkelijk blijven op de arbeidsmarkt en niet in een job terecht komen die na enkele jaren als gedateerd wordt bestempeld.⁷³⁵

§2. Opleidingsdeelname in Europees perspectief.

A. Cijfers tonen aan dat Vlaanderen een slechte leerling is in de Europese klas.

De cijfers van de opleidingsdeelname op Europees niveau tonen aan dat Vlaanderen nog een lange weg te gaan heeft. Niet alleen Vlaanderen kampt met dit probleem, België als land scoort sterk onder het Europese gemiddelde wat betreft levenslang leren door de beroepsactieve bevolking. 8.5% is ver onder het Europese gemiddelde van 11.7%. De cijfers in opleidingsdeelname verschillen echter naargelang het bevoegde gewest. Er zijn duidelijke regionale verschillen zoals blijkt uit onderstaande grafiek.⁷³⁶

Grafiek 2. Opleidingsdeelname in Europees perspectief.⁷³⁷



In 2018 heeft in het Vlaamse Gewest 8.7% van de beroepsactieve bevolking genoten van een opleiding gemeten over een periode van 4 weken. Dat is beter dan het Waals Gewest waar slechts 7.2% interesse toonde in het volgen een opleiding. Enkel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest scoort met 11.7% boven het Europese gemiddelde. Het Vlaams Gewest heeft met een opleidingsdeelname van 8.7% nog een lange weg te gaan om het Europees gemiddelde van 11.1% te bereiken.⁷³⁸

⁷³⁵ *Infra* Titel 2.3. “Toekomstige uitdagingen vragen om vernieuwing.” j° VLAAMSE REGERING, *Leven, leren en werken in 2050.*, www.vlaanderen.be/sites/default/files/documents/transitierapport-leven-leren-en-werken-in-2050.pdf, 2018,40p.

⁷³⁶ VDAB, “Arbeidsmarktinformatie. Vlaanderen binnen Europa.”, europa.vdab.be/europa.html.

⁷³⁷ VDAB, “Arbeidsmarktinformatie. Vlaanderen binnen Europa.”, europa.vdab.be/europa.html.

⁷³⁸ *Ibid.*

Andere landen, met een bijzondere vermelding voor onze buurlanden, scoren beter in de huidige statistieken. *Infra* titel 3 “Levenslang leren in het buitenland. Een reflectie.” gaat hier dieper op in.

B. Evaluatierapport OESO

Recent heeft de OESO⁷³⁹ een evaluatierapport opgesteld waarbij ze de *Skills Strategy* in Vlaanderen heeft onderzocht.⁷⁴⁰ In dit rapport wordt aangemoedigd om in Vlaanderen meer in te zetten op het kweken van een gewoonte om levenslang te leren. Het aanleren van sterke basiscompetenties moet ervoor zorgen dat de beroepsactieve bevolking beter inspeelt op de vraag van de arbeidsmarkt. De gedachte dat iemand 40 jaar lang hetzelfde beroep kan uitoefenen, is gedateerd. De steeds veranderende arbeidsmarkt laat dat niet meer toe dus moet er maximaal ingezet worden op levenslang leren. Enkele *soft skills*, eigen aan de 21^{ste} eeuw, moeten meer en intensiever worden aangeleerd: kritisch denken, leren communiceren, verantwoordelijkheden, zich flexibel kunnen opstellen...⁷⁴¹

De OESO geeft verschillende aanbevelingen in het kader van levenslang leren. Naast het aanleren van een leercultuur, gaat het ook over competenties beter te matchen met de arbeidsmarkt, deze competenties beter in te zetten op de werkvloer, de organisatie van levenslang leren voor volwassenen te versterken en de financiering in het kader levenslang leren te verbeteren.⁷⁴² In het bijzonder moet meer aandacht geschonken worden aan kwetsbare groepen. Onder deze categorieën vallen personen met een migratieachtergrond, kortgeschoolden, oudere werknemers of personen in flexibele tewerkstellingsvormen.⁷⁴³

Een mogelijk antwoord op deze aanbevelingen van de OESO aan Vlaanderen is de reeds bestaande duale leerweg. Duaal leren kan de sleutel vormen tot levenslang leren. Het voldoet aan vele vereisten voor de toekomstige opleidingen: competenties beter matchen met de arbeidsmarkt, werken aan de *soft skills* en deze aangeleerde competenties beter inzetten op de werkvloer. Het aftasten van de mogelijkheid om één juridisch kader te creëren waaraan een uniforme financiering vasthangt, is zeker verder onderzoek waard.

⁷³⁹ Voluit geschreven als de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

⁷⁴⁰ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, doi.org/10.1787/9789264309791-en, 2019, 209p.

⁷⁴¹ *Ibid*, 23.

⁷⁴² *Ibid*, 21-32.

⁷⁴³ SERV, *Akkoord Iedereen aan boord.*, www.serv.be/sites/default/files/documenten/Akkoord_SERV_ledereen_aan_boord.pdf, 2019, 16.

2.2. Bestaande opleidingsmogelijkheden in Vlaanderen.

Er bestaan in Vlaanderen reeds enkele mogelijkheden om zich als werkzoekende, zelfstandige of werknemer verder te ontwikkelen en competenties te verwerven. Om te kijken hoe de opleidingsmogelijkheden beter kunnen, wordt eerst de bestaande omkadering in kaart gebracht.

2.2.1. De werknemer

Voor de werknemer is de situatie verschillend afhankelijk van de vraag of hij actief is in de publieke sector of in de private sector. Verschillende opleidingsmogelijkheden zijn slechts van toepassing in de private sector. Het Vlaams Opleidingsverlof geldt bijvoorbeeld enkel voor werknemers uit de private sector.⁷⁴⁴

Op de werkgever in de privésector rust de verplichting om zijn werknemers gemiddeld 5 dagen per jaar opleidingen aan te bieden. De Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk legt de werkgever op om vijf dagen opleiding in te richten voor iedere VTE, voltijds equivalente werknemer. Dat geldt voor ieder bedrijf met minstens tien werknemers. Om te berekenen of aan de verplichting is voldaan, wordt een gemiddelde berekend per onderneming en niet per werknemer.⁷⁴⁵ Deze verplichting kan in de praktijk omgezet worden door gebruik van een sectorale cao of een individuele opleidingsrekening bij gebrek hieraan. Bestaan deze twee mogelijkheden niet in een onderneming, dan heeft iedere werknemer recht op twee betaalde opleidingsdagen per jaar.⁷⁴⁶

Naast de verplichte opleidingsmogelijkheden van de werkgever, kan de werknemer ook op eigen initiatief een opleiding volgen. Hiervoor kan de werknemer rekenen op verschillende steunmaatregelen. In de eerste plaats krijgt de werknemer de tijd om een opleiding te volgen. Het Vlaams Opleidingsverlof voorziet een maximaal 125 uur per jaar waarbij de werknemer kan genieten van een opleiding met behoud van het loon.⁷⁴⁷ Deze gunstmaatregel geldt echter enkel voor ondernemingen in de privésector⁷⁴⁸ en voor werknemers die minstens halftijds werken.⁷⁴⁹ Ondernemingen kunnen een terugbetaling ontvangen als steun bij het Departement Werk en Sociale Economie.⁷⁵⁰ Wie een langere

⁷⁴⁴ VLAAMSE OVERHEID, "Opleidingsverlof.", www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof.

⁷⁴⁵ Art. 9 Wet van 15 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 1 februari 2017.

⁷⁴⁶ Art. 12-14 Wet van 15 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 1 februari 2017.

⁷⁴⁷ Art. 22 Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, *BS* 4 maart 2019..

⁷⁴⁸ Sommige werkgevers uit de publieke sector vallen wel onder toepassing van de cao-wet. Het gaat bijvoorbeeld over openbare vervoersmaatschappijen of huisvestingsmaatschappijen. Zoals weergegeven in SD WORX, "Werkbaar en wendbaar werk na ministerraad: investering in opleiding.", www.sd.be/ellawebsite/nl/legalnews/b93668dd-965b-48b8-b607-a081630bb160.

⁷⁴⁹ VLAAMSE OVERHEID, "Opleidingsverlof.", www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof.

⁷⁵⁰ Een deel van het betaalde loon wordt gecompenseerd. Zoals weergegeven in VLAAMSE OVERHEID, "Opleidingsverlof.", www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof.

opleiding wenst te volgen, kan rekenen op tijdskrediet in de privésector of loopbaanonderbreking in de publieke sector. Dit is echter zonder behoud van loon, maar met een uitkering van de RVA.⁷⁵¹

Om een opleiding te financieren, heeft de Vlaamse Overheid ook enkele financiële *incentives* uitgewerkt. In de eerste geldt voor een opleiding van maximaal 125 uur het Vlaams Opleidingsverlof.⁷⁵² Ten tweede is ook het Vlaams opleidingskrediet een mogelijkheid. Wie een opleidingskrediet aanvraagt, krijgt een aanmoedigingspremie toegekend bovenop de onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ter aanmoediging om een opleiding te volgen. Dit opleidingskrediet wordt toegekend indien de werknemer tijdskrediet neemt om een opleiding te volgen.⁷⁵³ Tot slot kan de werknemer ook nog rekenen op de opleidingscheques. Deze dekken een deel van de kosten van de opleiding. Anders dan bij het opleidingsverlof of het opleidingskrediet, worden de opleidingscheques toegekend voor een opleiding gevolgd buiten de uren. Een werkzoekende komt hiervoor niet in aanmerking. Wie de opleidingscheques ontvangt, betaalt slechts de helft van het inschrijvingsgeld. De andere helft neemt de Vlaamse Overheid op zich.⁷⁵⁴

2.2.2. De werkzoekende

De opleidingspremies bestaan in het bijzonder voor werkzoekenden, als financiële *incentive* om een opleiding te volgen. De premies zorgen ervoor dat er minder moet geïnvesteerd worden in de opleiding. Met deze premies kan ook tegemoet gekomen worden in het inschrijvingsgeld, de kinderopvang en de verplaatsingsvergoeding.⁷⁵⁵

Werkzoekenden kunnen ervoor kiezen om een individuele beroepsopleiding te volgen, afgekort als “IBO”. Dit is een specifieke vorm van werplekieren die zich toespitst op enkele (knelpunt) vacatures. Gedurende 1 tot 6 maanden wordt er een IBO-contract gesloten en volgt de werkloze een opleiding op de werkvloer onder begeleiding van een consulent. Na het beëindigen van de IBO-overeenkomst, moet de werkgever de opgeleide werknemer in dienst nemen voor minstens een even lange periode als de

⁷⁵¹ RVA, “Het tijdskrediet – Toepasbare reglementeringen.”, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t139.

⁷⁵² C. VANROBAYS, *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2019, 81.

⁷⁵³ VLAAMSE OVERHEID, “Aanmoedigingspremie en opleidingskrediet in de privésector sinds 1 september 2019.”, www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-opleidingskrediet-privesector-sinds-1-september-2019.

⁷⁵⁴ VLAAMSE OVERHEID, “Opleidingscheques voor werknemers.”, www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers.

⁷⁵⁵ De aanvraag gebeurt schriftelijk maar kan ook elektronisch gemakkelijk gebeuren. Zoals weergegeven in VLAAMSE OVERHEID, “Aanmoedigingspremie aanvragen. Online aanvragen: snel en efficiënt.”, www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies/aanmoedigingspremie-aanvragen#online-aanvragen-snel-en-efficient.

beëindigde IBO-overeenkomst. Bij een IBO wordt geen loon betaald en betaald de werkgever ook geen RSZ-bijdrage maar krijgt de werkzoekende wel een vergoeding.⁷⁵⁶

In minder intensieve vorm, bestaan ook de opleidingsstage en de beroepsinlevingsstage. Bij de opleidingsstage zal een werkzoekende gratis een opleiding volgen om praktijkervaring op te doen. Bij de beroepsinlevingsstage kan iedereen die dat wenst een vrijwillige stage doen op het bedrijf. Hierbij gelden dezelfde voorwaarden voor de werkgever als in het kader van een individuele beroepsleiding.⁷⁵⁷

2.2.3. De zelfstandige

Zelfstandigen kunnen rekenen op een gevarieerd opleidingsaanbod: opleidingen aangeboden specifiek gericht voor ondernemingen in de centra voor volwassenonderwijs, praktijkgerichte ondernemerschapstrajecten aangeboden door SYNTRA Vlaanderen maar ook opleidingen aangeboden door private aanbieder.⁷⁵⁸ Wanneer zelfstandigen genieten van opleiding of advies vragen bij een geregistreerde dienstverlener, dan kunnen zij rekenen op een financiële tegemoetkoming vanuit de Vlaamse Overheid. De Vlaamse Overheid komt tot 30% in de opleidingskosten tegemoet voor kleine ondernemingen tot maximaal 7.500 euro en voor middelgrote ondernemingen tot 20% maar opnieuw voor maximaal 7.500 euro.⁷⁵⁹

2.3. Toekomstige uitdagingen vragen om vernieuwing.

2.3.1. Globalisering stimuleert de vraag naar levenslang leren.

De wereld ligt in onze achtertuin. De huidige technologische ontwikkelingen, transportmogelijkheden en communicatiemiddelen geven de mogelijkheid om met iedereen in deze wereld handel te drijven. Deze toenemende globalisatie leidt tot mondiale productieprocessen en internationale goederenstromen. Om deze de baas te kunnen, ontstaat een nood aan mensen met de juiste technische competenties.⁷⁶⁰

⁷⁵⁶ VDAB, "Maak gebruik van werkplekieren. Ontdek hoe kandidaten de nodige competenties kunnen verwerven op de werkvloer.", werkgevers.vdab.be/werkgevers/werkplekieren.

⁷⁵⁷ *Ibid.*

⁷⁵⁸ VLAAMSE OVERHEID, "Scholing en opleiding voor startende ondernemers.", www.vlaanderen.be/scholing-en-opleiding-voor-startende-ondernemers

⁷⁵⁹ VLAAMSE OVERHEID, "Subsidie voor opleiding en advies voor KMO's en zelfstandigen. De KMO-portefeuille.", www.vlaanderen.be/subsidie-voor-opleiding-en-advies-voor-kmos-en-zelfstandigen-kmo-portefeuille#bedrag.

⁷⁶⁰ ITINERA, "Levenslang leren ook in Vlaanderen.", www.itinerainstitute.org/nl/artikel/levenslang-leren-ook-in-vlaanderen/.

Globalisering zorgt ook voor internationale concurrentie. Die concurrentie leidt ertoe dat iedereen tracht mee te surfen op de golf van digitalisering. Hierdoor veranderen jobs. Sommige worden overbodig maar andere jobs ontstaan die tot voor kort onbestaande waren.⁷⁶¹

Het is aan bedrijven om bij de les te blijven en te kunnen inspelen op de vraag van de steeds veranderende markt. Enkele bedrijven maken hier reeds een prioriteit van. 36% van de ondernemingen in België zijn reeds *high performing workplaces*.⁷⁶² Zij faciliteren reeds jobrotatie binnen het bedrijf. Voor andere bedrijven is er nog een extra duwtje in de rug nodig, in het bijzonder voor de kleinere ondernemingen. KMO's, 95% van de erkende ondernemingen in België, maken een groot deel van de ondernemerslandschap. Zij mogen niet vergeten worden en moeten een extra duwtje in de rug krijgen om deze mogelijkheden te ontwikkelen.⁷⁶³

Ook het recentelijk uitgebracht OESO-rapport over Vlaanderen benadrukt het belang van levenslang leren om te kunnen antwoorden aan de steeds toenemende globalisering. Dat kan in het bedrijf zelf of buiten het bedrijf.⁷⁶⁴ De tendens van digitalisering en globalisering zet zich voort en de gevraagde vaardigheden van de werknemer lijken zich hieraan aan te passen. Om aan deze eisen te kunnen beantwoorden, moet er meer ingezet worden op levenslang leren.⁷⁶⁵

2.3.2. Laaggeschoolden vormen een risicogroep op de arbeidsmarkt.

Binnen de hervormingen van levenslang leren in Vlaanderen moet er bijzondere aandacht geschonken worden aan de opleiding van laaggeschoolden. Zij vormen een belangrijke categorie die niet mag vergeten worden. Zoals blijkt uit de voorafgaande cijfers, volgt slechts 2.8% bijkomende opleidingen. Vergeleken met het Europese gemiddelde van 11.1% , moet Vlaanderen proberen om deze risicogroep zo goed mogelijk aan te spreken.⁷⁶⁶

Anno 2020 is het opleiden van laaggeschoolden binnen een bedrijf geen *must*. Bedrijven zijn het minst geïnteresseerd om te investeren in de opleiding van de werknemers met een lage scholing.⁷⁶⁷ Een

⁷⁶¹ SERV, "SERV-Platformtekst. Vlaanderen 2030, een uitgestoken hand.", www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20160208_platformtekst2030_DOC.pdf, 2016, 8.

⁷⁶² Zoals weergegeven in ACLVB, "Vlaamse sociale partners vragen verdere ontwikkeling van competenties na diploma.", www.aclvb.be/nl/artikels/vlaamse-sociale-partners-vragen-verdere-ontwikkeling-van-competenties-na-diploma.

⁷⁶³ *Ibid.*

⁷⁶⁴ Dat wordt ook omschreven als respectievelijk van informele (intern) en formele (extern) opleidingen. Zoals weergegeven in A. PLEIJERS en PAUL DE WINDEN, *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten.*, 2014, 2.

⁷⁶⁵ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Publishing, doi.org/10.1787/9789264309791-en, 2019, 10.

⁷⁶⁶ *Supra* Titel 2.1. "Cijfers tonen ruimte voor verbetering".

⁷⁶⁷ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 22.

spijtige zaak, want net voor deze categorie is het moeilijker om zich aan te passen aan de steeds veranderende arbeidsmarkt. Door de digitale ontwikkelingen zijn het vaak net hun jobs die het eerst op de helling staan.⁷⁶⁸ Uit de toekomstvoorspellingen van de OESO blijkt ook dat 14% van de Vlaamse werknemers hun job zal zien verdwijnen en maar liefst 29% hun jobinhoud significant gaat veranderen.⁷⁶⁹ Door de laaggeschoolden opleidingen aan te bieden, verwerven zij nieuwe competenties waarmee ze kunnen beantwoorden aan de vraag van de arbeidsmarkt. Hierdoor slinken hun kansen om in de werkloosheid terecht te komen door het gebrek aan de juiste kwalificaties.

2.3.3. Duaal leren heeft potentieel, maar beschikt nog niet over een degelijke uitwerking.

Tot slot kan duaal leren als leervorm een antwoord bieden op de bestaande uitdagingen. Daar waar het huidige voltijds onderwijs of de andere bestaande opleidingsvormen zich niet kunnen aanpassen aan de veranderende vraag van de arbeidsmarkt, kan duaal leren dat wel. Het leren op de werkplek, en eventuele roteren tussen verschillende werkplekken, zorgt ervoor dat de lerende in de praktijk zelf ervaringen opdoet en niet enkel achter de schoolboeken.

Daarnaast kan de duale leervorm ook de ideale methode zijn om een bijzonder kwetsbare categorie, de laaggeschoolden, aan te spreken. Voor het deel van de bevolking dat slechts van een beperkte scholing heeft genoten, ligt de participatiegraad zeer laag. Slechts 2.8% van hen volgde een opleiding.⁷⁷⁰ Een manier om hen zo toegankelijk mogelijk een opleiding aan te bieden, is bijvoorbeeld door een werkplek te voorzien in de onderneming waar zij werken. Zo geniet de werkgever nog steeds van zijn werknemer, maar leert de werknemer wel tegelijkertijd als duale leerling nieuwe vaardigheden aan.⁷⁷¹

De snelle evolutie van de technologie en de digitalisering dient niet met een bang hart te worden aanschouwd, maar met een ambitieuze visie voor ogen te worden aangepakt. De traditionele loopbaan van 40 jaar met een onveranderd takenpakket lijkt niet meer van deze tijd. Blijven leren is de boodschap. Wanneer de leercultuur meer zou gestimuleerd worden in het kader van levenslang leren, door bijvoorbeeld duaal leren als leerweg aan te bieden, kan dit een positief effect hebben op de slecht tot matige cijfers van de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking in Vlaanderen.⁷⁷²

⁷⁶⁸ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 22.

⁷⁶⁹ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, 10, doi.org/10.1787/9789264309791-en j° L. Nedelkoska en G. Quintini, *Automation, skills use and training*, *OECD Social*, OECD Publishing, dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en, 2018, 125.

⁷⁷⁰ STATISTIEK VLAANDEREN, "Opleidingsdeelname (laatste 4 weken) van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken in het Vlaams Gewest.", www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

⁷⁷¹ *Infra* wordt een juridisch kader uitgewerkt om deze mogelijkheid te faciliteren.

⁷⁷² *Supra* Titel 2.1. "Cijfers tonen ruimte voor verbetering."

3. Levenslang leren in Europa.

3.1. Inleiding

Zoals blijkt uit de bestaande cijfers over de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking, is Vlaanderen met 8.7% nog ver verwijderd van het Europese gemiddelde van 11.1%. Het is tijd voor een vernieuwde aanpak. Vlaanderen kan zich laten inspireren door enkele *best practices* op Europees niveau. Hiertoe behoren Frankrijk, Nederland, Finland, Denemarken, het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk. Zij scoren allemaal bijzonder goed wat betreft de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking en bieden allen een duaal traject aan in het kader van levenslang leren.⁷⁷³ Dergelijke landen kunnen een grote bron van inspiratie vormen voor hoe in Vlaanderen duaal leren als sleutel tot levenslang leren juridisch kan omkaderd worden.

In een beknopt onderzoek naar duaal leren als sleutel tot levenslang leren in deze zeven landen, worden de drie belangrijke aandachtspunten geformuleerd.⁷⁷⁴ Deze aandachtspunten worden meegenomen voor de verdere aftasting van de juridische mogelijkheden in Vlaanderen. Vlaanderen kan, in overleg met de federaal bevoegde overheden, kiezen voor een vernieuwde aanpak van levenslang leren. Deze landen bieden alvast inspiratie aangezien zij dankzij hun ervaring al meerdere hindernissen hebben overwonnen.

3.2. Wat Vlaanderen kan leren van de bestudeerde landen.

3.2.1. Statuut voor iedereen = financiering voor iedereen.

Om duaal leren te kunnen voorzien als een leerweg voor iedereen, is er nood aan een nieuw statuut. Een nieuw wettelijk kader creëren vraagt om een grondige aanpassing van de bestaande financieringsmogelijkheden. Duaal leren als leerrecht voor iedereen, leidt ook tot een financiering op maat van iedereen. Onder “iedereen” moet verstaan worden: zowel een jongere die net 16 is geworden en de duale opleiding volgt om zijn secundair diploma te halen (die dit moment al onder het toepassingsgebied *ratione personae* van duaal leren valt) als een werknemer die in het kader van een promotie wenst gebruik te maken van de mogelijkheid een duale opleiding te volgen als een werkzoekende die zich wenst bij te scholen met het oog op de steeds veranderende arbeidsmarkt. Dat is een heel breed publiek om aan te spreken.⁷⁷⁵

⁷⁷³ Met die nuance dat “dual leren” voor ieder land iets anders betekent. *Supra* Deel I. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het verleden”, titel 2.3. “*Work based learning* op Europees niveau.”

⁷⁷⁴ Het onderzoek van 15 pagina’s lang werd uit deze masterproef gehaald wegens gebrek aan relevantie. Op volgende vragen werd land per land een antwoord gezocht: “Hoe interpreteert men in dit land levenslang leren? Hoe ziet de juridische omkadering eruit? Wat zijn de bijzonderheden die hun visie uniek maakt?”

⁷⁷⁵ Daarom wordt gesproken van “de lerende” en niet “de leerling”. V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

Een duale opleiding is niet gratis. De kosten verbonden aan deze opleiding, vallen uiteen in twee delen. Er zijn enerzijds de opleidingskosten en anderzijds de kosten voor de deelnemende onderneming zoals het betalen van een leervergoeding en RSZ-bijdrages. Wie bijdraagt aan de duale opleiding en wie de kosten dekt, verschilt van land tot land. Ieder land interpreteert dat op zijn eigen manier.

§1. Voorzien van een heffing op de ondernemingen.

De meeste overheden kiezen ervoor om de opleidingskosten op zich te nemen in het kader van levenslang leren.⁷⁷⁶ Maar niet zomaar. In Denemarken bijvoorbeeld zal de werkgever de rekening van gepresenteerd krijgen van de reeds gemaakte opleidingskosten indien zijn werknemer op het laatste nippertje terugkrabbelt en toch beslist om de opleiding niet te volgen.⁷⁷⁷

Wat betreft de kosten op de werkplek zelf en eventueel de opleidingskosten, wordt in sommige landen voorzien in een fonds. Hoe dit fonds wordt gefinancierd, hangt af van land te land. In Denemarken en het Verenigd Koninkrijk wordt er expliciet voor gekozen om te voorzien in een bepaalde heffing op een onderneming.⁷⁷⁸ Opvallend, in beide landen rust dergelijke verplichting niet op elk bedrijf maar wel bedrijven die een zekere grootte hebben. Toch kan iedere onderneming, ongeacht de grootte, ervan genieten en een toelating aanvragen in het kader van een opleiding op de werkplek.⁷⁷⁹

§2. Voorzien van een leerrekening.

Om de kas te kunnen spijzen, rekenen een aantal landen op de procentuele bijdrages van de werkgevers en werknemers en plaatsen ze die op een leerrekening. Dat initiatief zit ook in de pijplijn bij onze noorderburen.⁷⁸⁰ De keerzijde van de leerrekening zijn de vele praktische bezwaren die men dient op te lossen alvorens er een leerrekening van toepassing is. In Zweden heeft men recent een poging ondernomen om het initiatief van de leerrekening erdoor te krijgen, maar door hevige discussies tussen de verschillende sociale partners wordt het initiatief voorlopig terug in de koelkast gestoken.⁷⁸¹ De

⁷⁷⁶ Zoals het Verenigd Koninkrijk. SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal Leren in de UK.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2019-12/dossier_duaal_leren_in_uk.pdf, 2019, 7.

⁷⁷⁷ Art. 10a The Danish Consolidation Act on Open Education (Adult Vocational Education), no.374, inwerkingtreding 4 april 2014, www.au.dk/fileadmin/www.au.dk/Regelsamlingen/2015/Bekendtgørelse_af_lov_om_aaben_uddannelse-da-en_gb-C__1_.pdf.

⁷⁷⁸ SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal Leren in de UK.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2019-12/dossier_duaal_leren_in_uk.pdf, 2019, 6 j° S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 22.

⁷⁷⁹ *Ibid.*

⁷⁸⁰ M. SNEL, Voorstel van Wet tot wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001 met het oog op afschaffing van de fiscale aftrek van scholingsuitgaven (Wet afschaffing fiscale aftrek scholingsuitgaven), *publ.* 17 september 2019, www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmj1ey0/vl1zo8zn3yzzf.

⁷⁸¹ T. ERICSON, "Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy.", www.researchgate.net/publication/5094842_Trends_in_the_pattern_of_lifelong_learning_in_Sweden_Towards_a_decentralized_economy/link/53eb29b40cf28f342f4513e6/download, 2006, 14.

sociale partners dienen immers niet zomaar te beslissen over een rekening, ja dan nee, maar dienen ook knopen door te hakken over enkele gevolgen gekoppeld aan deze leerrekening. Wat bij ontslag? Bouwt men met een leerrekening pensioenrechten op? Wie beslist wat er gebeurt met het spaarpotje?⁷⁸²

Hoewel in Zweden het voorstel het niet heeft gehaald en in Nederland de leerrekening nog uit de startblokken moet schieten, werkt Frankrijk hier reeds geruime tijd mee. De Franse *Compte personnel de Formation* is een leerrekening die openstaat voor iedereen: een werkzoekende, een ambtenaar, een werknemer in de private sector of een zelfstandige.⁷⁸³ De leerrekening wordt gefinancierd afhankelijk van de arbeidssituatie waarin de lerende zich bevindt. Bij een werkzoekende of een werknemer uit de publieke sector is het aan de overheid om die rekening te spijzen.⁷⁸⁴ Bij een werknemer in de private sector ligt de verantwoordelijkheid bij de werkgever om bijdrages te storten op de leerrekening. Het gaat hier echter niet om een bankrekening of een spaarboekje bij de bank maar een virtuele rekening met opleidingsbudget die enkel kan aangesproken worden wanneer de lerende ervoor kiest om zijn vaardigheden aan te sterken.⁷⁸⁵

De leerrekening is alvast één van de opties om te onderzoeken om een leerrecht te voorzien voor iedereen.⁷⁸⁶

3.2.2. Nood aan flexibiliteit.

Duaal leren in een onderneming is geen *one size fits all*. Geen één onderneming heeft dezelfde noden en wensen als een andere onderneming. Onder het begrip “onderneming” valt een eenmanszaak maar evengoed een multinational. In “Deel II. Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.” komt reeds duidelijk de boodschap naar voren dat er nood is aan flexibiliteit maar tegelijkertijd aan een duidelijk wettelijk kader.⁷⁸⁷ De nood aan flexibiliteit is ook een rode draad doorheen het onderzoek naar *best practices* van leren op de werkplek in het kader van levenslang leren. Het streven naar zoveel mogelijk flexibiliteit uit zich op verschillende manieren. In deze masterproef wordt ingegaan op drie manieren om deze flexibiliteit te uiten: leeromgeving, wetgeving en evaluatie.

⁷⁸² T. ERICSON, “Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy.”, www.researchgate.net/publication/5094842_Trends_in_the_pattern_of_lifelong_learning_in_Sweden_Towards_a_decentralized_economy/link/53eb29b40cf28f342f4513e6/download, 2006, 15.

⁷⁸³ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 18.

⁷⁸⁴ *Ibid*, 10.

⁷⁸⁵ *Ibid*, 9.

⁷⁸⁶ *Infra* Titel 4. “Op weg naar een nieuw statuut?”. Met die nuance dat er voornamelijk gekeken wordt naar hoe duaal leren kan opengesteld worden voor iedereen. Niet hoe alle leervormen kunnen aangeboden worden binnen één en dezelfde financiering.

⁷⁸⁷ *Supra* Deel I. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 5.3. “Duaal leren is geen *one size fits all*.”.

§1. Zo flexibel mogelijke leeromgeving

Ten eerste streeft men naar een zo flexibel mogelijke leeromgeving. In Nederland loopt op dit moment de *pilot* om uit te zoeken welke flexibele leervormen in de toekomst kunnen worden aangeboden, in andere landen heeft men reeds sterk ingezet op *e-learning*.⁷⁸⁸ Dergelijke *e-learning* waarbij het theoretische gedeelte van de duale opleiding kan gevolgd worden op het gewenste tijdstip en op afstand, is al een dagelijkse praktijk in Oostenrijk, Finland en het Verenigd Koninkrijk.⁷⁸⁹ Deze drie landen halen het aan als één van hun grootste voorwaarde tot succes van de duale opleiding. In Oostenrijk onderstreept men in het bijzonder het belang van *e-learning* om ook duale opleidingen te kunnen aanbieden in KMO's. Zij kunnen hun werknemers niet zomaar missen. Door *e-learning* gaat geen onnodige tijd verloren en stijgt de bereidheid van de KMO's om *continuing vocational education* aan te bieden aan de werknemers.⁷⁹⁰ Gezien het ondernemerslandschap in Oostenrijk en Vlaanderen sterk op elkaar lijkt, elk met meer dan 95% KMO's van alle erkende ondernemingen, is dit zeker een aanbeveling die Vlaanderen in het achterhoofd moet houden.

§2. Zo flexibel mogelijke wetgeving

Ten tweede is er niet alleen nood aan flexibiliteit wat betreft de leer methode, maar ook flexibiliteit op vlak van regelgeving. Finland, een belangrijke inspiratiebron voor Vlaanderen⁷⁹¹, voorziet in mogelijkheid tot financiering en één wet van toepassing op iedereen. Dat lijkt streng, maar geeft aanleiding tot flexibiliteit. De verdeelsleutel van de financiering is namelijk zo verdeeld dat niet alleen de kwantiteit van het aantal lerenden maar ook de kwaliteit van de opleiding telt, wat enige flexibiliteit geeft om ze in te richten. Daarnaast voorziet Finland in een zo flexibel mogelijk wettelijk kader, ook wat betreft arbeidsduur. Om onder het statuut te vallen, moet minimaal voorzien worden in een opleiding van 25 uur en wordt er een overeenkomst van bepaalde duur gesloten.⁷⁹² Naast de ondergrens wordt

⁷⁸⁸ RIJKSOVERHEID NEDERLAND, "Experimenten om deeltijds onderwijs flexibeler te maken.", www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/experimenten-om-deeltijdonderwijs-flexibeler-te-maken/pilots-flexibilisering.

⁷⁸⁹ CEDEFOP, "Austria lifelong learning vital for Austrian companies.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-lifelong-learning-vital-austrian-companies j° D. KIMPS, Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12.

⁷⁹⁰ CEDEFOP, "Austria lifelong learning vital for Austrian companies.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-lifelong-learning-vital-austrian-companies.

⁷⁹¹ SYNTRA VLAANDEREN, "Interview met Marianne Thyssen, Eurocommissaris over duaal leren en de Europese Unie. odin.syntravlaanderen.be/expert-aan-het-woord/interview-met-marianne-thyssen-eurocommissaris-duaal-leren-en-de-europese-unie.

⁷⁹² §70, §75 and §77, eerste lid Finnish Vocational and Training Act, 531/2017, inwerkingtreding 1 januari 2018, www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2017/20170531 j° MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE FINLAND, "Vocational education and training reform approved. The most extensive education reform in decades", minedu.fi/en/article/-/asset_publisher/ammattilisen-koulutuksen-reformi-hyvaksyttiin-suurin-koulutusudistus-vuosikymmeniin.

er geen bovengrens opgelegd of verdere eisen gesteld wat betreft de duur van de opleiding. Moet de opleiding een jaar duren of neemt ze zes maanden in beslag, dat kunnen de betrokken actoren zelf invullen.⁷⁹³

§2. Zo flexibel mogelijke evaluatie van de competenties

Tot slot is er nood aan flexibiliteit wat betreft de erkenning van de geleerde competenties. Meer en meer wordt in verschillende landen in het kader van levenslang leren afgestapt van het idee dat een bepaalde opleiding gevolgd moet worden van beginpunt tot eindpunt. In plaats van een intensieve opleiding die afgesloten wordt met een diploma, wordt uitgegaan van het evalueren van verschillende deelkwalificaties of zelfs één aangeleerde vaardigheid (technisch of sociaal) per keer die men evalueert.⁷⁹⁴

Naast een zo flexibel mogelijke invulling van het leerproces, is er ook nood aan flexibiliteit wat betreft de evaluaties. Flexibiliteit betekent ook de nodige soepelheid om de leervorm te volgen en de aangeleerde competenties te evalueren. Duaal leren in Vlaanderen is hierop niet aangepast. De duale opleidingen bestaan op dit moment enkel op niveau van het secundair onderwijs en bijgevolg verloopt de evaluatie zeer schoolgericht.⁷⁹⁵

In Vlaanderen moet men afstappen van de gescheiden werelden “arbeidsmarkt” en “school” en evolueren naar een hybride samenwerking om van duaal leren voor iedereen een succesverhaal te maken. Alles staat of valt met de juiste kwalificaties voor de aangeleerde vaardigheden. De kwalificatie moet een visitekaartje worden voor toekomstige werkgevers om hun potentiële nieuwe werknemers aan te nemen.⁷⁹⁶

Met een blik over de grenzen heen, is het duidelijk dat de kwalificatie een grote invloed heeft op het succes van de opleidingen uitgewerkt in het kader van levenslang leren. Hiervoor is er nood aan een goede samenwerking om de opleidingen in het kader van levenslang leren voldoende zichtbaarheid en

⁷⁹³ §70, eerste lid Finnish Vocational and Training Act, 531/2017, inwerkingtreding 1 januari 2018, www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2017/20170531.

⁷⁹⁴ §70, eerste lid Finnish Vocational and Training Act, 531/2017, inwerkingtreding 1 januari 2018, www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2017/20170531 j° T. ERICSON, “Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy.”, 2006, 11, www.researchgate.net/publication/5094842_Trends_in_the_pattern_of_lifelong_learning_in_Sweden_Towards_a_decentralized_economy/link/53eb29b40cf28f342f4513e6/download j° MINISTRY OF CHILDREN AND EDUCATION, “Vocational education and training in Denmark. Get access to a career as a skilled worker in Denmark.”, eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark.

⁷⁹⁵ De evaluatie gebeurt in samenspraak met de mentor, maar door de klassenraad. Art. 11, 6° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁷⁹⁶ Hiervoor kan het recent ingevoerde decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties inspiratie bieden. *Infra* Titel 4.4.3. “De overeenkomst alternerende opleiding 2.0. 4 belangrijke criteria waarvoor aanpassingen noodzakelijk zijn.”.

positieve erkenning te geven. Dat kan door de kwalificaties die men ontvangt op nationaal niveau vast te leggen en in samenspraak met de sociale partners om ervoor te zorgen dat er voldoende waarde aan wordt gehecht door een potentiële werkgever.⁷⁹⁷

3.2.3. Niet alleen een statuut, maar ook een goede omkadering is van belang.

Uit alle besproken *best practices* verspreid in Europa, blijkt dat zij niet alleen letten op een sluitende regelgeving en financiering. Zij streven allen naar een zo goed mogelijke omkadering. Dit gemeenschappelijk aandachtspunt kan ruim geïnterpreteerd worden.

In Zweden heeft men een Nationale Arbeidsmarktraad opgericht. Deze Raad is opgericht om kort op de bal te spelen en onderwijs en arbeidsmarkt met elkaar overeen te stemmen.⁷⁹⁸ In welke sectoren zijn meer opleidingen nodig? Naar welke nieuwe vaardigheden wordt gevraagd op de arbeidsmarkt? Wat zijn de bestaande knelpuntberoepen? Het jaarlijks afdtoetsen van deze vragen leidt tot een aanbod van opleidingen dat inspeelt op de vereisten van de steeds veranderende arbeidsmarkt.⁷⁹⁹

Een interessante *incentive*, in het bijzonder voor laagopgeleiden, komt van onze noorderburen. In de glazenwassers- en schoonmaaksector in Nederland is per CAO sluitend vastgelegd dat bij wisselen van contract de nieuwe opdrachtgever een aanbodingsverplichting heeft.⁸⁰⁰ Wanneer het contract wordt overgenomen, en de partijen van de arbeidsovereenkomst wijzigen, dan treedt de aanbodingsverplichting in werking. Deze verplichting houdt in dat een werknemers bepaalde kwalificaties heeft verworven door extra opleidingen te volgen, niet zomaar aan de deur kan gezet worden.⁸⁰¹ Met behoud van loon en arbeidsuren en met behoud of toch compensatie van opgebouwde rechten, moet een werknemer de kans krijgen om te werken onder de nieuwe aanbesteder. Zo heeft de werknemer meer werkzekerheid ondanks de geplande overname.⁸⁰²

Daarnaast is het ook van belang dat men iedereen voldoende kan stimuleren om de opleidingen te volgen. Die stimulans kan bestaan uit gegarandeerde promotie die een werknemer krijgt indien hij een bepaalde opleiding volgt of een loonsverhoging waarop hij kan rekenen.⁸⁰³ In Frankrijk voorziet de wet

⁷⁹⁷ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 110.

⁷⁹⁸ CEDEFOP, *Vocational Education and Training in Europa. Sweden.*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_SE.pdf, 2016, 45.

⁷⁹⁹ *Ibid.*

⁸⁰⁰ CAPGEMINI CONSULTING, "Eindrapportage Werkend Leren. Investeren in leren en ontwikkelen. Succesvolle initiatieven in 16 sectoren.", 2016, 16, www.csu.nl/upload/docs/csu-cao-schoonmaak-2019-2021.pdf.

⁸⁰¹ Art. 38 Collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021, Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, www.csu.nl/upload/docs/csu-cao-schoonmaak-2019-2021.pdf.

⁸⁰² *Ibid.*

⁸⁰³ T. ERICSON, "Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy.", www.researchgate.net/publication/5094842_Trends_in_the_pattern_of_lifelong_learning_in_Sweden_Towards_a_decentralized_economy/link/53eb29b40cf28f342f4513e6/download, 2006, 11.

in een verplichting van een werkgever om zijn werknemers te informeren en aan te zetten om verdere opleidingen te volgen.⁸⁰⁴ Dergelijke informatie-verplichting vindt plaats tijdens een functioneringsgesprek, waarbij de werkgever aangeeft dat er bepaalde extra carrièrekansen zullen ontstaan indien de werknemer ervoor kiest om zich bij te scholen.⁸⁰⁵

Het aanbieden van voldoende (financiële) *incentives* blijkt een noodzakelijke voorwaarde om de duale opleiding binnen het kader van levenslang leren succesvol te kunnen aanbieden.⁸⁰⁶ *Supra* werden reeds de bestaande financiële *incentives* in Vlaanderen aangehaald.⁸⁰⁷ Ook andere maatregelen, zoals het aanbieden van een uniforme leerrekening en een uniform statuut, kunnen een positief effect op de bestaande cijfers van opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking.⁸⁰⁸

4. Op weg naar een nieuw statuut?

4.1. Inleiding

4.1.1. Wat voorafging...

Deze masterproef is gestart met het idee om een analyse te maken van de bestaande zwaktes van het statuut duaal leren anno 2020.⁸⁰⁹ Een inspirerend interview met SYNTRA Vlaanderen heeft geleid tot het idee om niet alleen een blik op het heden te verwerken in deze masterproef, maar ook te kijken naar de toekomst.⁸¹⁰ Duaal leren als sleutel tot levenslang leren onderzoeken met blik op de (nabije) toekomst gaat een stap verder dan de oorspronkelijke bedoeling van de masterproef. Om het onderzoeksthema uit te breiden is er niet over één nacht ijs gegaan. Maar de teleurstellende cijfers over de opleidingsdeelname in Vlaanderen⁸¹¹ en het rapport van de OESO tonen aan dat er nood is aan een nieuwe aanpak om van levenslang leren een succesverhaal te maken in Vlaanderen.⁸¹² Waarom niet

⁸⁰⁴ Art. L6321-1 Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

⁸⁰⁵ *Ibid.*

⁸⁰⁶ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 110.

⁸⁰⁷ Deel II. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.", 4.3. "Financiële *incentives* voor de werkgever".

⁸⁰⁸ CEDEFOP, "Austria significant increases CVET participation especially in small enterprises.", 2019, www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-significant-increases-cvet-participation-especially-small-enterprises j° MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE FINLAND, "Reform of vocational upper secondary education.", minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education.

⁸⁰⁹ I. BEIRENS en H. VAN ELDIK, ACV-BIE, *persoonlijke communicatie*, 26 oktober 2018.

⁸¹⁰ V. DEKOCKER, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

⁸¹¹ STATISTIEK VLAANDEREN, "Opleidingsdeelname (laatste 4 weken) van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken in het Vlaams Gewest.", www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

⁸¹² OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 216.

gebruik maken van de beproefde methode duaal leren, die reeds wordt aangeboden in het secundair onderwijs?

Er bestaat een hele waaier van tegemoetkomingen en financiële voordelen vanuit zowel de nationale als de regionale overheden voor wie wenst zijn competenties te versterken in het kader van leverslang leren. Opleidingscheques, opleidingsverlof, opleidingskrediet en opleidingspremies worden voorzien, maar blijken onvoldoende.⁸¹³ Dit deel van de masterproef tracht van al deze financiële voordelen één geheel te maken door het uitwerken van een voorstel om een leerrekening aan te bieden aan iedere beroepsactieve burger tussen 25 en 65 jaar in Vlaanderen.⁸¹⁴ Een sterke financiering heeft geen nut zonder een degelijk wettelijk kader. Gebruikmakend van de bestaande duale leerweg, wordt gezocht naar de juridische mogelijkheden om opleiding te combineren met een ander statuut (werknemer, werkzoekende...).

Alvorens het aanvangen van dit onderzoek dient een groot waarschuwingsteken te worden geplaatst. Daar waar Deel II. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden." zich voornamelijk focust op de wetgeving op niveau van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest, is in dit deel ook de federale wetgeving van groot belang. De belangrijkste bevoegdheden situeren zich nog steeds op niveau van de Vlaamse Gemeenschap, zoals de bevoegdheden alternerende opleiding en de beroepsomscholing- en bijscholing.⁸¹⁵ De regeling van de tegemoetkomingen inherent aan de beroepsopleiding is echter op federaal niveau achtergebleven en niet bij de zesde staatshervorming overgeheveld naar de Vlaamse Gemeenschap.⁸¹⁶ Daarnaast blijft de federale overheid bevoegd voor de premies toegekend aan uitkeringsgerechtigden die een beroepsopleiding volgen, werknemers die tijdens het werk afwezig zijn om een opleiding te volgen en de financiële omkadering van personen met een beperking die wensen een opleiding te volgen.⁸¹⁷

Uit bovenstaande omschrijving komt het uitwerken van een nieuw wettelijk kader neer op een uiterst complex geheel. De voorgestelde juridische mogelijkheden om duaal leren in Vlaanderen uit te breiden tot leerrecht voor iedereen hebben uiteraard betrekking op Vlaanderen. Maar om deze voorgestelde hervormingen verder uit te werken, zal er ook een wil tot hervormen moeten bestaan op federaal niveau. In het bijzonder betreffende de financiering is een intensieve samenwerking tussen alle bevoegde overheden in België aangewezen. Deze masterproef legt al de eerste steen door een voorstel

⁸¹³ *Supra* Deel II. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.", 4.3. "Financiële incentives voor de werkgever." voor een uitvoerige bespreking van deze incentives.

⁸¹⁴ Wat ook als aanbeveling werd geformuleerd in het rapport van de OESO. OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 38.

⁸¹⁵ Art. 4, 16° j° 17° Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, B.S. 15 augustus 1980.

⁸¹⁶ *Ibid*, Art. 4, 16°.

⁸¹⁷ *Ibid*, Art. 6, §1, IX., 7°, b) j° 6, §1, IX., 10 j° 5, §1, II., 4.

te doen tot hervorming van het statuut duaal leren. Hoe dit concreet moet uitgewerkt worden, rekening houdend met ieders bevoegdheid, is voer voor verder onderzoek.

4.1.2. 2 cruciale hervormingen bepalen kans op slagen duaal leren.

Om van duaal leren een succes te maken in het kader van levenslang leren, wordt in deze masterproef de nadruk gelegd op enerzijds de hervorming van de financiering en anderzijds de hervorming van het bestaande wettelijk kader.

De eerste stap bestaat uit het voorzien van een adequate financiering. Deze mogelijkheid wordt reeds onderzocht door de Vlaamse Regering, die het beschreef in het Regeerakkoord 2019-2024.⁸¹⁸ Duaal leren heeft ook een kostenplaatje. Her voorzien van een leerrekening zou betekenen dat alle subsidies vanuit de overheid, werknemerbijdrages, werkgeverbijdrages,..., worden verzameld op één rekening. Deze virtuele rekening kan geraadpleegd worden wanneer de lerende, ongeacht het statuut, een opleiding wenst te volgen. Het voorzien van een leerrekening maakt geen onderscheid tussen een duale opleiding of een andere opleidingsvorm, maar is wel een cruciale stap in het proces om duaal leren mogelijk te maken voor iedereen.

Daarnaast is er nood aan een nieuw wettelijk kader aangepast aan iedere lerende. Wie 40 jaar oud is en zich wenst bij te scholen, zal niet tevreden zijn met de huidige leervergoeding in het kader van een secundaire duale opleiding.⁸¹⁹ Daarom is het van belang dat er nagedacht wordt over welke bouwstenen er nodig zijn om een nieuw statuut uit te werken. De vier belangrijkste bouwstenen worden onderzocht rekening houdend met enkele Europese *best practices* in het achterhoofd: de leervergoeding, de arbeidsduur, de sociale rechten en tot slot het evaluatiemechanisme.

Het uitwerken van deze vier bouwstenen leidt tot een ontwerp van een overeenkomst alternerende opleiding 2.0., een bewerking van de bestaande overeenkomst die van toepassing is voor alle duale opleidingen die meer dan 20 uur gemiddeld op jaarbasis op de werkplek bedragen.⁸²⁰ Het is slechts een ontwerp op basis van beperkt onderzoek in het kader van deze masterproef, maar tast reeds oppervlakkig af of duaal leren een mogelijkheid zou kunnen worden voor iedere lerende.

⁸¹⁸ VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2019-2024*, 37-38, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024 j° ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 2.

⁸¹⁹ *Supra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 2.3. “De leervergoeding”.

⁸²⁰ Art. 3, 1° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidinen, *BS* 17 augustus 2016.

4.1.3. Afbakening van het toepassingsgebied *ratione personae* & *ratione materiae*

De twee uitgewerkte voorstellen tot hervorming in deze masterproef hebben beiden een ander toepassingsgebied *ratione materiae* en een ander toepassingsgebied *ratione personae* maar vullen elkaar aan. De leerrekening geeft de lerende de middelen om een duale opleiding te kunnen volgen en de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. zorgt voor een degelijke juridische omkadering. Beide hervormingen samen hebben een grote kracht van veranderen want $1 + 1 = 3$.

§1. De leerrekening

De afbakening van het toepassingsgebied *ratione personae* geeft stof tot nadenken. Sommige Europese landen, zoals Nederland, kiezen ervoor om een drempel te voorzien vooraleer er beroep kan gedaan worden op de leerrekening.

Nederland vereist het bezit van een secundair diploma alvorens er de leerrekening kan geraadpleegd worden. De filosofie van de Nederlandse Commissie Vraagfinanciering is dat de overheid instaat voor de basiseducatie van zijn burgers. De startkwalificatie is voor rekening van de Nederlandse overheid ondanks de leeftijd van de lerende. Toch stellen zij een grens. Wanneer iemand de 27-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt er toch een leerrekening geopend en zal hij toch kunnen deelnemen aan enkele opleidingsvormen zoals de duale opleiding zoals ze ingericht is in Nederland.⁸²¹

Naast financiële redenen, heeft de gelegde lat volgens de noorderburen psychologische redenen. Wie weet dat het pas mogelijk is om beroep te doen op een leerrekening wanneer een startkwalificatie is behaald, zal extra gemotiveerd zijn om die startkwalificatie te behalen. Dit combineert Nederland met een sterke activerende rol om jongeren te motiveren om een startkwalificatie te behalen.⁸²² Tot 23 jaar worden zij actief aangespoord en tot 27 jaar worden de jongeren verplicht om te leren of te werken, anders kan geen uitkering ontvangen worden. Na 27 jaar wordt alsnog een individuele leerrekening opengesteld.⁸²³

Deze vereiste om iedereen die nog geen middelbaar diploma in bezit heeft, uit te sluiten van de leerrekening in Vlaanderen heeft als gevolg dat duale leerlingen in het secundair onderwijs uitgesloten worden van het toepassingsgebied *ratione personae*. Daarmee verliest het voorstel aan uniformiteit, maar behoudt het wel een haalbare financiering. De financiering van een duale opleiding in het secundair onderwijs blijft in dat geval rusten op de schouders van de secundaire scholen en

⁸²¹ COMMISSIE VRAAGFINANCIERING, *Doorleren werkt.*, www.europa-nu.nl/id/vkdjnjvfyz6/agenda/ser_advies_leren_en_ontwikkelen_tijdens?ctx=vh8lnhrouwxm&tab=1, 2017, 32.

⁸²² *Ibid.*

⁸²³ *Ibid.*, 32-33.

ondernemingen.⁸²⁴ Wie al een secundair diploma bezit, kan rekenen op de financiële tegemoetkomingen ter beschikking gesteld op de leerrekening.⁸²⁵

Het toepassingsgebied *ratione materiae* van de leerrekening is ruimer dan louter het financieren van duale opleidingen. Geen enkele opleidingsvorm past voor iedereen. Hoewel de intensiteit kan verschillen, van een cursus van één dag tot een opleiding van twee jaar, vallen alle opleidingen onder het voorstel. Een mogelijke vernauwing van het toepassingsgebied kan wel. In andere landen, waar de werkgever bijdraagt aan de leerrekening, stelt men als voorwaarde dat de opleiding arbeidsmarktgericht moet zijn.⁸²⁶ Een cursus bloemschikken zit er niet in, tenzij je bloemist van beroep bent natuurlijk.

§2. De overeenkomst alternerende opleiding 2.0

De overeenkomst alternerende opleiding 2.0. is gericht op iedereen die wenst een duale opleiding te volgen, of hij nu 18 of 64 is. Tot de doelgroep van duaal leren behoort ieder die niet meer leerplichtig is, maar wel nog wenst te leren. Daardoor wordt het toepassingsgebied *ratione personae* verkleind. De overeenkomst alternerende opleiding 2.0. staat open van iedereen van 18 tot en met 64 jaar. Hierbij wordt de lat verlegd van 16 naar 18 jaar omdat duaal leren een andere insteek heeft in het kader van levenslang leren.⁸²⁷ Onder de definitie van “duaal lerende” valt voor het verdere vervolg van deze masterproef ieder van 18 tot en met 64 jaar die in het bezit is van een secundair diploma.

Het opsplitsen van beide doelgroepen heeft als reden het verschil aan noden tussen enerzijds een 16-jarige leerling in het secundair onderwijs en anderzijds een 40-jarige werknemer die zijn competenties wenst te versterken. De leerling volgt een duale opleiding als van secundaire leerweg waardoor ook de secundaire scholen een prominente rol toebedeeld krijgen. In de verdere opleidingen na het secundair is de rol van de opleidingsverstrekker minder belangrijk. Hierdoor is het gemakkelijker om een *bis*-versie van de overeenkomst te voorzien, voor iedereen die al een secundair diploma heeft maar nog wenst verder te studeren aangezien andere actoren van belang zullen zijn.⁸²⁸

⁸²⁴ Zoals op dit moment onderzocht wordt door IDEA CONSULT. Zoals weergegeven in X., “Kosten, baten en financiering van duaal leren.”, www.ideaconsult.be/nl/projecten/kosten-baten-en-financiering-van-duaal-leren j° Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁸²⁵ COMMISSIE VRAAGFINANCIERING, *Doorleren werkt.*, www.europa-nu.nl/id/vkdjnjvfyz6/agenda/ser_advies_leren_en_ontwikkelen_tijdens?ctx=vh8lnhrouwxm&tab=1, 2017, 31.

⁸²⁶ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 38.

⁸²⁷ Art. 2, 2° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, B.S. 17 augustus 2016.

⁸²⁸ Zoals de definitie duaal leren ook omschrijft. Zoals weergegeven in art. 9 Decr.VI. van 30 november 2018 betreffende het duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4, BS 21 december

Twee factoren maken een onderscheid tussen beide vormen van duaal leren: de manier van evalueren en de leervergoeding. Bij een leerling in het secundair is de klassenraad betrokken en de vakleerkracht.⁸²⁹ Wanneer de overeenkomst alternerende opleiding wordt afgestemd op de lerende, dan zal een andere manier van evaluatie noodzakelijk zijn. Daarnaast begroot men de leervergoeding voor de leerling op een bepaald percentage van het GMMI.⁸³⁰ Een 40-jarige met een gezin komt met deze leervergoeding niet rond.

Ratione materiae gaat duaal leren in het kader van levenslang leren over alle duale opleidingen die 20 uur of meer op de werkplek bedragen. Alle duale opleidingen met een stageovereenkomst alternerende opleiding worden uitgesloten van het toepassingsgebied.⁸³¹ De afbakening van het toepassingsgebied *ratione personae* is voornamelijk te danken aan de federale definitie van “alternerende opleiding” die de lat hoog legt en vereist dat er minstens 20 uur gemiddeld per week op jaarbasis op de werkplek wordt doorgebracht.⁸³² Het zou te ver leiden in het kader van deze masterproef om ook de stageovereenkomst alternerende opleiding er bij te betrekken aangezien deze grondig verschilt van de overeenkomst alternerende opleiding op vlak van vergoeding en sociale rechten.⁸³³

4.2. Een leerrekening opent de weg naar duaal leren.

4.2.1. Waarom een leerrekening?

Frankrijk kent zijn *Compte personnel de Formation*. Nederland kiest voor een individuele leerrekening. De buurlanden hebben reeds hun keuze gemaakt voor deze financieringswijze. Dat is een logische keuze, aangezien de leerrekening kent talrijke voordelen kent die bij andere financiële *incentives* ontbreken.⁸³⁴ De Vlaamse Regering heeft in het regeerakkoord in 2019 opgenomen dat de leerrekening

2018 tot wijziging van artikel 357/2 Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, *BS* 24 juni 2011.

⁸²⁹ Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁸³⁰ Voluit geschreven als gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen. Zoals weergegeven in FEDRIS, “Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.”, fedris.be/nl/professional/privesector/gewaarborgd-gemiddeld-minimummaandinkomen-ggmmi.

⁸³¹ De vraag welke toekomst een stageovereenkomst alternerende opleiding nog voor zich heeft, werd reeds gesteld. *Supra* “Deel I. Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 2.4. “De OAO en de SAO: een noodzakelijk onderscheid?”.

⁸³² Art. 1bis, 3^o Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 5 december 1969.

⁸³³ *Supra* “Deel I. Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 2.2.2. “RSZ-omschrijving alternerend leren vergroot de kloof.”.

⁸³⁴ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 38.

een te onderzoeken optie is voor deze legislatuur. Het blijft echter bij een subtiele hint en geen verdere initiatieven om deze mogelijkheid verder te onderzoeken.⁸³⁵

Toch zou voor Vlaanderen de leerrekening een grote stap betekenen in de positieve richting. De leerrekening bundelt namelijk alle bestaande opleidingscheques, opleidingspremies, opleidingskredieten en kiest voor eenvoud. De persoonlijke, virtuele leerrekening staat open voor ieder die een opleiding wenst te volgen en hier gebruik van kan maken. Het maakt niet uit of iemand zelfstandig, werknemer, ambtenaar of werkzoekende is. Daarnaast kan de leerrekening ook als strijdmiddel gebruikt worden om zoveel mogelijk kortgeschoolden een opleiding te laten volgen en economisch inactieven aan te zetten tot werk of het volgen van een opleiding.

Het gebruik van één leerrekening kan ook kwetsbare groepen extra aansporen om gebruik te maken van de mogelijkheden binnen het kader van levenslang leren. De overheid kan voorzien in een hogere subsidiëring van de leerrekening afhankelijk van de scholingsgraad. Hooggeschoolden die reeds op de universiteit of hogeschool een opleiding hebben genoten, ontvangen minder subsidiëring dan kortgeschoolden.⁸³⁶

Vanuit de overheid meer middelen toekennen aan laaggeschoolden, zou een oplossing kunnen vormen voor de grote verschillen in opleidingsdeelname tussen de hoog- en laaggeschoolden.⁸³⁷ De huidige Vlaamse opleidingsinitiatieven veroorzaken een “Mattheüeffect”: voornamelijk hooggeschoolden hebben tijd en middelen om opleidingen te volgen en maken gebruik van de uitgewerkte opleidingsstimulansen van de Vlaamse Overheid.⁸³⁸ Laaggeschoolden blijven ver achter en zijn een kwetsbare groep die bij hervormingen in het kader van levenslang leren zoveel mogelijk aandacht moet krijgen.⁸³⁹ Hun jobs zijn immers als eersten bedreigd door de veranderende arbeidsmarkt die ervoor zorgt dat hun kwalificaties gedateerd zijn.⁸⁴⁰ Werkgevers zijn ook minder geneigd om geld te pompen

⁸³⁵ VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2019-2024*, 60, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024 zoals weergegeven in ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 2.

⁸³⁶ SEO ECONOMISCH ONDERZOEK, *Leerrechten doorgerekend. Scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen.*, www.vno-ncw.nl/sites/default/files/2018-114-leerrechten_doorgerekend.pdf, 2018, 5p.

⁸³⁷ *Supra* Titel 2.1. “Cijfers tonen ruimte voor verbetering.”

⁸³⁸ M. VANWEDDINGEN, *Levenslang leren: participeert iedereen wel in gelijke mate?*, www.vlaanderen.be/publicaties/levenslang-leren-participeert-iedereen-wel-in-gelijke-mate, 2010, 5.

⁸³⁹ Slechts 2.8% volgde een opleiding het afgelopen jaar. Zoals weergegeven in STATISTIEK VLAANDEREN, “Opleidingsdeelname (laatste 4 weken) van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken in het Vlaams Gewest.”, www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

⁸⁴⁰ H. KNIPPRATH, L. SELS e.a., *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050.*, www.ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/conceptnota_visie_2050_bijlage.pdf, Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, 2016, 27.

in opleidingen voor de kortgeschoolden dus deze kwetsbare groep verdient ook om deze reden extra aandacht van de Vlaamse Overheid.⁸⁴¹

Tot slot vormt de leerrekening een strijdmiddel tegen de huidige problematiek van langdurig werklozen. Al enige tijd voert men de discussie om aan de werkloosheidsuitkering te sleutelen om economisch inactieve personen aan te zetten tot werk.⁸⁴² Frankrijk kiest ervoor om de werkloosheidsuitkering degressief te maken in de tijd, maar het bedrag dat men hierdoor verliest om te zetten in een budget op de leerrekening. Dit kan dienen als extra stimulans om van de leerrekening gebruik te maken, aangezien men anders toch deze som geld verliest.⁸⁴³

4.2.2. Wie spijst de leerrekening?

Hoe men de leerrekening zal financieren en wie hiervoor de verantwoordelijkheid draagt, is een keuze van de wetgevende macht. Er kan uitgegaan worden van een bepaald startbedrag dat kan aangroeiën door werkgevers- en/of werknemersbijdrages, dankzij een gedeeltelijke som uit de ontslagvergoeding of door een extra som die deel uitmaakt van het cafetariaplan.⁸⁴⁴ De mogelijkheden zijn talrijk, de taak is aan de wetgever om hierin een keuze te maken. Naast de mogelijkheid van een variabele leerrekening, kan men ook voorzien in een vaste leerrekening. De leerrekening bestaat in dat geval uit een vast bedrag dat gedurende de volledige loopbaan hetzelfde blijft en kan gebruikt worden tot alles op is. In het kader van deze masterproef wordt uitgegaan van de eerste mogelijkheid, de variabele leerrekening.

Men kan geen geld van de leerrekening halen dat geen opleidingskosten zijn. Het gaat het hier niet over een vast bedrag op het spaarboekje maar over een virtueel openstaand opleidingskrediet.⁸⁴⁵ Dit krediet kan bijvoorbeeld gekoppeld worden aan de web-toepassing “mijn loopbaan” op de VDAB-website zodat het ten allen tijde raadpleegbaar is.⁸⁴⁶ Gebruikt iemand het niet, dan kan het bedrag niet geïnd worden op het einde van de loopbaan. Het is geen extra spaarpotje.⁸⁴⁷

⁸⁴¹ L. SELS, “Heeft Vlaanderen nood aan ‘meer’?. Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen.”, *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, Acco*, 2009, 26-53.

⁸⁴² Onder andere Wetsvoorstel (J. SPOREN) tot hervorming van de werkloosheidsreglementering, *Parl.St.* 2018-2019, 12 februari 2019, nr.54-3544/1 en Wetsvoorstel (B. ANSEEUW e.a.) tot hervorming van de werkloosheidsreglementering.”, *Parl.St.*, 2019-2020, nr.55-0760/1.

⁸⁴³ M. DE VOS, “Een nieuwe agenda voor het arbeidsmarktbeleid.”, 23 in X., *Liber amicorum Willy van Eeckhoutte. De taal is gans het recht.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2018, 19-34 j° ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 10.

⁸⁴⁴ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 2.

⁸⁴⁵ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 108-109.

⁸⁴⁶ Online toepassing VDAB, te vinden op VDAB, “Mijn loopbaan.”, www.vdab.be/mijnloopbaan.

⁸⁴⁷ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 15.

Om een variabele leerrekening te spijzen, bestaan er verschillende mogelijkheden.

§1. Overheid

Bij het invullen van de verdeelsleutel wie wat bijdraagt voor de leerrekening, is een hervorming van de publieke en private middelen nodig. In Europees perspectief investeert de overheid vrij weinig in de opleidingskansen voor de beroepsactieve bevolking. Geschat wordt dat slechts 5% van de bruto toegevoegde waarde door de overheid wordt geïnvesteerd in de opleidingen, in schril contrast tot 8.1% in Nederland of 11% in Denemarken.⁸⁴⁸ Dit moet enigszins genuanceerd worden, aangezien het eigen is aan België om te beschikken over een vrij complexe financiering waardoor het moeilijk te berekenen valt. De private investeringen begroot op 2.4% van de totale loonmassa, betaald vanuit werkgeverszijde in het kader van levenslang leren, liggen daarentegen vrij hoog. België behaalt hiermee een vierde plaats in Europa.⁸⁴⁹

Ook de overheid kan alle financiële *incentives* om een opleiding te volgen kanaliseren en voorzien in een bepaald bedrag ter beschikking gesteld op de leerrekening bijvoorbeeld. De opleidingscheques in Vlaanderen, die dienen om de helft van de inschrijvingskosten te dekken, tonen aan dat ook de overheid wenst te investeren in de opleiding van de werknemers.⁸⁵⁰ Anders dan de opleidingscheques of andere steunmaatregelen van de Vlaamse Overheid, kan de jaarlijkse bijdrage op de leerrekening worden opgespaard tot een hoger bedrag. De bestaande steunmaatregelen daarentegen moeten direct gebruikt worden.⁸⁵¹

§2. Werknemer

De meeste landen voorzien een bijdrage van de werknemer en de werkgever om de leerrekening te spijzen. Bij een werknemer worden de financiële lasten verdeeld tussen de overheid, de werknemer zelf en zijn werkgever.⁸⁵² Om een werkgever te motiveren om bij te dragen aan de individuele leerrekening, kan gebruik gemaakt worden van bepaalde fiscale *incentives* zoals een verlaging van de werkgeversbijdragen, belastingsverminderingen of extra steun voor KMO's.⁸⁵³

⁸⁴⁸ VOKA, *Voka paper september 2019. Levenslang leren, samen beter presteren!*, www.d-teach.com/wp-content/uploads/2019/09/VokaPaper-september-2019spages-003.pdf, 2019, 8.

⁸⁴⁹ Enkel Frankrijk, Denemarken en Slovenië scoren nog hoger. *Ibid.*, 8-9.

⁸⁵⁰ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 111.

⁸⁵¹ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 8.

⁸⁵² CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 112.

⁸⁵³ In de publieke sector wordt onder "werkgever" de Vlaamse Overheid verstaan. *Ibid.*, 109 j° ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 9.

Hoe de verdeelsleutel er moet uitzien tussen werkgevers en werknemers, welk percentage van de bijdrages aan levenslang leren kan gewijd worden, ..., is voer voor verder overleg tussen de sociale partners.⁸⁵⁴ Het is echter niet de bedoeling dat de leerrekening een extra belasting vormt, maar wel ter vervanging komt van de reeds bestaande opleidingsinitiatieven.⁸⁵⁵

§3. Werkzoekende

Wie werk zoekt, kan niet rekenen op een werkgever om de leerrekening gedeeltelijk te financieren. Voor deze “restcategorie” dient de Vlaamse overheid zelf bij te springen. Zoals eerder aangehaald, kan een gedeelte van de werkloosheidsuitkering net zoals in Frankrijk na enige tijd worden omgezet in krediet op de leerrekening. In Frankrijk wordt na bepaalde tijd een deel van de uitkering niet meer uitgekeerd aan een economisch inactieve persoon, waardoor deze extra gestimuleerd om te genieten van het bedrag op deze leerrekening.⁸⁵⁶

§4. Zelfstandige

Tot slot rest er nog de zelfstandige. Opnieuw is er geen werkgevers-werknemersrelatie, maar het is ook niet aan de overheid om die rol op zich te nemen aangezien een zelfstandige zijn eigen baas is. Het grootste gedeelte zal daarom vanuit de zelfstandige zelf moeten komen, mogelijk mits ondersteuning van bepaalde fiscale *incentives*.⁸⁵⁷ Ook de overheid kan zijn steentje bijdragen. Op dit moment kan de zelfstandige reeds rekenen op de KMO-portefeuille, wat eigenlijk al een soort van leerrekening *avant la lettre* is. De subsidiëring van de Vlaamse Overheid zou kunnen omgezet worden naar een bijdrage op de leerrekening van de zelfstandige.⁸⁵⁸

In het toekomstperspectief dat leren zou moeten openstaan voor iedereen, ongeacht welk iemand heeft, lijkt de leerrekening een oplossing die transparantie en uniformiteit creëert.⁸⁵⁹ Alleen hoe de leerrekening zal gespijsd worden, verschilt naargelang het statuut van de persoon. Een werkzoekende

⁸⁵⁴ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 9.

⁸⁵⁵ Wanneer niet alles vervangen wordt door de uniforme leerrekening, gaat het nut hiervan verloren. *Infra* Titel 4.2.4. “Valkuilen van de leerrekening.”, §2. “De inmenging van de overheid moet beperkt blijven, anders heeft de leerrekening haar nut verloren.”

⁸⁵⁶ M. DE VOS, “Een nieuwe agenda voor het arbeidsmarktbeleid.”, 23 in X., *Liber amicorum Willy van Eeckhoutte. De taal is gans het recht.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2018, 19-34, j° ITINERA, “De leerrekening onder de loep. Discussion paper.”, 2019, 10, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf.

⁸⁵⁷ In Frankrijk kan een zelfstandige genieten van de leerrekening wanneer hij bijdrages betaalt aan het fonds. Zoals weergegeven in X., “Mon Compte Formation.”, www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.

⁸⁵⁸ VLAAMSE OVERHEID, “Subsidies voor opleiding en advies voor KMO’s en zelfstandigen. KMO-portefeuille.”, www.vlaanderen.be/subsidie-voor-opleiding-en-advies-voor-kmos-en-zelfstandigen-kmo-portefeuille.

⁸⁵⁹ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 8.

heeft niet dezelfde rechten en verplichtingen als een zelfstandige en dat zal zich ook reflecteren in de manier van financiering. Ook in andere landen is dat het geval.⁸⁶⁰

4.2.3. Voordelen van een leerrekening

§1. De burger beslist.

Met een individuele leerrekening krijgt de burger de touwtjes in handen. Hij krijgt een rugzak met bepaalde rechten en plichten, waarbij de burger beslist wat hij ermee zal doen.⁸⁶¹ De rugzak blijft bestaan tot aan het pensioen, ongeacht hoe iemand zijn loopbaan eruit ziet. Zelfs indien de lerende wisselt als werknemer van sector tot sector, van werknemer naar zelfstandige gaat, vier verschillende jobs op tien jaar tijd uitoefent, ..., dan kan hij nog steeds op ieder moment op de leerrekening rekenen.

De discretionaire macht gekoppeld aan de persoon en niet aan het statuut vormt een grote meerwaarde. Zonder gedwongen te worden om een opleiding te volgen, blijft de mogelijkheid gedurende de volledige loopbaan bestaan.⁸⁶² Indien gekozen wordt voor een variabele leerrekening die oploopt door de bijvoorbeeld de werkgevers- en werknemersbijdragen, kan iemand beslissen om nog even te sparen om een duurdere opleiding te kunnen volgen.⁸⁶³

De eenvoud zorgt er ook voor dat iedereen, zowel kortgeschoold als hoogopgeleid, slechts toegang heeft tot één en dezelfde opleidingssteun. Uit cijfers blijkt dat voornamelijk hoogopgeleiden op dit moment steun aanvragen en laaggeschoolden vaak door het bos de bomen niet meer zien. Dat is ook begrijpelijk, want iedere *incentive* om verdere opleiding aan te vragen heeft andere voorwaarden, een ander budget en een andere aanvraagprocedure.⁸⁶⁴ Door alle soorten voordelen te bundelen in één en dezelfde rugzak, de leerrekening, versterkt dit de transparantie en zal deze leerrekening hopelijk tot hogere cijfers leiden in opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking in Vlaanderen.⁸⁶⁵

⁸⁶⁰ In Frankrijk wordt een bijdrage aan de leerrekening voorzien in het sociaal verzekeringsfonds. Zoals weergegeven in X., “Mon Compte Formation.”, www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/. In Nederland wordt ook voorzien in een verschillende financiering naargelang het statuut. Zoals weergegeven in COMMISSIE VRAAGFINANCIERING, *Doorleren werkt.*, www.europa-nu.nl/id/vkdjnjvjfyz6/agenda/ser_advies_leren_en_ontwikkelen_tijdens?ctx=vh8lnhrouwxm&tab=1, 2017, 27.

⁸⁶¹ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 5.

⁸⁶² Met de leerrekening worden geen pensioenrechten opgebouwd. De leerrekening is een virtuele rekening, daarvan kan geen bedrag opgenomen worden bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

⁸⁶³ In Frankrijk bijvoorbeeld, kan men ervoor kiezen om de gestorte werkgevers- en werknemersbijdragen op te sparen en een duurdere opleiding te volgen. Zoals weergegeven in X., “Mon Compte Formation.”, www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.

⁸⁶⁴ *Supra* 2.1. “Cijfers tonen ruimte voor verbetering.” j° L. SELS, “Heeft Vlaanderen nood aan ‘meer’?. Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen.”, *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, Acco, 2009, 26-53.

⁸⁶⁵ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Publishing, doi.org/10.1787/9789264309791-en, 2019, 185.

§2. De leerrekening faciliteert de duale leervorm.

Het tweede pluspunt van een leerrekening is dat de leerrekening de weg opent om gebruik te maken van de duale leervorm, ongeacht welke leeftijd iemand heeft. Uit studies op Europees niveau blijkt dat er op vlak van opleiding binnen het bedrijf⁸⁶⁶ er nog veel ruimte voor verbetering bestaat.⁸⁶⁷ Een duale opleiding, leren op de werkplek, heeft verschillende voordelen voor de betrokken partijen. De werknemer versterkt zijn vaardigheden en de werkgever geniet van een productiviteitswinst van zijn werknemer.⁸⁶⁸

Om de leerrekening zo optimaal mogelijk te kunnen benutten, moet gewerkt worden aan een betere verstandhouding tussen onderwijs en arbeidsmarkt.⁸⁶⁹ Wie nu in Vlaanderen denkt aan onderwijs, associeert dat met scholen, examens en vooral met in de klas gaan zitten. De leerrekening zet echter aan tot het herdenken van het klassieke onderwijspatroon.

Ten eerste moet het onderwijs mee op de digitale golf, wat ook blijkt uit enkele *best practices* in het buitenland. In Oostenrijk bijvoorbeeld is de participatie van duale lerenden in KMO's sterk gestegen omdat het land heeft ingezet op verschillende vormen van *e-learning*: lesvideo's, online groepswerken, tests via een weblink... Voornamelijk voor KMO's was deze digitale golf van cruciaal belang. Deze ondernemingen ontbreken tijd en middelen om hun werknemers weg te sturen om opleiding te volgen. Door onderwijs mogelijk te maken op afstand, wordt duaal leren veel toegankelijker.⁸⁷⁰ Ook in het Verenigd Koninkrijk vindt de theoretische component van hun *apprenticeships* gedeeltelijk plaats via *e-learning*.⁸⁷¹

Ten tweede moeten bedrijven zich bewust zijn van de meerwaarde om hun werknemer een duale opleiding te laten volgen en hen zoveel mogelijk stimuleren om een opleiding te volgen. Zij kunnen ook

⁸⁶⁶ Wanneer een extern opleidingscentrum betrokken wordt in de opleiding, wordt er gesproken van een formele opleiding. Wanneer de opleiding doorgaat binnen de muren van het bedrijf, dan gaat het om een informele opleiding. Zoals weergegeven in A. PLEIJERS en PAUL DE WINDEN, *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten.*, 2014, 2.

⁸⁶⁷ L. NEDELKOSKA and G. QUINTINI, *Automation, skills use and training.*, OECD Publishing, dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en, 2018, 109-115.

⁸⁶⁸ HOGER INSTITUUT VOOR DE ARBEID, *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen.*, www.kuleuven.be/emeritiforum/em/Forumgesprekken/2003-2004/190204/19022004-divarapport.pdf, 2003,188.

⁸⁶⁹ M. DE VOS, "Een nieuwe agenda voor het arbeidsmarktbeleid.", 19-21 in X., *Liber amicorum Willy van Eeckhoutte. De taal is gans het recht.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2018, 19-34.

⁸⁷⁰ CEDEFOP, "Austria lifelong learning vital for Austrian companies.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-lifelong-learning-vital-austrian-companies j° CEDEFOP, "Austria significant increases CVET participation especially in small enterprises.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-significant-increases-cvet-participation-especially-small-enterprises.

⁸⁷¹ SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal Leren in de UK.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2019-12/dossier_duaal_leren_in_uk.pdf, 2019, 7.

zelf opleidingen aanbieden.⁸⁷² Bedrijven, eventueel in samenwerking met andere bedrijven, kunnen ook een trainingscentrum oprichten waar de theoretische component van de duale leerweg kan plaatsvinden. Zo bestaat er in Duitsland een opleidingscentrum gefinancierd door verplicht opgelegde bijdrages aan het sectorfonds voor de bouwsector. Daar waar de theoretische opleiding ook iets is waarvoor men al doende vaardigheden moet ontwikkelen, kan dit de ideale oplossing vormen. Zo worden bedrijven, waaronder KMO's, ontzien van de grootste lasten.⁸⁷³

Duaal leren, als nieuwe leerweg, combineert het beste van twee werelden. De leervorm combineert tijd op de werkplek, waarbij er nieuwe vaardigheden worden aangeleerd en toegepast in de praktijk, met een theoretische opleiding voor de delen waar leren op de werkplek niet kan. Kijkend naar de buitenlandse bestaande voorbeelden, zou voor deze theoretische opleidingen gekozen kunnen worden om zoveel mogelijk in te zetten op de *e-learning* methode.⁸⁷⁴

4.2.4. Valkuilen van een leerrekening

§1. De leerrekening vraagt om federaal overleg.

Wanneer gekozen wordt voor een leerrekening in het kader van levenslang leren, vereist dit overleg tussen de verschillende overheden op federaal niveau. Om een wetgevend kader rond de leerrekening te kunnen uitdenken, is nood aan gezamenlijk overleg tussen de federale en regionale overheden.⁸⁷⁵ Samen zal naar een consensus moeten gezocht worden om te onderzoeken hoe men de leerrekening zal financieren.⁸⁷⁶

Ook voor de Franstalige Gemeenschap is de leerrekening een te overwegen optie. Sinds de zesde staatshervorming gebruikt de Franstalige Gemeenschap een nieuwe overeenkomst alternerende opleiding met als toepassingsgebied *ratione personae* ieder van 15 tot 25 jaar die reeds de eerst graad secundair onderwijs met vrucht heeft beëindigd.⁸⁷⁷ Hun alternerende opleiding wordt voorlopig ook enkel op secundair niveau aangeboden, maar heeft wel potentieel om verder uit te groeien. Hoewel de

⁸⁷² Wanneer een extern opleidingscentrum betrokken wordt in de opleiding, wordt er gesproken van een formele opleiding. Wanneer de opleiding doorgaat binnen de muren van het bedrijf, dan gaat het om een informele opleiding. Zoals weergegeven in A. PLEIJERS en PAUL DE WINDEN, *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten.*, 2014, 2.

⁸⁷³ CEDEFOP, *Individual learning accounts.*, www.cedefop.europa.eu/files/5192_en.pdf, 2009, 109.

⁸⁷⁴ Onder andere het VK en Oostenrijk zetten al intensief in op *e-learning*. CEDEFOP, "Austria significant increases CVET participation especially in small enterprises.", 2019, www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-significant-increases-cvet-participation-especially-small-enterprises j° SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal Leren in de UK.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2019-12/dossier_duaal_leren_in_uk.pdf, 2019, 7.

⁸⁷⁵ *Supra* Titel "4.1. Inleiding, §1. Wat voorafging."

⁸⁷⁶ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 8.

⁸⁷⁷ WALLONIE EMPLOI ET FORMATION, "Formation en alternance.", emploi.wallonie.be/home/formation/formation-en-alternance.html.

invulling van alternerend leren verschilt van elkaar, kunnen beide opleidingen de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking stimuleren indien deze gekoppeld wordt aan een individuele leerrekening. Ook in Wallonië is er een dringende *wake-up call* nodig om de beroepsactieve bevolking aan te moedigen te blijven leren tijdens de hele loopbaan.⁸⁷⁸

De inrichting van de opleiding gebeurt op regionaal niveau maar al deze opleidingen dienen rekening te houden met het federaal wettelijk kader. Daarnaast kan het best zijn dat een burger begint in Brussel, naar Namen gaat werken en zijn loopbaan beëindigt in Gent. Wanneer alle bevoegde overheden samenwerken, is de leerrekening een rugzak die hem volgt ongeacht waar hij werkt in België.

Tegelijkertijd moet voldoende rekening gehouden worden met de vrijheid van iedere regio en mag het uitgewerkte kader niet te beperkend zijn zodat de regio's niet meer hun eigen accenten kunnen leggen om levenslang te leren meer te stimuleren.⁸⁷⁹ De arbeidsmarktregisseurs zouden in de toekomst de leerrekeningen kunnen beheren, maar hiervoor is ook een sterke onderlinge communicatie nodig tussen de verschillende relevante actoren: Actiris, FOREM en de VDAB.⁸⁸⁰

§2. De inmenging van de overheid moet beperkt blijven anders heeft de leerrekening haar nut verloren.

Wanneer een leerrekening in de toekomst geen fictie blijft maar ook realiteit wordt, zal het zoeken blijven naar een balans tussen het bewaken van de kwaliteit enerzijds en het respecteren van de discretionaire macht van de burger anderzijds. Kwaliteit is beter dan kwantiteit. Alvorens de leerrekening in werking kan treden, dient er een stevig wettelijk kader op poten te worden gezet. Wanneer dat onvoldoende is uitgewerkt, leidt dit al snel tot misbruik.

Uit een experiment met *learning accounts* in het Verenigd Koninkrijk bleek dat er veel opleidingen werden aangeboden, maar niet van bijzonder goede kwaliteit. Wegens een groot aantal fraudegevallen heeft men het project al afgebroken na anderhalf jaar.⁸⁸¹ De gegevens van het onderzoek toonden aan dat de verkeerde personen een bedrag kregen zonder een opleiding te volgen. Er werden opleidingen opgezet voor de schijn die in de praktijk nooit gevolgd werden. Dit was het rechtstreekse gevolg van

⁸⁷⁸ De cijfers voor Wallonië zijn nog minder dan in Vlaanderen. *Supra* Titel 2.1. "Cijfers tonen ruimte voor verbetering."

⁸⁷⁹ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 14.

⁸⁸⁰ *Ibid*, 11.

⁸⁸¹ UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS, *Personal Learning Accounts. Building on lessons learnt.*, dera.ioe.ac.uk/1307/1/424719%20-%20Personal%20learning%20accounts_1.pdf, 2010, 35 j° ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 6.

een ondoordacht systeem dat men te snel wou uitrollen waardoor er door tijdstekort beveiligingsproblemen waren ontstaan.⁸⁸²

Ook gedurende de opleidingen dienen de verschillende overheden, in onderling overleg, toezicht te houden op de leerrekeningen. Het inzetten van de leerrekening voor een weinig kwaliteitsvolle opleiding die geen meerwaarde vormt voor de lerende, is een dure grap die geen enkel nut heeft.⁸⁸³

Hoewel het de taak is van de verschillende overheden om waakzaam te blijven, moeten ze ook voldoende de teugels lossen. De kracht van de hervorming bestaat uit het uniforme en transparante karakter van financiering. Iedere burger die een diploma secundair onderwijs bezit, opent de leerrekening.⁸⁸⁴ Hoewel de leerrekening voor iedereen hetzelfde is, kan elke burger zelf bepalen wat hij met dat virtueel bedrag zal aanvangen. Wanneer er te veel regels ontstaan of er extra voorwaarden aan de leerrekening vasthangen of er nog steunmaatregelen blijven bestaan naast de leerrekening, verliest de leerrekening aan eenvoud en efficiëntie wat nefast is voor de kracht van verandering.⁸⁸⁵ Het is de taak van de overheid om als kompas te navigeren tussen de verschillende opleidingen en waar nodig bij te staan. De meerwaarde van de leerrekening blijft echter het beslissingsrecht van de burger om te kiezen hoe en wanneer hij de leerrekening zal gebruiken.⁸⁸⁶

4.3. Op zoek naar een wettelijke omkadering. Een blik ter inspiratie op Frankrijk.

4.3.1. Duaal leren als sleutel tot levenslang leren: hoe kan het schoentje passen?

Een leerrekening als rugzak voor iedereen vormt de eerste stap. Op die manier wordt ingezet op een eenvoudige, transparante en efficiënte financieringswijze. In die zoektocht naar vereenvoudiging, wordt gezocht naar een statuut waarop iedere lerende zich kan beroepen ongeacht de opleiding die hij/zij geniet.⁸⁸⁷ Door de gefragmenteerde arbeidsmarkt, hangt iedereen vast aan zijn/haar statuut en wordt gezocht naar een overkoepelend statuut van die deze verdeeldheid overstuit en van toepassing is op iedere lerende.

⁸⁸² UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS, *Personal Learning Accounts. Building on lessons learnt.*, dera.ioe.ac.uk/1307/1/424719%20-%20Personal%20learning%20accounts_1.pdf, 2010, 35 j° ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 6.

⁸⁸³ SEO ECONOMISCH ONDERZOEK, *Leerrechten doorgerekend. Scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen.*, www.vno-ncw.nl/sites/default/files/2018-114-leerrechten_doorgerekend.pdf, 2018, 3.

⁸⁸⁴ Met die nuance dat de overheid voor bepaalde kwetsbare groepen wel in een verhoogde tussenkomst kan voorzien. *Supra* title 4.2.1. "Waarom een leerrekening?"

⁸⁸⁵ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Publishing, doi.org/10.1787/9789264309791-en, 2019, 194.

⁸⁸⁶ ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 2.

⁸⁸⁷ Met die nuance dat het toepassingsgebied *ratione personae* beperkt wordt tot iedere burger ouder dan 18 jaar die een diploma secundair onderwijs bezit. *Supra* Titel 4.1.3. "Toepassingsgebied *ratione materiae* en *ratione personae*."

De toekomstige arbeidsmarkt zal er anders uitzien dan ooit tevoren. Om hierop voorbereid te zijn, is het van belang om te beginnen nadenken over opleidingsmogelijkheden gekoppeld aan de persoon en niet aan het statuut zelf.⁸⁸⁸ Ook andere landen maken de denkoefening, zoals Oostenrijk en Finland.⁸⁸⁹ Hoewel Vlaanderen reeds de eerste stappen heeft gezet⁸⁹⁰, is het tijd om een versnelling hoger te schakelen en het bovenaan op de agenda van de sociale partners te zetten.⁸⁹¹

Binnen het kader van deze masterproef wordt een juridische omkadering gezocht als antwoord op de vraag hoe duaal leren kan integreren binnen levenslang leren. Om inspiratie te vinden hoe de juridische omkadering er kan uitzien, wordt *best practice* Frankrijk onder de loep genomen. Zij beschikken over vergelijkbaar rechtstelsel, maar staan al veel verder in het aanbieden van alternerende opleidingen in het kader van levenslang leren.

4.3.2. 4 kenmerken van de Franse aanpak van levenslang leren.

Frankrijk kan gezien worden als meest vergelijkbare *best practice*. Toch bestaat er een groot contrast tussen België en Frankrijk wat betreft de opleidingsdeelname. Frankrijk scoort met 18.6% veel beter dan Vlaanderen op vlak van levenslang leren. De score van de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking bedraagt in Vlaanderen minder dan de helft, 8.7%.⁸⁹² Een reden die hiervoor kan worden gegeven, is dat Frankrijk kiest voor een leerrecht voor iedere burger in combinatie met een leerrekening, een *Compte personnel de Formation*.⁸⁹³ Dat leerrecht is afgebakend in een duidelijk wettelijk kader. In tegenstelling tot België⁸⁹⁴, beschikt Frankrijk wel over een *Code du travail* waarin een omvangrijk hoofdstuk over levenslang leren is opgenomen.⁸⁹⁵ In het kader van deze masterproef worden de

⁸⁸⁸ M. DE VOS, "Een nieuwe agenda voor het arbeidsmarktbeleid.", 19 in X., *Liber amicorum Willy van Eeckhoutte. De taal is gans het recht.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2018, 19-34.

⁸⁸⁹ Beide landen hebben in de laatste paar jaar enkele cruciale hervormingen ondernomen. Zoals weergegeven in CEDEFOP, "Austria significant increases CVET participation especially in small enterprises.", 2019, www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-significant-increases-cvet-participation-especially-small-enterprises ; CEDEFOP, "Finland: Major VET reform approved.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/finland-major-vet-reform-approved.

⁸⁹⁰ VLAAMSE OVERHEID, *Leven, leren en werken in 2050.*, www.vlaanderen.be/sites/default/files/documents/transitierapport-leven-leren-en-werken-in-2050.pdf, 2018, 40.

⁸⁹¹ VOKA, *Voka paper September 2019. Levenslang leren, samen beter presteren!*, 2019, www.d-teach.com/wp-content/uploads/2019/09/VokaPaper-september-2019spages-003.pdf, 2019, 18-23.

⁸⁹² STATISTIEK VLAANDEREN, "Opleidingsdeelname (laatste 4 weken) van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken in het Vlaams Gewest.", www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

⁸⁹³ X., "Mon Compte Formation.", www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.

⁸⁹⁴ In Frankrijk wordt alle wetgeving opgenomen in de *Code du travail*. In België bestaat het arbeidsrecht uit gefragmenteerde wetten, Koninklijke Besluiten, ...

⁸⁹⁵ Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

belangrijkste kenmerken van de Franse wetgeving in het kader levenslang leren aangehaald, wat inspiratie kan bieden voor de uitwerking van het statuut “lerende” in Vlaanderen.

§1. Gericht op werknemers, van toepassing op iedereen.

De Franse financiering, het statuut van de lerende en het wetgevend kader in Frankrijk zijn voornamelijk gebaseerd op de relatie werknemer-werkgever. De wetgeving richt zich in het bijzonder op kwetsbare categorieën op de arbeidsmarkt: laaggeschoolde werknemers onderhevig aan de steeds veranderende arbeidsmarkt, personen die genoten hebben van ziekteverlof of ouderschapsverlof en terugkeren naar de werkplek, economisch inactieve burgers...⁸⁹⁶ Deze leervorm staat echter ook open voor zelfstandigen⁸⁹⁷, werkzoekenden, vrije beroepers en de non-profitsector.⁸⁹⁸ Zelfs de samenwerkende echtgeno(o)t(e) kan genieten van een opleiding in het kader van levenslang leren.⁸⁹⁹

In 2009 is het Franse systeem grondig hervormd. Hierbij is een grotere verantwoordelijkheid voor de werkgever voorzien. Onder andere de reeds aangehaalde informatieverplichting is toen in werking getreden. De werkgever moet verplicht op periodieke basis de werknemer inlichten over de opleidingsmogelijkheden en hem ook motiveren door het aangeven van de extra carrièrekansen die hij kan krijgen of door het uitkeren van extra bonussen.⁹⁰⁰

Hoewel het wettelijk kader uitgewerkt is met een werkgevers-werknemersrelatie in het achterhoofd, staat de bestaande regelgeving opgenomen in de *Code du travail* open voor iedereen, ongeacht het statuut. Waar nodig worden aanpassingen gedaan, zoals voor de financiering. Iedere Franse burger beschikt over een persoonlijke leerrekening, een *Compte personnel de Formation*.⁹⁰¹ Wanneer er geen werkgever is, dan zal de overheid instaan voor de financiering van de *Compte personnel de Formation* (bij een ambtenaar, werkzoekende, ...) of staat een zelfstandige daar zelf voor in die aan zijn sociaal verzekeringsfonds bijdrages levert voor de opleiding.⁹⁰²

§2. Het wettelijk kader ligt op nationaal niveau vast, maar de regio's geven de opleiding kleur.

Frankrijk kent een sterk gedecentraliseerd systeem. Op nationaal niveau ligt het wettelijk kader en de leerrekening vast, maar de verschillende regio's krijgen de kans om hun eigen wensen en voorkeuren te

⁸⁹⁶ Art. L6311-1 Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

⁸⁹⁷ *Ibid.*, Art. L6323-29.

⁸⁹⁸ *Ibid.*, Art. L6312-1.

⁸⁹⁹ *Ibid.*, Art. L6312-2.

⁹⁰⁰ *Ibid.*, Art. L6321-1.

⁹⁰¹ MINISTERE DE L' EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE FRANCE, “La formation tout au long de la vie. ”, www.education.gouv.fr/la-formation-tout-au-long-de-la-vie-7508.

⁹⁰² *Ibid.*

laten weerspiegelen in het opleidingsaanbod.⁹⁰³ Ook in België zijn de bevoegdheden overgeheveld naar de gemeenschappen en gewesten maar tegelijkertijd zijn een aantal belangrijke bevoegdheden in het kader van levenslang leren op federaal niveau gebleven.⁹⁰⁴

De Franse visie op levenslang leren blijft nationaal, maar de invulling wordt overgelaten aan de regio's. Iedere regio kan zo zijn eigen accenten leggen, bijvoorbeeld door opleidingen aan te bieden voor een aantal knelpuntberoepen die regionaal kunnen verschillen.⁹⁰⁵ Parijs kan nood hebben aan meer bewakingsagenten, waar de Loire-streek nood heeft aan personen met enige kennis over wijngaarden. Ook in België zijn de noden en behoeften van de arbeidsmarkt eigen aan de regio. Vlaanderen zoekt naar een ander profiel dan Wallonië.

De Franse filosofie kan inspiratie bieden voor de invulling van levenslang leren, rekening houdend met de bestaande staatsstructuur in België. Dat iedereen de mogelijkheid krijgt om te leren en hiervoor over een leerrekening beschikt, dat wordt op federaal niveau beslist. Ook bijvoorbeeld het voorzien van een degressieve werkloosheidsuitkering in combinatie met een storting op de leerrekening of het voorzien van een RSZ-korting voor werkgevers in het kader van levenslang leren zijn beslissingen die genomen worden op federaal niveau.⁹⁰⁶ Hoe de alternerende opleidingen er in de toekomst zullen uitzien, is de verantwoordelijkheid van de verschillende Gemeenschappen.⁹⁰⁷ Zo kan Vlaamse Gemeenschap duaal leren uitbreiden tot iedere lerende en in een overeenkomst alternerende opleiding 2.0. voorzien. De Franstalige Gemeenschap kan er dan weer voor kiezen om hun *formation en alternance* te hervormen in het kader van levenslang leren.⁹⁰⁸

⁹⁰³SYNTRA VLAANDEREN, "Interview met Marianne Thyssen, Eurocommissaris over duaal leren en de Europese Unie.", odin.syntravlaanderen.be/expert-aan-het-woord/interview-met-marianne-thyssen-eurocommissaris-duaal-leren-en-de-europese-unie.

⁹⁰⁴ Zoals art. 6, §1., IX., 7°, d) Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, B.S. 15 augustus 1980.

⁹⁰⁵ Art. L6111-1, eerste lid Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

⁹⁰⁶ Art. 6, §1., IX., 7°, b) en c) Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, B.S. 15 augustus 1980.

⁹⁰⁷ Art. 4, 17° Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, B.S. 15 augustus 1980.

⁹⁰⁸ De cijfers van opleidingsdeelname tonen immers dat aan beide kanten van de taalgrens werk aan de winkel is. WALLONIE EMPLOI ET FORMATION, "Formation en alternance.", emploi.wallonie.be/home/formation/formation-en-alternance.html.

§3. Le contrat de professionalisation

Een werknemer kan beslissen om een langere opleiding te volgen die enkele maanden of zelfs enkele jaren in beslag neemt. Binnen de loopbaan kan de werkgever ervoor kiezen om een opleidingsovereenkomst afsluiten met zijn werknemer.⁹⁰⁹ Werkgever en werknemer sluiten hierbij een *contrat de professionnalisation* waarin de werknemer zich verbindt om een opleiding te volgen. In Frankrijk wordt een opdeling gemaakt tussen jongeren die hun opleiding nog wensen af te ronden (16-25 jaar) en de beroepsactieve bevolking (26-65 jaar).⁹¹⁰ Tussen beide contracten is er ook een verschil wat betreft het behalen van de kwalificaties. Voor de jongeren gaat het om het halen van hun basiskwalificatie net zoals de huidige kwalificaties bij het volgen van een duale opleiding in Vlaanderen.⁹¹¹ Voor de +25-jarigen gaat het om extra, nationaal erkende, kwalificaties te behalen bovenop de reeds gevolgde opleidingen. Ook Frankrijk kiest voor twee aparte overeenkomsten omdat beide opleidingen een andere insteek hebben.⁹¹²

De arbeidsovereenkomst in het kader van een opleiding wordt afgesloten tussen de lerende en de private werkgever. Het contract kan gesloten worden voor bepaalde en onbepaalde duur maar binnen de grenzen van 6 tot 12 maanden, tenzij de overeenkomst verlengd wordt tot 24 maanden in het geval van een werkzoekende⁹¹³ De werknemer zal een opleiding volgen en op de werkplek van zijn werkgever werken, de werkgever zorgt dat de werknemer een juiste kwalificatie krijgt op het eind van de opleiding. Deze kwalificatie leidt in Frankrijk ook tot nieuwe jobkansen voor de werknemer.⁹¹⁴

Wat betreft de vergoeding, wordt een onderscheid gemaakt op basis van de leeftijd van de lerende. Jongeren tot wanneer ze 25 zijn, ontvangen een bepaald percentage van het GGMI vergelijkbaar met de huidige leervergoeding in een duale opleiding in Vlaanderen.⁹¹⁵ Wie 26 jaar of ouder is, wordt op zijn

⁹⁰⁹ MINISTERE DE L' EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE FRANCE, "La formation tout au long de la vie. ", www.education.gouv.fr/la-formation-tout-au-long-de-la-vie-7508.

⁹¹⁰ L'ADMINISTRATION FRANCAISE, "Contrat de professionnalisation. ", www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478.

⁹¹¹ Art. 2, 2° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, B.S. 17 augustus 2016.

⁹¹² Ook in het kader van deze masterproef is besloten om voor deze twee duale opleidingen een aparte overeenkomst te voorzien omdat deze opleidingen niet hetzelfde doel voor ogen hebben. *Supra* Titel 4.1.3. "Toepassingsgebied *ratione personae* en *ratione materiae*".

⁹¹³ L6325-5 tot L6325-7 Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

⁹¹⁴ L'ADMINISTRATION FRANCAISE, "Contrat de professionnalisation. ", www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478.

⁹¹⁵ Art. 9-10 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, B.S. 1 september 2016.

minst het minimumloon uitgekeerd of tenminste 85% van de minimale verloning vastgelegd per onderneming.⁹¹⁶

§4. *La reconversion ou promotion par alternance.*

Naast *le contrat de professionalisation* en *le Compte personnel de Formation* rekt Frankrijk nog op een derde stimulans om de opleidingsdeelname van de beroepsactieve bevolking aan te moedigen. Eind 2019 werd daarom de *reconversion ou promotion par alternance* ingevoerd in de *Code du travail*. Binnen het kader van de arbeidsovereenkomst kunnen werknemers, op vraag van de werknemer of op vraag van de werkgever, herschoold worden. Hierbij ligt de focus op het aanleren van nieuwe, technologische competenties die een antwoord moeten bieden op de steeds veranderende arbeidsmarkt.

Dit individueel traject op maat van de werknemer wordt gevolgd tijdens de arbeidstijd met behoud van loon en het wettelijk kader is gelijkend op de *contrat de professionalisation*. Deze opleidingskans wordt enkel geboden aan werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.⁹¹⁷ Bijzonder aan deze opleidingsvorm is het behoud van de sociale bescherming. Alle socialezekerheidsuitkeringen, de ziekenkostenverzekering en de arbeidsongevallenverzekering in het bijzonder, worden behouden ondanks de kans tot opleiding.⁹¹⁸

4.3.3. Wat kan Vlaanderen leren van het Franse succesverhaal?

De Fransen hebben hun visie over levenslang leren vertaald in een duidelijk wettelijk kader opgenomen in de *Code du travail*. Onder het motto “iedereen lerende” voorziet Frankrijk in een uniforme financiering, de *Compte personnel de Formation*, in combinatie met de hiervoor beschreven opleidingsmogelijkheden omschreven in de *Code du travail*. Niet iedereen heeft dezelfde wensen of noden om een bepaalde opleiding te volgen. Daarom zet Frankrijk in op verschillende opleidingsmogelijkheden.⁹¹⁹ Ook in Vlaanderen blijven verschillende opleidingsmogelijkheden de bedoeling, ondanks dat in het kader van deze masterproef de mogelijkheid om duaal leren aan te bieden voor iedereen wordt afgetast. Voor alle mogelijkheden tot opleiding zou echter met de voorgestelde

⁹¹⁶ FRANCAISE, “Contrat de professionnalisation. Rémunération.”, www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478.

⁹¹⁶ *Ibid.*

⁹¹⁷ Art. L6324 Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

⁹¹⁸ L'ADMINISTRATION FRANCAISE, “Contrat de professionnalisation.”, www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478.

⁹¹⁹ MINISTERE DE L' EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE FRANCE, “La formation tout au long de la vie.”, www.education.gouv.fr/la-formation-tout-au-long-de-la-vie-7508.

hervorming slechts één leerrekening openstaan om een zo transparant en uniform mogelijke financiering te creëren.

Twee zaken trekken de aandacht: het *contrat de professionalisation* en de *reconversion ou promotion par alternance*. Het *contrat de professionalisation* maakt het mogelijk voor de werknemer om tijdelijk een opleidingsovereenkomst te sluiten zonder dat dit grote financieel nadelige gevolgen met zich meebrengt.⁹²⁰ Zo kan er niet minder dan 85% van het minimale loon contractueel bepaald op bedrijfsniveau worden toegekend of mag de vergoeding ook niet lager zijn dan het nationale minimumloon. Bij het contract speciaal ingericht voor de ondergekwalficeerde werknemer, de *reconversion ou promotion par alternance*, hangt er nog een extra appeltje voor de dorst aan vast. De sociale rechten, in het bijzonder de arbeidsongevallenverzekering en de ziekteverzekering, blijven behouden gedurende de opleiding van de laaggeschoolde werknemer.⁹²¹

Tot slot is het opvallend dat Frankrijk sterk inzet op de relatie werknemer-werkgever en hierop de wetgeving baseert. Deze wetgeving is ook van toepassing op de andere statuten (zoals zelfstandige, werkzoekende, ...) en wordt waar nodig aangepast. Dat is een logische redenering aangezien de overgrote meerderheid van de beroepsactieve bevolking onder de categorie “werknemer met een arbeidsovereenkomst” valt.

België telt zo’n 4 099 500 mensen werknemers, 825 000 zelfstandigen en bij benadering 346 106 werkzoekenden.⁹²² Ook in België zou het de meest logische redenering zijn om de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. te creëren met de werkgevers-werknemersrelatie in het achterhoofd. De statutairen worden ook tot de werknemers gerekend, maar door recente hervormingen wordt er echter ook meer en meer overgeschakeld op contractuele relaties binnen de overheid.⁹²³

De Franse redenering lijkt terecht rekening houdend met de statistieken. Naast de bestaande statistische gegevens bestaan ook enkele extra hindernissen die moeten genomen worden wanneer men een opleiding wenst te combineren met een arbeidsovereenkomst. Om duaal leren te maken tot

⁹²⁰ L6325-5 tot L6325-7 Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

⁹²¹ L’ADMINISTRATION FRANCAISE, “Contrat de professionnalisation. ”, www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478.

⁹²² NBB, “Bevolking en arbeidsmarkt. ”, <http://stat.nbb.be/Index.aspx?DataSetCode=EMPLOY&lang=nl.j°RVA>, “De federale cijfers van de vergoede werklozen – januari 2019.”, www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/statistische-publicaties/federale-cijfers-van-de-vergoede-werklozen/federale-cijfers-2019/de-federale-cijfers-van-de-vergoede-werklozen-januari-2019.

⁹²³ Gezien het beperkte kader kan niet overal even diep worden ingegaan op de publieke sector. In het Regeerakkoord 2019-2024 wordt alvast de ambitieuze visie opgenomen om het statuut van ambtenaar te hervormen. Zoals weergegeven in VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2019-2024*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024, 190.

een opleiding open voor iedere mogelijke lerende, moeten maximale inspanningen gedaan worden om het juridisch zo eenvoudig mogelijk aan een regulieren werknemer te kunnen aanbieden. *Infra* 4.4. “Overeenkomst alternerende opleiding 2.0.” wordt hier uitgebreid op ingegaan.

4.4. Een blik op Vlaanderen. De overeenkomst alternerende opleiding 2.0.

4.4.1. De overeenkomst alternerende opleiding 2.0. geeft het meeste perspectief.

De onderzoeksvraag die in Deel III. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst.” centraal staat, is de vraag hoe de duale opleiding kan vertaald worden in een statuut dat openstaat voor iedere lerende. Hiervoor werden reeds de nodige financiële hervormingen aangekaart en werd ook een blik ter inspiratie geworpen op *best practice* Frankrijk. In dit gedeelte staat de Vlaamse opleidingsvorm duaal leren centraal en wordt onderzocht hoe een uitbreiding van duaal leren naar iedere lerende ongeacht loopbaan of leeftijd kan rijmen met de bestaande wetgeving op federaal en regionaal niveau.

Het begrip “iedereen lerende” moet echter met een korreltje zout genomen worden. Zoals aangehaald in titel 4.1.3. “Toepassingsgebied *ratione personae* en *ratione materiae*” is het om financiële redenen beter pas te spreken van een “lerende” wanneer deze persoon een diploma secundair onderwijs heeft. Voordien is de duale leerling de verantwoordelijkheid van het secundair onderwijs. Gezien de leerrekening als hervorming wordt voorgesteld samen met een statuut voor iedere lerende, moet het toepassingsgebied *ratione personae* van beide voorstellen wel overeenstemmen. Daarnaast heeft de bestaande duale opleiding ook een andere insteek dan de duale opleiding in het kader van levenslang leren.⁹²⁴

Niet iedere lerende kan even gemakkelijk een opleidingsovereenkomst sluiten. Een werknemer ervaart een extra hindernis om een duale opleiding te kunnen volgen, namelijk zijn bestaande arbeidsovereenkomst. Als een werknemer met een arbeidsovereenkomst een duale opleiding wenst te volgen, dan zal er een oplossing moeten gevonden worden voor het bestaan van deze twee overeenkomsten op hetzelfde moment. Gezien de werknemers de overgrote meerderheid van de beroepsactieve bevolking vormen, is het belangrijk om voor hen te voorzien in een overeenkomst alternerende opleiding op maat.⁹²⁵

⁹²⁴ *Supra* Titel 4.1.3. “Toepassingsgebied *ratione personae* en *ratione materiae*”. Zoals weergegeven in COMMISSIE VRAAGFINANCIERING, *Doorleren werkt.*, www.europa-nu.nl/id/vkdjnjvfyz6/agenda/ser_advies_leren_en_ontwikkelen_tijdens?ctx=vh8lnhrouwmxm&tab=1, 2017, 32.

⁹²⁵ NBB, “Bevolking en arbeidsmarkt. ”, <http://stat.nbb.be/Index.aspx?DataSetCode=EMPLOY&lang=nl>.

De bestaande overeenkomst is niet aangepast aan het potentiële ruime toepassingsgebied *ratione personae*.⁹²⁶ Daarom worden 4 belangrijke bouwstenen van overeenkomst afgetoetst alvorens er een ontwerp van overeenkomst wordt creëert. De leervergoeding, arbeidsduur, sociale rechten en evaluatiemethode worden diepgaander onderzocht. De mogelijkheden om deze vier factoren in te vullen, zijn talrijk en vragen om verder onderzoek. De aangereikte suggesties in deze masterproef en het ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. geven alvast stof tot nadenken wanneer men in de toekomst de ambitie zou hebben om een duale opleiding te voorzien voor iedere lerende.⁹²⁷

4.4.2. Wat met een reeds bestaande arbeidsovereenkomst?

§1. Duaal leren 2.0. versus het Vlaams Opleidingsverlof.

Een werknemer heeft met zijn werkgever een arbeidsovereenkomst gesloten. Wanneer hij wenst een duale opleiding te volgen, stelt zich een probleem. Hoe valt een duale opleiding te rijmen met een bestaande arbeidsovereenkomst?

Wanneer men deze problematiek bestudeert, gaat er al meteen een belletje rinkelen en denkt men aan het Vlaams Opleidingsverlof.⁹²⁸ Een werknemer in de private sector kan een arbeidsmarktgerichte opleiding of een opleiding na loopbaanbegeleiding volgen met behoud van loon. Om hiervan gebruik te maken, wordt de arbeidsovereenkomst geschorst.⁹²⁹

Probleem opgelost. Of toch niet? Duaal leren in het kader van levenslang heeft een breder perspectief voor ogen dan het toepassingsgebied *ratione personae* in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof. Om een duale opleiding te voorzien voor iedere lerende, tast deze masterproef de mogelijkheid om een overeenkomst alternerende opleiding 2.0. te sluiten. Het doelpubliek dat de mogelijkheid om een duale opleiding zou kunnen benutten, gaat verder dan louter de werknemers in een private sector. Een duale opleiding zou passen binnen het Vlaams Opleidingsverlof. Het Vlaams Opleidingsverlof lijkt echter niet de perfecte *match* voor de ambitieuze doelstelling om duaal leren te kunnen openstellen voor iedereen die gebruik wenst van te maken van deze mogelijkheid.

⁹²⁶ De stageovereenkomst alternerende opleiding valt niet onder de federale definitie “alternerende opleiding”. Zoals weergegeven in art. 1bis, 3° Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 5 december 1969.

⁹²⁷ De taak om levenslang leren uit te werken, ligt bij de sociale partners. Momenteel wordt gezocht naar een gemeenschappelijke visie. Zoals weergegeven in SERV, *Levenslang leren: visie en partnerschap*, www.vlaanderen.be/publicaties/levenslang-leren-visie-en-partnerschap-advies-serv, 2020, 28.

⁹²⁸ C. VANROBAYS, *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2019, 79-80.

⁹²⁹ Art. 27 Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, BS 4 maart 2019.

De strikte voorwaarden om van het Vlaams Opleidingsverlof te kunnen genieten sluiten ook veel werknemers uit.⁹³⁰ Zo mag een werknemer niet permanent beroep doen op het Vlaamse Opleidingsverlof, maar is de opleidingstijd begrensd tot maximaal 125 uur op jaarbasis.⁹³¹ Hoewel dit aanzienlijk lijkt, volstaat dit niet om een duale opleiding te volgen. Duaal leren staat voor leren en werken integreren binnen één opleiding waarbij de lerende minimaal 14 uur (in geval van een stageovereenkomst alternerende opleiding) of 20 uur (in geval van een overeenkomst alternerende opleiding) gemiddeld per week op jaarbasis presteert.⁹³² 125 uur is het maximaal toegekend aantal uren binnen het Opleidingsverlof speciaal voor knelpuntberoepen. Dat komt neer op slechts zes weken. Voor een intensieve opleiding binnen het kader van duaal leren, komt een werknemer tijd te kort en kan hij zich niet beroepen op de mogelijkheid tot duaal leren.⁹³³

Ook het contractuele aspect vormt een struikelblok. Bij het volgen van een duale opleiding wordt er een tripartiete opleidingsovereenkomst gesloten tussen de opleidingsverstrekker, de aanbieder van de werkplek en de lerende. Deze overeenkomst kan niet zomaar gecombineerd worden met een arbeidsovereenkomst waar minstens 2 van de drie partijen dezelfde zijn.⁹³⁴ Wanneer gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om een opleiding te volgen binnen het Vlaams Opleidingsverlof, dan wordt de arbeidsovereenkomst geschorst (met behoud van loon) maar wordt geen andere overeenkomst gesloten.⁹³⁵

Daarom wordt in het kader van deze masterproef en het uittekenen van juridisch haalbare, ambitieuze ideeën voor de toekomst geen rekening gehouden met het Vlaams Opleidingsverlof. Misschien wordt het volgen van een duale opleiding ooit een mogelijkheid in het kader van het Vlaams

⁹³⁰ C. VANROBAYS, *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2019, 79-80.

⁹³¹ Art. 22 Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, *BS* 4 maart 2019.

⁹³² Art. 3 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

⁹³³ Art. 22 Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, *BS* 4 maart 2019.

⁹³⁴ In het geval dat het bedrijf zelf intern een opleiding aanbiedt naast een werkplek, is slechts sprake van 2 partijen: de betrokken onderneming en de lerende. Deze veronderstelling is echter toekomstmuziek.

⁹³⁵ Art. 27 Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, *BS* 4 maart 2019.

Opleidingsverlof.⁹³⁶ Op die manier wordt echter een aanzienlijk deel van het doelpubliek niet aangesproken: werknemers die een langer opleiding wensen te volgen, werkzoekenden, zelfstandigen, etc.

Ondanks deze reeds bestaande stimulans van de Vlaamse Overheid wordt er gekozen om te starten met een schone lei. De keuze voor twee hervormingen te beschrijven in het kader van deze masterproef, namelijk de leerrekening en het creëren van een nieuw statuut als “lerende”, is misschien niet de gemakkelijkste weg maar wel de meest inspirerende weg. Ook met de tegemoetkoming van de RVA in geval van loopbaanonderbreking en tijdskrediet wordt geen rekening gehouden. In geval van een toekomstige leerrekening zou deze opleidingssteun mogelijk ook deel uitmaken een leerrekening. Het is immers de bedoeling om alle mogelijkheden, federaal of regionaal, van opleidingssteun te kanaliseren in één vorm: de leerrekening. Wanneer er andere opleidingssteun zou blijven bestaan naast de leerrekening, gaat de kracht van deze hervorming teniet.⁹³⁷

§2. Het antwoord schuilt ... in de geschiedenis.

Even terug in de tijd. Sinds het prille begin van de arbeidsovereenkomstenwet, in 1900, werd al nagedacht over een oplossing voor het probleem dat zich stelde wanneer een werknemer tijdelijk niet naar het werk kon komen, bijvoorbeeld omwille van zijn militaire dienstplicht.⁹³⁸ Anno 2020 stelt zich hetzelfde probleem, weliswaar in een andere tijdsgeest. Wanneer een werknemer niet naar het werk kan komen omdat hij graag een duale opleiding wenst te volgen ondanks de gesloten arbeidsovereenkomst, moet ook hiervoor een oplossing gevonden worden.

Het wettelijk kader rond de arbeidsovereenkomst stond nog maar in zijn prille kinderschoenen toen het begrip “schorsing” werd uitgevonden.⁹³⁹ De reden hiervoor was om de vaste dienstbetrekking niet te laten beëindigen omdat een werknemer door bijvoorbeeld ziekte tijdelijk niet kon aanwezig zijn. In die tijdsgeest was het immers de gewoonte dat wie niet aanwezig was, werd ontslagen.⁹⁴⁰

De schorsing is als oplossing uit de bus gekomen voor alle situaties waarin een arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt onderbroken. Om de vastheid van de dienstbetrekking niet in gevaar te brengen, zal de

⁹³⁶ Onder ander opleidingen in het volwassenonderwijs of opleidingen aangeboden door SYNTRA-centra behoren tot de mogelijkheden, zolang als deze arbeidsmarktgericht zijn. Mogelijke proefprojecten om duaal leren uit te breiden naar volwassenonderwijs, zijn al gestart. Zoals weergegeven in VLAAMSE OVERHEID, “Proefprojecten Duaal Leren in Volwassenonderwijs en Hoger Onderwijs.”, <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/proefprojecten-duaal-leren-in-volwassenenonderwijs-en-hoger-onderwijs>.

⁹³⁷ *Supra* Titel 4.2.4. “Valkuilen van een leerrekening”.

⁹³⁸ K. VAN DEN LANDENBERGH, *Schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Mortsel, Intersentia, 209, 319-327.

⁹³⁹ K. VAN DEN LANDENBERGH, *Schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Mortsel, Intersentia, 209, 319-320.

⁹⁴⁰ *Ibid.*, 324.

dienstbetrekking niet beëindigd worden wanneer deze onderbreking slechts tijdelijk is.⁹⁴¹ De mogelijkheid tot schorsen legt op die manier de basis voor de stabiliteit van de dienstbetrekking.

Anno 2020 lijkt de schorsing van de bestaande arbeidsovereenkomst dé ideale oplossing om duaal leren te rijmen met een bestaande arbeidsovereenkomst. De tijdelijke onderbreking van de arbeidsovereenkomst, zonder behoud van het loon, zorgt ervoor dat de werknemer als lerende een opleidingsovereenkomst kan sluiten met een aanbiedende werkplek. Een wijziging van de bestaande arbeidsovereenkomstenwetgeving lijkt een noodzakelijke voorwaarde om een zo flexibel mogelijke duale opleiding te kunnen aanbieden.

Een schorsing van de arbeidsovereenkomstenwet omwille van het volgen van een opleiding is niet nieuw. Een werknemer kan zijn arbeidsovereenkomst reeds schorsen in geval van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Het lijkt logisch om het toepassingsgebied *ratione materiae* van de wet uit te breiden en ook voor duaal leren in een mogelijkheid tot schorsen te voorzien.⁹⁴² Duaal leren heeft echter een andere insteek dan een loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Wanneer een werknemer een schorsing van de arbeidsovereenkomst vraagt omwille van het volgen van een duale opleiding, is het de bedoeling om zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken door het aanleren van nieuwe technische vaardigheden. In het beste geval wordt zijn bestaande werkgever betrokken, die een werkplek kan aanbieden. Op die manier geniet de werkgever rechtstreeks van de productiviteitswinst van zijn werknemer die tijdelijk van statuut wisselt en “lerende” wordt. Werknemer en werkgever blijven dus verbonden tijdens de duale opleiding, in tegenstelling tot de loopbaanonderbreking of het tijdskrediet.

Hoe het schorsingsbeding wordt ingevuld, hangt af van de uitgewerkte standaardtrajecten voor duaal leren binnen het kader van levenslang leren. De meeste landen kiezen ervoor om trajecten van één à twee jaar te voorzien.⁹⁴³ Kortere trajecten passen eerder in het kader van de bestaande mogelijkheden binnen het Vlaams Opleidingsverlof.⁹⁴⁴ Sommige landen kiezen ervoor, in het belang van de werkgever, om enkel degenen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur de kans te geven tot duaal leren. Wie een overeenkomst heeft gesloten voor bepaalde duur en een opleiding volgt, is in de ogen van de werkgever minder de investering waard dan een werknemer met een overeenkomst van onbepaalde duur.⁹⁴⁵

⁹⁴¹ K. VAN DEN LANDENBERGH, *Schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Mortsel, Intersentia, 209, 324-325.

⁹⁴² Art. 28 Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

⁹⁴³ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 40.

⁹⁴⁴ C. VANROBAYS, *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2019, 79-80.

⁹⁴⁵ OECD, *OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work.*, www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf, 2019, 261.

Wanneer een werknemer zich beroept op de schorsing van de arbeidsovereenkomst, wordt deze overeenkomst tijdelijk onderbroken zonder behoud van het loon. De onderbreking in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof is wel met behoud van loon maar dit gaat over opleidingen van slechts korte duur.⁹⁴⁶ De financiële last voor een onderneming is mogelijk te zwaar wanneer de lerende een traject van 1 à 2 jaar wenst te volgen. Daarnaast zou het behoud van loon de uitgewerkte visie van het ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. in de weg staan. Deze opleidingsovereenkomst heeft als doel een overeenkomst te voorzien voor iedere lerende, waarbij er geen onderscheid wordt gemaakt naargelang het statuut van de lerende alvorens hij/zij aan een duale opleiding begonnen is.

4.4.3. Op zoek naar een overeenkomst alternerende opleiding 2.0. Een blik op de vier belangrijkste bouwstenen voor het creëren van het statuut “lerende”.

§1. Arbeidsduur.

A. Stand van zaken.

In het bestaande Decreet van 10 juni 2016 wordt de arbeidstijd bij toepassing van een overeenkomst alternerende opleiding in het kader van een duale opleiding als volgt ingevuld⁹⁴⁷:

“Een opleiding die gemiddeld op jaarbasis minstens 20 uur per week opleiding op een reële werkplek omvat, zonder rekening te houden met de wettelijke feest- en vakantiedagen.”

De totale arbeidstijd van een duale opleiding vormt de som van de tijd doorgebracht op de werkplek en de leertijd, indien nodig ter plaatse bij de opleidingsverstrekker.⁹⁴⁸ De Vlaamse wetgever heeft ervoor geopteerd om een ondergrens te voorzien in het decreet van 10 juni 2016, zodat de betrokken actoren per opleiding kunnen afwegen hoeveel uur op de werkplek moet gespendeerd worden.⁹⁴⁹ Bij de overeenkomst alternerende opleiding is het aantal wekelijkse opleidingsuren opgesteld met een

⁹⁴⁶ C. VANROBAYS, *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2019, 79-80.

⁹⁴⁷ Art. 3, 1° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016. Ook hier weer rekening houdend met het feit dat bij het opentrekken van de bestaande overeenkomst tot een overeenkomst alternerende opleiding voor iedereen, er geen sprake is van een stageovereenkomst alternerende opleiding.

⁹⁴⁸ Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁹⁴⁹ P. JORIS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

voltijdse overeenkomst voor een reguliere werknemer in het achterhoofd. De OAO komt gemiddeld neer op een 38-uren week, maar dat kan soms afwijken.⁹⁵⁰

Een duale opleiding die gesloten wordt met een overeenkomst alternerende opleiding, voldoet aan de federale definitie “alternerend leren” waardoor er sociale bijdrages worden betaald. Dat houdt ook voorwaarden in voor de arbeidsduur. Minstens dient er 20 u per week gemiddeld op jaarbasis op de werkvloer te worden doorgebracht en 150 uur voor de niet-leerplichtigen (waar deze duale opleiding betrekking op heeft) gespendeerd te worden aan de lescomponent.⁹⁵¹ Hoeveel uur dat per week op een werkplek wordt doorgebracht, hangt af van het uitgewerkte standaardtraject. Het standaardtraject wordt bepaald na overleg tussen volgende betrokken actoren: SYNTRA Vlaanderen, VDAB, de onderwijskoepels en de relevante sectoren voor deze opleiding.⁹⁵² AVOHOKS treedt hier op als procesbegeleider.⁹⁵³

B. Nodige aanpassingen?

Om het toepassingsgebied *ratione personae* van duaal leren te kunnen uitbreiden tot iedere lerende is een aanpassing nodig van de bestaande bepalingen inzake arbeidsduur. Er wordt bij het ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. ervan uitgegaan dat iedereen zijn “hoedje”, het statuut dat hij/zij heeft, tijdelijk afzet en het statuut “lerende” krijgt zodat de situatie voor iedereen dezelfde is en voor niemand de mogelijkheid om een duale opleiding te volgen wordt ontzegd.

Een lerende in het kader van levenslang leren kan niet zomaar als een leerling in het secundair onderwijs worden behandeld. Het uitgewerkte standaardtraject zal er anders uitzien voor een 42-jarig dan voor een 16-jarige.⁹⁵⁴ In de eerste plaats heeft een lerende geen nood aan algemene vorming, gezien hij/zij al over een secundair diploma beschikt. Er is dus bijgevolg geen nood aan lessen L.O. of lessen

⁹⁵⁰ i P. JORIS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

⁹⁵¹ SYNTRA VLAANDEREN, *Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf, 2017, 12.

⁹⁵² VLAAMSE OVERHEID, “1 standaardtraject per opleiding.”, <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/1-standaardtraject-per-opleiding>.

⁹⁵³ Omz.Vl. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁹⁵⁴ In de veronderstelling dat hier in Vlaanderen zou worden voor gekozen. Nederland heeft alvast zijn keuze gemaakt. Zoals weergegeven in COMMISSIE VRAAGFINANCIERING, *Doorleren werkt.*, www.europa-nu.nl/id/vkdjnvjyz6/agenda/ser_advies_leren_en_ontwikkelen_tijdens?ctx=vh8lnhrouwxm&tab=1, 2017, 31.

godsdienst.⁹⁵⁵ De vorming van een lerende moet op een andere manier worden ingericht.⁹⁵⁶ De lescomponent wordt ingevuld met lessen om de technische competenties en de *soft skills* van de lerende te versterken.⁹⁵⁷

De invulling van de aangeboden standaardtrajecten gebeurt reeds door de betrokken actoren. Hieraan hoeft niet gesleuteld te worden.⁹⁵⁸ Zij hebben het meeste zicht op wat de opleiding moet inhouden met het oog op de vernieuwingen binnen de steeds veranderende arbeidsmarkt. Wat goed loopt, hoeft niet te worden aangepast.⁹⁵⁹

Omdat er gekozen wordt voor een opleidingsovereenkomst die een lerende kan sluiten ongeacht zijn statuut, lijkt het Verenigd Koninkrijk een interessant land ter inspiratie. Zij hebben net als dit voorstel gekozen om een aparte overeenkomst te sluiten in het kader van de duale opleiding, de *apprenticeship agreement*.⁹⁶⁰ Bij het sluiten van zo'n *apprenticeship agreement* wordt een éénjarige traject aangeboden, waarbij de tijd op de werkplek centraal staat. Toch wordt voor de inrichting van het theoretische luik minstens 100 uur voorzien.⁹⁶¹ Dat kan op verschillende manieren: *e-learning*, *webinars*⁹⁶² of les bij de opleidingsverstrekker ter plaatse. Deze opleidingsverstrekker kan het bedrijf zelf zijn of een externe opleidingsverstrekker.⁹⁶³ Ook in andere landen kiest men voor intensieve trajecten van één à twee jaar opleiding.⁹⁶⁴

De ondergrens van minstens 20 uur per week gemiddeld op de werkplek geeft de betrokken actoren de ruimte om de kenmerken van iedere opleiding grondig te bestuderen en te onderzoeken wat de beste tijdsindeling lijkt. Deze ondergrens zorgt voor flexibiliteit, wat cruciaal is voor een opleiding in het kader van levenslang leren. Om een balans te vinden tussen flexibiliteit en een sterk wettelijk kader, hebben

⁹⁵⁵ Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 181 j° OECD, *Seven Questions about Apprenticeships.*, www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264306486-7-en.pdf?expires=1588587404&id=id&accname=guest&checksum=523E1B2129C4F90DDCF97D64699CD10F, 2018, 80.

⁹⁵⁶ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 56.

⁹⁵⁷ Ook *soft skills* mogen niet vergeten worden in levenslang leren. Zoals weergegeven...

⁹⁵⁸ VLAAMSE OVERHEID, "Standaardtraject per opleiding", onderwijs.vlaanderen.be/nl/1-standaardtraject-per-opleiding.

⁹⁵⁹ OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 101-102.

⁹⁶⁰ SYNTRA VLAANDEREN, *Duaal Leren in de UK.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2019-12/dossier_duaal_leren_in_uk.pdf, 2019, 16 j° 25.

⁹⁶¹ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 40

⁹⁶² CEDEFOP, "Austria lifelong learning vital for Austrian companies.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-lifelong-learning-vital-austrian-companies.

⁹⁶³ DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 12.

⁹⁶⁴ CEDEFOP, *CVET in Europe: the way ahead*, 2015, 40.

ook de Finse autoriteiten gebruik gemaakt van ondergrenzen wat betreft tijd op de werkplek. Hun redenering vormt een grote bron van inspiratie aangezien zij momenteel ook zoekende zijn naar één statuut voor iedere lerende.⁹⁶⁵

C. De arbeidsduur 2.0.

De bestaande bepalingen omtrent arbeidsduur stellen niet veel problemen wanneer men deze toepast op de lerende. Er is wel nood aan een nieuwe invulling van de standaardtrajecten die worden ontworpen per duale opleiding. Er moet nagedacht worden over welke trajecten kunnen worden aangeboden en welke tijd deze in beslag nemen. In Vlaanderen duren duale opleidingen op dit moment 1 tot 3 jaar waarbij er wekelijks meer dan 20 uur wekelijks op de werkplek wordt doorgebracht.⁹⁶⁶ Samen met de leercomponent komt dat (zo goed als) neer op de arbeidsduur van een voltijdse arbeidsovereenkomst.⁹⁶⁷ Hoe een duale opleiding er in de toekomst zal uitzien, is voor verder sociaal overleg. De meeste landen kiezen voor intensieve standaardtrajecten van 1 jaar, maar afhankelijk van de voorafgaande scholing van de duale leerling kan de lengte van dit traject misschien langer of korter zijn.⁹⁶⁸ Voor het ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. hoeft er niet in een aanpassing wat betreft de arbeidsduur te worden voorzien. Hoe de invulling van deze standaardtrajecten er echter kan uitzien, zal nog veel grondiger onderzoek vergen.

§2. Vergoeding.

A. Stand van zaken.

Een heikel punt in de overeenkomst alternerende opleiding is de leervergoeding. Om duaal leren open stellen voor iedereen, is een aanpassing van de bestaande bepalingen noodzakelijk om voldoende aantrekkelijk te blijven voor iedere lerende. Wie bijvoorbeeld 3 kinderen ten laste heeft, kan niet zomaar beslissen om een duale opleiding te volgen. Dat zou kunnen leiden tot zware financieel nadelige gevolgen voor deze persoon.

Anno 2020 wordt voor iedere duale leerling die een overeenkomst alternerende opleiding heeft gesloten, een leervergoeding voorzien.⁹⁶⁹ Op deze vergoeding is de Loonbeschermingswet van

⁹⁶⁵ CEDEFOP, "Finland: Major VET reform approved.", 2018, www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/finland-major-vet-reform-approved.

⁹⁶⁶ Omz.Vl. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

⁹⁶⁷ *Ibid.*

⁹⁶⁸ CEDEFOP, *CVET in Europe: the way ahead*, 2015, 40.

⁹⁶⁹ Zoals eerder gezegd, wordt de stageovereenkomst alternerende opleiding uitgesloten van het onderzoek in Deel III. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst."

toepassing.⁹⁷⁰ De vergoeding wordt als loon beschouwd in die zin dat er bij schorsing of bij onrechtmatig ontslag een leervergoeding zal uitgekeerd worden.⁹⁷¹ Alleen bij arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte zal er geen vergoeding uitgekeerd worden.⁹⁷² Hiervoor zal de arbeidsongevallenverzekering of het fonds voor beroepsziekten tussenkomen.⁹⁷³

De hoogte van de leervergoeding wordt vastgelegd in hoofdstuk 5 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016.⁹⁷⁴ Artikel 9 luidt als volgt:⁹⁷⁵

“De onderneming, verbonden door een overeenkomst van alternerende opleiding, is aan de leerling een leervergoeding verschuldigd.

De leervergoeding bedraagt het volgende percentage van het nationaal gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen zoals bepaald voor werknemers van achttien jaar bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad :

1° 29 % tijdens het eerste opleidingsjaar van een alternerende opleiding;

2° 32 % als de leerling een van de volgende jaren of graden met succes heeft beëindigd :

a) het eerste opleidingsjaar van een alternerende opleiding;

b) de tweede graad van het secundair onderwijs;

3° 34,50 % als de leerling een van de volgende jaren, kwalificatiefases of opleidingen met succes heeft beëindigd :

a) het tweede opleidingsjaar van een alternerende opleiding;

b) het eerste jaar van de derde graad van het secundair onderwijs;

c) de kwalificatiefase van het buitengewoon secundair onderwijs (opleidingsvorm 3);”.

De leervergoeding wordt berekend op basis van het nationaal gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Afhankelijk van de behaalde graad zal er iedere 1^{ste} september een verhoging van de leervergoeding worden toegekend.⁹⁷⁶ Hiervan kan echter op niveau van een cao van afgeweken

⁹⁷⁰ Art. 17, §3 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016 j° Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, BS 30 april 1965.

⁹⁷¹ Art. 17, §4 j° art. 18 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁹⁷² Art. 20 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

⁹⁷³ Art. 18, tweede lid j° art. 20 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016 j° RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 96-97.

⁹⁷⁴ Hoofdstuk 5 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 1 september 2016.

⁹⁷⁵ *Ibid.*, art. 9.

⁹⁷⁶ Art. 9, vierde lid Hoofdstuk 5 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 1 september 2016.

worden. In dat geval krijgen de leerlingen het minimumloon bepaald per cao in plaats van de afgesproken leervergoeding.⁹⁷⁷

B. Nodige aanpassingen?

Wanneer de huidige leervergoeding niet zou aangepast worden, dan zal niemand snel geneigd zijn om de duale opleiding te volgen. Naast de nodige tijd, zijn middelen de tweede reden om niet te kiezen om een opleiding te volgen in het kader van levenslang leren.⁹⁷⁸ Het gebrek aan middelen ligt ook aan de basis van de zeer lage opleidingscijfers van de kortgeschoolde beroepsactieve bevolking.⁹⁷⁹

Wie 35 jaar is, twee kinderen heeft en deze monden allemaal moet voeden, heeft nood aan een voldoende hoge leervergoeding. Binnen het Vlaams Opleidingsverlof wordt voorzien in het behoud van het loon tijdens het volgen van de opleiding. Gezien het beperkte karakter van de duur van de opleiding en het beperkte toepassingsgebied *ratione personae* lijkt dit haalbaar.⁹⁸⁰ Om op grotere schaal intensieve duale trajecten aan te bieden van één à twee jaar lijkt dit eerder niet geschikt. De financiële last op de schouders van de werkgevers zou te zwaar worden. Daarnaast gaat deze masterproef ervan uit dat de arbeidsovereenkomst geschorst wordt, zonder behoud van loon, om iedereen evenwaardige opleidingskansen te kunnen aanbieden.

Een geschikte leervergoeding vinden waarmee iedere lerende min of meer kan leven, is niet gemakkelijk. Er moet door de betrokken actoren een balans gevonden worden tussen een vergoeding die hoog genoeg is om zoveel mogelijk personen tijdens hun loopbaan te kunnen aanspreken en een vergoeding die financieel haalbaar is. Het zoeken naar een juist evenwicht wordt geen *walk in the park*. Gelukkig bestaan er al enkele *best practices* in Europa van landen die ervaring hebben in het zoeken naar de juiste balans.

In de eerste plaats is het ook bij de leervergoeding van belang om het wettelijk kader zo flexibel mogelijk in te vullen. De Vlaamse Regering voorziet in een bepaalde minimumvergoeding waardoor de betrokken onderneming zelf kan kiezen om of ze meer of minder toekent. Contractueel kan een werknemer een

⁹⁷⁷ De grafische sector, paritair comité 130, heeft reeds een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten. SYNTRA VLAANDEREN, *Sociale verplichtingen van je onderneming.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20AO%20-%20Sociale%20verplichtingen_0.pdf, 2019, 3.

⁹⁷⁸ M. VANWEDDINGEN, *Levenslang leren: participeert iedereen wel in gelijke mate?*, www.vlaanderen.be/publicaties/levenslang-leren-participeert-iedereen-wel-in-gelijke-mate, 2010, 5.

⁹⁷⁹ 2.8% van de laaggeschoolden volgde gementen op een tijdspanne van vier weken een opleiding. *Supra* Titel 2.1. "Cijfers tonen ruimte voor verbetering..

⁹⁸⁰ C. VANROBAYS, *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2019, 79-85.

opleidingsovereenkomst sluiten met zijn werkgever waarbij er een hogere vergoeding wordt afgesproken dan het wettelijke minimum.⁹⁸¹

Ten tweede lijken heel wat landen ervan uit te gaan dat er moet gekeken worden naar het nationaal gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI). Ook Vlaanderen gebruikt reeds het GMMI om de leervergoeding vast te leggen in de huidige duale opleidingen.⁹⁸² Voor de nieuwe overeenkomst alternerende opleiding 2.0. zou in navolging van de andere landen minstens het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen kunnen worden toegekend. Dat lijkt een ondergrens die verscheidene Europese landen toepassen.⁹⁸³

Naast de basisvergoeding, kunnen externe factoren de leervergoeding ook doen stijgen. Eén van die criteria is bijvoorbeeld de werkervaring. Het criterium werkervaring maakt een onderscheid tussen de situatie van de werkzoekende en de werknemer. In Denemarken wordt de reeds voorafgaande werkervaring in acht genomen om de hoogte van de vergoeding te bepalen. Wie meer gewerkt heeft, zal tijdens het volgen van de opleiding ook een hogere vergoeding ontvangen.⁹⁸⁴ In het Verenigd Koninkrijk bepaalt men de vergoeding afhankelijk van de leeftijd. In het Verenigd Koninkrijk wordt tijdens de *apprenticeships* een minimum uurloon uitgekeerd, dat bijzonder laag ligt. Hoe ouder een lerende echter wordt, hoe meer hij/zij zal verdienen.⁹⁸⁵ Die stijging houdt echter vroeg op, omdat de *apprenticeships* voornamelijk gericht zijn op jongeren.

De toekomstige leerrekening kan ook de uitgekeerde vergoeding verzachten door bijvoorbeeld tussen te komen in bepaalde kosten, zoals kinderopvang en verplaatsingskosten. De RVA kent deze tegemoetkoming toe in geval van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet en dat kan overgenomen worden bij toepassing van de leerrekening.⁹⁸⁶ Daarom is het belangrijk om beide hervormingen niet los

⁹⁸¹ De huidige bepaling voorziet reeds in dezelfde mogelijkheid. Anno 2020 voorziet de grafische sector in een hogere vergoeding dan de decretaal geregelde leervergoeding. Zoals weergegeven in SYNTRA VLAANDEREN, *Sociale verplichtingen van je onderneming.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20OAO%20-%20Sociale%20verplichtingen_0.pdf, 2019, 3.

⁹⁸² Art. 9 Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

⁹⁸³ Dat is ook zo in Luxemburg en Frankrijk bijvoorbeeld. CEDEFOP, *Apprenticeship for adults. Results of an explorative study.*, www.cedefop.europa.eu/files/4179_en.pdf, 2019, 62 j° L'ADMINISTRATION FRANCAISE, "Contrat de professionnalisation.", www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478.

⁹⁸⁴ CEDEFOP, *Apprenticeship for adults. Results of an explorative study.*, www.cedefop.europa.eu/files/4179_en.pdf, 2019, 46-47.

⁹⁸⁵ Het start voor de jongeren met 3.5 dollar per uur, maar wie de 25-jarige leeftijd heeft bereikt, ontvangt 7.5 dollar per uur. Zoals weergegeven in CEDEFOP, *Apprenticeship for adults. Results of an explorative study.*, www.cedefop.europa.eu/files/4179_en.pdf, 2019, 52-53.

⁹⁸⁶ De RVA kent een extra tegemoetkoming toe voor degenen die een opleiding volgen gedurende het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking. Zoals weergegeven in RVA, "Tijdskrediet." www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t160.

van elkaar te zien. $1+1=3$, de kracht van de verandering zit in de combinatie van beide hervormingen. Enerzijds de leerrekening die de opleidingskosten kan dekken en steunmaatregelen voorziet, anderzijds het uniform statuut als lerende dat openstaat voor iedereen.

Tot slot kunnen psychologische redenen ook even efficiënt zijn als financiële *incentives* om een duale opleiding te volgen. Zo blijkt uit bestaand onderzoek dat personen kunnen inbinden met de lagere vergoeding dat ze krijgen in vergelijking met hun bestaande arbeidssituatie, als hieraan vasthangt dat ze bij voltooiing een hoger loon of een promotie kunnen krijgen waar ze op hoopten. Zij zijn bereid om even, maximum 1 of 2 jaar, door de zure appel te bijten indien ze daarna de garantie hebben op een positieve wending in hun carrière.⁹⁸⁷

C. De leervergoeding 2.0.

Verschillende Europese landen zijn het erover eens dat iedereen die de beroepsactieve leeftijd heeft bereikt, recht heeft op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bij het volgen van een opleiding.⁹⁸⁸ De meeste landen werken met een ondergrens, waarbij een minimaal maandinkomen wordt afgesproken of een minimaal uurloon. Dat is niet veel en ook veel minder dan wat private werknemers kunnen krijgen wanneer zij beroep doen op het Vlaams Opleidingsverlof⁹⁸⁹, maar er bestaan wel een aantal mogelijkheden om de leervergoeding te *upgraden*. Welke criteria de sociale partners in acht nemen om een hogere leervergoeding toe te kennen, is voer voor verder overleg. Er bestaan immers verschillende mogelijkheden om af te wijken van de minimale vergoeding.

Ten eerste is een contractuele afwijking mogelijk per individu of een hogere vergoeding toegekend per cao op ondernemingsniveau of op sectoraal niveau.⁹⁹⁰ Dat stelt sectoren en de ondernemingen vrij om zelf te beslissen meer toe te kennen dan wat wettelijk is vastgelegd. Deze ondergrens geeft ondernemingen en sectoren zoveel mogelijk flexibiliteit.

Ten tweede kan de leervergoeding ook variëren naargelang leeftijd of werkervaring. Niet iedereen heeft in zijn loopbaan al gewerkt. Een werknemer van 40 die zich wenst te heroriënteren en 2 kinderen heeft, kan men niet dezelfde leervergoeding toekennen als een werkzoekende die sedert enkele jaren is afgestudeerd maar nog nooit heeft gewerkt. De keuze om werkervaring te betrekken bij het bepalen

⁹⁸⁷ Zoals het geval is in Zweden waar arbeiders een hoger loon krijgen toegekend indien ze een extra opleiding volgen. T. ERICSON, *Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy.*, www.researchgate.net/publication/5094842_Trends_in_the_pattern_of_lifelong_learning_in_Sweden_Towards_a_decentralized_economy/link/53eb29b40cf28f342f4513e6/download, 2016, 11-14.

⁹⁸⁸ *Infra* B. Aanpassing nodig?

⁹⁸⁹ Bij het Vlaams Opleidingsverlof wordt de arbeidsovereenkomst geschorst maar het loon wel behouden. Zoals weergegeven in C. VANROBAYS, *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2019, 79-85.

⁹⁹⁰ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 104.

van de hoogte van de leervergoeding, is volgens de Deense autoriteiten ook één van de redenen om iedereen aan te sporen te blijven leren, de hele loopbaan lang. Werknemers die zich in een comfortabele positie bevinden en iedere maand een mooi loon ontvangen, zullen anders niet snel geneigd zijn om te blijven leren.⁹⁹¹

Ten derde kan er ook zonder extra financiële middelen toch de interesse worden gewekt van de kandidaat-lerende. Door het verbinden van bepaalde *incentives* zoals een gegarandeerde promotie of een loonstijging aan de opleidingsovereenkomst kan een werkgever zijn werknemer stimuleren zonder daarbij noodzakelijkerwijs de leervergoeding te moeten verhogen.⁹⁹²

De hoogte van de leervergoeding ligt gevoelig aan werkgeverszijde. Zij willen immers niet te veel extra onkosten maken door een lerende in huis te halen. Bedrijven mobiliseren, in het bijzonder KMO's, lijkt niet alleen anno 2020 een van de grootste sleutels tot slagen. Ook in het kader van levenslang leren moet er ruim de tijd genomen worden om hun bezorgdheden in kaart te brengen en oplossingen aan te reiken.⁹⁹³ Iedere onderneming is uniek. Het ene bedrijf zal met veel plezier een hogere leervergoeding toekennen om te blijven investeren in de kwaliteiten van hun werknemers, het andere bedrijf zal met moeite voldoende middelen bijeen kunnen sprokkelen om de leervergoeding te kunnen betalen. Vandaag bestaan er reeds enkele *incentives* om een werkgever aan te zetten een duale leerling in huis te nemen zoals een stagebonus of het verminderen van de RSZ-bijdrages.⁹⁹⁴ Of die financiële *incentives* kunnen uitgebreid worden tot alle duale opleidingen of er nood is aan nieuwe *incentives*, is voer voor verder sociaal overleg.⁹⁹⁵

⁹⁹¹ CEDEFOP, *Apprenticeship for adults. Results of an explorative study.*, www.cedefop.europa.eu/files/4179_en.pdf, 2019, 46-47.

⁹⁹² Zweden kiest voor een loonsverhoging na de opleiding, Frankrijk kiest voor een vastgelegde promotie bij het succesvol afronden van de opleiding. Zoals weergegeven in T. ERICSON, *Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy.*, www.researchgate.net/publication/5094842_Trends_in_the_pattern_of_lifelong_learning_in_Sweden_Towards_a_decentralized_economy/link/53eb29b40cf28f342f4513e6/download, 2016, 11-14 j° Art. L6321-1 Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

⁹⁹³ *Supra* Deel II. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril.", Titel 5. "Vijf lessen voor de toekomst.". j° S. BAERT, K. DE RICK e.a., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, 30.

⁹⁹⁴ *Supra* Deel II. "Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.", Titel 4.3. "De *incentives* voor een onderneming."

⁹⁹⁵ CEDEFOP, *Apprenticeship for adults. Results of an explorative study.*, www.cedefop.europa.eu/files/4179_en.pdf, 2019, 47.

§3. Sociale rechten.

A. Stand van zaken.

Iedere werknemer, zelfstandige, werkzoekende, ..., bouwt rechten op tijdens zijn loopbaan en moet tegelijkertijd sociale bijdrages betalen. Er van uitgaande dat een lerende in de toekomst een duale opleiding kan volgen dankzij het sluiten van een overeenkomst alternerende opleiding 2.0., valt de lerende onder de federale definitie van “alternerende opleiding”.⁹⁹⁶ Hij/zij moet bijdrages betalen maar krijgt daarvoor ook rechten in de plaats. Om voor iedereen die tijdelijk zijn “hoedje” als werknemer, werkzoekende of zelfstandige afzet, een gelijk statuut te voorzien, moet ook de knoop ontward worden over hoe de sociale rechten van een lerende er zullen uitzien.

De bestaande sociale rechten van een duale leerling anno 2020 zijn afgestemd op een jongere die een duale opleiding volgt in het kader van het behalen van een secundair diploma. Tot en met het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt, wordt slechts een beperkte RSZ-bijdrage betaald die voornamelijk betrekking heeft op de arbeidsongevallen, beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie.⁹⁹⁷ Aangezien hier wordt uitgegaan van een lerende ouder dan 18 die reeds een secundair diploma in bezit heeft, is er geen sprake van een beperkte RSZ-bijdrage.⁹⁹⁸ Naast het betalen van de sociale bijdragen, moet een onderneming die een duale leerling met een OAO aanneemt ook een arbeidsongevallenverzekering sluiten.⁹⁹⁹

De wetgeving voorziet in een extra bescherming van de jongere, waardoor er specifieke bepalingen van toepassing zijn in de Arbeidswet, Codex Welzijn op het Werk en het decreet van 10 juni 2016.¹⁰⁰⁰ Hier gaat het echter om een lerende, van 18 tot en met 65 jaar, die geen nood heeft aan deze extra bescherming. Deze andere doelgroep, heeft ook andere noden. Zo zal een werknemer niet graag zijn hospitalisatieverzekering kwijt geraken en moet hiervoor een oplossing gevonden worden.

Het thema “sociale rechten” kan heel ruim worden geïnterpreteerd. In het kader van deze masterproef, wordt er een antwoord gezocht op twee vragen:

⁹⁹⁶ Art. 1bis, 3° Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 5 december 1969.

⁹⁹⁷ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 10.

⁹⁹⁸ *Supra* Titel 4.1.3. “Toepassingsgebied *ratione personae* en *ratione materiae*”.

⁹⁹⁹ Art. 10 Bijlage I “De modelovereenkomst alternerende opleiding.” Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

¹⁰⁰⁰ *Supra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 3.5. “Bescherming van de jongere.”.

- “Bouwt een lerende rechten op tijdens de opleiding?”;
 - “Wat met de voordelen van de werknemer?”.
- B. Nodige aanpassingen?

Bouwt een lerende rechten op tijdens de opleiding?

Wie sociale bijdragen betaalt, kan ook rekenen op een aantal gevolgen die hieraan verbonden zijn.¹⁰⁰¹ Voor de lerende zijn de gevolgen voor het opbouwen van bepaalde rechten belangrijk. Dat geldt zowel voor de jonge generatie als de oudere generatie.

Iemand die de 50-jarige leeftijd gepasseerd is, houdt misschien al zijn pensioengerechtigde leeftijd in gedachten. Het is echter van belang om iedereen te blijven stimuleren om te leren, ongeacht de leeftijd. De arbeidsmarkt verandert voortdurend en dat reflecteert zich ook in de vereiste vaardigheden op de werkvloer.¹⁰⁰² Om maximaal in te zetten op oudere werknemers, moeten zij het statuut “lerende” voldoende aantrekkelijk vinden om te overwegen. Een duale opleiding staat echter de pensioengerechtigde leeftijd niet in de weg. De lerende blijft rechten opbouwen waardoor zijn/haar pensioengerechtigde leeftijd niet in het gedrang komt.. Deze jaren tellen mee voor de berekening van het aantal gewerkte jaren.¹⁰⁰³

Ook voor jongeren heeft een duale opleiding een meerwaarde. Jongeren die al enige tijd werkzoekend zijn maar nog geen job hebben uitgeoefend, krijgen nog geen werkloosheidsuitkering.¹⁰⁰⁴ Om een werkloosheidsuitkering te ontvangen, moet een jongere tenminste 310 dagen gewerkt hebben. De duale opleiding gesloten met een OAO telt echter mee om de gewerkte dagen te berekenen. Wie met bijvoorbeeld een éénjarig traject zou volgen, van minstens 310 dagen, heeft recht op een

¹⁰⁰¹ SYNTRA VLAANDEREN, *Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf, 2017, 6-7.

¹⁰⁰² OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 181-185.

¹⁰⁰³ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 25-26.

¹⁰⁰⁴ Art. 36, §1, 2°, j), 4° Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, BS 31 december 1991.

werkloosheidsuitkering.¹⁰⁰⁵ Natuurlijk mag dit niet de primaire drijfveer zijn om een duale opleiding te volgen, maar het betalen van sociale bijdrages biedt een jongere wel een extra vangnet.¹⁰⁰⁶

Wat met de extra-legale voordelen van de werknemer?

Opnieuw wordt nogmaals de aandacht gevestigd op een extra hindernis van het statuut “werknemer” die de motivatie van werknemers om een duale opleiding te volgen mogelijk afremt. Zoals eerder aangehaald, wordt de arbeidsovereenkomst van de lerenden geschorst zonder behoud van loon.¹⁰⁰⁷ Schorsing leidt ook tot het tijdelijk verdwijnen van bepaalde eigen aan de arbeidsovereenkomst. Te denken valt bijvoorbeeld aan een hospitalisatieverzekering, een groepsverzekering, *etc.*¹⁰⁰⁸

Het Vlaams Opleidingsverlof voorziet in een behoud het loon en de daarmee gepaard gaande voordelen. Bij de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. is dat echter niet voorzien. Hoe deze opleidingsovereenkomst te rijmen valt met een mogelijk behoud van de toegekende voordelen, was tot enkele maanden geleden een vraag die moeilijk kon beantwoord worden. Tot het moment dat de Belgische arbeidsmarkt kennismaakte met Covid-19.

Op dit moment worden vele arbeidsovereenkomsten geschorst omwille van Covid-19 wat tot gevolg heeft dat werknemers tijdelijk werkloos zijn. Deze schorsingsgrond is zonder behoud van loon.¹⁰⁰⁹ Schorsing van de arbeidsovereenkomst zonder behoud van loon, dat zou logischerwijs ook leiden tot het verlies van bepaalde voordelen verbonden aan de arbeidsovereenkomst. Te denken valt bijvoorbeeld aan de hospitalisatieverzekering, de aanvullende pensioentoezegging, de arbeidsongeschiktheidsuitkering... In het licht van Covid-19 is er echter beslist geweest om de premies automatisch voort te zetten gedurende de schorsing van de arbeidsovereenkomst.¹⁰¹⁰ De werknemers blijven ook hun persoonlijke bijdragen door betalen. De regel blijft, ondanks de schorsing van de

¹⁰⁰⁵ SYNTRA VLAANDEREN, *Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf, 2017, 6.

¹⁰⁰⁶ RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 25-26.

¹⁰⁰⁷ *Supra* Titel 4.4.2. “Wat met de bestaande arbeidsovereenkomst?”.

¹⁰⁰⁸ Dat is al het geval bij tijdskrediet. Zoals weergegeven in RVA, “Het tijdskrediet – Toepasbare reglementeringen.”, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t139.

¹⁰⁰⁹ Iedere onderneming kent wel een forfaitair bedrag dagelijks bovenop de werkloosheidsuitkering toe naar aanleiding van Covid-19. Zoals weergegeven in CAO nr. 147 van 18 maart 2020 tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als het gevolg van de coronacrisis, www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-147.pdf.

¹⁰¹⁰ ASSURALIA, “Verzekeringen voelen volop mee met heel het land: soepel omgaan met klanten in nood en blijvend bescherming bieden.”, www.assuralia.be/nl/947%20verzekeringen-voelen-volop-mee-met-heel-het-land-soepel-omgaan-met-klanten-in-nood-en-blijvend-bescherming-bieden.

arbeidsovereenkomst, dat iedereen doorbetaalt. Echter, de werkgever kan afwijken van deze regel en toch beslissen om deze voordelen niet toe te kennen gedurende de schorsing. Blijven doorbetalen van de premies blijft de norm, schorsen van deze voordelen vormt de uitzondering op de regel.¹⁰¹¹

Hoewel de huidige Corona-maatregelen door uitzonderlijke omstandigheden zijn gecreëerd, tonen ze aan dat het mogelijk is om de voordelen verbonden aan de arbeidsovereenkomst toe te kennen samen met een uitkering. Op dit moment gaat het om tijdelijke werkloosheid, waarom zou het geen optie zijn in het kader van een duale opleiding? Er mag tot slot niet vergeten worden dat een werknemer een opleiding gaat volgen om zijn vaardigheden te versterken, waardoor het ook voor de werkgever interessant is om in zijn werknemer te investeren.

C. Sociale rechten 2.0.

De uiteenzetting behandelt slechts twee vragen, maar uit het antwoord op deze vragen blijkt dat er veel inspiratie kan gehaald worden uit wat reeds bestaat, zoals de federale definitie van alternerend leren.¹⁰¹² Het betalen van de RSZ-bijdrages door het gebruik van een overeenkomst alternerende opleiding leidt ertoe dat veel sociale rechten reeds verbonden zijn aan de duale opleiding. Zo wordt het aantal opleidingsjaren meegeteld bij het berekenen van de pensioengerechtigde leeftijd.¹⁰¹³

Het behoud van de extra-legale voordelen van de werknemer ondanks de schorsing van de arbeidsovereenkomst is een moeilijker te beantwoorden vraagstuk. Het behoud van de voordelen tijdens de duale opleiding zou een belangrijke stimulans kunnen vormen om ook de werknemer aan te spreken. Het loon wordt vervangen door een leervergoeding maar het behoud van de extra-legale voordelen compenseert deze tijdelijk financieel nadelige gevolgen.

§4. De evaluatie.

A. Stand van zaken

Duaal leren vandaag anno 2020 is een leerweg in het secundair onderwijs waarbij een opleidingsverstrekker en een onderneming samenwerken om een standaardtraject aan te bieden aan

¹⁰¹¹ ASSURALIA, “Verzekeringen voelen volop mee met heel het land: soepel omgaan met klanten in nood en blijvend bescherming bieden.”, www.assuralia.be/nl/947%20verzekeringen-voelen-volop-mee-met-heel-het-land-soepel-omgaan-met-klanten-in-nood-en-blijvend-bescherming-bieden.

¹⁰¹² Art. 1bis, 3° Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, BS 5 december 1969.

¹⁰¹³ SYNTRA VLAANDEREN, *Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf, 2017, 6-7.

een duale leerling.¹⁰¹⁴ Om te slagen voor het uitgestippelde standaardtraject, dienen de jongeren kwalificaties te verwerven op de werkplek en bij de opleidingsverstrekker.¹⁰¹⁵

Duaal leren is gericht op leerlingen die een duale opleiding wensen te volgen in de tweede en/of derde graad met oog op het behalen van hun secundair diploma.¹⁰¹⁶ De evaluatie is met deze doelgroep in het achterhoofd ontworpen. De klassenraad beslist in het secundair onderwijs of voldaan is aan de kwalificaties bepaald in het standaardtraject. Een mentor is aanwezig en uit zijn mening op de klassenraad als stemgerechtigd lid.¹⁰¹⁷

Binnen één duale opleiding kunnen verschillende soorten kwalificaties behaald worden. Wanneer het onderwijsdiploma niet wordt behaald, is een bewijs van beroepskwalificatie, een bewijs van deelkwalificatie en een bewijs van competenties wel nog mogelijk. Een bewijs van beroepskwalificatie krijgt een leerling wanneer hij enkele van de verschillende beroepskwalificaties die een leerling moet behalen binnen een duale opleiding verzilverd. Een bewijs van deelkwalificaties gaat over het succesvol slagen op bepaalde delen binnen één dezelfde beroepskwalificaties en een bewijs van competenties krijgt men tot slot indien er nog onvoldoende competenties zijn verworven om een deel- of beroepskwalificatie te behalen. Deze kwalificaties worden enkel uitgereikt aan het einde van de opleiding.¹⁰¹⁸

B. Nodige aanpassingen

Om van duaal leren een succesverhaal te maken voor iedere lerende, is er nood aan een eenvormige kwalificatie. De bestaande kwalificaties binnen duaal leren zijn gericht op secundair niveau en niet aangepast aan het profiel van de lerende. Naast het vinden van een evaluatievorm op maat van de lerende, is er ook een behoefte aan het linken van een bepaald kwaliteitslabel aan de behaalde kwalificaties. Het moet voor de lerende de moeite waard zijn om met het oog op de toekomst een duale opleiding te volgen.

Ook op Europees niveau heeft men al het hoofd gebroken over hoe de vraag hoe de kwaliteit van de behaalde kwalificaties kan gegarandeerd worden. De Europese instelling EQAVET heeft een aanbeveling

¹⁰¹⁴ Art. 2, 2° Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

¹⁰¹⁵ Art. 8 Besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2018 houdende de uitvoeringsmaatregelen betreffende duaal leren en de aanloopfase en andere diverse maatregelen, *BS* 19 oktober 2018.

¹⁰¹⁶ Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

¹⁰¹⁷ Art. 11, 6 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016 j° Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

¹⁰¹⁸ Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

uitgewerkt met daarin de belangrijkste criteria om een kwaliteitsvolle opleiding aan te bieden.¹⁰¹⁹ In dat kader, beter gekend als *a European Quality Assurance Reference Framework*, wordt ook besproken hoe de erkenning van de geleerde competenties kan gewaarborgd worden.¹⁰²⁰ Hiervoor zijn twee handvaten opgesteld die in het achterhoofd moeten gehouden worden bij het ontwerp van een kwaliteitsvol kader op niveau van de lidstaten:

- De aanwezigheid van bekwame, opgeleide evaluatoren die steeds met meer dan één tegelijk het traject van de lerende bekijken;
- Een duidelijke omschrijving van de beoordelingscriteria en een regelmatige beoordeling via een mix van methoden en instrumenten om de betrouwbaarheid te vergroten.¹⁰²¹

Vlaanderen heeft recent een decreet ingevoerd dat aan deze vereisten tegemoetkomt.¹⁰²² Voor dit decreet was de erkenning van de competenties afhankelijk van de verschillende sectoren en werd dit erkenningsmechanisme niet vaak gebruikt. Het recente OESO-rapport gaf als aanbeveling om meer belang te hechten aan de EVC-procedure en deze een nieuw elan te geven.¹⁰²³

Daarom werd een nieuw, uniform wettelijk kader gecreëerd.¹⁰²⁴ Individuen kunnen een traject doorlopen in een erkend EVC-testcentrum waar ze hun vaardigheden aanleren en vervolgens beoordeeld worden. Dit centrum wordt opgericht in een onderwijsinstelling of andere publiek/private organisaties. Om te weten hoe men moet meten, wordt er gewerkt aan de hand van EVC-standaarden die aangeven welke methodes aangewezen zijn om de beroepskwalificaties te beoordelen. Dezelfde standaard legt de nodige voorwaarden met het oog op een kwaliteitsvolle beoordeling vast.¹⁰²⁵ Gelijkelijk op de kwalificaties die een duale leerling kan behalen, worden ook voor de beoordeling van de EVC-competenties drie verschillende bewijzen uitgereikt: een bewijs van beroepskwalificatie, een bewijs van deelkwalificatie en een bewijs van competenties.¹⁰²⁶

¹⁰¹⁹ The European Quality Assurance in Vocational Education and Training houdt zich bezig met de kwaliteitsbewaking van de verschillende alternerende opleidingen in Europa. Meer info op: EQAVET, www.eqavet.eu/.

¹⁰²⁰ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 96.

¹⁰²¹ EQAVET, *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training*, 2017, 2.

¹⁰²² Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, BS 3 juni 2019.

¹⁰²³ EVC staat voor “erkenning van verworven competenties”. Zoals weergegeven in OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 34.

¹⁰²⁴ Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, BS 3 juni 2019.

¹⁰²⁵ Art. 4, 2 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, BS 17 augustus 2016.

¹⁰²⁶ Art. 5 Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, BS 3 juni 2019.

Het nieuwe decreet opent de weg om duaal leren te kunnen aanbieden aan iedere lerende. Op deze manier kunnen competenties verworven worden, ongeacht het statuut en aangepast aan het niveau van een volwassen lerende die zich situeert op de arbeidsmarkt als zelfstandige, werkzoekende of werknemer. Het decreet anno 2020 voorziet nog niet in de toepassing van dit decreet voor de duale opleiding. Met een ambitieuze blik op de toekomst blijkt dit decreet echter de ideale manier om te voorzien in een uniform en kwaliteitsvol evaluatiemechanisme.¹⁰²⁷

Naast het behalen van bepaalde competenties in een EVC-testcentrum, voorziet de Vlaamse Gemeenschap ook in een gemeenschappelijk kwaliteitskader¹⁰²⁸. Dit kader moet het kwaliteitstoezicht uniformiseren voor iedere gevolgde beroepskwalificerende opleiding, waaronder misschien in de toekomst een duale opleiding.¹⁰²⁹ Ongeacht hoe de lerende de competenties heeft behaald, zorgt het kader ervoor dat de werkgever weet dat het afgeleverde bewijs beantwoordt aan de vooropgestelde beroepskwalificatie.

Het kwaliteitskader opent ook de mogelijkheid voor de werkgever om zelf erkend te worden als EVC-testcentrum.¹⁰³⁰ Het bedrijf Geysen bijvoorbeeld voorziet sinds een aantal jaar opleidingen voor zijn eigen technici binnenshuis maar heeft deze opleidingen nu reeds opengesteld voor technici van buitenaf. Deze opleidingen bieden zowel het aanleren van technische vaardigheden aan als het aanleren van bepaalde *soft skills*.¹⁰³¹ Ook sectorale opleidingscentra kunnen opgericht worden, rekening houdend met het kwaliteitskader en de EVC-testcentra. De mogelijkheid om als opleidingsinstelling te worden erkend, staat open voor iedereen. Iedere organisatie die een erkend beroepskwalificerend traject wenst aan te bieden, kan dit doen door het indienen van een erkenningsaanvraag. Deze zal beoordeeld worden door een vooraf bepaalde procedure vastgelegd door de Vlaamse Regering.¹⁰³²

C. Evaluatie 2.0.

Een belangrijke factor in het garanderen van een kwaliteitsvolle opleiding is het voorzien van erkenningen waaraan waarde wordt gehecht op de arbeidsmarkt.¹⁰³³ Een duale opleiding volgen zonder

¹⁰²⁷ Art. 4, 2° Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, *BS* 3 juni 2019.

¹⁰²⁸ Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader, *BS* 23 mei 2019.

¹⁰²⁹ Het voldoet alleszins aan de definitie van “beroepskwalificerend traject”. Zoals weergegeven in art. 2, 2°. Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader, *BS* 23 mei 2019.

¹⁰³⁰ Art. 5, §1 Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, *BS* 3 juni 2019.

¹⁰³¹ VOKA, *Voka paper September 2019. Levenslang leren, samen beter presteren!*, www.d-teach.com/wp-content/uploads/2019/09/VokaPaper-september-2019spages-003.pdf, 2019, 12.

¹⁰³² Art. 5 Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader, *BS* 23 mei 2019

¹⁰³³ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 85.

de nodige erkenning, heeft geen meerwaarde voor de lerende. Hoewel Vlaanderen wat betreft levenslang leren achterop hinkt op Europees niveau, heeft het door recente hervormingen reeds een grote stap gezet.

Rekening houdend met de aanbevelingen, in het bijzonder de bepalingen rond *a European Quality Assurance Reference Framework*¹⁰³⁴, heeft de Vlaamse Gemeenschap twee decreten uitgewerkt enerzijds rond een uniforme erkenning van de verworven competenties en anderzijds tot het oprichten van een gemeenschappelijk kwaliteitskader.¹⁰³⁵

Hoewel beide decreten zijn gestemd op de bestaande (volwassen)opleidingen en nog niet van toepassing zijn voor duale opleidingen, beantwoorden ze wel aan de twee vereisten: het waarborgen van voldoende kwaliteit en het voorzien van een sluitend evaluatiemechanisme.¹⁰³⁶ Deze twee nieuwe decreten effenen het pad om duaal leren in de toekomst te kunnen aanbieden aan iedere lerende.

§5. Vier belangrijke bouwstenen, maar niet de enige.

Hoewel deze vier belangrijke bouwstenen essentieel zijn voor het creëren van een nieuw statuut van “lerende”, zijn het niet de enige criteria om van duaal leren een succesverhaal te maken. Om duaal leren te kunnen aanbieden voor iedereen, is nog veel diepgaander onderzoek nodig.

Zo stelt de vraag zich wat men moet doen met de vrees van een werkgever dat een werknemer na zijn duale opleiding zijn ontslag zal geven. Een werkgever, die geïnvesteerd heeft in de lerende, ziet hem/haar niet graag vertrekken. *A fortiori* geldt dit voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die een duale opleiding zouden willen volgen.¹⁰³⁷

Daarnaast rest er nog de aartsmoeilijke taak om het financiële plaatje te doen kloppen. Hiervoor moeten heel veel vragen afgetoetst worden: “Met welke financiële *incentives* kan iemand gestimuleerd worden om levenslang te leren? Welke financiële last rust op de schouders van de werkgever? Wie staat in voor de financiering van de opleidingsverstrekkers?”. De leerrekening biedt op deze vragen reeds gedeeltelijk een antwoord. De opleidingskosten, zoals de kosten voor de opleiding aangeboden in een EVC-testcentrum¹⁰³⁸ worden op deze manier gedekt. Andere kosten, zoals de leervergoeding, zijn voor

¹⁰³⁴ CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 96.

¹⁰³⁵ Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader, *BS* 23 mei 2019 j° Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, *BS* 3 juni 2019.

¹⁰³⁶ EQAVET, *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training*, 2017, 2.

¹⁰³⁷ M. VALCKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

¹⁰³⁸ Art. 4, 2 Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

rekening van de werkgever.¹⁰³⁹ De onderneming geniet immers van de verhoogde capaciteit van de lerende. Toch zullen zij dit niet doen zonder dat zij, bijvoorbeeld op fiscaal vlak, worden aangemoedigd om een lerende in huis te nemen of om zelf opleidingen aan te bieden.¹⁰⁴⁰ Wordt ongetwijfeld vervolgd.

5. Op weg naar een statuut voor iedere lerende?

5.1. De overeenkomst alternerende opleiding 2.0.

5.1.1. Kanttekening bij het ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0.

Om iedere lerende de kans te geven een duale opleiding te volgen, wordt in deze masterproef uitgegaan van het gemeenschappelijke statuut “lerende”. Aan dit statuut hangt een nieuwe overeenkomst vast, de overeenkomst alternerende opleiding 2.0. Gezien de RSZ-definitie van “alternerend leren”, de leervergoeding en het aantal uren op de werkplek, wordt ervoor gekozen om de overeenkomst alternerende opleiding aan te passen en niet de stageovereenkomst alternerende opleiding.

Het ontwerp van de overeenkomst is het resultaat van een denkoefening binnen het beperkte kader van deze masterproef. Het vormt slechts een begin. Hoewel duaal leren momenteel nog niet wordt toegepast in het kader van levenslang leren, heeft deze opleidingsvorm het potentieel om hier naar toe te groeien. In deze masterproef wordt iedereen als “lerende” beschouwd, ongeacht welk statuut hij/zij heeft. Iedere werknemer, werkzoekende of zelfstandige wordt gedurende de opleiding beschouwd als een “lerende”. Naast het ontwerp van de een nieuwe overeenkomst, moet ook de bestaande wetgeving aangepast worden om de duale opleiding te faciliteren. Te denken valt bijvoorbeeld aan het voorzien van een mogelijkheid om een deel van ontslagvergoeding op de leerrekening te storten en het uitbreiden van het toepassingsgebied *ratione personae* van de twee recente decreten inzake het waarborgen van een kwaliteitskader en de uniforme erkenning van de verworven competenties¹⁰⁴¹

5.1.2. Ontwerp van de overeenkomst alternerende opleiding 2.0.

Legende: Deze overeenkomst is gebaseerd op de bestaande overeenkomst alternerende opleiding. De aanpassingen aan de bestaande overeenkomst worden onderstreept, de asterix (*) geeft aan wat een mogelijkheid, maar geen noodzaak is om aan te passen.

¹⁰³⁹ Ook vandaag is dit al zo maar wordt de werkgever wel ondersteund door het aanbieden van bepaalde incentives. *Supra* Deel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 2.3. “De leervergoeding”.

¹⁰⁴⁰ Zoals nu reeds het geval is voor het aanbieden van een werkplek in het kader van een duale opleiding. *Supra* Titel II. “Duaal leren bekeken door een sociaalrechtelijke bril. Een blik op het heden.”, Titel 4.3. “Incentives voor de onderneming”.

¹⁰⁴¹ Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, *BS* 3 juni 2019.

MODELOVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING

Artikel 1

De overeenkomst heeft als doel de lerende de competenties van de opleiding te laten verwerven vastgelegd in het opleidingsplan in samenspraak met de onderneming.

De lerende beschikt over een diploma secundair onderwijs alvorens zij/hij start met de duale opleiding.

De opleiding bevat deels een opleiding op de werkplek en deels opleiding bij de opleidingsverstrekker ter plaatse of op afstand.

De onderneming en de opleidingsverstrekker maken afspraken voor de opvolging van de vorderingen van de lerende op de werkvloer. De onderneming en de opleidingsverstrekker geven regelmatig feedback aan de lerende over de vorderingen op de werkplek en bij de opleidingsverstrekker.

*De onderneming kan een erkenning aanvragen om zelf een beroepskwalificerend traject op te starten binnen het bedrijf. In dat geval neemt de onderneming zowel de rol van aanbieder van de werkplek als opleidingsverstrekker op zich.¹⁰⁴²

Artikel 2

De overeenkomst begint op ... en eindigt op

*De partijen kunnen in onderling overleg besluiten om de overeenkomst eenmalig 6 tot 12 maanden te verlengen.¹⁰⁴³

Artikel 3

De opleiding op de werkplek vindt plaats in: ...

De onderneming wijst de volgende mentor voor de opleiding van de lerende aan: ...

De onderneming zorgt voor een aanspreekpunt voor de lerende bij afwezigheid van de mentor.

Artikel 4

De lessen vinden plaats op afstand, in volgende vestigingsplaats of op de lesplaats van de opleidingsverstrekker: ...

De opleidingsverstrekker wijst de volgende trajectbegeleider voor de lerende aan: ...

De opleidingsverstrekker zorgt voor een aanspreekpunt voor de lerende bij afwezigheid van de trajectbegeleider.

Artikel 5

De evaluatie van de opleiding gebeurt in een geregistreerd EVC-testcentrum.¹⁰⁴⁴ Hierbij wordt getest met de methode zoals bepaald aan de hand van de EVC-standaard.¹⁰⁴⁵

¹⁰⁴² Art. 6 Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, BS 3 juni 2019.

¹⁰⁴³ Dit wordt ook bij het *contrat de professionalisation* voorzien aangezien blijkt dat soms extra tijd nodig is om bepaalde competenties te verwerven. L6325-5 tot L6325-7 Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896,

www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422..

¹⁰⁴⁴ Art. 6-7 Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, BS 3 juni 2019.

¹⁰⁴⁵ *Ibid.*, Art. 4, §2.

Afhankelijk van de verworven competenties, kan een bewijs van een beroepskwalificatie, een bewijs van een deelkwalificatie of een bewijs van competenties verworven worden.¹⁰⁴⁶

De kosten van de test zijn ten laste van de lerende.

*De opleidingskosten worden (gedeeltelijk) vergoed door het openstaande krediet op de leerrekening.

Artikel 6

De gemiddelde wekelijkse voltijdse arbeidsduur in de onderneming bedraagt op jaarbasis ... uren per week.

De lesuren en de met lessen gelijkgestelde activiteiten zijn daarin inbegrepen en worden gelijkgesteld met een arbeidsuur van 60 minuten.

De overeenkomst wordt uitgevoerd volgens het uurrooster dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd. Het uurrooster vermeldt zowel voor de opleidingsdagen bij de opleidingsverstrekker als in de onderneming:

- Het exacte aanvangs- en einduur van de opleidingsdag;
- Het tijdstip van de pauzes.

Als het altermingsschema of de uren op de werkplek niet iedere lesweek identiek zijn, worden de verschillende uurroosters als bijlage bij de overeenkomst gevoegd.

Artikel 7

De vakantiedagen worden opgebouwd conform de regelgeving inzake betaalde vakantie die op de lerende van toepassing is. De lerende heeft recht op 20 betaalde vakantiedagen.¹⁰⁴⁷

*Conventioneel kan de werkgever meer vakantiedagen toekennen dan het wettelijke minimum.

Artikel 8

De onderneming betaalt een leervergoeding aan de leerling. De leervergoeding bedraagt ten minste het nationaal gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen zoals bepaald voor werknemers van achttien jaar bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

*Afhankelijk van de reeds verworven prestaties van de lerende, kan deze vergoeding hoger liggen.¹⁰⁴⁸

De onderneming betaalt de leervergoeding op het rekeningnummer dat de lerende opgeeft.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is door het sluiten van een opleidingsovereenkomst, ontvangt nog steeds de voordelen bepaald in de arbeidsovereenkomst tenzij de werkgever beslist om de toekenning van deze voordelen tijdelijk te schorsen gedurende de opleidingsovereenkomst.

De leervergoeding kan niet gecumuleerd worden met een werkloosheidsuitkering.

¹⁰⁴⁶ Art. 5, §3 Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, BS 3 juni 2019.

¹⁰⁴⁷ Er hoeft geen rekening gehouden te worden met de schoolvakantiewerken, zoals in de bestaande overeenkomst altermenerende opleiding. Bij een voltijdse overeenkomst altermenerende opleiding, komt dit neer op 20 betaalde vakantiedagen op jaarbasis. Hoeveel vakantiedagen worden toegekend, is echter voer voor verder sociaal overleg.

¹⁰⁴⁸ De sociale partners dienen de criteria vast te leggen waardoor de leervergoeding verhoogt. De reeds verworven prestaties zijn het Deense voorbeeld, maar leeftijd kan ook een criterium vormen in de toekomst. *Supra* Titel 4.4.3. "Op zoek naar een overeenkomst altermenerende opleiding 2.0. Een blik op de vier belangrijkste bouwstenen voor het creëren van het statuut "lerende", §2 "Vergoeding."

Artikel 9

De onderneming komt op dezelfde manier als voor de gewone werknemers tussen in de kosten van het woon-werkverkeer met het openbaar of privé-vervoer.

Artikel 10

De onderneming zal zich schikken naar alle wettelijke en conventionele bepalingen die van toepassing zijn op de onderneming.

Artikel 11

Als de lerende bij de uitvoering van de overeenkomst aan de onderneming of derden schade berokkent of gebrekkig werk aflevert, is hij alleen aansprakelijk in geval van bedrog of zware schuld. Voor lichte schuld is hij alleen aansprakelijk als die schuld eerder gewoonlijk dan toevallig bij hem voorkomt.

De lerende is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet die toe te schrijven is aan het regelmatige gebruik van het voorwerp, nog voor het toevallige verlies ervan.

Artikel 12

De onderneming sluit een arbeidsongevallenverzekering waarbij de volgende risico's verzekerd zijn:

- Ongevallen in de onderneming;
- Ongevallen bij de opleidingsverstrekker;
- Ongevallen op de weg tussen de woonplaats en de onderneming;
- Ongevallen op de weg tussen de woonplaats en de lesplaats of de plaats waar met lessen gelijkgestelde activiteiten plaatsvinden;
- Ongevallen op de weg tussen de onderneming en de lesplaats of de plaats waar met lessen gelijkgestelde activiteiten plaatsvinden.

De onderneming sluit een verzekering die haar burgerlijke aansprakelijkheid en die van haar aangestelden dekt.

*In geval de betrokken onderneming de premies van de arbeidsongevallenverzekering blijft doorbetalen van de lerende ondanks dat de lerende, in de hoedanigheid van werknemer, zijn arbeidsovereenkomst geschorst is, dient er geen nieuwe arbeidsongevallenverzekering te worden afgesloten.

Artikel 13

Deze overeenkomst wordt geregeld door de bepalingen van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.¹⁰⁴⁹

De bepalingen van het decreet betreffende de rechten en plichten van de partijen en betreffende de schorsing en beëindiging van de overeenkomst, het opleidingsplan en het arbeidsreglement maken deel uit van deze overeenkomst en worden als bijlage bij de overeenkomst gevoegd.

Opgemaakt op, ..., in drie exemplaren waarvan:

- één exemplaar bestemd is voor de lerende;
- één exemplaar bestemd is voor de onderneming;
- één exemplaar bestemd is voor de opleidingsverstrekker *in het geval dat er sprake is van een externe opleidingsverstrekker..¹⁰⁵⁰

¹⁰⁴⁹ In die hypothese dat het decreet ook is aangepast aan de hypothese "iedereen lerende".

¹⁰⁵⁰ De laatste paragraaf van de overeenkomst alternerende opleiding zijn formele bepalingen die ongewijzigd zijn gebleven en hierdoor ook niet worden herhaald.

6. Duaal leren, de sleutel tot levenslang leren?

6.1. Geen duale opleiding zonder degelijke omkadering.

Vlaanderen is een slechte leerling in de Europese klas wanneer men kijkt naar het percentage van de beroepsactieve bevolking wat betreft opleidingsdeelname. 8.7% is het cijfer voor Vlaanderen, ver onder het gemiddelde van 11.7% in Europa.¹⁰⁵¹ Ook na het *Skills Strategy Report* van de OESO werd duidelijk dat Vlaanderen een tandje moest bijsteken.¹⁰⁵²

Om levenslang leren te zien als een gewoonte binnen een loopbaan is er nog een lange weg af te leggen. Duaal leren biedt een frisse blik. De nieuwe leerweg lijkt een ideale vorm om iedereen, ongeacht welke leeftijd, te motiveren om terug een opleiding te volgen. Er is nood aan. De steeds veranderende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het denkbeeld om tijdens dezelfde loopbaan gedurende 40 jaar hetzelfde takenpakket te behouden, gedateerd is. Om in te kunnen spelen op de veranderingen, moet iedere burger die tot de beroepsactieve bevolking behoort de kans kunnen krijgen om een duale opleiding te volgen.

Om iedereen een gelijke kans te geven, moet iedereen op dezelfde manier starten aan de duale opleiding. Iedereen krijgt tijdelijk het statuut van “lerende”. Op die manier is er geen plaats voor hokjesdenken op basis van de verschillende bestaande statuten. Een werkloze krijgt zijn uitkeringen niet meer zolang hij een duale opleiding volgt, een werknemer zijn arbeidsovereenkomst wordt geschorst zonder behoud van loon... Hierdoor wordt maximaal ingezet op uniformiteit en transparantie: één overeenkomst alternerende opleiding voor iedereen. Tegelijkertijd is er ook voldoende ruimte voor flexibiliteit nodig. Er wordt voorzien in een ondergrens voor de tijd doorgebracht op de werkplek, maar de uitgewerkte standaardtrajecten tussen de verschillende opleidingen variëren. Daarnaast is er een leervergoeding vastgelegd, zijnde het GMMI, maar staat het de onderneming vrij om op ondernemings- of op sectoraal niveau een hogere vergoeding vast te leggen. Tot slot moet ook het leeraspect van de opleiding worden ingericht met flexibiliteit in gedachten. Een manier om zo flexibel mogelijk les te geven, is het maximaal benutten van de online-mogelijkheden: online-colleges, *webinars* ... Hierdoor wordt er minder tijd op de werkplek verloren, wat een positieve stimulans is voor kleinere ondernemingen om hun werknemers de kans te geven een duale opleiding te volgen.

De masterproef legt een ambitieus plan van aanpak voor, dat nog veel onderzoek zal vergen. Hiervoor is intensief overleg nodig tussen de verschillende bevoegde overheden en de sociale partners. De verscheidenheid aan *incentives* om opleidingen te volgen, de verschillende aanvraagprocedures, het al

¹⁰⁵¹ VDAB, “Arbeidsmarktinformatie. Vlaanderen binnen Europa.”, europa.vdab.be/europa.html.

¹⁰⁵² OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>, 2019, 209p.

dan niet cumuleren van de verschillende *incentives*, het gebrek aan motivatie om te leren *etc.* vraagt om een nieuwe aanpak waarbij uniformiteit, efficiëntie en transparantie de belangrijkste aandachtspunten vormen. De leerrekening is daarop het ideale antwoord. Buurlanden zoals Frankrijk en Nederland lijken al overtuigd. Het invoeren van een leerrekening zou in België een nieuwe start kunnen betekenen in het kader van het faciliteren van opleidingen. Iedereen beschikt over een leerrekening die gekoppeld wordt aan zijn persoon, wat een grote meerwaarde vormt. Zolang iemand binnen de categorie “beroepsactieve bevolking” valt, kan deze persoon kiezen welke opleiding hij volgt ongeacht zijn loopbaan. Het is een persoonlijke rugzak waarin opleidingskrediet zit waarover de lerende zelf kan beslissen tot hij/zij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Het derde deel van deze masterproef “Duaal leren bekeken door sociaalrechtelijke bril. Een blik op de toekomst.” had als doel om aan te zetten tot nadenken over hoe de toekomst van levenslang leren, en duaal leren in het bijzonder, er zou kunnen uitzien. De leerrekening heeft als doel om levenslang leren voor iedereen, ongeacht welke carrière iemand heeft, op een dienblaadje aan te bieden. Hoe men op een uniforme en transparantere manier om opleidingen kan aanbieden, is een onderzoeksvraag die op korte termijn verder kan bestudeerd worden en verder uitgewerkt. Het statuut “lerende” is eerder een langetermijnvisie. Vele hindernissen dienen overwonnen te worden alvorens een statuut als “lerende” kan verwezenlijkt worden. Verder overleg tussen de betrokken regio’s en federaal niveau is nodig gezien de complexiteit van de bestaande bevoegdheidsverdelingen in België. Toch bestaan er reeds heel wat uitgewerkte structuren waarop verder kan gebouwd worden zoals de recent in werking getreden Vlaamse decreten die enerzijds voorzien in een degelijk kwaliteitskader en anderzijds in testcentra die opleidingen aanbieden en competenties evalueren. Deze twee decreten zetten reeds een grote stap richting het structureel mogelijk maken van “iedereen lerende”.¹⁰⁵³

Hoewel beide pistes, zowel de leerrekening als het statuut “lerende” nog enig onderzoek vergen, hebben deze twee hervormingen een groot potentieel. Vlaanderen is anno 2020 een slechte leerling in de Europese klas op gebied van levenslang leren. Het kan beter. Deze voorgestelde hervormingen bieden hoop en inspiratie voor de toekomst van duaal leren als sleutel tot levenslang leren om op te klimmen naar de beste leerling van de Europese klas.

¹⁰⁵³ Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, *BS* 3 juni 2019 *j*° Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader, *BS* 23 mei 2019.

6.2. Een casus ter illustratie om af te sluiten.

Enige tijd geleden haalde volgend nieuwsbericht de kranten:

Bedrijf P. wenst zicht te heroriënteren. Vanaf nu gaat het bedrijf meer inzetten op digitale diensten in plaats van telecomdiensten. Door deze digitale golf moet de onderneming 1.900 werknemers ontslaan. Naast de ontslagen, worden ook 1.250 nieuwe medewerkers om deze digitale diensten te kunnen aanbieden.

De reden voor het collectieve ontslag in het artikel schetst exact waar het misloopt in de aanpak van België wat betreft levenslang leren. 1.900 jobs staan op de helling omdat de bestaande kwalificaties van de werknemers niet meer beantwoorden aan de behoefte van de werkgever. Zij ontbreken aan de juiste vaardigheden om nog een verdere toekomst te hebben op het bedrijf. Hierdoor komen ze in een ongunstige positie opnieuw op de arbeidsmarkt terecht zonder dat hun huidige profiel kan beantwoorden aan de vereisten van toekomstige werkgevers.

Maar het kan ook anders. Wanneer men de situatie bekijkt met de twee voorgestelde hervormingen in het achterhoofd, kan men in de toekomst kiezen voor een andere aanpak. Een werkgever die van oordeel is dat zijn bedrijf meer moet beantwoorden aan de digitale tendens, moet de reflex hebben om op te leiden in plaats van te ontslaan. In het kader hiervan kan de werkgever aan zijn werknemers voorstellen om een duale opleiding te volgen. Wie hiertoe bereid is, schoolt zich om en kan een nieuwe taak vinden binnen het bedrijf.

De lerende, het bedrijf P. en een opleidingsverstrekker sluiten vervolgens een overeenkomst alternerende opleiding 2.0. Voor de duur van het duale traject wordt de bestaande arbeidsovereenkomst geschorst. Gedurende deze tijdelijke schorsing behoudt de werknemer als lerende wel zijn extra-legale voordelen maar krijgt hij een leervergoeding in plaats van een loon. Na het volgen van het opleidingstraject, heeft de lerende echter zicht op een nieuwe job en nieuwe carrièrekansen. Dat geeft motivatie om gedurende een korte periode het te stellen met een lagere vergoeding.

De lescomponent van de duale opleiding vindt plaats bij een opleidingsverstrekker die erkend is als EVC-centrum. Deze opleidingsverstrekker kan een SYNTRA-centrum zijn maar even goed een private opleidingsverstrekker zoals het sectorfonds of het bedrijf P. zelf. Na het volgen van het uitgewerkte standaardtraject in het kader van deze duale opleiding krijgt de lerende een bewijs van beroepskwalificatie, deelkwalificatie of een bewijs van competenties. Hiermee kan de lerende na de duale opleiding opnieuw als werknemer aan de slag gaan bij het bedrijf P. met behoud van de bestaande arbeidsovereenkomst. Het collectief ontslag wordt op die manier afgewend.

Een opleiding kost echter geld. Om deze opleiding te financieren, kan de lerende zijn leerrekening benutten. Niet alleen de kosten eigen aan de opleiding worden gedekt maar ook de kosten voor de kinderopvang, verplaatsingskosten of een toelage bovenop de leervergoeding kunnen behoren tot de financieringsmogelijkheden van deze leerrekening. Als de onderneming zelf tegelijkertijd een erkend EVC-testcentrum is, dan heeft zij ook de mogelijkheid om een deel van de opleidingskosten te verhalen op de leerrekening van de lerende. Het is echter niet de bedoeling dat de onderneming een grote winst haalt uit de opleiding. Zij geniet immers van een werknemer die zijn vaardigheden versterkt.

Dit voorbeeld is slechts een oppervlakkige voorstelling van hoe levenslang leren in Vlaanderen er anders zou kunnen uitzien mits enkele juridische ingrepen. Er resten nog veel vraagtekens, zoals de invulling van de *incentives* voor de onderneming en de lerende om een duale opleiding te volgen. Toch duidt dit voorbeeld reeds op het gigantische potentieel van een duale opleiding in het kader van levenslang leren. De lerende krijgt geen ontslag meer maar investeert in jobzekerheid en een versterkte positie op de arbeidsmarkt door een duale opleiding te volgen en de werkgever krijgt een productieve werknemer in de plaats die over de nodige digitale vaardigheden beschikt. De meerwaarde van deze voorgestelde aanpak toont de kracht van het concept “duaal leren”. Door te leren op de werkplek en niet alleen bij de opleidingsverstrekker, blijft er een intense band bestaan tussen de werknemer als lerende en het bedrijf P. In plaats van een heroriëntatie van het bedrijf met bange ogen te aanschouwen, kan men door gebruik te maken van een duale opleiding ook kiezen voor een positieve en toekomstgerichte aanpak.

BIBLIOGRAFIE

I. Wetgeving

I.1. Nationale wetgeving

§1. Wetten

Gecoördineerde Grondwet van 17 februari 1994.

Burgerlijk wetboek van 21 maart 1804.

Wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op strafrechtelijke geldboeten, *BS* 3 april 1952.

Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, *BS* 30 april 1965.

Arbeidswet van 16 maart 1971, *BS* 30 maart 1971.

Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, *BS* 24 april 1971.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, *BS* 15 augustus 1980.

Wetboek Inkomstenbelasting van 10 april 1992, *BS* 30 juli 1992.

Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010, *BS* 1 juli 2010.

Programmawet van 25 december 2016, *BS* 29 december 2016.

Wet van 15 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 1 februari 2017.

Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, *BS* 2 juni 2017.

Wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen in sociale zaken, *BS* 17 januari 2019.

§2. Decreten

Decr.VI. van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 17 augustus 2016.

Decr.VI. van 30 maart 2018 betreffende duaal leren en de aanloopfase, *BS* 23 mei 2018.

Decr.VI. van 30 november 2018 betreffende het duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4, *BS* 21 december 2018.

Decr.VI. van 5 april 2019 betreffende het Onderwijs XXIX, *BS* 24 juni 2019.

Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader, *BS* 23 mei 2019.

Decr.VI. van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties, *BS* 3 juni 2019.

§3. Koninklijk Besluiten

Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 5 december 1969.

Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991.

Koninklijk Besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, *BS* 22 augustus 2002.

Koninklijk Besluit van 10 juli 2017 tot wijziging van het KB van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 19787 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten., *BS* 19 juli 2017.

Koninklijk Besluit van 29 juli 2019 tot uitvoering van de afdeling 1 van het hoofdstuk 2 van de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken betreffende de “kleine statuten”, *BS* 2 september 2019.

§4. Besluiten van de Vlaamse Regering

Besluit van de Vlaamse Regering houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, *BS* 24 juni 2011.

Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, *BS* 1 september 2016.

Besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2018 betreffende de start- en stagebonus, *BS* 9 augustus 2018.

Besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2018 houdende de uitvoeringsmaatregelen betreffende duaal leren en de aanloopfase en andere diverse maatregelen, *BS* 19 oktober 2018.

Besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2018 tot vastlegging van structuuronderdelen duaal en standaardtrajecten in het secundair onderwijs, *BS* 15 februari 2019.

Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, *BS* 4 maart 2019.

Besluit van 4 december 2018 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2018 tot vastlegging van structuuronderdelen duaal en standaardtrajecten in het secundair onderwijs wat betreft het buitengewoon secundair onderwijs, *BS* 7 februari 2019.

Besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019 houdende uitvoeringsmaatregelen betreffende het duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4 en diverse andere maatregelen, *BS* 2 augustus 2018.

Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2019 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, wat betreft de voorwaarden van de onderneming, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens vakantie en de modelovereenkomsten, *BS* 29 augustus 2019.

I.2. Wetgevende documenten

Wetsvoorstel (J. SPOREN) tot hervorming van de werkloosheidsreglementering, *Parl.St.*, 2018-2019, nr.54-3544/1.

Wetsvoorstel (B. ANSEEUW e.a.) tot hervorming van de werkloosheidsreglementering.", *Parl.St.*, 2019-2020, nr.55-0760/1.

Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 183.

Ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase van 9 februari 2018, *Parl.St.* VI.Parl. 2017-2018, nr. 1478/1, 244.

Omz.VI. van 12 juni 2001 betreffende de organisatie van het schooljaar in het secundair onderwijs, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13093#13.

Omz.VI. van 31 augustus 2015 betreffende leerlingenstages, observatieactiviteiten en praktijklessen op verplaatsing in het voltijds gewoon secundair onderwijs en BuSO OV4, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14891.

Omz.VI. 13 maart 2019 betreffende Duaal leren en de aanloopfase, data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15286.

Vr. en Antw. VI.Parl. nr. 57, 15 november 2018, (K. DANIËLS, antw. H. CREVITS).

VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2014-2019*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019, 197p.

VLAAMSE REGERING, *Regeerakkoord 2019-2024*, www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024, 241p.

VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardig kwalificerende leerweg. Conceptnota.*, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1078854, 13p.

VLAAMSE REGERING, *Duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/conceptnota-bis_duaal_leren_-_een_volwaardige_kwalificerende_leerweg_20150625_def_versie.pdf, 28p.

CAO nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende financiële bijdrage van werknemers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, [www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-019-09-\(23.04.2019\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-019-09-(23.04.2019).pdf).

CAO nr. 147 van 18 maart 2020 tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als het gevolg van de coronaviruscrisis, www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-147.pdf.

VERENIGDE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS EN VOOR ECONOMIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE, INNOVATIE EN WETENSCHAPSBELEID, *Verslag over het ontwerp van decreet betreffende duaal leren en de aanloopfase*, 12 maart 2018, nr. 1478/2018, docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1379983.

NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Advies maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Opvolging van advies nr. 1.702 inzake alternerend leren.*, 25 mei 2011, nr. 1.770, 7, www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1770.pdf.

VLOR, "Advies ontwerp van decreet van 10 juni 2016.", Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 47.

JOKER, "Advies ontwerp van decreet van 10 juni 2016.", Ontwerp van decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen van 13 mei 2016, *Parl.St.* VI.Parl. 2015-2016, nr. 772/1, 183.

I.3. Buitenlandse rechtsbronnen

ILO-Conventie nr. 85 betreffende het verdrag inzake arbeidsinspectie (niet-grootstedelijke gebieden), ondertekend te Genève te 11 juli 1947, inwerkingtreding op 26 juli 1955, www.ilo.org.

Code du travail France, inwerkingtreding 14 maart 1896, www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000041412240&idSectionTA=LEGISCTA000028688646&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200422.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) Deutschland, www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf.

Finnish Vocational and Training Act, 531/2017, inwerkingtreding 1 januari 2018, www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2017/20170531.

The Danish Consolidation Act on Open Education (Adult Vocational Education), no.374, inwerkingtreding 4 april 2014, www.au.dk/fileadmin/www.au.dk/Regelsamlingen/2015/Bekendtgoerelse_af_lov_om_aaben_uddannelse-da-en_gb-C__1_.pdf.

M. SNEL, Voorstel van Wet tot wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001 met het oog op afschaffing van de fiscale aftrek van scholingsuitgaven (Wet afschaffing fiscale aftrek scholingsuitgaven)., *publ.* 17 september 2019, www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vwij5epmj1ey0/vl1zo8zn3yzf.

Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en glazenwassersbranche, Collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021, www.csu.nl/upload/docs/csu-cao-schoonmaak-2019-2021.pdf.

II. Boeken

BAERT S., DE RICK K., DE WITTE K. en VERHAEST D., *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren.*, Skibris, 2019, Gent, 83 p.

BAETEN E., R. SMET en A. VANNECKE, *Historiek van het technisch en beroepsonderwijs 1830-1990*, Garant, Leuven, 2002, 1014p.

DECOCKER V. en SODERMANS A.K., *Leren dual leren*, Acco Uitgeverij, Leuven, 144p.

VAN DEN LANDENBERGH K., *Schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Mortsels, Intersentia, 209, 696p.

VANROBAYS C., *Ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en het Vlaams opleidingsverlof.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2019, 147p.

X., *Liber amicorum Willy van Eeckhoutte. De taal is gans het recht.*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2018, 753p.

III. Tijdschriften

DECOCKER V., "Klaar voor dual? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in dual leren?.", *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, Acco, 2016, 91-98.

DE DONCKER T., "De Gentse Sint-Lucasgilde: kunstenaars in de periode 1574-1773, een prosopografische benadering", *Handel. Maatsch. Geschied. Oudheidk. Gent*, 2017, afl. 61, 213-264.

LE DOUARON P., "La formation tout au long de la vie. ", *Revue Française d'administration publique*, 2002, 4, 573-580.

SELS L., "Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'?. Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen.", *Over Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, Acco, 2009, 26-53.

IV. Persoonlijke communicatie

BEIRENS IWEIN en VAN ELDIK HANNO, ACVBIE, *persoonlijke communicatie*, 26 oktober 2018.

DEKOCKER VICKIE, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 1 maart 2019.

DEKOCKER VICKIE, SYNTRA Vlaanderen, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

DERAEVE JONAS, VOKA, *persoonlijke communicatie*, 19 april 2019.

PHILIPS JORIS, Kabinet Vlaams minister Hilde Crevits – Cel Werk en sociale economie, *persoonlijke communicatie*, 15 april 2020.

STASSEN KOEN, VLOR, *persoonlijke communicatie*, 20 maart 2020.¹⁰⁵⁴

VALCKE MIEKE, SERV, *persoonlijke communicatie*, 25 maart 2020.

¹⁰⁵⁴ Koen Stassen werkt momenteel bij de onderwijskoepel Katholiek Onderwijs Vlaanderen. Hij werd echter geïnterviewd over de visie van de VLOR als voormalig medewerker.

V. Rapporten

BAERT S., DE RICK K., DE WITTE K., LAURIJSEN I., SMET M., TOBBACK I. en VERHAEST D., *De invoering van duaal leren in Vlaanderen: een wetenschappelijke reflectie.*, Steunpunt Onderwijsonderzoek, 2018, Gent, 52p.

CABUS S. en NOUWEN M., *Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.1_decreet_oao.pdf, HIVA KU LEUVEN, 2020, 35p.

CAPGEMINI CONSULTING, *Eindrapportage Werkend Leren. Investeren in leren en ontwikkelen. Succesvolle initiatieven in 16 sectoren.*, www.csu.nl/upload/docs/csu-cao-schoonmaak-2019-2021.pdf, 2016, 16p.

CEDEFOP, *Individual learning accounts.*, www.cedefop.europa.eu/files/5192_en.pdf, 2009, 125p.

CEDEFOP, *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes*, <https://op.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/1dea05a2-5049-4b62-8f9d-205bb7ba65d0/language-en>, 2014, 132p.

CEDEFOP, *CVET in Europa, the way ahead.*, www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf, 2015, 120p.

CEDEFOP, *Vocational Education and Training in Europa. Sweden.*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_SE.pdf, 2016, 73p.

CEDEFOP, *Spotlight on VET Denmark.*, www.cedefop.europa.eu/files/8101_en.pdf, 2016, 6p.

CEDEFOP, *Vocational education and training in Europe. Germany.*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf, 2018, 103p.

CEDEFOP, *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update.*, cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Finland.pdf, 2018, 35p.

CEDEFOP, *Apprenticeship for adults. Results of an explorative study.*, www.cedefop.europa.eu/files/4179_en.pdf, 2019, 100p.

CLYQC N., NOUWEN W., OROZCO M. en TIMMERMAN C., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Aanvangsrapport*, CeMIS Antwerpen, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, 2017, 48p.

CLYQC N., NOUWEN W., OROZCO M. en TIMMERMAN C., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2016-2017*, CeMIS Antwerpen, 2019, 27p.

CLYQC N., NOUWEN W., OROZCO M. en TIMMERMAN C., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek', tussentijds rapport schooljaar 2017-2018*, CeMIS Antwerpen, 2019, 214p.

CLYQC N., NOUWEN W. en STRUYF A., *Duaal leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen Schoolbank op de Werkplek. Tussentijds rapport schooljaar 2018-2019: Implementatie van de Standaardtrajecten Cases 12-14*, CeMIS Antwerpen, 2019, 13p.

CLYQC N., NOUWEN W. en STRUYF A., *Duaal Leren op Proef. Evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de Werkplek'. Eindrapport.*, data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=381, CeMIS Antwerpen, 2020, 87p.

COMMISSIE VRAAGFINANCIERING, *Doorleren werkt.*, www.europa-nu.nl/id/vkdjnjvfyz6/agenda/ser_advies_leren_en_ontwikkelen_tijdens?ctx=vh8lnhrouwxm&tab=1, 2017, 64p.

CROUX P., *Rotatie tussen werkplekken in de praktijk. Het verhaal van KOGKA Geel*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/sessie_1.2_kogeka.pdf, 2020, 17p.

DE WINDEN P. en PLEIJERS A., *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten.*, 2014, 19p.

DIONISUS R., MEUHLEMANN S., PFEIFER H., WALDEN G., WENZELMANN F., *Costs and Benefits of Apprenticeship Training. A Comparison of Germany and Switzerland. Applied Economics Quarterly*, www.researchgate.net/publication/227347409_Costs_and_Benefits_of_Apprenticeship_Training_A_Comparison_of_Germany_and_Switzerland, 2009, 40p.

DONOR COMMITTEE FOR DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, *Companies Engaging in Dual VET: do financial incentives matter?*, www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf, 2019, 17p.

EDU+, ESF, EU EN VLAAMSE OVERHEID, *Duaal leren. Tuinaanleg en tuinbeheer. Mentorondersteuning: behoeften en voorstellen.*, www.eduplus.be/Repository/Documenten/ESF-project6950Eindrapport.pdf, 2018, 154p.

EQAVET, *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training*, 2017, 20.

ERICSON T., *Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy.*, www.researchgate.net/publication/5094842_Trends_in_the_pattern_of_lifelong_learning_in_Sweden_Towards_a_decentralized_economy/link/53eb29b40cf28f342f4513e6/download, 2016, 22p..

EUROPEAN CREDIT SYSTEM FOR VET, *Flexibel vocational learning pathways: the Finnish VET Reform.*, europe.icf.com/Projects/ECVET/The_Finnish_VET_Reform.pdf, 2019, 4p.

EUROPEES PARLEMENT, *Focus op: Duaal onderwijs: een brug over woelig water?*, [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI\(2014\)529082_NL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI(2014)529082_NL.pdf), 2014, 6p..

EUROPESE COMMISSIE, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report.*, https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/Apprenticeship_supply_in_member_States_of_EU.pdf, 2012, 522p.

GOETHALS A., LAMOTE C., PINXTEN W., *Duaal leren vandaag: stand van zaken*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_1_stand_van_zaken.pdf, 2020, 21p.

HOGER INSTITUUT VOOR DE ARBEID, *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen.*, www.kuleuven.be/emeritiforum/em/Forumgesprekken/2003-2004/190204/19022004-divarapport.pdf, 2003, 422p.

ISOPHAJKALA-BOURET U. and NIEMI H., *Lifelong learning in Finnish society – An analysis of national policy documents.*, www.researchgate.net/publication/277017765_Lifelong_learning_in_Finnish_society_-_An_analysis_of_national_policy_documents, 2012, 22p.

ITINERA, *De leerrekening onder de loep. Discussion paper.*, www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/De-Leerrekening-onder-de-loep-Discussion-paper-1.pdf, 2019, 18p.

JOBAT, *Leerlingen Sint-Jozef Geel roteren jaar lang tussen vijf bedrijven.*, www.jobat.be/extra/krant_archief/20190615_AK.pdf, 2019, 8p.

KIMPS D., *Werkplek delen: buitenlandse en Vlaamse voorbeelden met hun voor- en nadelen*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2020-02/lezing_3_werkplekken_delen.pdf, 2020, 12p.

KNIPPRATH H., SELS L. en VANSTEENKISTE S., *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050.*, Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, www.ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/conceptnota_visie_2050_bijlage.pdf, 2016, 68p.

NEDOLSKA L. and QUINTIN G., *Automation, skills use and training.*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en, 2018, 125p.

NOUWEN W. en VAN CAURDENBERG R., *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport velderkenning (Fase 1).*, CeMIS Antwerpen, 2018, 50p.

NOUWEN W. en VAN CAUDENBERG R. , *Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden. Rapport (fase 2). Ervaringen van jongeren in alternerende (duale en niet-duale) opleidingen.*, CeMIS Antwerpen, 2018, 33p.

MINISTRY OF EDUCATION, *Improving vocational education and training – overview of reform of the Danish vocational education system*, 2014, planipolis.iiep.unesco.org/en/2014/improving-vocational-education-and-training-overview-reform-danish-vocational-education-system, 2014, 24p.

OECD, *Seven Questions about Apprenticeships.*, www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264306486-7-en.pdf?expires=1588587404&id=id&accname=guest&checksum=523E1B2129C4F90DDCF97D64699CD10F, 2018, 142.

OECD, *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations.*, OECD Skills Studies, https://doi.org/10.1787/9789264309791-en, 2019, 209p.

OECD, *Vocational Education and Training in Sweden.*, www.oecd-ilibrary.org/docserver/g2g9fac5-en.pdf?expires=1587675172&id=id&accname=guest&checksum=1783C1AC4AC73E7EF134F457A78CF371, 2019, 124p.

OECD, *OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work.*, www.oecd-ilibrary.org/docserver/9ee00155en.pdf?expires=1589841862&id=id&accname=guest&checksum=7F8BFECF920C0340894ABAC5D36646F6 , 2019, 339p.

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2018-2/nl/volledige_pdf.pdf, 2018/2, 353p.

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2019-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2019/1, 372.

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2019-3/nl/volledige_pdf.pdf, 2019/3, 450.

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, *Administratieve instructies RSZ.*, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/pdf/2020-1/nl/volledige_pdf.pdf, 2020/1, 438.

SECUREX, *Socioliste 2020*, www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocs/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F/\$File/58D52FE5B908BBE4C12581FE003B497F_70_fr.pdf, 2020, 17.

SEO ECONOMISCH ONDERZOEK, *Leerrechten doorgerekend. Scenario's voor investeringen in leven lang ontwikkelen.*, www.vno-ncw.nl/sites/default/files/2018-114-leerrechten_doorgerekend.pdf, 2018, 5p.

SERV, *Advies Conceptnota Duaal leren*, www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_Raad_20150316_adviesduaalleren_ADV.pdf, 2015, 19p.

SERV, *SERV-Platformtekst. Vlaanderen 2030, een uitgestoken hand.*, www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20160208_platformtekst2030_DOC.pdf, 2016, 31p.

SERV, *Akkoord iedereen aan boord.*, www.serv.be/sites/default/files/documenten/Akkoord_SERV_ledereen_aan_boord.pdf, 2019, 27p.

SERV, *Levenslang leren: visie en partnerschap.*, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/levenslang-leren-visie-en-partnerschap-advies-serv>, 2020, 28p.

STATISTIK AUSTRIA, *Betriebliche Weiterbildung*, www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018-stataustria-betriebliche_weiterbildung_2015.pdf, 2018, 87p.

SYNTRA VLAANDEREN, *Rapport Werkplek 21*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Eindrapport%20Werkplek21%20-%20def.pdf, 2017, 53p.

SYNTRA VLAANDEREN, *“Lerend netwerk dual leren: learned lessons.”*, svl.login.kanooh.be/sites/default/files/atoms/files/Eindrapport_LerendNetwerk_learnedlessons_28juni2017.pdf, 2017, 99p.

SYNTRA VLAANDEREN, *Veelgestelde vragen en de antwoorden bij het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf, 2017, 78p.

SYNTRA VLAANDEREN, *Dual leren en levenslang leren in het hoger onderwijs: de HEAT-case*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Duaal%20leren%20en%20levenslang%20leren%20in%20het%20hoger%20onderwijs_de%20HEAT-case_BrunoTindemans.pdf, 2018, 2p.

SYNTRA VLAANDEREN, *Sociale verplichtingen van je onderneming.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20OAO%20-%20Sociale%20verplichtingen_0.pdf, 2019, 3p.

SYNTRA VLAANDEREN, *Dual Leren in de UK.*, odin.syntravlaanderen.be/sites/default/files/2019-12/dossier_dual_leren_in_uk.pdf, 2019, 26p.

SYNTRA VLAANDEREN, *OAO. Belastingen en fiscaliteit.*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Trajectbegeleider%20-%20Belastingen%20en%20fiscaliteit_0.pdf, 2020, 3p.

UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS, *Personal Learning Accounts. Building on lessons learnt.*, dera.ioe.ac.uk/1307/1/424719%20-%20Personal%20learning%20accounts_1.pdf, 2010, 35p.

VANWEDDINGEN M., *“Levenslang leren: participeert iedereen wel in gelijke mate?”*, www.vlaanderen.be/publicaties/levenslang-leren-participeert-iedereen-wel-in-gelijke-mate, 2010, 8p.

VLAAMSE OVERHEID, *Leven, leren en werken in 2050.*, www.vlaanderen.be/sites/default/files/documents/transitierapport-leven-leren-en-werken-in-2050.pdf, 2018, 40p.

VLAAMS PARTNERSCHAP DUAAL LEREN, *Jaarrapport 2018-2019*, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/JVP_20182019.pdf, 2019, 73p.

VLAAMSE SCHOLIERENKOEPEL, *Van leren en werken naar dual leren? Een reality check!*, www.scholierenkoepel.be/sites/default/files/upload/VSK-advies%20-%20Van%20leren%20en%20werken%20naar%20dual%20leren.%20Een%20reality%20check,%202015-06-30.pdf, 2015, 8p.

VLOR, *Laat leren en werken niet zomaar inkantelen in dual leren. Advies over de toekomst van dbso en de leertijd.*, assets.vlor.be/www.vlor.be/advice_final_attachments/RSO-RSO-ADV-1920-001.pdf, 2019, 2p.

VLOR, *Advies over werkplekleren in onderwijs en opleiding.*, assets.vlor.be/www.vlor.be/import/ar-adv016-0607.pdf, 2007, 20p.

VLOR, *Advies en conceptnota 'Duaal Leren, een volwaardige leerweg'*, assets.vlor.be/www.vlor.be/import/rso-rso-adv-1415-005.pdf, 2015, 19p.

VOKA, *Voka paper September 2019. Levenslang leren, samen beter presteren!*, www.d-teach.com/wp-content/uploads/2019/09/VokaPaper-september-2019spages-003.pdf, 2019, 24p.

VI. Online bronnen

ACLVB, "Vlaamse sociale partners vragen verdere ontwikkeling van competenties na diploma.", www.aclvb.be/nl/artikels/vlaamse-sociale-partners-vragen-verdere-ontwikkeling-van-competenties-na-diploma.

ACV, "De christelijke onderwijscentrale", www.hetacv.be/acv-coc.

ASSURALIA, "Verzekeringen voelen volop mee met heel het land: soepel omgaan met klanten in nood en blijvend bescherming bieden.", www.assuralia.be/nl/947%20verzekeringen-voelen-volop-mee-met-heel-het-land-soepel-omgaan-met-klanten-in-nood-en-blijvend-bescherming-bieden.

CEDEFOP, "Finland: Major VET reform approved.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/finland-major-vet-reform-approved.

CEDEFOP, "Austria lifelong learning vital for Austrian companies.", www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-lifelong-learning-vital-austrian-companies.

CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, "Le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.", www.cnefop.gouv.fr/archives/presentation/conseil/conseil-national-de-la-formation-professionnelle-tout-au-long-de-la-vie/conseil-national-de-la-formation-professionnelle-tout-au-long-de-la-vie.html.

EAK STATBEL, "Levenslang leren in Vlaanderen en de opleidingsdeelname.", bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE, www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

EUROPEAN COMMISSION, "Lifelong Learning Strategy Denmark.", eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-22_en.

EUROPEAN COMMISSION, "Organisation of the Education System and of its Structure.", eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-education-system-and-its-structure-80_en.

EUROPEAN COMMISSION, "Stratégie pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Droit individuel à la formation (DIF).", eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/lifelong-learning-strategy_fr.

FEDERAAL PLANBUREAU, "Indexcijfer der consumptieprijzen-Inflatievooruitzichten.", www.plan.be/databases/17-nl-indexcijfer+der+consumptieprijzen+inflatievooruitzichten.

FEDRIS, "Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.", fedris.be/nl/professional/privesector/gewaarborgd-gemiddeld-minimummaandinkomen-ggmmi.

FOD WASO, "Tussenkost van de werkgever in de verplaatsingskosten in het woon-werkverkeer.", werk.belgie.be/nl/themas/verloning/tussenkost-van-de-werkgever-de-verplaatsingskosten-woon-werkverkeer#edit-group-content.

HIVA KU LEUVEN, "Evaluatie van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.", www.kuleuven.be/onderzoek/portaal/#/projecten/3H190508?lang=nl&hl=nl.

H. OTTEN, “Vier studenten behalen als eersten diploma duaal leren”, www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20190612_04456399.

IDEA CONSULT, “Kosten, baten en financiering van duaal leren.”, www.ideaconsult.be/nl/projecten/kosten-baten-en-financiering-van-duaal-leren.

ITINERA, “Levenslang leren ook in Vlaanderen.”, www.itinerainstitute.org/nl/artikel/levenslang-leren-ook-in-vlaanderen/.

L’ADMINISTRATION FRANCAISE, “Contrat de professionnalisation.”, www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478.

NBB, “Bevolking en arbeidsmarkt.”, <http://stat.nbb.be/Index.aspx?DataSetCode=EMPLOY&lang=nl>.

NORDIC CO-OPERATION, “Higher vocational education in Sweden.”, www.norden.org/en/info-norden/higher-vocational-education-sweden.

MINISTERE DE L’ EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE FRANCE, “La formation tout au long de la vie.”, www.education.gouv.fr/la-formation-tout-au-long-de-la-vie-7508.

MINISTERE DU TRAVAIL, “La formation tout au long de la vie.”, travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/article/la-formation-professionnelle-principes-generaux.

MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE FINLAND, “Reform of vocational upper secondary education.”, minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education.

MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE FINLAND, “Vocational education and training reform approved. The most extensive education reform in decades”, minedu.fi/en/article/-/asset_publisher/ammattillisen-koulutuksen-reformi-hyvaksyttiin-suurin-koulutusuudistus-vuosikymmeniin.

MINISTRY OF CHILDREN AND EDUCATION DENMARK, “Lifelong learning.”, eng.uvm.dk/general-overview/lifelong-learning.

MINISTRY OF CHILDREN AND EDUCATION, “Vocational education and training in Denmark. Get access to a career as a skilled worker in Denmark.”, eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark.

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENCE, “Admission to vocational education and training (VET.)”, ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/recognition-guide/admission-vet.

PARENTIA, “Krijg je het groeipakket nog als je werkt als jongere?”, www.parentia.be/nl-VL/krijg-je-het-groeipakket-nog-als-je-werkt-als-jongere.

PXL HASSELT, “Duaal leren aan opmars bezig.”, www.pxl.be/Pub/Home/In-De-Media/2019/Duaal-leren-aan-opmars-bezig.html?filter=.

RIJKSOVERHEID NEDERLAND, “Leren tijdens de loopbaan.”, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-leren/leren-tijdens-loopbaan.

RIJKSOVERHEID NEDERLAND, “Experimenten om deeltijds onderwijs flexibeler te maken.”, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/experimenten-om-deeltijdonderwijs-flexibeler-te-maken/pilots-flexibilisering.

RVA, “Het tijdskrediet – Toepasbare reglementeringen.”, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t139.

RVA, “Tijdskrediet.” www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t160.

RVA, “De federale cijfers van de vergoede werklozen – januari 2019.”, www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/statistische-publicaties/federale-cijfers-van-de-vergoede-werklozen/federale-cijfers-2019/de-federale-cijfers-van-de-vergoede-werklozen-januari-2019.

SD WORX, “Opleidingsverplichting werkgever. Hoeveel investeren in vorming levenslang leren”, www.sdworx.be/nl-be/blog/hr-management/opleidingsverplichting-werkgever-hoeveel-investeren-in-vorming-levenslang-leren.

SD WORX, “Werkbaar en wendbaar werk na ministerraad: investering in opleiding.”, www.sd.be/ellawebseite/nl/legalnews/b93668dd-965b-48b8-b607-a081630bb160.

STATISTIEK VLAANDEREN, “Bevolking naar onderwijsniveau (scholingsgraad).”, www.statistiekvlaanderen.be/nl/bevolking-naar-onderwijsniveau-scholingsgraad.

STATISTIEK VLAANDEREN, “Opleidingsdeelname (laatste 4 weken) van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken in het Vlaams Gewest.”, www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

SWEDISH MINSITERY OF EDUCATION, “Higher Vocational Education.”, www.myh.se/In-English/Higher-Vocational-Education-Yrkeshogskolan/.

SYNTRA VLAANDEREN, “Voor u gelezen. Duaal leren in Vlaanderen: de kansen en gevaren.”, odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/voor-u-gelezen-duaal-leren-vlaanderen-kansen-en-gevaren.

SYNTRA VLAANDEREN, “Een leerweg op maat, ook voor jongeren die niet in duaal leren starten.”, odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/een-leerweg-op-maat-ook-voor-jongeren-die-niet-duaal-leren-starten

SYNTRA VLAANDEREN, “Conferenties en studiebezoeken. Ondernemingsvorming in de 21^{ste} eeuw. Lessen uit Finland.”, odin.syntravlaanderen.be/conferenties-en-studiebezoeken/ondernemersvorming-de-21ste-eeuw-lessen-uit-finland.

SYNTRA VLAANDEREN, “Interview met Marianne Thyssen, Eurocommissaris over duaal leren en de Europese Unie.”, odin.syntravlaanderen.be/expert-aan-het-woord/interview-met-marianne-thyssen-eurocommissaris-duaal-leren-en-de-europese-unie.

SYNTRA VLAANDEREN, “Conferenties en studiebezoeken. Studiereis Denemarken duaal en levenslang leren.”, odin.syntravlaanderen.be/conferenties-en-studiebezoeken/studiereis-denemarken-duaal-en-levenslang-leren.

SYNTRA VLAANDEREN, “Beroepsonderwijs en Duaal leren in Denemarken”, odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/beroepsonderwijs-en-duaal-leren-denemarken.

SYNTRA VLAANDEREN, “OAO. De sociale verplichtingen van je onderneming.”, www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Fiche%20Onderneming%20-%20OAO%20-%20Sociale%20verplichtingen_0.pdf.

SYNTRA VLAANDEREN, “Spoor 3.”, www.syntravlaanderen.be/spoor-3.

SYNTRA VLAANDEREN, “Indexatie leervergoeding OAO.”, www.syntravlaanderen.be/indexatie-leervergoedingen-oao.

THE MINISTRY OF CHILDREN AND EDUCATION, “Vocational education and training in Denmark.”, <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark>.

VDAB, “Arbeidsmarktinformatie. Vlaanderen binnen Europa.”, europa.vdab.be/europa.html.

VDAB, “Maak gebruik van werkplekieren. Ontdek hoe kandidaten de nodige competenties kunnen verwerven op de werkvloer.”, werkgevers.vdab.be/werkgevers/werkplekieren.

VDAB, "Mijn loopbaan.", www.vdab.be/mijnloopbaan.

VDAB, "Vind een opleiding.", www.vdab.be/opleidingen/aanbod?doelgroep=2&erkenning=erkenning&leervorm=1&leervorm=4&leervorm=0&leervorm=2&p=1.

VLAAMSE OVERHEID, "Aanmoedigingspremie aanvragen. Online aanvragen: snel en efficiënt.", www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies/aanmoedigingspremie-aanvragen#online-aanvragen-snel-en-efficient.

VLAAMSE OVERHEID, "Aanmoedigingspremie en opleidingskrediet in de privésector sinds 1 september 2019.", www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-opleidingskrediet-privesector-sinds-1-september-2019.

VLAAMSE OVERHEID, "Deeltijds beroepssecundair onderwijs.", onderwijs.vlaanderen.be/nl/deeltijds-beroepssecundair-onderwijs.

VLAAMSE OVERHEID, "Doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding. Voorwaarden.", www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding-voorwaarden.

VLAAMSE OVERHEID, "Doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding. Bedrag, duur en cumulaties.", www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding-bedrag-duur-en-cumulaties.

VLAAMSE OVERHEID, "Leren in een onderneming én op school.", www.duaalleren.vlaanderen.

VLAAMSE OVERHEID, "Mentorkorting. Bedrag en duur.", www.vlaanderen.be/mentorkorting/mentorkorting-bedrag-en-duur.

VLAAMSE OVERHEID, "Mentorkorting. Voorwaarden voor de werkgever.", www.vlaanderen.be/mentorkorting/mentorkorting-voorwaarden#voorwaarden-voor-de-werkgever.

VLAAMSE OVERHEID, "Opleidingscheques voor werknemers.", www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers.

VLAAMSE OVERHEID, "Opleidingsdeelname (laatste 4 weken) van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken in het Vlaams Gewest.", www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname.

VLAAMSE OVERHEID, "Opleidingsverlof.", www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof.

VLAAMSE OVERHEID, "Podiumtechnieken duaal.", www.duaalleren.vlaanderen/podiumtechnieken-duaal.

VLAAMSE OVERHEID, "Schilder duaal (integratiefase)", www.duaalleren.vlaanderen/schilder-duaal-integratiefase.

VLAAMSE OVERHEID, "Standaardtraject per opleiding", onderwijs.vlaanderen.be/nl/1-standaardtraject-per-opleiding.

VLAAMSE OVERHEID, "Stagebonus volgens de regelgeving na 1 september 2018", www.vlaanderen.be/stagebonus/stagebonus-volgens-de-regelgeving-na-1-september-2018#de-stagebonus-aanvragen.

VLAAMSE OVERHEID, "Subsidies voor opleiding en advies voor KMO's en zelfstandigen. KMO-portefeuille.", www.vlaanderen.be/subsidie-voor-opleiding-en-advies-voor-kmos-en-zelfstandigen-kmo-portefeuille.

VLAIO, “Subsidies en financiering.”, www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidedatabank/subsidiegids/aanwerven-en-opleiden

VLAIO, “Individuele beroepsopleiding.”, www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidedatabank/individuele-beroepsopleiding-de-onderneming-ibo.

WALLONIE EMPLOI ET FORMATION, “Formation en alternance.”, emploi.wallonie.be/home/formation/formation-en-alternance.html.

X., “Mon Compte Formation.”, www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.