



ADVIES

CRB 2011 - 0585

Maatregelen ter bevordering van de
inschakeling van recente schoolverlaters
op de arbeidsmarkt



Maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt

Brussel
25.05.2011

Maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt

Inbehandelingneming

Bij brief van 9 maart 2009 heeft mevrouw J. MILQUET, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ingewonnen over maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt.

Op 7 oktober 2009 hebben de Raden hierover advies nr. 1.702 uitgebracht waarin zij naast een analyse en een overzicht van de reeds genomen maatregelen, enerzijds een versterking voorstellen van de activering van jongeren en anderzijds het engagement hebben opgenomen om in een tweede fase de verschillende stelsels van alternerend leren en werken aantrekkelijker en zichtbaarder te maken door ze te vereenvoudigen en op elkaar af te stemmen.

In uitvoering hiervan werd het onderzoek van die tweede fase toevertrouwd aan de gemengde commissie "Inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt".

Op verslag van deze commissie hebben de Raden hierover op 25 mei 2011 navolgend unaniem advies uitgebracht.

Advies

1 Context van de werkzaamheden

In uitvoering van de Beleidsnota's Werk van 16 april 2008 en 4 november 2008 heeft mevrouw J. MILQUET, minister van Werk, bij brief van 9 maart 2009 de Raden herinnerd aan de adviesaanvraag van 11 maart 2008, waarin haar voorganger de heer J. Piette, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft verzocht na te gaan of, rekening houdend met de door de gemeenschappen en de gewesten ontwikkelde initiatieven, het geheel van de bepalingen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt een afdoend beleid van de federale staat verzekert.

Hierover hebben de Raden op 7 oktober 2009 het advies nr. 1.702 uitgebracht waarin zij naast een analyse en een overzicht van de reeds genomen maatregelen, enerzijds een versterking voorstellen van de activering van de jongeren en anderzijds het engagement hebben opgenomen om in een tweede fase de verschillende stelsels van alternerend leren en werken aantrekkelijker en zichtbaarder te maken door ze te vereenvoudigen en op elkaar af te stemmen.

In uitvoering hiervan werd het onderzoek van die tweede fase toevertrouwd aan de gemengde commissie "Inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt".

Tijdens de werkzaamheden van die commissie, werd door de minister van Werk, bij brief van 24 december 2009, aan de commissie een Oriëntatienota overgemaakt over de harmonisering van de statuten inzake alternerend leren.

In die nota, die is opgesteld door de Beleidscellen van de ministers van Werk en Sociale Zaken, de FOD WASO, de FOD Sociale Zekerheid en diverse socialezekerheidsinstellingen, wordt een voorstel gedaan tot vereenvoudiging en harmonisering van het socialezekerheidsstatuut voor jongeren die alternerend leren en werken en wordt een definitie van alternerende opleiding opgesteld. De minister liet daarbij weten dat het haar bedoeling was dit geharmoniseerde kader te laten intreden aan het begin van het schooljaar 2010-2011 en vroeg de Raden hun conclusies hieromtrent tegen juni 2010.

De Oriëntatienota ligt in het verlengde van voornoemde Beleidsnota's Werk waarin de regering aankondigt dat het alternerend leren en werken zal worden aangemoedigd door een grondige administratieve vereenvoudiging door te voeren van het federaal socialezekerheidsstatuut opdat deze gelijklopend zou zijn voor om het even welke formule van alternerend leren en werken.

Naast die Oriëntatienota heeft de gemengde commissie tijdens haar werkzaamheden ook nog kunnen rekenen op de deskundige medewerking van vertegenwoordigers van de FOD WASO en Sociale Zekerheid en van de RVA en de RKW die hen verschillende overzichtsnota's en antwoorden op specifieke vragen hebben overgemaakt. De Raden wensen dan ook die diensten uitdrukkelijk te bedanken voor hun bereidwillige medewerking in dit dossier.

2 Standpunt van de Raden

2.1 Algemene uitgangspunten

De Raden hebben in advies nr. 1.702 vastgesteld dat de kwalificaties een erg belangrijke rol spelen in de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt maar dat het percentage jongeren die het schoolstelsel zonder diploma verlaten in de drie gewesten nog altijd significant is en in Vlaanderen zelfs stijgt.

Die ongekwalificeerde en voortijdige schooluitval maakt het voor die jongeren moeilijk om een baan te vinden, waardoor het aantal langdurig werklozen nog verder toeneemt. Alternerende opleidingen kunnen voor die jongeren een middel zijn om beroepskwalificaties te verwerven en zodoende toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.

Het actueel landschap van het alternerend leren wordt echter teveel gekenmerkt door een veelheid aan contracten, formules en stelsels met elk hun eigen regels en behandeling binnen het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Voor sommige contracten is de situatie zelfs onduidelijk wegens het ontbreken van duidelijke bepalingen in de regelgeving. Die verscheidenheid en het gebrek aan transparantie leiden tot rechtsonzekerheid zowel voor de werkgever als de jongere en zijn ouders en zijn niet uitnodigend.

Daarnaast zijn de Raden van oordeel dat het alternerend leren niet alleen een uitermate geschikt opleidingsinstrument is voor jongeren die leerplichtig zijn maar ook een doeltreffend traject kan zijn voor werkloze jongeren die niet over een startkwalificatie beschikken, in het bijzonder wanneer die opleidingstrajecten toeleiden naar knelpuntberoepen. Vanuit de doelstelling zowel de arbeidsparticipatie als de maatschappelijke participatie alsook de inzetbaarheid van die jongeren te verhogen, nemen de Raden zich voor om samen met de gemeenschappen en sectoren te onderzoeken op welke manier hiervoor een doeltreffend en omkaderend beleid kan worden opgezet.

Vandaar dat de Raden in hun advies nr. 1. 702 het engagement zijn aangegaan om een eenvoudig, rechtszeker en transparant federaal draagvlak vast te stellen voor het geheel van die stelsels vanuit het oogpunt het alternerend leren verder te ontwikkelen en het gebruik ervan door bedrijven, instellingen en sectoren verder te intensifiëren.

In uitvoering hiervan formuleren de Raden in onderhavig advies een federale sokkel met minimumvoorwaarden inzake arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsmateries voor de verschillende formules van alternerend leren. Deze sokkel omvat de essentiële elementen die federaal voor de verschillende stelsels worden vastgelegd. Andere elementen blijven specifiek voor elk stelsel apart geregeld door de respectievelijke bevoegde overheden of sectoren.

Het opzet van deze operatie is opnieuw rechtszekerheid en eenvoud creëren zowel voor de werkgever als voor de leerling. Die rechtszekerheid moet ertoe leiden dat die stelsels aantrekkelijker zouden worden voor de werkgevers en toegankelijker en zichtbaarder zouden zijn voor de jongeren. De Raden zijn van oordeel dat dankzij deze zichtbaarheid er meer beroep zal worden gedaan op stelsels van alternerend leren, waardoor de problemen van hun inschakeling op de arbeidsmarkt deels zouden worden ondervangen. Weliswaar beseffen de Raden dat er nog tal van andere factoren zijn die moeten worden aangepakt om het bereik van het alternerend leren te vergroten, zoals bijvoorbeeld de snelheid van de procedures, de kwaliteit van de opleiding enz..

De Raden wijzen erop dat hun voorstellen inzake sociale zekerheid gebaseerd zijn op de neutraliteit van de kosten en dat dit element essentieel is voor de aantrekkelijkheid van de beoogde regelingen.

De maatregelen die ter uitvoering van dit advies zullen worden genomen, zullen rekening moeten houden met een aantal praktische aspecten in het licht van de kenmerken van de verschillende regelingen die onder de gemeenschappelijke sokkel vallen, om met name de administratieve formaliteiten voor de betrokken partijen niet te verzwaren.

In die optiek vragen zij ook om bijzondere aandacht te besteden aan de verplaatsingskosten voor leerlingen die zich afwisselend moeten begeven naar de opleidingsinstelling en de werkplek. In principe is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van toepassing voor het woon-werkverkeer. Maar het zou de stelsels van alternerend leren en werken aantrekkelijker maken mochten deze jongeren een beroep kunnen doen op de voorkeurtarieven voor openbaar vervoer die scholieren en studenten genieten.

De leden zullen de impact van de voorkeurtarieven voor scholieren en studenten onderzoeken tijdens de jaarlijkse werkzaamheden die ze wijden aan de woon-werkverplaatsingen.

Die opwaardering kadert eveneens in de doelstellingen van het Europees kaderakkoord van 25 maart 2010 over de inclusieve arbeidsmarkten waarin de sociale partners hun bereidheid bevestigen om een inclusieve arbeidsmarkt te promoten door onder meer het potentieel aan arbeidskracht maximaal te benutten, de werkgelegenheid te verhogen en de kwaliteit van de arbeid te verbeteren, met aandacht voor vorming en ontwikkeling van vaardigheden. Met betrekking tot laatstgenoemd punt hebben de sociale partners zich onder meer voorgenomen om:

- te zorgen voor meer en betere leer- en stageovereenkomsten;
- samen te werken met onderwijs- en opleidingssystemen om de persoonlijke behoeften beter af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt, met name door de problemen op het vlak van basiskennis (lezen en rekenen) te bestrijden, beroepsopleiding en beroepsonderwijs te stimuleren en maatregelen uit te werken om de overgang van onderwijs naar arbeidswereld te vergemakkelijken;
- informatie te verspreiden over de beschikbaarheid van jobs en opleidingsprogramma's;
- indien nodig, bewustmakingscampagnes te organiseren en actieplannen uit te werken om het imago van een sector of van een (of meer) beroepen in al hun aspecten te verbeteren en/of te herstellen.

Eveneens kan het initiatief worden ingeschreven in de Europa 2020 strategie volgens dewelke het percentage voortijdige schoolverlaters lager moet zijn dan 10% en minstens 40% van de jongere generatie een titel of hogeronderwijsdiploma moet hebben en de erin vervatte richtsnoeren om het ondernemerschap te bevorderen. Voor België werd in het Nationaal Hervormingsprogramma 2011 de doelstelling van minder dan 9,5% schoolverlaters zonder startkwalificatie aangehouden en de doelstelling van de participatiegraad voor hoger onderwijs op 47% gebracht.

Het is steeds de bedoeling geweest van de Raden om te komen tot een echte vereenvoudiging en een gedragen voorstel. In die optiek en omwille van de aan de gang zijnde hervormingen op andere beleidsniveaus, hebben de Raden rekening gehouden met de ontwikkelingen en de werkzaamheden in de gemeenschappen en gewesten.

Zonder afbreuk te doen aan bepaalde dynamieken die zich zouden kunnen ontwikkelen, drukken zij eveneens de wens uit dat de regio's en sectoren nieuwe initiatieven zo nauw mogelijk zouden laten inpassen in onderhavig gemeenschappelijk stelsel. De Raden menen dat de duidelijkheid, transparantie en rechtszekerheid die zij met hun hervorming beogen in stand moet worden gehouden om te kunnen komen tot een werkelijke herwaardering van de stelsels van alternerend leren.

De Raden stellen vervolgens vast dat de publieke sector de voorbije jaren tal van inspanningen heeft geleverd om via leerwerkplaatsen kansen te bieden aan jongeren. De Raden kunnen die inspanningen alleen maar toejuichen. Zij menen evenwel dat een all-in benadering van jongeren in alternerende stelsels zowel in de privé als in de publieke sector de beste garantie is om die kansen verder te laten ontwikkelen. In die zin nodigen zij de publieke sector uit om zich af te stemmen op het nieuwe stelsel voor alternerend leren in de privé-sector zodat er een uniform en transparant systeem zou bestaan voor alle leerlingen, ongeacht de leerwerkplaats, in overleg met de betrokken sociale partners via de geëigende overlegkanalen.

Bovendien wijzen zij erop dat dit nieuwe stelsel geenszins van toepassing is op jongeren die een opleiding combineren met een halftijdse tewerkstelling. Deze jongeren vallen onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en worden in dit advies buiten beschouwing gelaten.

Daarnaast vallen stelsels, die niet beantwoorden aan de voorwaarden van onderhavig advies, gezien hun onderwerp eveneens buiten het kader van de oefening. In die zin worden de voortrajecten, die gericht zijn op jongeren die nog niet toe zijn aan hun werkervaringscomponent, de stageovereenkomst¹, de opleiding tot ondernemingshoofd, de individuele opleiding in de onderneming en de leerovereenkomst voor personen met een handicap uitgezonderd van het gemeenschappelijke stelsel. Ook de bestaande regelingen waarbij een jongere zonder vergoeding bij zijn ouders een alternerende opleiding volgt, vallen niet onder het toepassingsgebied van de gemeenschappelijke regeling².

De Raden vragen dat dit in de Memorie van Toelichting zou worden verduidelijkt.

Tot slot nemen de Raden zich voor om het specifiek juridisch kader dat zij hebben ontwikkeld bekend te maken door middel van een doorgedreven informatie- en sensibiliseringscampagne zowel naar werkgevers als naar jongeren en hun ouders.

2.2 Definities

Met betrekking tot de definities, stellen de Raden vast dat in de Oriëntatienota een nieuw voorstel tot definitie wordt gedaan van leerling en leerovereenkomst in functie van de onderwerping aan de sociale zekerheid.

De Raden kunnen grotendeels met dat voorstel akkoord gaan maar hebben enkele aanpassingen doorgevoerd omdat hun voorstel niet alleen betrekking heeft op de sociale zekerheid maar ook op het arbeidsrecht.

Volgens de Raden is een leerling elke persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld in het kader van een alternerende opleiding.

Een leerovereenkomst is een overeenkomst waarbij de werkgever de verbintenis aangaat de leerling een praktijkopleiding te verstrekken in zijn onderneming of instelling en waarbij de leerling zich ertoe verbindt onder gezag met een vergoeding praktische vaardigheden op de werkplek aan te leren en de noodzakelijke opleiding te volgen in een erkende onderwijs- of opleidingsinstelling.

Met betrekking tot die leerovereenkomst, moet in de Memorie van Toelichting worden verduidelijkt dat de verbintenis van de werkgever niet noodzakelijk inhoudt dat de werkgever zelf de opleiding verstrekt. In veel gevallen zal die verantwoordelijkheid worden toevertrouwd aan een persoon in de onderneming³.

De Raden wijzen er ook op dat het begrip "leerovereenkomst", strikt juridisch gezien, momenteel slaat op de werknemersleerovereenkomsten en de middenstandsleerovereenkomsten. De Raden breiden door onderhavig voorstel het begrip "leerovereenkomst" uit tot de contracten die een alternerende opleiding (andere dan een arbeidsovereenkomst) als voorwerp hebben. De notie moet in die zin geïnterpreteerd worden bij de verdere lectuur van het advies.

¹ Hiermee worden niet bedoeld « La convention de stage dans le cadre de la formation permanente des Classes moyennes et des PME (IFAPME) » zoals geregeld in de Samenwerkingsovereenkomst betreffende de Permanente Vorming van de Middenstand en de kleine en middel grote ondernemingen, gesloten op 20 februari 1995 door de Franse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest.

² Dergelijke stelsels bestaan enkel in de Vlaamse en Duitstalige gemeenschap. In de Franstalige gemeenschap is de regeling afgeschaft.

³ De persoon die in de onderneming is aangeduid voor de opleiding moet worden vermeld in de leerovereenkomst.

Vervolgens zijn de Raden van oordeel dat de leerovereenkomst en het eraan verbonden gemeenschappelijk juridisch kader slechts van toepassing is indien de alternerende opleiding aan alle hierna vermelde voorwaarden beantwoordt:

- Het gaat om een opleiding die voor een deel plaatsvindt op de werkvloer en voor een deel in een onderwijs- of opleidingsinstelling of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van die instelling; die twee delen samen beogen de uitvoering van één opleidingsplan en daartoe zijn ze op elkaar afgestemd en wisselen ze elkaar regelmatig af;
- De opleiding mondt uit in een beroepskwalificatie;
- Het deel dat plaatsvindt in een onderwijs- of opleidingsinstelling of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van die instelling omvat op jaarbasis ten minste 240 cursussen;
- Het deel dat op de werkvloer plaatsvindt voorziet op jaarbasis in een gemiddelde arbeidsduur van ten minste 20 uur per week;
- De twee delen worden uitgevoerd in het kader van en zijn gedekt door een leerovereenkomst tussen de werkgever en de jongere⁴.
- De onder 5° genoemde overeenkomst voorziet in een financiële vergoeding voor de jongere, die ten laste is van de werkgever en die moet worden beschouwd als loon overeenkomstig de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

De Raden merken op dat het hun betrachting is dat aan deze opleidingen dezelfde waarde zou worden gehecht als aan opleidingen in het voltijds onderwijs. Vandaar drukken zij de wens uit dat de bevoegde overheden erover zouden waken dat deze opleidingen zouden gericht zijn op beroepen of beroepskwalificaties die jongeren toeleiden naar de arbeidsmarkt.

Ter verduidelijking wijzen de Raden erop dat op dit ogenblik bij wijze van voorbeeld en in de mate dat zij voldoen aan bovenvermelde definitie, onder dit stelsel vallen de Beroepsinlevingsovereenkomsten (BIO's) zoals bepaald in de artikelen 104 tem 109 van de programmawet van 2 augustus 2002, de brugprojecten zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse regering van 24 juli 1996 betreffende de brugprojecten, de Convention d'Insertion Socio-Professionnelle zoals geregeld in het Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap betreffende de overeenkomst inzake inschakeling in het maatschappelijk en beroepsleven van de centra voor alternerende opleiding en onderwijs en de contrats d'alternance zoals bepaald in het Decreet van de Franse Gemeenschap van 5 maart 2009 houdende instemming met het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie.

⁴ Die voorwaarde doet geen afbreuk aan de bestaande mogelijkheid waarbij het contract dat de alternerende opleiding bij de ouders formaliseert wordt ondertekend door een derde persoon in opdracht van een onderwijs- of opleidingsinstelling.

2.3 Gemeenschappelijk socialezekerheidsstatuut voor de stelsels alternerend werken en leren (die beantwoorden aan de 6 bovenvermelde voorwaarden)

2.3.1 Onderwerpingsstatus

De Raden zijn van oordeel dat voor wat de onderwerpingsstatus betreft een onderscheid moet worden gemaakt tussen het socialezekerheidsstatuut van -19 en +19-jarigen:

Voor de -19-jarigen:

Voor de -19-jarigen, leiden de weerhouden voorstellen tot een onderwerpingsstatus en een bijdrageregeling van een "minderjarige", wat betekent dat de leerling wordt onderworpen aan alle takken van de sociale zekerheid, behalve voor de pensioenen en de sector van de geneeskundige verzorging.

Aangezien de onderwerpingsstatus gelijkaardig is aan die van gewone werknemers, menen de Raden dat die leerovereenkomsten moeten worden aangegeven via een eenvormige Dmfa-aangifte, wat ook tot veel minder problemen zal leiden voor de instellingen voor sociale zekerheid dan nu het geval is.

Voor de +19-jarigen:

Voor de + 19-jarigen, stellen de Raden voor dat de leerlingen zouden worden onderworpen aan alle takken van de sociale zekerheid.

In dezelfde zin menen ze dat ook die leerovereenkomsten moeten worden aangegeven via een eenvormige Dmfa-aangifte.

2.3.2 Rechten in de diverse socialezekerheidsstakken

Kinderbijslag

De Raden stellen vast dat kinderbijslag ten gunste van een kind wordt toegekend tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 jaar wordt. Als het kind verbonden is door een leerovereenkomst, dan kan kinderbijslag worden toegekend tot het einde van die overeenkomst, maar met een maximum van 25 jaar.

De Raden wensen in het nieuwe socialezekerheidsstatuut het principe te behouden dat leerlingen in alternerende stelsels worden beschouwd als rechtgevende ten laste van hun rechthebbende ouders, met inbegrip van het plafond voor meerderjarige leerlingen.

Dit betekent dat leerlingen in een alternerend stelsel recht hebben op kinderbijslag zonder voorwaarden tot 31 augustus van het jaar waarin de leerling 18 wordt. Voor meerderjarige leerlingen bestaat dit recht voor zover de bruto-leervergoeding minder dan € 490,09 per maand bedraagt.

Met betrekking tot dit plafond, constateren de Raden dat het huidige plafond sinds 1997 niet meer is gehervat, terwijl de leervergoedingen wel zijn opgetrokken waardoor sommige meerderjarige leerlingen hun recht op kinderbijslag verliezen. Gelet hierop en vanuit de optiek de stelsels van alternerend leren en werken aantrekkelijker te maken, zijn de Raden van oordeel dat deze inkomensgrens kan worden opgetrokken tot op de helft van het gewaarborgd minimuminkomen voor jongeren van 21 jaar (€ 726,40 op 1.9.2010).

Daarnaast zijn de Raden van oordeel dat het raadzaam is het bedrag van dit plafond te vermelden in de leerovereenkomst zodat leerlingen en ouders duidelijk weten of ze al dan niet persoon ten laste blijven.

Indien de leerling in een alternerend stelsel de hoedanigheid heeft als rechthebbende, zijn de Raden van oordeel dat de huidige regeling voor het industrieel leerlingenwezen, vervat in artikel 56 sexies van het Koninklijk Besluit van 19 december 1939 inzake de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag van loonarbeiders, omwille van de eenvoud en duidelijkheid, moet worden uitgebreid naar elke leerling in een stelsel van alternerend leren zoals bepaald in de definitie.

Ziekte- en invaliditeitsverzekering

Gezondheidszorg

Wat de geneeskundige verzorging betreft, zijn de Raden van oordeel dat de leerlingen die nog leerplichtig zijn ten laste zouden vallen van een gerechtigde op gezondheidszorg (bijvoorbeeld een ouder).

Voor de leerlingen die ouder zijn dan 18 jaar, menen de Raden dat de gewone standaardregeling zou moeten worden toegepast. Dit betekent concreet dat leerlingen :

- indien ze onvoldoende bijdragen ofwel ten laste zouden blijven van een gerechtigde op gezondheidszorg (bijvoorbeeld een ouder) ofwel een eigen recht zouden openen door aanvullende bijdragen te betalen.
- indien ze voldoende bijdragen een eigen recht zouden openen.

De Raden wijzen erop dat industriële leerlingen momenteel een eigen recht op gezondheidszorg openen zonder bijdrageplichtig te zijn omdat hun leertijd automatisch wordt gelijkgesteld met een periode van voldoende bijdragen. Voor die groep zal een overgangperiode moeten worden voorzien die ertoe strekt dat alle jongeren met een lopende leerovereenkomst hun actueel recht behouden tot na de uitdoving van hun leerovereenkomst. Na die overgangperiode, kan in de nieuwe regeling voor alle leerlingen op basis van de dmfa-aangifte worden nagegaan of de leerling al dan niet voldoende bijdragen heeft betaald om een eigen recht op geneeskundige verzorging te openen.

De bestaande regels met betrekking tot de wijziging van hoedanigheid van persoon ten laste naar gerechtigde kunnen worden toegepast.

Uitkeringen

Voor wat de uitkeringen betreft, zijn de Raden van oordeel dat jongeren in een alternerende opleiding van wie de leerovereenkomst wordt geschorst wegens arbeidsongeschiktheid moeten kunnen terugvallen op een inkomensgarantie.

In die optiek stellen de Raden voor dat de leerlingen, voor wat de uitkeringen betreft, onmiddellijk een eigen recht zouden openen binnen de ziekte- en invaliditeitsverzekering, ongeacht of ze voldoende bijdragen hebben betaald of niet.

Wat de hoogte van de uitkering betreft, stellen de Raden voor om, gelet op de beslissing hierover van het beheerscomité van de dienst Uitkeringen van het RIZIV, zowel de uitkering primaire arbeidsongeschiktheid als de invaliditeitsuitkering te berekenen op grond van de leervergoeding.

De bestaande regels met betrekking tot de wachttijd kunnen verder worden toegepast, wat inhoudt dat de vrijstellingen van de wachttijd ingevolge artikel 205 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkering, van toepassing blijven.

Arbeidsongevallen en beroepsziekten

De Raden zijn van oordeel dat de leerlingen in alternerende stelsels onder het toepassingsgebied van de wet van 10 april 1971 en de wet van 3 juni 1970 moeten vallen.

Uit het antwoord hieromtrent van de FOD Sociale Zekerheid bleek dat het toepassingsgebied van de wet van 3 juni 1970 houdende de coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de beroepsziekten voldoende ruim is om alle situaties van alternerend leren en werken die vallen onder het toepassingsgebied van de gemeenschappelijke sokkel te dekken. De nota doet echter twijfels rijzen omtrent het toepassingsgebied van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. Gelet hierop, stellen de Raden voor dat dit nader zou worden onderzocht door het beheerscomité van het FAO en dat vanuit het oogpunt van juridische zekerheid desgevallend de wetgeving zou worden aangepast.

Jaarlijkse vakantie

De Raden stellen vast dat jongeren met een leer- of stageovereenkomst momenteel vallen onder het toepassingsgebied van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers. Andere categorieën van alternerend lerenden worden momenteel door de inningsdiensten gelijkgesteld met leerlingen ook al ontbreekt hiervoor een wettelijke basis.

Omwille van de rechtszekerheid en duidelijkheid, stellen de Raden dan ook voor om aan alternerend lerenden die vallen onder bovenstaande definitie een recht op jaarlijkse vakantie toe te kennen op basis van de prestaties tijdens het vakantiedienstjaar overeenkomstig bovengenoemde gecoördineerde wetten.

Tijdens hun werkzaamheden hebben zij evenwel vastgesteld dat ingevolge de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd en het Europese Sociaal Handvest jongeren met een leerovereenkomst recht hebben op 4 weken betaalde vakantie.

In de huidige regeling voor alternerend lerenden kan dit problemen stellen voor het eerste jaar opleiding. Bij gebrek aan volledig vakantiedienstjaar heeft de jongere immers geen volledige 4 weken vakantie.

Om dit probleem op te vangen en om conform te zijn met bovengenoemde internationale rechtsregels, stellen de Raden voor dat de regeling voor jeugdvakantie met RVA-uitkering zou worden uitgebreid tot de leerlingen in alternerende stelsels.

Tijdens hun werkzaamheden hebben de Raden vastgesteld dat sommige sectoren bij gebrek aan dergelijke interprofessionele vakantieregeling al een eigen sectoraal stelsel hebben ingevoerd voor leerlingen. De Raden nodigen deze sectoren uit hun stelsels aan te passen opdat geen cumul zou ontstaan met de RVA-uitkering voor jeugdvakantie.

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet de jongere wel aan de volgende algemene voorwaarden voldoen, namelijk:

- op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;
- in de loop van het vakantiedienstjaar gedurende een minimumperiode hebben gewerkt in het kader van een leerovereenkomst (ten minste één maand waarvan ten minste 13 arbeidsdagen in de zin van de werkloosheidsreglementering).

De Raden wijzen erop dat hiervoor de reglementering inzake jeugdvakantie moet worden aangepast. Momenteel telt de tewerkstelling in het kader van een leerovereenkomst niet mee voor de jeugdvakantie. Ook de voorwaarde dat de jongere zijn studies of opleiding tijdens het vakantiedienstjaar moet beëindigd hebben, moet worden geschrapt voor deze doelgroep.

Voor de alternerend lerenden die tewerkgesteld zijn bij de overheid, vragen de Raden dat zou worden nagegaan of de vakantieregeling vervat in het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en het koninklijk besluit van 30 januari 1979 kan worden toegepast.

Pensioenen

In het nieuwe gemeenschappelijke socialezekerheidsstatuut, wensen de Raden inzake pensioenen de bestaande situatie te behouden, namelijk:

- geen onderwerping aan de pensioenregeling voor 1 januari van het jaar van de 19de verjaardag;
- onderwerping aan de pensioenregeling vanaf 1 januari van het jaar van de 19de verjaardag

Werkloosheid

Wat de rechten op werkloosheidsuitkeringen betreft, wensen de Raden een onderscheid te maken tussen rechten tijdens de leerovereenkomst en na het beëindigen van de leerovereenkomst.

- 1) Tijdens de leerovereenkomst hebben leerlingen in alternerende stelsels recht op uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid. Wel menen de Raden dat in het belang van de leerling te lange periodes van inactiviteit moeten worden vermeden en in die gevallen actief moet worden gezocht naar alternatieven 2) ofwel binnen de onderneming ofwel vanuit de opleidingsinstelling.
- 2) Na het beëindigen van de leerovereenkomst:
 - a) wordt de periode gedekt door een leerovereenkomst in aanmerking genomen voor de vervulling van de wachttijd, op voorwaarde dat de leerovereenkomst met succes werd beëindigd;
 - b) indien de leerovereenkomst niet met succes werd beëindigd, dan worden enkel de gewerkte dagen meegeteld voor de vervulling van de wachttijd.

De Raden vragen hiertoe aan de RSZ en de RVA om de gepaste procedures uit te werken, zonder bijkomende administratieve lasten voor de werkgever en de jongere.

Op hun beurt zullen de Raden nagaan of de huidige RVA-reglementering en -praktijk, waarbij vrijstelling kan worden verleend van de toekenningsvoorwaarden voor het volgen van studies, moet worden bijgestuurd of aangepast, temeer omdat tijdens de werkzaamheden is vastgesteld dat die praktijk momenteel van regio tot regio verschillend kan zijn wat leidt tot rechtsonzekerheid. In die optiek wordt aan het beheerscomité van de RVA gevraagd hierover voor werkloze jongeren zonder startkwalificatie een duidelijk en transparant voorstel uit te werken waarover de Raden zich tegen september 2011 zouden uitspreken.

2.3.3 Bijdrageregeling

Voor de -19-jarigen:

Aangezien minderjarige jongeren in een alternerende opleiding zouden worden onderworpen aan de sociale zekerheid, impliceert dit voorstel van de Raden een verhoging van de persoonlijke bijdrage van 0% tot 5,57%.

Voor de -19- jarigen moet deze persoonlijke bijdrage ook nog eens worden verminderd met 3,55% aangezien zij in het voorstel niet worden onderworpen aan de gezondheidszorg. Derhalve zou hun persoonlijke bijdrage 2,02 % bedragen, waarop de werkbonus kan worden toegepast.

Hierdoor zouden ook de werkgeversbijdragen verhogen van 1,38% tot 16,04% voor de leerling-bedienden en tot 32,31% voor de leerling-arbeiders (gelet op de bijdrage voor jaarlijkse vakantie arbeiders), die echter in de praktijk geen verschil zullen opleveren door de toepassing van doelgroepvermindering voor jonge werknemers.

Aangezien de -19-jarigen niet onderworpen zijn aan de gezondheidszorg, wordt ook de werkgeversbijdrage verminderd met 3,80%.

De loonmatigingsbijdrage is niet verschuldigd voor leerlingen tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken (artikel 1, § 1 van het koninklijk besluit van 8 april 1989 tot uitvoering van artikel 38, § 3 bis, derde lid van de wet van 29 juni 1981).

Voor de +19-jarigen:

Voor de meerderjarige jongeren in alternerende stelsels, blijft de bijdrageregeling ongewijzigd, namelijk:

- een persoonlijke bijdrage van 13,07% en behoud van de toepassing werkbonus;
- de volledige werkgeversbijdragen van 24,90% voor de leerlingen-bedienden en 41,17% voor de leerlingen-handarbeiders (gelet op de bijdrage voor jaarlijkse vakantie) (met toepassing van structurele bijdragevermindering en doelgroepverminderingen lage lonen+jonge werknemers).

Er is ook een loonmatigingsbijdrage van 7,48 % verschuldigd.

De Raden benadrukken dat uit een analyse die is gemaakt door de FOD WASO blijkt dat voornoemd voorstel inzake socialezekerheidsbijdragen bij constant beleid kostenneutraal is voor de werkgevers die jongeren in alternerende stelsels willen aanwerven, in het bijzonder indien ook rekening wordt gehouden met de toepassing van de stagebonus en de korting op de bedrijfsvoorheffing.

Bijdragevermindering na de leerovereenkomst

Om de inschakeling van jongeren na hun leertijd te bevorderen, zijn de Raden van oordeel dat de opleidingstijd niet zou moeten worden meegeteld voor het aantal kwartalen die recht geven op een bijdragevermindering voor jongeren wanneer de leerling na het alternerend leren wordt aangeworven door dezelfde werkgever.

2.4 Gemeenschappelijke arbeidsrechtelijke sokkel alternerend leren en werken

Zoals ze reeds hebben opgemerkt in de inleiding en het toepassingsgebied, dat bepaalt welke leerformules worden beoogd, ontwikkelen de Raden hier een gemeenschappelijke arbeidsrechtelijke sokkel die de minimumbepalingen bevat die van toepassing zijn op de verschillende bestaande formules van alternerend leren en werken.

In die gemeenschappelijke minimumsokkel worden de essentiële aspecten geregeld met betrekking tot de leerovereenkomst op zich en een aantal bepalingen inzake het sluiten van die overeenkomst, de rechten en verplichtingen van de partijen, de organisatie van de leertijd, de vergoeding, de schorsing en verlenging van de leerovereenkomst, het einde van de leerovereenkomst en het beroep bij de arbeidsrechtbanken.

Die gemeenschappelijke minimumsokkel omvat bovendien een aantal in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer ze er uitdrukkelijk melding van maken in hun toepassingsgebied. Dat geldt met name voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming.

Ten slotte worden in die gemeenschappelijke minimumsokkel ook andere aspecten geregeld volgens het soort van formule van alternerend leren en werken. De Raden vermelden telkens wanneer bepalingen volgens het soort van formule worden geregeld.

De Raden herinneren eraan dat de federale overheid alsook de gemeenschappen en gewesten, wat hen betreft, de bijzondere bepalingen moeten regelen die specifiek zijn voor de verschillende formules van alternerend leren en werken.

2.4.1 Voorwerp

De Raden herinneren eraan dat onder leerovereenkomst moet worden verstaan, een overeenkomst waarbij de werkgever zich ertoe verbindt de leerling een praktijkopleiding te verstrekken in zijn onderneming of instelling, en waarbij de leerling zich ertoe verbindt onder gezag en tegen vergoeding praktische vaardigheden op de werkplek aan te leren en de noodzakelijke opleiding te volgen in een erkende onderwijs- of opleidingsinstelling.

2.4.2 Sluiten van de leerovereenkomst

Modaliteiten

Volgens de Raden wordt de leerovereenkomst gesloten tussen twee partijen, de leerling en de werkgever.

Ze herinneren eraan dat de leerling zich in het kader van die leerovereenkomst ertoe verbindt praktische vaardigheden aan te leren op de werkplek. Het gaat dus over een opleiding die voor een deel plaatsvindt op de werkplek en voor een ander deel in een onderwijs- of opleidingsinstelling of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van een dergelijke instelling. Die twee delen zijn de uitvoering van één opleidingsplan; ze sluiten dus bij elkaar aan en wisselen regelmatig af.

Het door de erkende onderwijs- of opleidingsinstelling opgestelde opleidingsplan moet dan ook verplicht als bijlage bij die overeenkomst worden gevoegd.

De verschillende partijen moeten kennis hebben genomen van de specifieke bepalingen die de gekozen leerformule regelen.

Leeftijdsvoorwaarde

Volgens de Raden moet de leerling, om toegang te hebben tot een alternerende opleiding, hebben voldaan aan de voltijdse leerplicht, d.i. 15 jaar na 2 jaar secundair onderwijs of 16 jaar geworden zijn; die leeftijd kan evenwel verschillen van stelsel tot stelsel.

Ze dringen er ook op aan dat de leerling die in een stelsel van alternerend leren wil stappen jonger dan 24 jaar moet zijn en dat hij die opleiding hoogstens mag voortzetten tot het einde van het jaar waarin hij 25 jaar wordt.

Omdat hiervan in bepaalde gevallen kan worden afgeweken, moet in een overgangperiode worden voorzien, zodat de leerlingen die ouder zijn dan 25 jaar en zich momenteel in een stelsel bevinden, hun opleiding kunnen afmaken.

Handelingsbekwaamheid van de minderjarige

Aangezien sommige formules van alternerend leren en werken bedoeld zijn voor minderjarigen, wensen de Raden te herinneren aan enkele principes van het overeenkomstenrecht met betrekking tot de rechtsbekwaamheid van de minderjarige om een overeenkomst te sluiten.

Die algemene principes moeten worden opgenomen in de gemeenschappelijke minimumsokkel die de Raden hier vaststellen.

De minderjarige is met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader, moeder of voogd rechtsbekwaam om een leerovereenkomst te sluiten en te beëindigen.

Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of een familielid. De vader, moeder of voogd wordt vooraf opgeroepen. De rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de leerovereenkomst kan een voogd ad hoc aanstellen om de verhinderde wettelijke vertegenwoordiger in het geding te vervangen.

Soort werkgevers en instapvoorwaarden voor werkgevers

De Raden merken op dat het soort werkgevers dat een beroep kan doen op de stelsels contractspecifiek wordt vastgesteld.

Verder wijzen ze erop dat als gemeenschappelijke minimumbepaling uiteraard geldt dat de werkgevers in orde moeten zijn wat hun sociale en fiscale verplichtingen betreft.

Essentiële vormvereisten

De Raden vinden dat, ter wille van de rechtszekerheid zowel voor de leerling als voor de werkgever, elke leerovereenkomst voor iedere leerling afzonderlijk schriftelijk, met het opleidingsplan als bijlage, moet worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de leerling in dienst treedt.

Minimumbepalingen

De Raden wensen aan te geven welke minimumbepalingen de leerovereenkomst moet bevatten, ongeacht de gekozen formule.

Het gaat om de volgende minimumbepalingen:

- de identiteit van de partijen – de onderwijs- of opleidingsinstelling – de personen die binnen die instelling verantwoordelijk zijn;
- de begindatum + de duur of de einddatum;
- de proefperiode;
- het voorwerp en/of het beroep;
- de plaats(en) van uitvoering;
- het werkrooster van de onderneming en de onderwijs- of opleidingsinstelling, zonder dat de totale duur het equivalent van een voltijdse betrekking mag overschrijden⁵;
- de leervergoeding;
- de wederzijdse verplichtingen;
- de reglementaire bepalingen betreffende de schorsing en het einde van de leerovereenkomst.

Voorafgaand medisch onderzoek

De Raden herinneren eraan dat de bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers ook van toepassing zijn op de jongeren die een alternerende opleiding volgen.

Zij brengen verder in herinnering dat een wettelijke bepaling (artikel 6, 6° bis van de wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit) het Fonds voor de Beroepsziekten de wettelijke opdracht geeft bij te dragen in de kosten voor het gezondheidstoezicht op de jongeren die een alternerende opleiding volgen. De Koning bepaalt welke kosten in aanmerking kunnen worden genomen alsook de voorwaarden en de modaliteiten van de bijdrage. De Raden constateren dat voor die bepaling tot nog toe evenwel geen uitvoeringsbesluit werd vastgesteld.

⁵ In dit kader kunnen de federale en gefedereerde entiteiten en de bevoegde sectoren specifieke regels vaststellen wanneer de eigen praktische kenmerken van een formule dat vereisen.

Proefperiode

De Raden zijn van mening dat de proefperiode niet mag worden verondersteld.

Als minimumbepaling moet worden opgenomen dat de proefperiode niet minder dan 14 dagen en niet meer dan drie maanden mag duren; die duur kan verschillen naargelang van de formule.

Duur van de leerovereenkomst

De Raden delen mee dat de duur van de leerovereenkomst gelijk is aan wat contractspecifiek is vastgelegd.

Bedingen

Volgens de Raden moet het over het algemeen worden verboden dat een beroep wordt gedaan op het concurrentiebeding en op de borgtocht.

Sancties bij inbreuken

De Raden vinden vooreerst dat de voorrang moet worden gegeven aan bemiddeling tussen de partijen, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan het feit dat de jongere zich kan laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De bemiddelaar moet een persoon zijn van buiten de onderneming die is belast met de kwaliteitscontrole.

Indien de bemiddeling mislukt, kunnen de partijen in onderlinge overeenstemming of eenzijdig een einde maken aan de overeenkomst.

Wanneer er misbruiken van de werkgever worden geconstateerd, kan de instelling of de sector die verantwoordelijk is voor de opleiding eventueel beslissen dat de erkenning van die werkgever wordt ingetrokken.

Volgens de Raden moet de leerovereenkomst automatisch een arbeidsovereenkomst worden wanneer de in punt 2. e. bedoelde essentiële vormvereisten of de voorwaarde inzake maximumleeftijd om in het stelsel te stappen niet worden nageleefd, of ook bij voortzetting na de intrekking van de erkenning.

De Raden wijzen er ten slotte op dat de leerovereenkomst nietig wordt wanneer ze niet conform de wet is, maar dat mag de rechten van de leerling niet schaden. Dat geldt met name wanneer niet is voldaan aan de voorwaarde van de minimumleeftijd om in het stelsel van de alternerende opleiding te stappen.

Wanneer een beding van de leerovereenkomst strijdig is met de wet en de uitvoeringsbesluiten ervan, is die bepaling nietig wanneer ze de rechten van de leerling beperkt of zijn verplichtingen verzwakt.

2.4.3 Verplichtingen van de partijen

Wederzijdse verplichtingen

De Raden zijn van mening dat, naar analogie met de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de federale minimumsokkel de volgende bepalingen moeten worden opgenomen:

- de partijen zijn elkaar eerbied en achting verschuldigd;

- gedurende de uitvoering van de leerovereenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

De leerling is bovendien verplicht:

- zijn taken zorgvuldig, eerlijk en nauwgezet te verrichten op tijd, plaats en wijze zoals overeengekomen;
- de opleiding te volgen en zich zo nodig aan te melden voor de evaluaties, proeven of examens;
- te handelen volgens de instructies die hem worden gegeven door de werkgever of een derde die daarvoor is aangesteld;
- zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen aan de eigen veiligheid, de veiligheid van collega's, werkgever of derden;
- het toevertrouwde gereedschap, de werkkledij en de ongebruikte grondstoffen in goede staat terug te geven;
- zowel tijdens als na de uitvoering van de leerovereenkomst zich ervan te onthouden fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden bekend te maken of daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of eraan mee te werken.

De werkgever is bovendien verplicht:

- erover te waken dat de door de leerovereenkomst bepaalde opleiding aan de leerling wordt gegeven, met het oog op het verwerven van praktijkvaardigheden op de werkplek;
- aan de leerling een leervergoeding te betalen;
- de leerling in staat te stellen de voor zijn opleiding noodzakelijke leergangen te volgen;
- te waken over het verloop van de opleiding;
- ervoor te zorgen dat de praktische taken worden verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van de leerling;
- de leerling geen praktische taken te laten verrichten die vreemd zijn aan de oriëntering waarvoor hij wordt opgeleid, die geen vormende waarde hebben, die schadelijk kunnen zijn of die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen verboden zijn;
- aan de leerling de nodige hulp, gereedschappen, rekening houdend met de gewone slijtage ervan, grondstoffen, werk- en veiligheidskleding ter beschikking te stellen zonder dat dit beschouwd mag worden als een voordeel in natura, en als een goede huisvader te zorgen voor de persoonlijke voorwerpen die door de leerling in bewaring moeten worden gegeven;
- de nodige aandacht te besteden aan het onthaal, de opvang en de integratie van de leerling op de werkplek;
- de leerling behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen.

Aansprakelijkheid van de leerling bij schade ten aanzien van werkgever of derden

Naar analogie van wat in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten is bepaald, zijn de Raden van oordeel dat de leerling alleen aansprakelijk is bij bedrog, zware schuld of courante lichte schuld.

De werkgever mag de hem verschuldigde schadevergoeding inhouden op de leervergoeding, conform de wet betreffende de bescherming van het loon.

2.4.4 Organisatie van de leertijd

Omkadering

De Raden stellen als principe dat de omkadering van de leertijd gebeurt door een persoon van buiten de onderneming die is belast met de controle op de kwaliteit van de opleiding. Die persoon heeft als taak het traject te begeleiden en eventueel te bemiddelen.

Dat principe kan verder contractspecifiek worden gepreciseerd.

Arbeidsduur van werkpleklers

De Raden zijn van mening dat de arbeidsduur van werkpleklers grotendeels moet overeenstemmen met een halftijdse betrekking, vanwege de tijd die wordt doorgebracht in de onderwijs- of opleidingsinstelling, rekening houdend met de conventionele voltijdse arbeidsduur in de onderneming.

2.4.5 Vergoeding

De Raden zijn van oordeel dat de aan de leerling toegekende vergoeding de volgende kenmerken moet hebben:

- ze moet worden berekend op maandbasis;
- ze moet worden beschermd, daar ze moet worden beschouwd als loon met toepassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- ze moet het voorwerp uitmaken van een rechtskader dat de betaling aan de minderjarige regelt;
- ze moet zowel het praktische als het theoretische deel van de opleiding omvatten.

In dat kader wijzen ze erop dat de aspecten met betrekking tot de vergoeding specifiek moeten worden geregeld door de overeenkomstige gewestelijke of federale overheden. De Raden herinneren eraan dat in het Europees Sociaal Handvest staat dat de partijen zich verbinden het recht van jeugdige werknemers en leerlingen op een billijke beloning of andere passende uitkeringen te erkennen, teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht van kinderen en jeugdige personen op bescherming te waarborgen.

2.4.6 Schorsing en verlenging van de leerovereenkomst

Schorsing en verlenging van de uitvoering van de overeenkomst

De Raden merken op dat voor alle alternerende opleidingen moet worden voorzien in dezelfde gevallen en identieke voorwaarden van schorsing als die welke bepaald zijn in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De regelgeving inzake tijdelijke werkloosheid, overbruggingsuitkeringen (collectieve vakantie) en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (RIZIV) is van toepassing volgens de hierboven beschreven modaliteiten.

De Raden dringen er bovendien op aan dat niet wordt gekozen voor het alternatief van de tijdelijke werkloosheid, maar veeleer voor de verdere opleiding van de jongere door middel van een overplaatsing naar een andere dienst van de onderneming in overeenstemming met de opleiding van de jongere of, indien dat niet mogelijk is, naar een andere onderneming.

In dat laatste geval moet de overplaatsing gebeuren in samenwerking met de opleidingsinstelling, zonder dat er sprake is van terbeschikkingstelling. Dat houdt in dat een nieuwe regeling wordt getroffen.

Ten slotte moeten de mogelijkheden om de opleiding te verlengen specifiek voor elke formule van alternerend leren en werken worden geregeld.

Afwezigheden met behoud van vergoeding/uitkering + gewaarborgd loon

De Raden dringen erop aan dat in dat kader de geldende regelgeving inzake arbeidsovereenkomsten wordt toegepast.

Onbetaalde vakantie

De Raden herinneren eraan dat de jongeren met een overeenkomst voor alternerend leren en werken recht hebben op 4 weken betaalde vakantie per jaar. De jeugdvakantieregeling, met RVA-uitkering, is op hen van toepassing mits zij voldoen aan de voorwaarden van die regelgeving.

Volgens de jeugdvakantieregeling kan de jongere jeugdvakantie nemen ter aanvulling van het onvolledige aantal betaalde vakantiedagen, zodat de totale vakantieperiode vier weken kan bedragen.

2.4.7 Einde van de leerovereenkomst

Einde van de overeenkomst van rechtswege

De Raden delen mee dat de leerovereenkomst afloopt door:

- overmacht;
- het einde van de termijn van de overeenkomst;
- de dood van de leerling;
- de dood van het ondernemingshoofd, voor zover hij belast is met de opleiding;
- het verzoek van de leerling in geval van faillissement of na overname van de onderneming.

Andere wijzen van beëindiging van de overeenkomst

Zoals ze eerder al hebben opgemerkt onder punt II, D, 2, k, dringen de Raden erop aan dat voorrang wordt gegeven aan bemiddeling tussen de partijen, met behulp van een persoon van buiten de onderneming die is belast met de oriëntering en de pedagogische opvolging van de jongere, en met de controle op de kwaliteit en de aangepastheid van de opleiding.

Alleen in geval van een mislukte bemiddelingsprocedure met het oog op de voortzetting van de opleiding zijn de volgende maatregelen van toepassing:

- Opzegging in onderlinge overeenstemming :

De partijen kunnen in onderlinge overeenstemming de overeenkomst opzeggen en bepalen op welke manier dat gebeurt. De manier waarop de overeenkomst wordt opgezegd, kan eventueel worden vastgesteld met behulp van de persoon van buiten de onderneming die is belast met de kwaliteitscontrole.

- Eenzijdige opzegging :

- Tijdens de proefperiode :

In geval van eenzijdige opzegging tijdens de proefperiode is er een opzeggingstermijn van zeven dagen, indien de leerovereenkomst wordt uitgevoerd gedurende minimum veertien dagen.

- Na de proefperiode :

Iedere partij kan de overeenkomst zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding opzeggen wanneer de jongere of de werkgever ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen of wanneer er ernstige twijfels over rijzen dat de opleiding tot een goed einde kan worden gebracht en het bijgevolg niet zinvol is de opleiding voort te zetten.

De volgende nadere regels zijn van toepassing :

Wanneer de overeenkomst wordt opgezegd omdat er ernstige twijfels over rijzen dat de opleiding tot een goed einde kan worden gebracht, bevestigt de partij die kennis geeft van de opzegging, schriftelijk en op omstandige wijze binnen drie dagen na de opzegging van de overeenkomst de redenen van de opzegging, en dit op straffe van nietigheid.

Wanneer de overeenkomst wordt opgezegd vanwege een ernstige tekortkoming, gelden de regels inzake ontslag van een werknemer om dringende reden.

Volgens de gekozen leerformule kan tegen de opzegging van de overeenkomst beroep worden aangetekend bij het paritair leercomité, mits de desbetreffende regelgeving in die beroepsmogelijkheid voorziet.

Ingeval de ene of de andere partij de overeenkomst eenzijdig opzegt zonder de hierboven genoemde omstandigheden te kunnen aanvoeren, bedraagt de verbrekingsvergoeding drie maanden indien de werkgever opzegt en anderhalve maand indien de leerling opzegt.

Ingeval de leerling de overeenkomst eenzijdig opzegt, omdat hij door een andere werkgever in dienst wordt genomen op basis van een arbeidsovereenkomst, wordt de opzeggingstermijn verkort tot zeven dagen.

Ingeval de werkgever de overeenkomst eenzijdig opzegt na een arbeidsongeschiktheid van de leerling van meer dan zes maanden, gelden de algemene regels inzake arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de verbrekingsvergoeding.

Verlof om een andere leerplek of een baan te zoeken

De Raden merken op dat de leerling in geval van opzegging tijdens de proefperiode recht heeft op twee halve dagen per week, met behoud van de opleidingsvergoeding, om deel te nemen aan een sollicitatiegesprek.

Sociale certificaten en documenten

De Raden merken op dat, wanneer de leerovereenkomst afloopt, de werkgever verplicht is een document af te geven waarin de begin- en einddatum van de overeenkomst en de aard van de uitgevoerde taken zijn vermeld. Hij is ook verplicht aan het einde van de leerovereenkomst het arbeidsbewijs en alle sociale documenten aan de leerling te bezorgen.

2.4.8 Beroep bij de arbeidsrechtbanken

De Raden wijzen erop dat de arbeidsrechtbanken bevoegd zijn in het kader van het alternerend leren en werken, nadat een beroep werd gedaan op het bemiddelingsorgaan (praktijkcommissie of paritair leercomité) of na het verstrijken van de termijn waarover dat orgaan beschikte om zich uit te spreken.

Wat de verjaringstermijn van de rechtsvorderingen betreft, is de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 15) van toepassing.

2.4.9 Inwerkingtreding

De Raden dringen erop aan dat de geharmoniseerde regeling die zij in dit advies voorstaan, in werking kan treden vanaf het schooljaar 2011-2012.

x x x

Opdat de geharmoniseerde regeling die in dit advies is uitgewerkt vanaf het schooljaar 2011-2012 in werking kan treden, verzoeken de Raden de bevoegde overheden snel de nodige wettelijke en verordenende maatregelen te nemen.

De Raden zijn bovendien voornemens na verloop van tijd over te gaan tot een evaluatie van de maatregelen die op de verschillende betrokken bevoegdheidsniveaus zullen zijn genomen met het oog op de uitvoering van de voorstellen die zij in dit advies hebben gedaan.

Woonden, onder het voorzitterschap van de heer P. WINDEY, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad, de gemeenschappelijke plenaire vergadering van 25 mei 2011, bij:

Leden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties van de industrie en van het bank- en verzekeringswezen:

De heren DEMARREE, DERIDDER, VAN GULCK, VANCRONENBURG

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de ambachten, de kleine en middelgrote handelsondernemingen en de kleinindustrie vertegenwoordigen:

De heer BORTIER

Leden benoemd op voorstel van de landbouworganisaties:

De heren GOTZEN, HAYEZ

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de arbeiders vertegenwoordigen:

Algemeen Belgisch Vakverbond: de heer STRUYF

Algemeen Christelijk Vakverbond: mevrouw DUPUIS

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: mevrouw JONCKHEERE

Leden benoemd op voorstel van de representatieve organisaties die de verbruikscoöperaties vertegenwoordigen:

Arcofin : de heer NOTREDAME

Leden van de Nationale Arbeidsraad:

Werkgeversorganisaties:

Verbond van Belgische Ondernemingen: de heer VAN DAMME

Belgische Boerenbond: de heer BOTTERMAN

Werknemersorganisaties:

Algemeen Belgisch Vakverbond: mevrouw JADOUL

Algemeen Christelijk Vakverbond: de heren LEEMANS en SERROYEN

Woonden de vergadering bij als deskundigen van de Raad:

mevrouw BETTENS, en de heren DE MEESTER, DUHEU-PEREGO.