FAQ

Individueel opleidingsrecht

1. **Wat is het individueel opleidingsrecht?**

*Het individueel opleidingsrecht is het recht van elke werknemer om voor het contingent aan afgesproken uren job gerelateerde opleiding (zowel formele als informele) te volgen tijdens de arbeidstijd op vraag van de werkgever of op eigen initiatief. Indien buiten de arbeidstijd, dan moet er compensatie zijn.*

*In de recent afgesloten cao 2023-2024 is een individueel recht afgesproken van*

* *24 uur in 2023*
* *32 uur in 2024*
* *36 uur in 2025*
* *40 uur in 2026*

1. **Zijn er specifieke regels afgesproken over de rechten van deeltijdse werknemers of werknemers die tijdens het jaar zijn gestart?**

*Wat zegt de cao PC 111 en 209 : de niet voltijds tewerkgestelde werknemer (arbeider of bediende) en/of de werknemer die niet wordt tewerkgesteld gedurende het ganse kalenderjaar beschikt over een aantal uren in verhouding tot het arbeidsregime van de werknemer en/of het aantal maanden waarin de werknemer werd tewerkgesteld in de onderneming.*

1. **Geven alle afwezigheden recht voor opbouw van opleidingsuren?**

*De schorsing van de overeenkomst heeft geen invloed op het aantal opleidingsuren waarop de werknemer recht heeft. Het opleidingsrecht wordt alleen aangepast in functie van het arbeidsregime en van het aantal, door een overeenkomst gedekte, maanden.*

1. **Wat zijn de definitieve regels ivm overdracht van uren van één jaar naar het volgend jaar?**

*De niet opgenomen uren in jaar X worden overgedragen naar jaar Y en dit over een periode van 5 jaar te starten op 1/1/2024. Na de 5 jaar – en voor iedereen in 2029 - wordt het saldo van het beschikbaar aantal uren op 0 gezet.*

1. **Moeten de tellers ter beschikking gesteld worden van de werknemers rekening houdende met de overdracht van één jaar op het andere?**

*De genoten opleidingen worden opgenomen en bijgehouden in het opleidings-cv, mits toepassing van het “only-once” principe. (only-once principe = rekening houdende wat op Federaal of Vlaams niveau nog verder wordt uitgewerkt in functie van de Federal Learning Account of de individuele leerrekening)*

*De werkgever bespreekt de algemene opvolging van het individueel opleidingsrecht in de ondernemingsraad naar aanleiding van de jaarlijkse rapportering over het opleidingsplan.*

*In ondernemingen zonder ondernemingsraad maar enkel met een comité voor preventie en bescherming op het werk, bespreekt de werkgever deze opvolging in de vakbondsafvaardiging voor arbeiders / bedienden.*

*In ondernemingen zonder ondernemingsraad en zonder vakbondsafvaardiging maar met een comité voor preventie en bescherming op het werk, bespreekt de werkgever deze opvolging in het comité voor preventie en bescherming op het werk.*

1. **De opbouw tijdens 5 jaar: zijn dat 5 glijdende jaren of wordt de opbouw op het einde van een cyclus van 5 jaar op 0 gezet?**

*De periode van 5 jaar start op 1/1/2024 en eindigt op 31/12/2028. Op het einde van een periode van 5 jaar – en voor alle werknemers op 31/12/2029 - wordt het saldo van het beschikbaar aantal uren op nul gezet.*

1. **Wat als een werknemer weigert om deel te nemen aan een opleiding aangeboden door een werkgever?**

*Indien de werknemer (arbeider of bediende) zonder rechtvaardiging geweigerd heeft deel te nemen aan een geplande opleiding, verliest deze het recht om na een periode van 3 jaar op eigen initiatief een opleiding te kiezen uit het open opleidingsaanbod aangeboden door mtech+.*

1. **Welke opleidingen komen in aanmerking?**

*De opleidingen die in aanmerking komen voor de opname van het individueel opleidingsrecht, zijn deze zoals voorzien in artikel 50§1 van de ‘Arbeidsdeal’:*

* *Formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een externe organisatie.*
* *Informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud (= gekozen volgens de individuele behoefte van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek), met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.*
* *Opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.*

*De opleidingen zowel formele als informele moeten verband houden met de uitoefening van de beroepsactiviteit.*

1. **Wie moet het initiatief nemen?**

*Zowel de werkgever als de werknemer (arbeider of bediende) kunnen initiatief nemen om een specifieke opleiding te (laten) volgen. Een weigering om een opleiding te (laten) volgen dient steeds gemotiveerd te worden, zowel door de werkgever als door de werknemer.*

1. **Hoe verhoudt de collectieve opleidingsinspanning zich ten opzichte van het individueel opleidingsrecht?**

*Met de invoering van het individueel opleidingsrecht in het kader van de arbeidsdeal werd de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 opgeheven. Er is dus bijgevolg geen collectieve vormingsinspanning.*

1. **Wat als een werkgever aan een of meerdere werknemers geen opleiding voorstelt?**

*Indien een werknemer gedurende 3 jaar geen enkele opleiding aangeboden heeft gekregen door de werkgever, in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, dan kan deze werknemer zelf initiatief nemen om een opleiding te volgen en in te plannen.*

*De opleidingen die in aanmerking komen zijn deze die voorkomen in het aanbod van de sectorale opleidingsfondsen.*

*De opleidingsfondsen voorzien hiervoor in een aanvraagprocedure dewelke opgestart kan worden door de werknemer en met informatieverstrekking aan de betrokken onderneming. De kosten van deze opleiding, de verplaatsingskosten en de arbeidstijd vallen volledig ten laste van de onderneming.*

1. **In de arbeidsdeal (wet 3 oktober 2023) zijn bedrijven met minder dan 10 werknemers uitgesloten van de verplichting mbt het individueel opleidingsrecht, is dit ook zo voor bedrijven PC 111 en 209?**

*In de recent afgesloten cao’s PC 111 en 209 wordt er geen onderscheid gemaakt naar bedrijfsgrootte en is deze van toepassing op alle bedrijven dus ook deze met minder dan 10 werknemers.*

1. ***Wat is de sanctie als een bedrijf niet voldoet aan het individueel opleidingsrecht?***

*Als werkgever dien je minimum één maal per jaar een gesprek te hebben met de werknemers waar opleiding aan bod komt. Je bent er toch toe gehouden een aanbod te doen aan elke werknemer zodat deze de kans krijgt om zijn competenties te versterken of vaardigheden bij te schaven / aan te leren.*

*Indien een werkgever geen aanbod doet voor drie opeenvolgende jaren, dan mag de werknemer het open opleidingsaanbod van mtech+ raadplegen en zelf een voorstel doen.*

Opleidingsplan & opleidingsattest

1. **Moet een bedrijf, met 20 werknemers of meer, altijd het opleidingsplan bezorgen aan mtech+?**

*Neen, enkel als een bedrijf met 20 werknemers of meer financiële tussenkomst vraagt via het loopbaanfonds voor opleiding.*

*Indien het bedrijf geen financiële tussenkomst vraagt via het loopbaanfonds, heeft het bedrijf zelf de verplichting om het plan voor einde april te bezorgen aan de FOD.*

1. **Als een bedrijf niet verplicht is om een opleidingsplan op te maken en het attest in te dienen, kunnen ze dan nog gebruik maken van subsidies via mtech+?**

*Bedrijven die ingevolge de bepalingen in de cao niet verplicht zijn om een opleidingsplan op te maken en een attest in te dienen, kunnen altijd gebruik maken van de subsidies via mtech+. Neemt niet weg dat de opmaak van een opleidingsplan altijd nuttig en zinvol is. Het is de eerste stap om te werken aan het opleidingsbeleid in een bedrijf.*

1. **Zijn er richtlijnen wie het “attest opleidingsplan” mag of moet ondertekenen?**

*Het attest wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris van de ondernemingsraad.*

*Indien het plan werd voorgelegd aan de syndicale delegatie zal het attest ondertekend worden door een vertegenwoordiger van elke organisatie vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.*

*Indien het plan werd voorgelegd aan het CPBW dan zal het attest ondertekend worden door de voorzitter van het comité en een vertegenwoordiger van elke organisatie vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.*

1. **Wat als er geen syndicale vertegenwoordiging is voor de arbeiders maar wel voor de bedienden of omgekeerd?**

*Indien er geen ondernemingsraad is, wel een syndicale delegatie, maar niet voor hetzij arbeiders, hetzij bedienden, dan is het CPBW bevoegd om advies te geven over de opleidingen gericht naar de groep, waarvoor geen syndicale delegatie is.   De SD voor arbeiders kan nooit het attest ondertekenen voor bedienden en vice versa.*

1. **Indien een werknemer deelneemt aan een opleiding uit het mtech+ open aanbod, dient een bedrijf dan een “attest opleidingsplan” in te dienen voor deelname?**

*Nee.* *Het attest is enkel vereist voor het aanvragen van opleidingssubsidies.*

1. **Dient een bedrijf met verschillende NV's maar met één overkoepelende ondernemingsraad per NV een attest in te dienen?**

*Nee.* *Indien er één OR voor verschillende NV's is, dan volstaat één document voor bedienden en één document voor arbeiders ondertekend door voorzitter en secretaris met een duidelijke vermelding op de documenten van de afzonderlijke NV's waarvoor de OR en het attest van toepassing is.*

1. **Moet / mag een (ondertekend) opleidingsplan bezorgd worden?**

*Bij de eerste subsidie aanvraag dient elke onderneming met meer dan 20 werknemers een opleidingsplan aan mtech+ te bezorgen. Dit plan dient niet ondertekend te worden.*

1. **Moet het document 'attestering opleidingsplan' vóór 31 maart bij mtech+ ingediend zijn?**

*Neen, tegen ten laatste 31 maart moet het bedrijf een opleidingsplan opgemaakt hebben. Het document 'attestering opleidingsplan' moet echter pas ingediend worden op het moment dat een bedrijf een eerste subsidie aanvraag indient bij mtech+.*

1. **Wat als ik een subsidie aanvraag wil indienen en mijn opleidingsplan moet nog voor advies worden neergelegd?**

*Voor subsidie aanvragen ingediend en klaar voor uitbetaling voor 31 maart, geldt het attest van het voorgaande jaar.*

*Voor subsidie aanvragen ingediend en klaar voor uitbetaling na 31 maart, moet het attest van het betreffende jaar ingediend worden.*

1. **Mag het document 'attestering opleidingsplan' digitaal ondertekend worden?**

*Het document mag digitaal ondertekend worden.*

1. **Hoe wordt het aantal werknemers berekend?**

*Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referteperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint.*

*De referteperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.*  
*Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referteperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.*

*Indien de werkgever voor de bedoelde referteperiode geen aangiftes diende over te maken aan de Rijksdienst, wordt voor de bepaling van het gemiddelde verwezen naar het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referteperiode plaatsgreep.*

**13.Wordt het aantal werknemers berekend per vestiging of onderneming?**

*Het aantal werknemers moet berekend worden op basis van het ondernemingsnummer los van het paritair comité waaronder de werknemers ressorteren.*

OpleidingsCV

1. **Is het opleidingsCV verplicht voor alle bedrijven of enkel voor bedrijven met een ondernemingsraad of comité?**

*Het opleidingsCV is in voege vanaf 1/01/2008 voor arbeiders en 1/07/2008 voor bedienden en is van toepassing op alle bedrijven die werknemers tewerkstellen onder PC 111 en 209.*

1. **Hoe kunnen we zicht krijgen op het aantal informele opleidingsuren in het bedrijf voor de sociale balans en het opleidingsCV?**

*Informeel leren is de meest voorkomende vorm van leren in een bedrijf, maar ook het minst in kaart gebracht. Het is belangrijk om als HR de verantwoordelijkheid voor het registreren van de informele leermomenten te leggen bij de rechtstreeks leidinggevende van de desbetreffende werknemer.*

*Meestal worden er documenten ter beschikking gesteld waar op eenvoudige manier hetgeen aangeleerd moet worden wordt opgesomd met daarnaast de duurtijd. Doorgaans vertrekt men vanuit de functieomschrijving en stelt men op basis hiervan een algemeen leertraject op.*

*Bijkomende ondersteuning in de uitwerking kan gegeven worden door mtech+ consulenten.*

Vlaams opleidingsverlof

1. **Een werknemer heeft recht op 250 uren waarvan 125 uur zelf in te vullen en 125 uur voor opleidingen op vraag van de werkgever (op basis van het zogenaamde “gemeenschappelijk initiatiefrecht). Als een werknemer een opleiding volgt van 160 uur, mag hij dan 125 uur van zijn eigen uren benutten in combinatie met nog eens 35 uur van de uren van de 125 uur voor opleidingen van de werkgever?**

*Een werknemer mag de twee saldo’s niet benutten voor 1 opleiding. Om gebruik te maken van de beide contingenten moet er een opleiding op eigen initiatief aangemeld worden evenals een opleiding op vraag van de werkgever. Je mag dus de twee niet combineren voor één opleiding.*

1. **Een werkgever krijgt bevestiging via de administratie dat de werknemer voor een opleiding recht heeft op VOV, maar er wordt verwezen op een beperkende namelijk dat de werknemer niet mag beschikken over bvb een bachelor diploma? Mag een werkgever dan VOV toestaan en zal deze de uren kunnen recupereren?**

*Indien de werknemer toch blijkt te beschikken over een bachelor diploma, dan kan deze noch gebruik maken van VOV noch kan de werkgever deze uren recupereren.*

*Indien de werknemer nog niet beschikt over een bachelor diploma dan is er geen probleem en kan de werknemer gebruik maken van VOV en zal de werkgever deze uren gerecupereerd krijgen.*

Federal Learning Account

1. **Worden interimkrachten beschouwd als werknemer en moet een werkgever de opleidingen die ze tijdens een interimopdracht in het bedrijf volgen ook melden in de Federal Learning Account?**

*Interimkrachten zijn geen werknemers en voor hen dienen de opleidingen via het interimkantoor te worden opgenomen in de Federal Learning Account.*

1. **Komen vakbondstrainingen in aanmerking?**

*Vakbondsopleidingen mogen niet meegenomen worden in de Federal Learning Account.*

*“Deze opleidingen worden in principe niet georganiseerd op initiatief van de werkgever, maar wel op initiatief van de vakbondsorganisaties. Artikel 51 van de Wet van 3 oktober 2022 verwijst naar “werkgevers” en “werknemers”. Een vakbondsorganisatie is niet de “werkgever” van de vakbondsafgevaardigden die binnen de ondernemingen worden verkozen. De rechten die een werknemer – een vakbondsafgevaardigde – uitoefent in het kader van zijn mandaat staan los van het recht op vorming dat hij van zijn werkgever kan vorderen in het kader van zijn functie als “werknemer”. Boven op het recht op opleiding dat voortvloeit uit cao’s gesloten in de NAR of binnen de sector over het syndicaal statuut, moet de werkgever, als de werknemer daarom vraagt, hem 24 uur opleiding aanbieden in verband met zijn werk (indien van toepassing) in 2023. 32 uur in 2024 – 36 uur in 2025 en 40 uur in 2026.”*

*Volgens de Administratie van de FOD doen de rechten die voortvloeien uit de cao’s die het syndicaal statuut van de werknemers regelen dan ook geen afbreuk aan het recht op vorming dat is vastgelegd in de Arbeidsdealwet.*

1. **Komen VOV opleidingen in aanmerking?**

*Huidig standpunt is dat VOV opleidingen niet mogen opgenomen in de Federal Learning Account.*

*Het is op dit moment nog niet duidelijk of dit enkel gaat om opleidingen op vraag van de werkgever of de werknemer.*

1. **Welke opleidingen moeten geregistreerd worden in de FLA?**

*In de FLA moeten enkel de effectieve opleidingen worden geregistreerd die een werknemer gevolgd heeft.*