
ADVIES

Voorontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Aanvrager	Minister Bernard Clerfayt
Anvraag ontvangen op	30 januari 2023
Aanvraag behandeld door	Economie-Werkgelegenheid-Fiscaliteit-Financiën
Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op	16 maart 2023

Vooraf

Op 1 juli 2020 heeft de Europese Commissie haar strategie inzake vaardigheden ten gunste van een duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht voorgesteld. Hierin worden ambitieuze kwantitatieve doelstellingen bepaald inzake bijscholing (verbetering van bestaande vaardigheden) en omscholing (het aanleren van nieuwe vaardigheden), die in de komende 5 jaar moeten worden verwezenlijkt.

Het doel is ervoor te zorgen dat het recht op opleiding en levenslang leren, dat in de Europese sociale rechten is vastgelegd, in heel Europa een realiteit zou worden. Ondernemingen hebben werknemers nodig met de vereiste vaardigheden om de ecologische en digitale transitie te beheersen, en personen moeten kunnen genieten van gepast onderwijs en opleiding om te slagen in het leven.

Het regeerakkoord en de Strategie Go4Brussels 2030 voorzien in een hervorming van de voorziening van het betaald educatief verlof (BEV) in de volgende bewoordingen : « Het systeem van het betaald educatief verlof zal in overleg met de sociale gesprekspartners hervormd worden om er een volwaardig permanent vormingsinstrument van te maken waarmee ingespeeld kan worden op de ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt ».

Deze hervorming vindt plaats in een bijzondere post-crisiscontext waarin de overheidsinvesteringen in vaardigheden en de aanpassing van de beroepsbevolking aan veranderingen van beroepen, bedrijven en de arbeidsmarkt een belangrijke prioriteit vormen voor het herstelbeleid van de overheden in Europa.

Brupartners heeft zich reeds uitgesproken over het ontwerp tot hervorming van het instrument van het BEV in het kader van de gedeelde prioriteiten van de Strategie Go4Brussels 2030. De Bijdrage (C-2022-006-BRUPARTNERS), die Brupartners op 13 mei 2022 aan de minister van Tewerkstelling en Beroepsopleiding heeft bezorgd, ligt in het verlengde van zijn initiatiefadvies van 17 januari 2021 betreffende de voorziening van het BEV¹ en past in het kader van de aandachtspunten die de BANSPA in zijn advies van 29 september 2020² heeft geformuleerd.

De Brusselse regering vraagt nu aan Brupartners om een advies uit te brengen over een ontwerp van besluit tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de permanente vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Dit ontwerpbesluit heeft betrekking op de volgende welbepaalde punten:

- De invoering van de mogelijkheid om opleidingen op afstand te volgen;
- De uitbreiding van het toepassingsveld van de werknemers die recht hebben op BEV, met name de deeltijdse werknemers;
- De uitbreiding van het toepassingsveld van de opleidingen die recht geven op BEV en de invoering van een vereist minimumaantal uren voor deze opleidingen ;
- De mogelijkheid om op de werkplek een opleiding te volgen;
- De erkenning van de acties ter oriëntatie en begeleiding van de werknemers;

¹ [A-2021-001-BRUPARTNERS](#).

² Aandachtspunten van de BANSPA inzake het Betaald Educatief Verlof (BEV) in Vlaanderen en Brussel, 29 september 2020.

- De verhoging van het aantal terugbetaalde opleidingsuren;
- De beperking van de terugbetaling per werkgever voor de « sectorale » opleidingen;
- De verbetering en de vereenvoudiging van de modaliteiten van toekenning.

Dit ontwerpbesluit vormt een eerste stap in de hervorming van de voorziening van het BEV in het Brussels gewest. Tegen 2024 voorziet de Regering de opstelling en voltooiing van een ontwerp van ordonnantie.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Wettelijk kader van de hervorming

Brupartners staat positief tegenover de wil van de Regering om de voorziening van het BEV te hervormen, hetgeen volgens hem en zoals tijdens de Covid-19-crisis is gebleken, hard nodig is.

a) De Overeenkomst nr. 140 van de IAO

Brupartners herinnert eraan dat deze hervorming in overeenstemming moet zijn met de Overeenkomst nr. 140 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). In artikel 2 van deze Overeenkomst wordt aangedrongen op de noodzaak van een beleid ter bevordering van het aanbieden van BEV voor "opleidingen op alle niveaus", "algemeen, sociaal of burgerlijk onderwijs" of "vakbondsonderwijs".

Brupartners merkt op dat uit artikel 3 duidelijk blijkt dat de Overeenkomst nr. 140 van de IAO de toegang tot opleidingen, die de inzetbaarheid op korte termijn kunnen verbeteren, niet beperkt. Deze is ook gericht op de persoonlijke ontplooiing van de werknemers. Het BEV is immers een individueel cultureel recht voor elke werknemer.

Niettemin benadrukt **Brupartners** het belang van de steun van het BEV-instrument voor opleidingen die vaardigheden ontwikkelen die nuttig zijn voor de arbeidsmarkt en/of de baan zelf. Momenteel bestaat er echter geen studie of analyse die de nuttige vaardigheden en de huidige behoeften van de arbeidsmarkt bepaalt. Daarom moet het mechanisme breed en flexibel worden gehouden.

b) De keuze van het wetgevend proces

Brupartners verwelkomt dat een aantal opmerkingen in zijn Bijdrage van 13 mei 2022 in aanmerking werden genomen bij de opstelling van dit ontwerp van besluit. Deze opmerkingen hadden voornamelijk betrekking op de volgende aspecten:

- Het behoud van het minimumaantal opleidingsuren;
- De toename van het aantal opleidingen die automatisch erkend zijn (zie punt 2.3) en de verhoging van het aantal uren BEV voor knelpuntberoepen (zie punt 2.4);
- De digitalisering en de vereenvoudiging van de procedures (zie punt 2.5);
- Het behoud van de beslissingsbevoegdheid van de Erkenningscommissie.

Brupartners verwondert er zich evenwel over en betreurt dat de eerste stap in de hervorming van de voorziening van het BEV de vorm van een besluit aanneemt en niet van een ordonnantie.

Brupartners stelt vast dat het ontwerp van besluit zich dus nog steeds situeert binnen het kader van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de permanente vorming van werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen³, hetgeen het begrip ervan niet vergemakkelijkt.

Bovendien merkt **Brupartners** enerzijds op dat sommige van de door het ontwerp van besluit beoogde wijzigingen belangrijke elementen betreffen die ongetwijfeld in een ordonnantie zouden moeten worden opgenomen (met de democratische waarborgen die tijdens het gehele wetgevend proces worden geboden die de aanneming van een ordonnantie impliceert). Anderzijds laat het ontwerp van besluit een aantal elementen van de voorziening open die ongetwijfeld een herziening op korte termijn zouden vereisen.

Hoewel de Regering van plan is om "het ontwerp van ordonnantie op te stellen en te voltooien met het oog op de uitvoering ervan op 1 september 2024", betwijfelt **Brupartners** of zo'n ordonnantie nog tijdens de huidige legislatuur kan worden aangenomen.

Ter conclusie is **Brupartners** van mening dat het beter zou zijn om in eerste instantie een ordonnantie aan te nemen die de wet van 1985 vervangt door het kader en de belangrijkste beginselen van de nieuwe BEV-regeling vast te stellen en die de Regering machtigt om in tweede instantie bij besluit diverse maatregelen te nemen, dit om de rechtszekerheid van de nieuwe bepalingen te waarborgen.

1.2 Doelgroepen

Brupartners herhaalt zijn steun voor het voornemen van de Regering om het effectieve gebruik van het instrument uit te breiden door het te promoten bij groepen die hiervan momenteel weinig gebruik maken.

In die zin verwelkomt **Brupartners** het idee van de Regering om enerzijds het recht op BEV uit te breiden tot deeltijdse werkers en anderzijds de toegang tot BEV voor vrouwen en laaggeschoolden te vergemakkelijken, voornamelijk door een verhoging van haar tegemoetkoming. **Brupartners** wenst evenwel te herinneren aan de 1/3de regel die in het arbeidsrecht van toepassing is, en veronderstelt dat de voorwaarde van de bezettingsfractie van 25% geldt in het kader van de afwijkingen via een koninklijk besluit of een CAO.

In het kader van de economische en ecologische veranderingen die het Gewest doormaakt, acht **Brupartners** het echter zeer ongepast om de erkenning - in het kader van de BEV-regeling - van de diensten inzake oriëntatie, begeleiding (met name inzake opleidingsmogelijkheden) en beoordeling van vaardigheden die door erkende operatoren worden verstrekt, uitsluitend te beperken tot werknemers met ten hoogste een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs⁴. **Brupartners** is van mening dat deze diensten open moeten staan voor alle werknemers zonder enige kwalificatie-eis.

In dit verband benadrukt **Brupartners** het belang van een evaluatie van de impact van de maatregelen die zijn genomen om de toegang tot BEV voor de geïdentificeerde personen te bevorderen. Daarom stelt hij voor om in het in artikel 22 van het ontwerp van besluit bedoelde jaarverslag (zie punt 2.7) cijfergegevens op te nemen over het soort publiek dat deelneemt aan opleidingen in het kader van het

³ [Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen](#) (B.S., 24 januari 1985). Hierna « wet van 1985 ».

⁴ Artikel 8 van het ontwerp van besluit.

BEV. Deze regelmatige opvolging zal toelaten om desgevallend nieuwe doelgroepen te identificeren die weinig gebruik maken van het systeem.

1.3 Algemeen opleidingsbeleid voor werknemers en werkzoekenden

Zoals vermeld in de Bijdrage over het Plan voor Herstel en Veerkracht voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zoals aangenomen door zijn Raad van bestuur op 23 september 2020 en in haar initiatiefadvies van 17 januari 2021⁵, dringt Brupartners aan op de noodzaak om een algemeen opleidingsbeleid te ontwikkelen, waarvan het BEV een belangrijk onderdeel is. Dit zou de vraag naar opleiding door werknemers, werkzoekenden, zelfstandige ondernemers en werkgevers stimuleren en tegelijkertijd een kwalitatief en kwantitatief kader bieden voor de ontwikkeling van een levenslang opleidingstraject.

Voor het geval dat de bestaande opleidingsregelingen, zoals opgesomd in de inleiding, niet voldoen aan alle behoeften van een kenniseconomie, acht Brupartners het bovendien wenselijk om een publieke steunmaatregel te overwegen voor andere opleidingsformules, met inbegrip van opleidingen op initiatief van de werkgever, waarvan een deel zich bijvoorbeeld zou kunnen inschrijven in het kader van de regeling van de gewestelijke opleidingspremie.

1.4 Budgettaire beschouwingen

Brupartners herhaalt zijn twijfels of de Regering binnen een constant budget haar doelstelling om het effectieve gebruik van de BEV-regeling uit te breiden tot werknemers, die er momenteel weinig gebruik van maken (vrouwen, werknemers in KMO's, laaggeschoolden, enz.), zal kunnen verwezenlijken.

Brupartners wijst er in dit verband op dat de BEV-regeling hoofdzakelijk wordt gebruikt door werknemers in ondernemingen van een zekere omvang, en dat een min of meer groot deel van de werknemers in dergelijke ondernemingen geen ingezetenen van het Brussels gewest zijn. De Regering schat dat bijna één op twee van de werknemers, waarop de BEV-regeling betrekking heeft, een inwoner van Brussel is⁶.

Brupartners stelt vast dat de Regering het deel van het budget, dat door elke onderneming (grote ondernemingen, KMO's en ZKO's) wordt gebruikt, opnieuw in evenwicht wil brengen om de toegang tot de regeling te vergemakkelijken voor werknemers die er momenteel weinig gebruik van maken, door een maximaal interventiebedrag van 700.000 euro per onderneming per kalenderjaar vast te stellen voor de terugbetaling van de lonen en sociale bijdragen met betrekking tot het BEV voor sectorale opleidingen.

Brupartners is van mening dat het feit dat sommige ondernemingen intensief gebruik maken van de BEV-regeling op zich niet betekent dat er misbruik van wordt gemaakt en dat er dus naar budgettaire middelen kan worden gezocht door misbruiken weg te werken. Bovendien mag de door de minister van Tewerkstelling en Beroepsopleiding voorgestelde oplossing de ondernemingen en de werknemers van deze ondernemingen niet benadelen door hun toegang tot het recht op BEV te beperken.

⁵ [A-2021-001-BRUPARTNERS](#).

⁶ Het betreft een extrapolatie van de cijfers in het [jaarverslag van Actiris](#) (2021): "Voor het eerst sinds 2014 is het aantal pendelaars dat in Brussel werkt iets hoger dan het aantal Brusselaars zelf: 50,6% (403.000) van de banen in het Brussels gewest wordt ingevuld door pendelaars tegenover 49,4% door Brusselaars (393.000)."

Brupartners vraagt opheldering over de juridische en praktische gevolgen indien een werknemer aan zijn onderneming vraagt om een opleiding te volgen in het kader van het BEV wanneer het maximum van 700.000 euro voor de terugbetalingen op het niveau van deze onderneming is bereikt.

Brupartners vraagt dat dit bedrag automatisch wordt gekoppeld aan de indexering van het forfaitaire uurbedrag inzake terugbetaling.

Brupartners neemt er akte van dat de vaststelling van dit maximum van 700.000 euro het resultaat is van een budgettaire analyse van het Bestuur op basis van actuele statistieken en prognoses om in deze context van een constante begroting een evenwicht te bereiken. Volgens de vooruitzichten van de Regering zou deze grens toelaten om geld vrij te maken voor de financiering van de geplande verhogingen ten gunste van groepen die momenteel weinig gebruik maken van de BEV-regeling.

Ten slotte verwelkomt **Brupartners** de beslissing van de Regering om de forfaitaire uurvergoeding aan de werkgever te indexeren van 21,30 euro naar 22,07 euro. Dit is een oude eis van Brupartners ⁷ en van de Nationale Arbeidsraad⁸ en zal het verschil tussen de indexering van de lonen en het bedrag van de forfaitaire uurvergoeding, die aan de werkgevers wordt toegekend, beperken en zo de verstoring tussen beide referentiebedragen niet vergroten. **Brupartners** wenst dat de indexering van de forfaitaire uurvergoeding aan de werkgever wordt gekoppeld aan de jaarlijkse loonindexering en/of de indexering van het loonplafond in het kader van het BEV⁹.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Toepassingsveld van het ontwerp van besluit

Brupartners stelt vast dat het voorontwerp van besluit geen melding maakt van het feit dat het uitsluitend van toepassing is op vestigingseenheden die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevestigd zijn. **Brupartners** gaat ervan uit dat het ontwerp van besluit enkel van toepassing is op vestigingseenheden gelegen op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hij vraagt dat deze verduidelijking van het toepassingsgebied van het ontwerp van besluit waarvan sprake uitdrukkelijk wordt vermeld in de tekst van dit ontwerp van besluit.

2.2 Mogelijkheid om opleidingen op afstand te volgen

Brupartners verwelkomt nogmaals het voornemen om de toegang tot de BEV-voorziening te vergemakkelijken voor bepaalde groepen, met name alleenstaande vrouwen met kind(eren), die vanwege hun gezinstaken moeite hebben om een opleiding met fysieke aanwezigheid te volgen. **Brupartners** vestigt niettemin de aandacht op de mogelijke effecten van deze digitalisering van de opleidingen voor de uitoefening van het recht, met name gelet op de digitale breuk te Brussel. **Brupartners** wijst op het gevaar dat een toename van het volume van 100% digitale opleidingen leidt tot een discriminatie van de groepen die zijn uitgesloten vanuit digitaal oogpunt.

Dus wijst **Brupartners** op het belang van een evaluatie van deze maatregel op korte termijn en op regelmatig basis aan de hand van cijfers. Dit zou kunnen gebeuren in het kader van het jaarverslag (zie punt 2.7).

⁷ [A-2021-001-BRUPARTNERS](#), p. 5.

⁸ [Advies van de NAR nr. 2177 van 29 september 2020](#).

⁹ *Ibidem*.

Brupartners benadrukt ook het belang van controle, met name wat betreft het aantal opleidingsuren waarbij sprake kan zijn van rechtstreeks contact tussen de opleider van een activiteit en de cursist, en die op een bepaald tijdstip en op een bepaalde plaats van opleiding worden gegeven.

Brupartners benadrukt dat het Bestuur dat belast is met de opvolging en de controle op de huidige en toekomstige BEV-voorziening zijn taken alleen kan uitvoeren als het over de gepaste financiële en menselijke middelen beschikt. Een dergelijke stap vooruit zal de bevoegde dienst in staat stellen om alle dossiers, die hij ontvangt, optimaal te verwerken en over de onontbeerlijke capaciteit te beschikken om te communiceren met de operatoren die de verzoeken indienen, dankzij personeel dat is opgeleid om de uitdagingen, waarmee hij wordt geconfronteerd, te kunnen aannemen. Bovendien is deze terbeschikkingstelling van adequate middelen des te relevanter indien het Bestuur zich ook moet voorzien van technologische instrumenten die bijdragen tot de versterking van de digitalisering van de verschillende procedures die hierboven worden aangehaald. Ten slotte zullen deze verbeteringen bijdragen tot de productie van alle cijfergegevens die nodig zijn voor een globale visie op en een regelmatige opvolging van de BEV-voorziening.

Brupartners vraagt bijgevolg dat er voldoende middelen worden uitgetrokken voor het Bestuur dat belast is met het toezicht en de productie en analyse van gegevens die kunnen bijdragen tot een jaarlijkse evaluatie van het instrument.

2.3 Mogelijkheid om een opleiding te volgen op de werkplek

Brupartners verwelkomt de invoering, in artikel 7 van het ontwerp van besluit, van de mogelijkheid voor werknemers met een handicap om op de werkplek een opleiding te volgen.

2.4 Uitbreiding van de lijst van automatisch erkende opleidingen in het kader van het BEV en rol van de Erkeningscommissie

Brupartners verwelkomt de beslissing van de Regering om de lijst van automatisch erkende opleidingen in het kader van het BEV uit te breiden tot de bachelor- en masterdiploma's van het hoger onderwijs (universiteiten, hogescholen en onderwijs voor sociale promotie) die ook overdag worden gegeven, alsook tot de opleidingen van sociale promotie, de cursussen die door de middenstand worden georganiseerd, evenals tot alle stadia die deel uitmaken van het proces van erkenning van competenties.

In dezelfde geest had **Brupartners** in zijn bijdrage aanbevolen om de opleidingen voor volwassenen met een logica van levenslang leren op te nemen in deze lijst van automatisch erkende opleidingen. Er zijn immers een hele reeks opleidingsactoren die over een erkenning of een opdracht inzake levenslang leren beschikken en wier opleidingen bijgevolg automatisch zouden kunnen worden erkend als opleidingen die in het kader van het BEV erkend zijn. **Brupartners** vraagt zich af waarom deze opleidingen voor volwassenen met een logica van levenslang leren niet zijn opgenomen. Hij herhaalt daarom zijn verzoek om deze in de lijst van automatisch erkende opleidingen op te nemen.

Brupartners herinnert in dit verband aan de inhoud van zijn Bijdrage:

« Brupartners stelt voor dat deze lijst, naast een opsomming van de soorten opleidingen, de belangrijkste operatoren zou bevatten, zoals de sectorale opleidingsinstanties, het onderwijs voor sociale promotie, de middenstandsopleidingen, enz. Op basis van dit principe vraagt Brupartners dat de instanties voor volwassenenopleidingen met een benadering van permanente educatie en de

instanties voor algemene/vakbondsopleidingen in deze lijst zouden kunnen worden opgenomen en dat zij eveneens van een automatische erkenning voor hun opleidingen zouden kunnen genieten. Voor andere opleidingsoperatoren of opleidingstypes stelt Brupartners voor om een automatische erkenning te overwegen, indien :

- *De operator de kwaliteit van de aangeboden opleiding kan aantonen aan de hand van een erkende certificering/label (ISO, QFOR, andere opleidingsvoorziening...);*
- *De operator opleidingen aanbiedt in een gebied dat deel uitmaakt van een lijst van prioritaire thema's die vooraf tussen de Regering en de sociale partners zijn overeengekomen. »*

Hoewel **Brupartners** de uitbreiding van de lijst van automatisch erkende opleidingen toejuicht, herinnert hij aan het belang van de Erkeningscommissie. Door haar paritaire samenstelling kan deze laatste beoordelen of de aard van de opleiding, die moet worden erkend, kan bijdragen tot de doelstelling van de persoonlijke ontplooiing van de werknemer en tegelijkertijd kan bijdragen aan de sociaal-professionele vooruitzichten die de werknemer voor zichzelf heeft gesteld.

Brupartners acht het van essentieel belang dat de Erkeningscommissie haar paritair aspect en haar rol inzake de erkenning van "residuaire" opleidingen behoudt, naast een opdracht die gericht is op de evaluatie en de werking van de voorziening zoals die in de oriëntatienota is voorgesteld. De Erkeningscommissie is met name essentieel om zich uit te spreken over de erkenning van sectorale opleidingen (op initiatief van de werkgevers) die betrekking hebben op werknemers die tot verschillende paritaire comités behoren (met name uitzendkrachten) en die dus niet door een paritair comité worden erkend.

Brupartners vindt bovendien dat de Erkeningscommissie ook bepaalde specifieke taken moet krijgen. Zo zou deze zich moeten kunnen uitspreken over de erkenning van opleidingen die op de werkplek worden gegeven aan werknemers met een handicap (zie punt 2.2) en over het in aanmerking komen van cursussen en praktijkproeven.

Brupartners herinnert hier eveneens aan zijn Bijdrage. De belangrijkste taken van de erkeningscommissie moeten zijn:

- Zich uitspreken over dossiers waarover het Bestuur geen beslissing kan nemen of twijfels heeft;
- Optreden als beroepsinstantie voor werknemers of werkgevers van wie de opleiding in de Brusselse BEV-voorziening niet wordt erkend ;
- De werking van de voorziening evalueren.

2.5 Problematiek van de knelpuntberoepen

Met betrekking tot de continuïteit van een bonus voor de opleidingen in verband met knelpuntberoepen herinnert **Brupartners** aan zijn standpunt in zijn Bijdrage:

Zonder uiteraard te betwisten dat voortgezette opleidingen, ook via het BEV, kunnen bijdragen tot de beperking van het probleem van de knelpuntberoepen, heeft **Brupartners** twijfels bij het idee om het recht op BEV rechtstreeks te koppelen aan een opleidingsdoelstelling voor een knelpuntberoep, zoals dit begrip thans is gedefinieerd.

2.6 Vereenvoudiging en digitalisering van de procedures

Brupartners verheugt zich erover dat de federale¹⁰ en gewestelijke¹¹ informaticaplatformen werden verwezenlijkt en operationeel zijn.

Brupartners vestigt de aandacht van de Regering op het belang van een goede coördinatie tussen deze verschillende platformen. In dit verband verwelkomt hij de uitwisselingen die momenteel plaatsvinden tussen de verschillende betrokken besturen om een goede wisselwerking tussen deze platformen te verzekeren.

De aanvragen van BEV in bepaalde sectoren met toepassing van het mechanisme van voorfinanciering/subrogatie worden door de bedrijven gedaan. **Brupartners** vraagt dat dit initiatiefrecht van het bedrijf nog steeds mogelijk is in het licht van het voorontwerp van besluit. **Brupartners** vraagt om te verduidelijken of deze termijn van 31 oktober eveneens moet worden nageleefd voor de sectorale opleidingen die in het kader van het paritair comité zijn erkend. **Brupartners** vraagt zich ook af of de digitale tool, waarin het voorontwerp van besluit voorziet, voorziet in een "sectorale" benadering van de indiening van aanvragen tot terugbetaling door een sectoraal fonds in plaats van een individuele indiening per onderneming.

Paragraaf 2 van artikel 20 van het voorontwerp bepaalt dat de organisatoren van opleidingen voor sectorale opleidingen aan het paritair comité een aanvraagformulier (door de overheid vastgesteld model) samen met het opleidingsprogramma moeten overmaken. **Brupartners** vestigt de aandacht op deze maatregel die een zware administratieve last kan betekenen voor bedrijven die interne bedrijfsopleidingen organiseren wanneer een sectoraal fonds reeds werd erkend. In dit laatste geval verzoekt **Brupartners** om de vrijstelling van de naleving van paragraaf 2 van artikel 20, omwille van redenen van administratieve vereenvoudiging.

Paragraaf 3 van hetzelfde artikel 20 bepaalt ook dat de organisator van een opleiding, die zijn erkenning wenst te vernieuwen, een evaluatieverslag (door de overheid vastgesteld model) moet indienen "na ontvangst van het advies van de commissie, alsmede een verklaring op erewoord waaruit blijkt dat de sociale en fiscale bepalingen worden nageleefd, dat een analytische boekhouding wordt gevoerd en dat er geen sprake is van een dubbele betoelaging".

Wat betreft de aanvragen (tot hernieuwing) van een erkenning bij de Erkenningscommissie, wenst **Brupartners** dat de verklaring op erewoord beperkt blijft tot de eisen van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV)¹², en uitsluitend tot de opleidingsoperatoren die bij de Erkenningscommissie een aanvraag indienen.

2.7 Evaluatie

Brupartners verwelkomt de invoering van de verplichting om jaarlijks een evaluatieverslag over de uitvoering van het besluit van de Regering voor te leggen.

¹⁰ Het platform LOI zou vanaf maart 2024 beschikbaar moeten zijn. De toepassing *mycareer* bestaat reeds.

¹¹ Het platform *MyBEE* (instrument FIDUS) bestaat reeds voor de verwerking van de aanvragen tot terugbetaling van de werkgevers (art. 16 van het ontwerp van besluit) en de verwerking van de erkenningsaanvragen (art. 20 van het ontwerp van besluit) maar moet nog worden aangevuld en door alle actoren worden gebruikt.

¹² [Wetboek van vennootschappen en verenigingen](#) (B.S., 4 april 2019).

Behalve de in artikel 22 van het ontwerpbesluit voorziene analysepunten stelt **Brupartners** voor dat dit verslag met name de volgende elementen bevat:

- Het percentage vrouwen, deeltijdse werknemers en laaggeschoolde werknemers dat per kalenderjaar gebruik maakt van de regeling van het BEV, teneinde de impact te evalueren van de maatregelen om de tussenkomst van het Gewest voor deze doelgroepen te verhogen;
- De eventuele identificatie van andere doelgroepen;
- Het aandeel van de gedeeltelijk en volledig op afstand gegeven opleidingen in het geheel van de in het kader van het instrument van het BEV goedgekeurde opleidingen en de ingevoerde controlemechanismen, de bij deze opleiding betrokken doelgroepen, het aantal uren, enz.;
- Voor de sectorale opleidingen en het maximum van 700.000 euro, het daadwerkelijk gebruik dat hiervan wordt gemaakt;
- De woonplaats van de begunstigden;
-

Deze elementen moeten binnen de Erkenningcommissie worden overeengekomen.

2.8 Wisselwerking met *my career*

Zoals vermeld in zijn Bijdrage is het voor **Brupartners** essentieel dat de Brusselse regering ervoor zorgt dat de voorziening goed aansluit bij de verplichtingen die de federale wetgeving aan de werkgevers oplegt inzake de opleiding van werknemers. Daartoe acht **Brupartners** het van belang dat een zekere autonomie van de rekening van het nieuwe stelsel ten opzichte van de "individuele opleidingsrekening" van de federale overheid behouden blijft. Het is echter noodzakelijk dat beide voorzieningen in harmonie en niet op geïsoleerde wijze werken, overeenkomstig het voornemen van de Regering om de BEV-voorziening om te vormen tot een echt instrument van permanente opleiding dat de veranderingen op de arbeidsmarkt begeleidt.

2.9 Interregionale samenwerking en interregionale mobiliteit van de werknemers

Brupartners vestigt de aandacht op de moeilijkheden die werknemers in Brussel ondervinden om hun recht op de BEV-regeling te laten gelden met betrekking tot de eenheid van vestiging (of, bij gebrek hieraan, de maatschappelijke zetel van de onderneming) als enig criterium om te bepalen welk gewest bevoegd is voor het beheer van een BEV-dossier. Deze vraag stelt zich ook met betrekking tot de interregionale mobiliteit van werknemers.

Brupartners dringt dan ook aan op een goede samenwerking tussen de verschillende gewesten in het kader van het BEV-instrument en vraagt zich af of het in 2015 ondertekende samenwerkingsprotocol niet moet worden bijgewerkt in het licht van de verschillende gewestelijke hervormingen van de BEV-voorziening.

2.10 Overgangperiode

Brupartners vraagt aan de Regering om duidelijk de datum van inwerkingtreding van dit ontwerp van besluit te preciseren, evenals de wisselwerking met de wet van 1985 en de in artikel 23 vermelde verschillende koninklijke besluiten tijdens de overgangperiode.

*
* *