

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 57
van **KOEN DANIËLS**
datum: 15 november 2018

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS

Stagedagen duaal leren - Onderwijsregelgeving vs. cao of sectorafspraken

Het decreet Duaal Leren wordt volgend schooljaar verder ingevoerd. Over het aantal stagedagen bestaat er nog verwarring. Volgens de info in de omzendbrief SO/2016/02 dient het aantal lesuren (van 50 minuten) dat in de lessentabel staat vermeld (bv. 16 uur voor CPT) te worden omgezet naar stage-uren (van 60 minuten). Ervan uitgaande dat er 34 lesweken op een schooljaar zijn en er 16 uur stage per week in de lessentabel staat, dienen de leerlingen dus $34 \times 16 = 544$ uur over de 15 weken te presteren. Zijn er meer werkdagen in het shiftrooster van het bedrijf waar de leerling werkt dan wel cao- of sectorafspraken, dan zou de leerling deze als verlofdagen opnemen.

Vorig jaar was niet het aantal lesuren van belang, maar dienden de leerlingen het aantal uren te presteren volgens de cao van het bedrijf waar ze werken. Bijgevolg is er nu verwarring bij de bedrijven. Volgens de mensen van de sectoren komen we met de regeling uit de omzendbrief aan meer werkdagen dan volgens de cao mag (door de toepassing van de erin vervatte ADV-dagen), en dat kan niet volgens hen. Bijgevolg zouden ze de leerlingen nog meer verlofdagen geven (en dus minder laten werken) dan volgens onze berekeningen, wat dan weer het volume van leren op de werkvloer onder druk zet.

1. Welke regeling dienen de bedrijven en de scholen toe te passen wanneer een van de leerlingen in het stelsel duaal leren in een bedrijf aan het werk is en daar meer werkdagen dient te presteren dan volgens de cao wettelijk mag?
2. Hoe worden zijn of haar stagedagen geregeld? Wat onderneemt het bedrijf of de school wanneer blijkt dat het aantal werkdagen van de leerling hoger is dan wat wettelijk vaststaat in de cao van het bedrijf?
3. Leerlingen die vrijwillig meer uren willen doen in een bedrijf om op die manier volledig parallel mee te kunnen draaien met de mentor of de shift van hun mentor, op welke manier is dit geregeld? Wat zijn de implicaties verzekeringstechnisch?
4. Wat met leerlingen die toegewezen worden aan een ploeg en een mentor die werken volgens de afspraken in cao of sector? Deze leerlingen komen soms aan te weinig uren. Moeten deze leerlingen dan extra uren presteren in een andere ploeg, wat de didactische continuïteit onder druk zet?
5. Hoe zal de minister haar beleid voeren zodat zowel de bedrijven als de scholen de juiste informatie krijgen?

ANTWOORD

op vraag nr. 57 van 15 november 2018

van **KOEN DANIËLS**

Met betrekking tot het aantal uren en dagen op de werkplek is het van belang om te kijken naar het type van overeenkomst waarmee leerlingen in die opleiding naar de werkplek gaan; is dit een stageovereenkomst alternerende opleiding (SAO), of een overeenkomst alternerende opleiding. In het kader van deze overeenkomsten is nooit een exact aantal uren op de werkplek vastgelegd; voor een SAO is dit minder dan 20 uur gemiddeld op jaarbasis, voor een OAO is dit 20 uur of meer gemiddeld op jaarbasis.

1. Het totale aantal wekelijkse uren (dus zowel het deel bij de aanbieder als het deel op de werkplek) verschilt eveneens naargelang de gebruikte overeenkomst: voor een SAO kan een school het aantal uren kiezen, maar moet dit minstens 28h op weekbasis bedragen en maximaal het aantal uren van de CAO. Bij een OAO moet dit het aantal uren van de CAO zijn; over het algemeen is dit 38 uur, maar soms is dit ook meer of minder. Indien er in een bepaalde sector meer dan 38h gewerkt wordt, hebben de werknemers en ook de leerlingen recht op inhaalrustdagen. Het meest gekend voorbeeld hiervan is de 40 uren werkweek van de bouwsector.
2. Het totale aantal wekelijkse uren staat vermeld op de overeenkomst van de leerling en moet dus gevolgd worden. Indien een leerling meer uren presteert op de werkplek, dient de school dit aan te kaarten met de onderneming om dit terug te brengen naar het toegelaten aantal uren zoals vastgelegd in de overeenkomst.
3. Meer uren op de werkplek kan enkel toegelaten worden, als dit gecompenseerd wordt door minder uren in de schoolcomponent. Het mag dus nooit betekenen dat het totale aantal wekelijkse uren van de opleiding overschreden wordt; in zo een situatie kunnen er immers problemen zijn met de arbeidsinspectie moest die komen controleren. Zolang binnen het wekelijkse aantal uren gebleven wordt, is dit geen enkel probleem ook niet verzekeringstechnisch.
4. De maxima vastgelegd in de overeenkomst dienen gerespecteerd te worden. Indien die voor een leerling niet gerealiseerd worden, dient dit ook gecompenseerd worden; dit is niet meer dan fair naar de werkgever toe. Er is echter wel flexibiliteit in de manier waarop dit gerealiseerd kan worden; dit kan zijn door mee te draaien in een andere ploeg. Echter ook in zo een situatie dient het maximale aantal uren vastgelegd in de overeenkomst gerespecteerd te worden.
5. SYNTRA Vlaanderen heeft vanuit haar werkregie-bevoegdheid de verantwoordelijkheid over de communicatie rond alle aspecten van de overeenkomst. Alle communicatie wordt maximaal op die van hen afgestemd. De communicatie naar scholen gebeurt via de gebruikelijke kanalen als omzendbrieven en mailinglijsten. Naar bedrijven toe doet SYNTRA Vlaanderen al het nodige.