

Erkenning van "on the job"-trainingen

Situering

Na afloop van de sectorale onderhandelingen 2013 – 2014 hebben de sociale partners er zich toe verbonden *"om de erkenningscriteria aan te passen met het oog op de erkenning van opleidingen over merkgebonden instrumenten en opleidingen op de werkvloer"*.

De sociale partners van de Stuurgroep "Opleiding" van de sector van de terugwinning van metalen vinden dat een bedrijf, wanneer er een nieuwe werknemer aangeworven wordt, verplicht moet investeren in de opleiding van die werknemer rond de beroepen in de sector. Deze investering vergt niet alleen tijd, maar ook geld, want meestal onderbreekt of vertraagt het al aanwezige personeel in het bedrijf zijn productiviteit om tijd te kunnen vrijmaken voor de opleiding van de nieuwe werkkraft. In dit kader hebben de sociale partners van de Stuurgroep "Opleiding" van de sector van de terugwinning van metalen de voorwaarden en modaliteiten uitgestippeld voor een sectorale financiële ondersteuning van bedrijven in de sector in het kader van de "on the job"-training van een nieuwe werknemer.

Algemene voorwaarden

Met "on the job"-training verwijzen de sociale partners naar de interne opleiding die verstrekt wordt aan nieuwe werknemer die in de sector van de terugwinning van metalen (PSc 142.01) aangeworven wordt. Dit betekent dat het bedrijf deze subsidie niet kan invoeren als de werknemer al een arbeidservaring heeft verworven in een ander bedrijf van de sector van de terugwinning van metalen.

De opleiding voor de nieuwe werknemer zal minimaal de onderstaande thema's behandelen:

Kennis van het bedrijf en van de sector (rol, interne procedures en regels enz.)

- Veiligheid en hygiëne:
 - Individuele uitrustingsgoederen
 - Respect voor richtlijnen
 - Verkeer op het terrein
 - Risico's in verband met de sorteerposten
 - Risico's in verband met machines
 - Risico's in verband met elektriciteit
 - Risico's in verband met opgeslagen metalen
 - Vallen van hoogte
 - Orde, opruimen en netheid
 - Brandgevaar
 - Alarm en hulpverlening
 - Hygiëne en gezondheid
 - Milieubescherming

- ...
- Sorteren en herkennen van metalen en omgaan met instrumenten.

De opleiding die aan de werknemer verstrekt wordt zal minstens drie weken duren en over een periode van twaalf maanden gespreid worden.

Het bedrijf zal een individueel opleidingsplan opstellen en door de werknemer laten ondertekenen zodra deze laatste volledig operationeel is. Daarvoor biedt EDUCAM een "type"-model van opleidingsplan aan voor elk erkend beroep in de sector.

Dit nieuwe subsidiesysteem wordt toegepast tijdens de referentieperiode die loopt van 1 januari 2014 tot 31 december 2020. Een stand van zaken zal op elk Stuurgroep worden gepresenteerd.

Praktische modaliteiten

De subsidie voor de bedrijven bedraagt € 15/opleidingsuur voor een maximale duur van drie weken (dus 114 uur). De bovengrens voor deze subsidie bedraagt dus € 1710/nieuwe werknemer.

Specifieke voorwaarden:

- De werknemer moet tijdens de referentieperiode voor de eerste keer in een bedrijf uit de sector van de terugwinning van metalen aangeworven zijn. Dit betekent dat zijn indiensttreding ten vroegste op 1 januari 2014 en ten laatste 31 december 2020 kan plaatsvinden.
 - ➔ EDUCAM zal deze voorwaarde bij het Sociaal Fonds van het PSc 142.1 controleren. Coberec zal de referentiepersoon binnen het Sociaal Fonds met EDUCAM in verbinding stellen.
- De werknemer moet minstens twaalf maanden lang in het bedrijf in dienst zijn gebleven en over een overeenkomst van onbepaalde duur beschikken. Als de werknemer in eerste instantie in het bedrijf aangeworven is met een uitzendovereenkomst, een IBO/PFI/FPI of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, zal de verworven anciënniteit in rekening gebracht worden om te bepalen of de werknemer gedurende minstens twaalf maanden in het bedrijf in dienst is geweest. Deze tewerkstellingsperiode van twaalf maanden moet op uiterlijk 31 december 2021 beëindigd worden.
 - ➔ Het bedrijf zal EDUCAM, samen met de subsidieaanvraag, ook een kopie bezorgen van de overeenkomsten die deze periode van twaalf maanden bewijzen en een kopie van de overeenkomst van onbepaalde duur. Ook een kopie van de Dimona van de werknemer zal aangeleverd worden.

Opmerking: als de werknemer ontslagen wordt wegens ernstige fout of als hij zelf ontslag neemt, kan het bedrijf de subsidie ontvangen op voorwaarde dat de werknemer minstens drie maanden lang in het bedrijf werkzaam is geweest.

- ➔ Het bedrijf zal EDUCAM een kopie bezorgen van de overeenkomsten die deze periode van drie maanden bewijzen en een kopie van de overeenkomst van onbepaalde duur.

Een kopie van de C4 met vermelding van de reden voor het ontslag en een kopie van de Dimona van de werknemer zullen eveneens bezorgd worden.

- De werkgever stelt een individueel opleidingsplan op, dat de inhoud van de "on the job"-training vermeldt. Dit gebeurt bij de indiensttreding van de werknemer en het document wordt door hem ondertekend aan het einde van de opleiding. De werkgever kan zich baseren op het model van individueel opleidingsplan van EDUCAM.
 - ➔ Het bedrijf bezorgt EDUCAM het volledig ingevulde en ondertekende individuele opleidingsplan.

- Goedkeuringsprocedure voor de aanvraag:
 - De subsidieaanvraag en alle bijbehorende documenten moeten per post naar EDUCAM worden gestuurd, ter attentie van Isabelle Calista. Die aanvraag moet verzonden worden na het tewerkstellingsjaar van de werknemer, dus vanaf 1 januari 2015 en uiterlijk op 30 juni 2022.
 - Elk dossier moet per mail aan de Stuurgroep "Opleiding" bezorgd worden. De sociale partners beschikken over twintig werkdagen om het goed te keuren. Als ze na twintig werkdagen niet reageren, wordt het dossier automatisch goedgekeurd.