



VERHOUDING FEDERAAL INDIVIDUEEL RECHT OP
OPLEIDING EN VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Verhouding individueel recht op opleiding en Vlaams opleidingsverlof
Adviesvrager	Jo Brouns - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw
Ontvangst adviesvraag	8 september 2023
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	24 november 2023

Contactpersoon	Linde Buysse	lbuyse@serv.be
	An De Coen	adcoen@serv.be

De heer Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Ellipsgebouw

Koning Albert-II laan 35

1030 Schaarbeek

Verhouding federaal individueel recht op opleiding en Vlaams opleidingsverlof

Mijnheer de minister

De Vlaamse sociale partners raakten het niet eens over de adviesvraag omtrent de verhouding van het federaal individueel recht op opleiding en het Vlaams opleidingsverlof. De standpunten van de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties vindt u hieronder.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Inhoud

Standpunt werknemersorganisaties	5
Standpunt werkgeversorganisaties	6

Standpunt werknemersorganisaties

De Vlaamse werknemersbank vindt het niet opportuun om het VOV in aanmerking te laten komen voor het federale opleidingskrediet/individuele opleidingsrecht. Zij geven hier voor een aantal argumenten.

Een eerste punt is de verschillende finaliteit en bedoeling van beide instrumenten. Het federale individueel opleidingsrecht, voert een verplichting voor werkgevers in met het oog op handhaving van de afgesproken federale en sectorale opleidingskaders. Het Vlaamse Opleidingsverlof is een individueel recht van werknemers in de privésector om met behoud van (een geplafonneerd) loon afwezig te zijn op het werk om de opleiding die hij wenst te kunnen volgen. Tijdens de covid19-crisis werd het tijdelijk gezamenlijk initiatiefrecht in het leven geroepen en in de markt gezet als een maatregel om Vlaamse werkgevers de mogelijkheid te geven opleidingen aan hun werknemers voor te stellen en hen te stimuleren om gebruik te maken van hun recht op VOV. De scope van beide instrumenten (opleidingsrecht en VOV) verschilt dus duidelijk: de Vlaamse opleidingsincentive geeft de werknemer het recht om een arbeidsmarktgerichte opleiding te volgen die niets met de arbeidsrelatie moet te maken hebben. Het individueel opleidingsrecht start net wel vanuit die arbeidsrelatie en laat aan de werkgever ook andere dan arbeidsmarktgerichte opleidingen voor zijn werknemers toe (bedrijfseigen opleidingen, informeel leren, korte opleidingen ...). Opleidingen die vaak uitdrukkelijk verboden zijn onder VOV.

Voor de werknemersorganisaties is het dan ook niet aangewezen om het federale opleidingsrecht, dat een verplichting voor de werkgever inhoudt, in te vullen met een recht van een werknemer. Dat zal niet alleen leiden tot mattheuseffecten, maar ook zorgen voor een ongelijk speelveld voor grote en kleine ondernemingen, voor werknemers in verschillende regio's, voor voltijdse en deeltijdse werknemers.

Ten tweede stelt zich de vraag of dergelijke regeling conform is met internationale kaders zoals de Europese staatssteunregels en de ILO-conventie 140 rond betaald educatief verlof. Het is best mogelijk dat de opname van VOV in het opleidingsrecht meer discussie zal opleveren.

Los van het juridische vraagstuk, stelt zich ten derde ook een zeer grote opportuniteitsvraag. Wanneer het VOV/BEV zou kunnen ingebracht worden, zal het regionale niveau in de toekomst via instrumenten zoals het Vlaamse opleidingsverlof, maar ook de KMO-portefeuille, de budgettaire kost van deze verplichting gedeeltelijk financieren. **Het legt een grote hypotheek op een domein (opleiding) waar de beleidsruimte al jaren erg beperkt blijkt en elke vraag voor extra middelen systematisch wordt weggewuifd.**

Door een te verwachten groei van het gezamenlijk initiatiefrecht t.o.v. het eigen initiatief, zal ook dat laatste erg onder druk komen te staan en huidige evenwichten binnen VOV kunnen verstoren. Niet alleen in Vlaanderen, ook in andere regio's waar men gebruik maakt van het BEV, zal druk op de werknemer worden uitgeoefend om het BEV aan te wenden voor het

invullen van het federale opleidingskrediet. De vrijheid van de werknemer om zelf voor een opleiding te kiezen moet gewaarborgd blijven en worden gestimuleerd.

Bovendien kan men zich afvragen of deze aanwending van middelen de meest kosteneffectieve is: er zal wellicht sprake zijn van grote deadweighteffecten (gezien de verplichting). De toegevoegde waarde (in termen van extra opleidingsdeelname) van een louter financieel faciliterend Vlaams kader - met een hoog kostenplaatje - lijkt eerder beperkt. We zien vooral een opportuniteit om op Vlaams niveau verder in te zetten op een breder kader van capaciteitsopbouw waarbij organisaties worden ondersteund in het vorm geven van hun strategisch competentiebeleid en het creëren van een leercultuur op werkvloeren zodat opleidingsinspanningen maximaal kunnen beantwoorden aan huidige of toekomstige opleidingsnoden.

Deze vraag kadert bovendien in een brede reflectie waar we met de opleidingsincentives naar toe willen. **De werknemersbank betreurt het dat er wel wordt gevraagd naar de visie op een geïntegreerde aanpak van het individueel opleidingsrecht en de Vlaamse opleidingsincentives, maar niet naar een brede visie op de Vlaamse opleidingsincentives die nodig is.** Nochtans willen ook de Vlaamse vakbonden zich hierin constructief opstellen en hun bijdrage leveren.

Standpunt werkgeversorganisaties

Voor de werkgevers is het bijzonder belangrijk dat dit dossier de aandacht van de Vlaamse minister van Werk krijgt. **Niet alleen staat de federale 5-dagenregeling volledig naast de regionale dynamiek en beleidsontwikkeling in Vlaanderen. De standpuntinname van de FOD WASO en de federale minister van Werk heeft ook directe invloed op een Vlaamse maatregel en leidt tot groot onbegrip en onzekerheid bij Vlaamse werkgevers,** zowel bij grote ondernemingen als bij kmo's.

In dit standpunt van de werkgeversbank wordt een onderscheid gemaakt tussen (1) de objectieve lezing van de wetgeving en (2) de wenselijkheid van het gebruik van VOV (incl. GI VOV) voor de invulling van de vijf opleidingsdagen.

De objectieve lezing van de wetgeving

De federale regelgeving gaat volgens de werkgeversbank terecht niet in op de inzet van (regionale) opleidingsincentives voor werkenden. Er is geenszins uit op te maken of er juridische onverenigbaarheid is tussen het federale opleidingsrecht en de Vlaamse opleidingsincentive VOV / GI VOV. **Het negatieve standpunt in de brief van minister Dermagne lijkt een louter administratieve interpretatie.**

- De FAQ van de FOD WASO stelt 'De hervorming beoogde net het uitbreiden van de vroegere (gemiddelde) opleidingsverplichting van de [www-wet](#) (waar het BEV-VOV ook niet in

rekening werden genomen).’ Volgens de werkgeversbank vermeldt de www-wet nergens ‘betaald educatief verlof’ of BEV en gaat ook het **KB** er niet op in. Het niet mee in rekening brengen van BEV-VOV betreft bijgevolg een onjuiste interpretatie van de regelgeving door de FOD WASO én minister Dermagne.

- De werkgeversbank leest in de regelgeving de volgende kernelementen:
 - Het federaal opleidingsrecht wordt uitgedrukt in opleidingsdagen (**tijd**).
 - De regelgeving gaat niet in op wie (werkgever of werknemer) het **initiatief** neemt.
 - Het **type opleiding** overlapt deels met VOV-opleidingen. De scope van het federale opleidingsrecht is breder door ook informele opleidingen, bedrijfsspecifieke en welzijnsopleidingen mee te nemen, ook als het korte opleidingen betreft (geen minimale tijdsduur).
 - **Vergoeding**: normaal loon bij het federale opleidingsrecht.

Gezien bovenstaande concluderen wij dat er juridisch geen basis is voor het uitsluiten van het Vlaams Opleidingsverlof of het gemeenschappelijk initiatiefrecht in het kader van het federale opleidingsrecht van 5 dagen, op voorwaarde dat de werknemer wordt vergoed aan het normale loon.

De wenselijkheid van het gebruik van VOV (incl. GI VOV) voor de invulling van de opleidingsdagen

Met grote verbazing hebben wij vastgesteld dat de FOD WASO in haar interpretatie oordeelt dat de opleidingsdagen opgenomen in het kader van BEV/VOV niet in aanmerking komen voor de 4 en 5 dagen individueel opleidingsrecht. **Hieronder beargumenteert de werkgeversbank waarom zij ervan overtuigd is dat het wenselijk is om het VOV (incl. GI VOV) niet uit te sluiten voor de invulling van de verplichte opleidingsdagen.**

- Het belang van vorming kan niet genoeg worden onderschreven. Meer zelfs, het is één van de hefboomen in de ambitie om te evolueren naar een hogere werkzaamheid en productiviteit. Talent, de inzetbaarheid van mensen, hun skills en competenties is immers de enige echte grondstof die ons land telt. De algemene doelstelling is dan ook dat we méér werknemers in opleiding willen. De invulling van het federaal opleidingsrecht is momenteel zeer breed: het kan gaan over formele en informele opleidingen, van bedrijfsspecifiek tot levensbreed, terwijl het VOV (incl. GI) enkel kan worden ingezet voor kwalitatieve opleidingen uit de opleidingsdatabank die arbeidsmarktgericht zijn (of loopbaangerichte opleidingen i.h.k.v. een POP). **In de gevallen waar het federaal opleidingsrecht wordt ingevuld door VOV, kan dit net het investeren in kwalitatieve opleidingen stimuleren en het gebruik van VOV (incl. GI) promoten (meer bekendheid en dus ruimer verspreid).**
- **Wanneer werknemers opleidingen volgen tijdens de arbeidstijd dan is het evident dat deze gevolgde uren/dagen meetellen voor het federaal opleidingsrecht.**
- **Zowel de federale regelgeving over het federaal opleidingsrecht als de Vlaamse regelgeving over VOV bepalen een individueel recht van de werknemer, bijgevolg is er verenigbaarheid van de maatregelen.** Zoals hoger werd beargumenteerd is er geen

juridische onderbouwing voor de uitsluiting van VOV (incl. GI) voor de invulling van het federale opleidingsrecht.

- Het is niet aangewezen om VOV-opleidingen uit te sluiten van de federale opleidingsdagen. **Het is een opportuniteit om meer te investeren in opleiding, ook vanuit de Vlaamse overheid** (cf. SERV-advies bij laatste jaarrapport van de Vlaamse opleidingsincentives).
- **De vrees dat alle werkgevers VOV zouden gebruiken om de opleidingsdagen in te vullen, is onterecht omdat het een grotere investering vraagt vanuit de organisatie.**
- **Wanneer het VOV (incl. GI VOV) alsnog zou worden uitgesloten, zal dat het draagvlak voor het gebruik van het VOV binnen onderneming sterk ondergraven, in het bijzonder bij KMO's.**

Als talentontwikkeling de hefboom is naar een beter functionerende arbeidsmarkt met meer kansen voor iedereen, **is er nood aan een globale coherente visie.** Een visie die niet zozeer vertrekt van formele verplichtingen, wel van de vraag **hoe werknemers en werkgevers zo optimaal mogelijk kunnen worden ondersteund met een investeringsplan gericht op het ondervangen van de vele transformaties** zoals digitalisering, green deal en vergrijzing.