

ADVIES Nr. 1.729

Zitting van dinsdag 16 maart 2010

Regelgeving inzake betaald educatief verlof - Ontwerp van koninklijk besluit - Follow-up van advies nr. 1.701 - Uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 - Betaald educatief verlof - Aanpassing aan de behoeften van de 21e eeuw - Follow-up van advies nr. 1.660

x x x

2.251/2-2
2.401-2

A D V I E S Nr. 1.729

Onderwerp: Regelgeving inzake betaald educatief verlof - Ontwerp van koninklijk besluit - Follow-up van advies nr. 1.701 - Uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 - Betaald educatief verlof - Aanpassing aan de behoeften van de 21e eeuw - Follow-up van advies nr. 1.660

Mevrouw J. Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, heeft bij brief van 17 juni 2009 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 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. Dat ontwerp voorzag in de verlenging van eerder vastgestelde maatregelen.

De Raad heeft zich over dat eerste punt uitgesproken in advies nr. 1.701 van 14 juli 2009.

Verder werd de Raad ook verzocht zich enerzijds, gezien de economische situatie, uit te spreken over de rol die het betaald educatief verlof zou kunnen spelen om de arbeidskrachten voor te bereiden op de uitdagingen van morgen, met name door de verhoging van het toegestane aantal uren in bepaalde omstandigheden, en anderzijds over de verbetering en de vereenvoudiging van het mechanisme van betaald educatief verlof om het beter te laten aansluiten bij een modern beheer van de voortgezette vorming.

Ten slotte heeft de Raad besloten zich uit eigen beweging uit te spreken over de besteding van de middelen die worden toegekend aan het Fonds voor de vorming en de werkgelegenheid.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd met de bespreking van die vraagstukken belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 16 maart 2010 het volgende advies uitgebracht, naast rapport nr. 77.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG EN RETROACTA

A. Mevrouw J. Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, heeft bij brief van 17 juni 2009 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over onder andere een ontwerp van koninklijk besluit tot verlenging van eerder vastgestelde maatregelen, namelijk:

- Het begrensde bedrag van het referteloon voor de terugbetaling aan de werkgevers wordt behouden op 2.500 euro.
- De bepalingen die de berekening mogelijk maken van het bedrag van de terugbetaling aan de werkgevers, begrensd tot 20,81 euro (bedrag van 20 euro geïndexeerd), worden behouden.
- De bijdrage van 0,06 % van de loonmassa wordt behouden.

De Raad heeft zich over dat deel van de adviesaanvraag uitgesproken in advies nr. 1.701 van 14 juli 2009.

De Raad heeft die voorstellen onderzocht in het licht van de begrotingsramingen voor de jaren 2010 en 2011. Hoewel blijkt dat er een begrotingsoverschot zou zijn, pleit de Raad er in zijn advies voor om voorzichtig te blijven en te vermijden dat de vorige situatie van onderfinanciering zich opnieuw voordoet. Hij stelt dan ook voor dat het bedrag van het loonplafond (2.500 euro) wordt aangepast aan de ontwikkeling van het prijsindexcijfer, maar dat die aanpassing maar van toepassing zou zijn voor het schooljaar 2009-2010. Hij gaat ook akkoord met het voorstel om voor de schooljaren 2008-2009 en 2009-2010 het forfaitair bedrag voor de terugbetaling aan de werkgevers (20 euro) aan te passen aan de ontwikkeling van het prijsindexcijfer (dat bedrag wordt dus op 20,81 euro gebracht). Wat de bijdrage van de werkgevers betreft, is de Raad, gelet op het begrotingsoverschot, maar ook rekening houdend met de voorzichtigheid die is vereist vanwege de mogelijke gevolgen van de economische crisis, van mening dat de werkgeversbijdrage van 0,04 % op 0,05 % moet worden gebracht vanaf het vierde kwartaal 2009 tot en met het derde kwartaal 2010.

Het koninklijk besluit dat uitvoering geeft aan de voorstellen van de Raad over die maatregelen werd aangenomen op 21 december 2009 (koninklijk besluit van 21 december 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 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, BS 30.12.2009).

B. Rekening houdend met de economische situatie verzoekt de minister de Raad zich ook uit te spreken over:

- de verhoging van het toegestane aantal uren (van 120 tot 180) voor de knelpuntberoepen, zoals omschreven in de regelgeving betreffende de werkloosheid;
- de verhoging van het toegestane aantal uren (van 120 tot 180) voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in een onderneming in economische moeilijkheden of in herstructurering.

De minister verzoekt de Raad verder zich uit te spreken over de elementen die het mechanisme van het betaald educatief verlof kunnen verbeteren en het beter kunnen laten aansluiten bij de huidige noden van de arbeidsmarkt en de economie, met name:

- voorzien in één forfait van opleidingsuren naargelang de opleidingsuren al dan niet samenvallen met de werkuren, met het oog op de administratieve vereenvoudiging, de gelijke behandeling van werknemers en een grotere stimulering;

- de toegang tot het betaald educatief verlof voor deeltijdse werknemers vergemakkelijken, door het onderscheid tussen werknemers met vaste werktijden en werknemers met variabele werktijden af te schaffen.

In het voornoemde advies nr. 1.701 constateert de Raad dat het tweede en het derde deel van de adviesaanvraag een grondig onderzoek vereisen. Hij heeft bijgevolg besloten zo vlug mogelijk te beginnen met zijn werkzaamheden over een globalere evaluatie van de drie parameters die het voorwerp uitmaken van het eerste deel van de adviesaanvraag en over de inhoudelijke vraagstukken betreffende het stelsel van betaald educatief verlof, op basis van de definitieve cijfergegevens die het bestuur van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zal toesturen.

De Raad heeft dus kunnen rekenen op de medewerking van de algemene directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die het merendeel van de statistische gegevens die in rapport nr. 77 van 16 maart 2010 zijn opgenomen, heeft bezorgd.

- C. Ten slotte voorziet de wet van 30 december 2009 in de oprichting van een Fonds voor de vorming en de werkgelegenheid, in de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, met het oog op de ondersteuning van de inspanningen inzake de inschakeling op de arbeidsmarkt van de risicogroepen bepaald door een koninklijk besluit, vastgesteld na overleg in de ministerraad. Die inspanningen kunnen worden gerealiseerd door een sector of een publiekrechtelijk lichaam. Het Fonds wordt jaarlijks gefinancierd door een voorafname toegepast op de beschikbare middelen bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Globaal Beheer. Dat bedrag wordt vastgesteld op 6 miljoen euro.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad wijst erop dat zijn advies werd ingewonnen over een verlenging van maatregelen die eerder werden vastgesteld met het oog op de stabilisering van het stelsel van betaald educatief verlof; over die vraagstukken heeft hij zich reeds uitgesproken in het voornoemde advies nr. 1.701. Verder heeft de adviesaanvraag betrekking enerzijds op de rol die het betaald educatief verlof zou kunnen spelen om de arbeidskrachten voor te bereiden op de uitdagingen van morgen en anderzijds op de verbetering en vereenvoudiging van het mechanisme van betaald educatief verlof om het beter te laten aansluiten bij een modern beheer van de voortgezette vorming.

De Raad constateert bovendien dat artikel 5 van de wet van 30 december 2009 ter ondersteuning van de werkgelegenheid voorziet in de oprichting van een Fonds voor de vorming en de werkgelegenheid. Hij zal zich in dit advies uitspreken over de besteding van dat Fonds.

A. Verlenging van maatregelen die eerder werden vastgesteld

De Raad herinnert eraan dat hij zich in advies nr. 1.701 van 14 juli 2009 reeds heeft uitgesproken over de drie parameters, namelijk het loonplafond, de terugbetaling aan de werkgever en de bijdrage van de werkgevers.

Wat het loonplafond en het bedrag van de terugbetaling door de overheid aan de werkgever betreft, wijst de Raad erop dat alle betrokken actoren (werkgevers, werknemers, scholen, vormingscentra ...) op 1 september van elk schooljaar volledige duidelijkheid moeten hebben over die bedragen.

De Raad merkt enerzijds op dat hij tijdig om advies moet worden verzocht, om zich te gelegener tijd te kunnen uitspreken, en anderzijds dat het koninklijk besluit tot uitvoering van zijn voorstellen zo snel mogelijk moet worden aangenomen en dus voor 1 september van het betreffende schooljaar, zoals hierboven wordt opgemerkt. De vaststelling van een dergelijk koninklijk besluit in december, zoals dat het geval was voor het schooljaar 2009-2010, komt bijgevolg te laat.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen in elk geval absoluut te vermijden dat naar het nieuwe schooljaar opnieuw, zoals voor schooljaar 2009-2010, pas 4 maanden na het begin van het schooljaar duidelijkheid komt over het geïndexeerde grensbedrag voor het loonbehoud voor de werknemer. Zij stellen voor reeds de komende maanden en uiterlijk voor 1 september 2010 een besluit te nemen dat het nieuwe, geïndexeerde bedrag vaststelt voor het nieuwe schooljaar. Dit moet bijdragen tot de rechtszekerheid en vermijden dat lopende het schooljaar complexe loonregularisaties moeten gebeuren, dit zowel in het belang van de werknemers als in het belang van de betrokken werkgevers. Om te vermijden dat elk jaar opnieuw een besluit moet worden genomen voor de indexering van het grensbedrag, met alle risico's op laattijdigheid, stellen zij trouwens voor over te stappen naar een stelsel van automatische indexering.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen enkel akkoord gaan met één van de volgende opties:

- terugkeer naar de wettelijke bijdragevoet van 0,04 % en aanpassing aan de index van het loonplafond, enkel voor het schooljaar 2010-2011;
- behoud van de huidige bijdragevoet van 0,05 % zonder aanpassing aan de index van het loonplafond en het forfait van de terugbetaling aan de werkgever.

B. Verbetering en vereenvoudiging van het stelsel van betaald educatief verlof

1. Verhoging van het toegestane aantal uren (van 120 tot 180) voor de knelpuntberoepen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen en de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen hebben geen eenparig standpunt kunnen innemen over het toegestane aantal uren voor de knelpuntberoepen.

a. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn ervan overtuigd dat het stelsel van het betaald educatief verlof moet worden gevestigd en versterkt. Ze herinneren eraan dat het betaald educatief verlof geen instrument is dat enkel in functie mag staan van de bedrijfs- of sectorale noodwendigheden of acute knelpunten op de arbeidsmarkt. Het betaald educatief verlof is geconcipieerd en moet dienst blijven doen als een vehikel voor de loopbaanontwikkeling en maatschappelijke emancipatie van werknemers. De benutting van het betaald educatief verlof voor de deelname aan syndicale opleidingen is daarvan een onderdeel. Daarom ook werd het gebaseerd op een individueel recht van de werknemer, waarvan de opname niet afhankelijk mag zijn van de goodwill van de werkgever. Voor de arbeidsorganisatorische problemen die de opname van het recht eventueel kan creëren, zijn trouwens afdoende waarborgen voorzien in de regelgeving zelf.

Dit recht op betaald educatief verlof wordt nog belangrijker naarmate we vaststellen dat de bedrijven tekort blijven schieten m.b.t. het nakomen van hun engagementen inzake opleiding van werknemer. We blijven bijzonder ver verwijderd van de 1,9 % investering in opleiding die al in 2004 had moeten zijn gerealiseerd en van de 50 % participatie van werknemers aan opleiding die voor 2010 was vooropgesteld. Hoe meer de bedrijven achterblijven inzake investering in opleiding, hoe meer werknemers in de gelegenheid moeten worden gesteld op eigen initiatief deel te kunnen nemen aan opleiding. De werknemersorganisaties merken trouwens op dat het betaald educatief verlof grotelijks wordt opgenomen door arbeiders, waardoor het ook een uitgelezen instrument is (doelmatiger dan veel andere instrumenten) om de deelname aan opleiding te democratiseren.

In haar adviesvraag van 17 juni 2009 stelde de Minister van Werk en Gelijke Kansen voor om het aantal toegestane uren voor de knelpuntberoepen van 120 uur op 180 uur te brengen. Inmiddels besliste de federale regering voor de begroting 2010-2011 om de opleidingen die leiden naar knelpuntberoepen ook sterker in rekening te brengen voor het betaald educatief verlof.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn vandaag geen vragende partij voor een selectieve verhoging van het betaald educatief verlof voor opleidingen naar knelpuntopleidingen. Zij stellen als alternatief een gerichte verhoging voor van het aantal uren (tot 180 uur) voor werknemers die alsnog op latere leeftijd opleidingen volgen in functie van het verwerven van basiscompetenties of voor het behalen van een eerste diploma/getuigschrift van het secundair of het hoger onderwijs. Dit in aansluiting op de concrete doelstellingen die in het kader van het ontwerp van Europese strategie "Europa 2020" werden vooropgesteld m.b.t het wegwerken van de ongekwalificeerde uitstroom enerzijds en de bevordering van het aantal volwassenen met diploma hoger onderwijs anderzijds.

Opgemerkt dient te worden, dat het ontwerp van vernieuwde strategie constateert dat op dit ogenblik vooral de best opgeleide werknemers profiteren van de toegang tot het "levenslang leren". Zij stellen bijgevolg voor hierbij gebruik te maken van de lijst van opleidingen die eerder reeds door de federale regering werd gebruikt voor de overgangsmaatregel naar het nieuwe urenstelsel, met name:

- opleidingen in het secundair onderwijs of in sociale promotie die leiden, voor wat betreft de Vlaamse Gemeenschap, tot een diploma van hoger secundair onderwijs, en, voor wat betreft de Franse Gemeenschap, tot een certificaat van het hoger secundair onderwijs, voor zover de werknemer nog geen diploma of getuigschrift, resp. certificaat van hoger secundair onderwijs heeft;
- opleidingen basiseducatie (Vlaamse Gemeenschap) of "formation de base" (Franse Gemeenschap), erkend door de Erkenningscommissie, voor zover de werknemer nog geen diploma of getuigschrift, resp. certificaat van het hoger secundair onderwijs heeft;
- opleidingen in hoger onderwijs die leiden tot een graad van bachelor of master of tot een diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie, voor zover de werknemer nog geen gelijkwaardig diploma van hoger onderwijs heeft;

- een opleiding georganiseerd door een Hoger Instituut voor permanente vorming en erkend door de Erkeningscommissie, voor zover de werknemer nog geen gelijkwaardig diploma van hoger onderwijs heeft.

b. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

In de eerste plaats dringen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen erop aan dat het betaald educatief verlof beter rekening houdt met de opleidingen die leiden tot:

- het aanleren van een knelpuntberoep, om de werknemers voor te bereiden op de uitdagingen van morgen;
- het verwerven van nieuwe beroepscompetenties en knelpuntcompetenties in de activiteitensector, of de actualisering van die competenties, in het kader van levenslang leren.

In de tweede plaats, en in het verlengde van die filosofie om voorrang te geven aan de toegang tot werkgelegenheid en voortdurende vorming met het oog op het verwerven van basiscompetenties, voor zover de financiële middelen het toelaten, vragen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat het betaald educatief verlof gericht zou zijn op het verwerven van een startkwalificatie of een eerste basisdiploma of -getuigschrift voor laaggeschoolden die een dergelijk diploma/getuigschrift nog niet hebben.

Die leden dringen bovendien aan op een evaluatie van de doeltreffendheid van het stelsel, om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van morgen voor de arbeidskrachten wat de kwalificatie en de toegang tot knelpuntberoepen betreft.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat men weinig inzicht heeft in de effectiviteit van het stelsel van het betaald educatief verlof.

Men is thans niet in staat te antwoorden op de volgende vragen:

- Biedt het stelsel kansen aan laaggeschoolden om een start- en beroepskwalificatie te behalen en via welk type onderwijs, en welke is voor hen de haalbare duurtijd voor dergelijke opleiding?
- Biedt het stelsel kansen aan (oudere) werknemers om zich om te scholen naar knelpuntberoepen toe, waarvoor een sterke vraag bestaat op de arbeidsmarkt en dus ruimere tewerkstellingskansen?
- Is het gebruik van betaald educatief verlof evenwichtig verdeeld wat de deelname aan de vorming betreft, of is de participatiegraad meer geconcentreerd op een beperkt aantal werknemers en op een bepaald type opleiding waardoor de werknemers die al het best opgeleid zijn, worden bevoordeeld?
- Benutten werknemers die gebruik maken van betaald educatief verlof, het diploma of getuigschrift dat ze halen?

Er is dus nood aan een betere registratie van de gegevens, met name:

- Wie volgt welke opleiding?
- Welke is het scholingsniveau, de leeftijd en het geslacht van de betrokken werknemer?
- Indien de opleiding eindtermen voorziet, werd het diploma of het getuigschrift behaald?
- In welke periode van het jaar wordt betaald educatief verlof opgenomen?
- Welke resultaten wierp de opleiding af? Heeft de opleiding een impact gehad op de verdere loopbaan van betrokkene?

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat het betaald educatief verlof geen vrijblijvend recht mag zijn, waarbij geen enkele eis wordt gesteld rond het slagen in de opleiding, waardoor werknemers elk jaar een andere opleiding kunnen volgen zonder ooit in de opleiding te slagen.

Ze vragen verder dat de lijst van de uitgesloten beroepsopleidingen regelmatig wordt geactualiseerd, zodat opleidingen die veeleer in de sfeer van de vrijetijdsbesteding gesitueerd zijn, worden uitgesloten.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat er sinds jaren een herziening van het stelsel is beloofd, maar die werd nooit gerealiseerd.

Ook de gemeenschappelijke adviezen nrs. 1.367 en 1.412, die een aantal bepalingen bevatten m.b.t. de actualisatie van de automatische erkenning van opleidingen werden nooit uitgevoerd. Nochtans is die actualisatie nodig wil men vermijden dat het betaald educatief verlof in grote mate gebruikt wordt voor opleidingen die veeleer in de sfeer van de vrijetijdsbesteding gesitueerd zijn. Die leden vragen dan ook met aandrang dat uitvoering zou gegeven worden aan de bovenvermelde gemeenschappelijke adviezen¹.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen ten slotte dat rekening wordt gehouden met de problemen die het betaald educatief verlof stelt voor de arbeidsorganisatie.

2. Verhoging van het toegestane aantal uren (van 120 tot 180) voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in een onderneming in economische moeilijkheden of in herstructurering

De Raad merkt op dat het voorstel van de minister niet erg duidelijk is en volgens hem moeilijk kan worden toegepast.

¹ Zie bladzijden 18-19 en 20 van rapport nr. 77 van 16 maart 2010.

Hij wijst er immers op dat de werknemers die in dienst blijven van de onderneming in economische moeilijkheden of in herstructurering het betaald educatief verlof blijven genieten onder dezelfde voorwaarden als alle andere werknemers. De werknemers die door die ondernemingen worden ontslagen, hebben geen recht meer op betaald educatief verlof, aangezien een van de voorwaarden daarvoor is dat de werknemer voltijds of deeltijds moet zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst.

De Raad kan bijgevolg niet instemmen met de door de minister voorgestelde maatregel.

3. Eén forfait van opleidingsuren naargelang de opleidingsuren al dan niet samenvallen met de werkuren

De Raad constateert dat de minister voorstelt te voorzien in één forfait van opleidingsuren naargelang de opleidingsuren al dan niet samenvallen met de werkuren, met het oog op de administratieve vereenvoudiging, de gelijke behandeling van werknemers en een grotere stimulering.

De Raad is van mening dat een dergelijke maatregel niet prioritair is. Hij vindt bijgevolg dat de huidige situatie, namelijk 120 uren voor de beroepsopleidingen, 80 uren voor de algemene opleidingen en 120 uren voor de beroepsopleidingen en de algemene opleidingen tijdens hetzelfde schooljaar, moet worden behouden.

4. Gemakkelijkere toegang tot het betaald educatief verlof voor deeltijdse werknemers, door het onderscheid tussen werknemers met vaste werktijden en werknemers met variabele werktijden af te schaffen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen en de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen hebben geen eenparig standpunt kunnen innemen over de afschaffing van het onderscheid tussen werknemers met vaste werktijden en werknemers met variabele werktijden.

a. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen volledig instemmen met het voorstel van de Minister om de toegang tot het betaald educatief te vergemakkelijken voor deeltijdse werknemers, in het bijzonder door het onderscheid tussen de werknemers met vaste werktijden en werknemers met variabele werktijden af te schaffen. Zij stellen voor dat voortaan alle deeltijdse werknemers pro rata, in verhouding tot hun arbeidsduur, recht zouden hebben op betaald educatief verlof.

Volgens die leden is de uitsluiting van bepaalde deeltijdsen strijdig met het Europese kaderakkoord over de deeltijdarbeid, dat uitdrukkelijk bepaalt dat de toegang van deeltijdsen tot opleiding moet worden gefaciliteerd teneinde hun loopbaanmogelijkheden en beroepsmobiliteit te bevorderen.

Ze wijzen er ook op dat de uitsluiting van deeltijdsen met vaste werkdagregeling in grote mate de werknemers betreft en bijgevolg moet beschouwd worden als een indirecte discriminatie van vrouwen, strijdig met de principes van gelijke behandeling en non-discriminatie.

Die leden herinneren er ook aan (cf. tabel hieronder) dat vele deeltijdse werknemers werken in sectoren waarvoor die vorm van arbeidsorganisatie kenmerkend is en waarin de vooruitzichten op "sociale promotie" niet legio zijn. Het weigeren van het recht op betaald educatief verlof en daardoor ook op sociale promotie, met als voorwendsel dat het organiseren ervan bemoeilijkt wordt door een vorm van arbeidsorganisatie (onderbroken vaste werktijden, variabele werktijden ...) waarvoor de werknemer niet verantwoordelijk is, komt erop neer dat hem definitief een reële toegang tot de opleiding wordt ontzegd.

Deeltijds werkende loontrekkenden (percentage t.o.v. alle loontrekkenden),
volgens de NACE-sectie (1999-2008)

NACE-sectie	2008
Landbouw, jacht en bosbouw (Nace A) + Visserij (Nace B)	17,8%
Winning van delfstoffen (Nace C)	6,9%
Industrie (Nace D)	10,6%
Productie en distributie van gas, elektriciteit en water (Nace E)	7,7%
Bouwnijverheid (Nace F)	7,9%
Groot- en kleinhandel; reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen (Nace G)	30,1%
Hotels en restaurants (Nace H)	46,1%
Vervoer, opslag en communicatie (Nace I)	15,6%
Financiële instellingen (Nace J)	22,0%
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (Nace K)	24,1%
Openbaar bestuur (Nace L)	22,2%
Onderwijs (Nace M)	26,1%
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Nace N)	47,2%
Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal-culturele en persoonlijke diensten (Nace O)	32,3%
Particuliere huishoudens met werknemers (Nace P)	72,2%
Extraterritoriale organisaties en lichamen (Nace Q)	5,8%
Algemeen gemiddelde	24,2%

Copyright © 2009 Belgian Federal Government ; EFT, www.statbel.fgov.be

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen overigens ook op de beperkte financiële effecten van dergelijke uitbreiding. Deze kunnen volledig worden opgevangen, zonder beperking van de terugbetaling aan de werkgevers, wanneer het eenparig advies van de Raad (zie verder) wordt aanvaard om het Fonds voor de Vorming en de Werkgelegenheid in te zetten ter versterking van het betaald educatief verlof. In subsidiaire orde moet worden vastgesteld dat - zelfs wanneer de middelen van bovenvermeld Fonds niet zouden worden benut - een uitbreiding geen budgettaire effecten sorteert voor de federale begroting, gezien bij dreigende overschrijding van de budgetten - afhankelijk van de opleidingssoort - de terugbetaling aan de werkgevers wordt aangepast aan de beschikbare (gesloten) enveloppe.

b. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

1) De kosten van een uitbreiding van het betaald educatief verlof

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat een uitbreiding van het betaald educatief verlof tot nieuwe werknemerscategorieën vanaf 2011 opnieuw een begrotingstekort tot gevolg zal hebben, daar de kosten van die uitbreiding worden geraamd op 4,8 miljoen euro² per jaar. Dat tekort zal des te groter zijn, daar het aandeel van de staat voor het kalenderjaar 2011 eenzijdig werd verminderd met 30 miljoen euro (artikel 101 van de programmawet van 23 december 2009). Die leden pleiten dan ook voor het behoud van een status-quo om te vermijden dat de vorige situatie van chronische onderfinanciering zich opnieuw voordoet.

2) De moeilijke combinatie van arbeidsorganisatie en betaald educatief verlof

Het betaald educatief verlof heeft een impact op de arbeidsorganisatie, in het bijzonder wat de deeltijdse werknemers betreft, die al een kortere aanwezigheid op het werk hebben (met name door vrijwillig tijdskrediet) en die aanwezigheid wordt nog korter wanneer ze afwezig zijn tijdens de werkuren om opleidingen te volgen.

De ervaring toont aan dat in volcontinubedrijven, waar deeltijdse werknemers met variabele uren reeds over een proportioneel recht op betaald educatief verlof beschikken, het samenstellen van volledige ploegen en het opstellen van uurroosters, nog complexer geworden is.

Bovendien houden de gevolgde opleidingen niet altijd verband met het zich verder bekwamen in het beroep of een toekomstig beroep (Italiaans en Spaans voor op reis, opleidingen inzake algemene ontwikkeling, vakbondsopleidingen ...).

² Indien de uitbreiding wordt beperkt tot de deeltijdse werknemers die minstens halftijds zijn tewerkgesteld, zo niet zullen de kosten nog hoger zijn.

Daarom zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen geen voorstander van een verdere uitbreiding van het betaald educatief verlof voor deeltijders die minstens halftijds werken.

Die leden benadrukken verder dat de deeltijdse werknemers met een vast werkrooster die minder dan 4/5 tewerkgesteld zijn, objectief gezien over meer tijd beschikken om een opleiding te volgen dan de voltijdse werknemers die volledige dagen werken. Hun situatie verschilt dus van de situatie van die laatsten en vormt op zich geen rem voor hun toegang tot de beroepsopleiding.

C. Fonds voor de vorming en de werkgelegenheid

De Raad constateert dat het Fonds voor de vorming en de werkgelegenheid werd opgericht bij artikel 5 van de wet van 30 december 2009 ter ondersteuning van de werkgelegenheid.

De Raad wijst erop dat de aan dat federale Fonds toegekende bedragen afkomstig zijn van een voorafname in het Globaal Beheer van de sociale zekerheid, dat wil zeggen van de federale middelen. Hij is dan ook van mening dat de aan dat Fonds toegekende sommen alleen mogen worden gebruikt voor een federale maatregel. Hij dringt er bijgevolg op aan dat ze uitsluitend worden besteed voor de versterking en de continuïteit van het stelsel van betaald educatief verlof.
