

ADVIES Nr. 2.211

Zitting van dinsdag 30 maart 2021

Wetsvoorstel tot ondersteuning van werkgevers in het kader van de COVID-19-pandemie bij het activeren en opleiden van de tijdelijke werkloze werknemers

x x x

## **ADVIES Nr. 2.211**

---

Onderwerp: Wetsvoorstel tot ondersteuning van werkgevers in het kader van de COVID-19-pandemie bij het activeren en opleiden van de tijdelijke werkloze werknemers

---

Bij mail van 2 februari 2021 heeft de secretaris van de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers namens mevrouw M.-C. Leroy, voorzitter van die commissie, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over het wetsvoorstel tot ondersteuning van werkgevers in het kader van de COVID-19-pandemie bij het activeren en opleiden van tijdelijk werkloze werknemers, ingediend door de heer B. Anseeuw c.s. (Doc 55 1754/001).

De bespreking van dat dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 30 maart 2021 het volgende advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DIT ADVIES**

Bij mail van 2 februari 2021 heeft de secretaris van de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers namens mevrouw M.-C. Leroy, voorzitter van die commissie, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over het wetsvoorstel tot ondersteuning van werkgevers in het kader van de COVID-19-pandemie bij het activeren en opleiden van tijdelijk werkloze werknemers, ingediend door de heer B. Anseeuw c.s. (Doc 55 1754/001).

Krachtens de memorie van toelichting voert dit wetsvoorstel voor werkgevers een mogelijkheid in om hun tijdelijk werkloze werknemers een opleiding te laten volgen (indien de tijdelijke werkloosheid niet op vraag van de werknemer is voorzien) met het oog op de toekomstige inschakeling van de werknemer in de eigen organisatie en om die opleiding te combineren met een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

Die opleidingen kunnen met name een informeel karakter hebben.

Verder voorziet dit wetsvoorstel erin dat de werkgever die van die mogelijkheid gebruikmaakt, het verschil zal moeten bijpassen tussen de tijdelijke werkloosheidsuitkering en het loon dat de werknemer netto verdient door te gaan werken voor de dagen van tijdelijke werkloosheid waarop de opleiding gevolgd wordt.

### **II. STANDPUNT VAN DE RAAD**

De Raad heeft kennis genomen van het voorgelegde wetsvoorstel.

Niettegenstaande de respectieve standpunten van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties over het eigenlijke wetsvoorstel die aan bod komen in een specifiek onderdeel van dit advies, formuleert de Raad eerst verschillende gemeenschappelijke algemene beschouwingen.

## A. Gemeenschappelijke algemene beschouwingen

Eerst en vooral benadrukt de Raad dat de cruciale kwestie omtrent opleiding hem al lang bezighoudt. Opleiding, ongeacht de vorm die ze aanneemt, vormt één van de centrale pijlers waarmee rekening gehouden moet worden om tegemoet te komen aan de talrijke uitdagingen waarmee België te maken krijgt, of het nu gaat om socio-economische materies, de ecologische transitie, de digitale transformatie, of nog het herstel en de veerkracht na de COVID-crisis. De crisis heeft immers aangetoond dat de ondernemingen en werknemers zich moeten aanpassen en veerkrachtig moeten zijn bij nieuwe situaties.

De Raad is er tevens van overtuigd dat opleiding de komende jaren een belangrijke wereldwijde maatschappelijke uitdaging vormt die oplossingen vereist die rekening houden met alle niveaus, van het internationale tot het bedrijfsniveau.

Dat die overtuiging gegrond is, komt met name tot uiting in de Eeuwestverklaring van de IAO over de toekomst van het werk (2019), die met name gewijd was aan de bevordering van opleiding. In het verlengde van die verklaring zal tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van juni 2022 een rapport worden voorgelegd over de wetgeving en de praktijk van de lidstaten in verband met de leersystemen; bedoeling ervan is in een tweede fase één of meerdere nieuwe rechtsinstrumenten in verband met leren aan te nemen.

Die belangstelling wordt bovendien ook versterkt door de ontwikkeling van internationale instrumenten, zoals de duurzame ontwikkelingsdoelstelling betreffende onderwijs en opleiding tegen 2030 (SDG nr. 4), die werd vastgelegd door de Verenigde Naties en waarvoor de lidstaten een monitoring moeten uitwerken voor de tenuitvoerlegging van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling, waartoe die doelstelling behoort. In het kader van de uitvoering van dit plan voor duurzame ontwikkeling heeft de Europese Commissie een actieplan opgesteld over de Europese pijler van sociale rechten, waarin, als onderdeel van een set van drie becijferde kerndoelstellingen, een vaardigheidsdoelstelling is vastgesteld die de EU-landen tegen 2030 moeten bereiken. Volgens die doelstelling zou tegen 2030 ten minste 60 % van de volwassenen elk jaar moeten deelnemen aan opleidingsactiviteiten. Dat actieplan zou in mei 2021 moeten worden goedgekeurd op de top in Porto. Met een opleidingspercentage voor volwassenen in België van 45,2 % moet voor het nastreven van die doelstelling dus vooruitgang worden geboekt ten belope van een derde van die Europese kerndoelstelling.

Met het oog op de concretisering van die SDG nr. 4 heeft de Raad onlangs met name verschillende aanbevelingen geformuleerd in zijn advies nr. 2.175 van 29 september 2020 dat hij samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft uitgebracht over de duurzame ontwikkelingsdoelstelling (SDG) 4 van de VN aangaande onderwijs en opleiding, om bij te dragen aan de ontwikkeling van het monitoringproces m.b.t. de tenuitvoerlegging van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling in België. De identificatie van de domeinen waarin de vorderingen van België niet beantwoorden aan zijn verbintenissen is immers noodzakelijk om het gevoerde beleid aan te passen en de tenuitvoerlegging van de Agenda 2030 te doen vooruitgaan. Verder heeft de Raad zich in zijn nr. 2.185 van 24 november 2020 uitgesproken over het Europees actieplan ter uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten.

Die aandacht van de Raad voor opleiding blijkt ook uit zijn conventionele instrumenten, zoals de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 betreffende de ondernemingsraden, of nog de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, die de rol van het sociaal overleg in de onderneming naar voren schuiven in het raam van de organisatie en uitvoeringsmaatregelen inzake opleiding.

Diezelfde bezorgdheid kreeg ook bijzondere aandacht van de sociale partners in het raam van de verklaring van de Groep van 10 van 7 september 2020, die één van de kernelementen vormt om de transformatie en transitie van de arbeidswereld te sturen, faciliteren begeleiden. Als één van de naar voren geschoven assen hebben de sociale partners voorgesteld om met name simultaan te werken aan een onderwijs- en opleidingssysteem dat inzet op toekomstgerichte skills die jongeren extra kansen en perspectieven bieden voor de toekomst, alsook aan het ontwikkelen van levenslang leren als sleutelstrategie waarbij wordt ingezet op duurzame en toekomstgerichte competenties en attitudes die de ondernemingen en werk(zoek)enden voorbereiden op verandering en transitie.

De Raad onderschrijft de aanbevelingen van de Groep van 10, die van oordeel is dat het verwerven van vaardigheden en levenslang leren werknemers kansen bieden op het gebied van integratie, retentie of terugkeer op de arbeidsmarkt. Ze biedt ondernemingen en werknemers mogelijkheden om beter in te spelen op de nieuwe evoluties in de arbeidswereld.

In dat verband wijst de Raad meer bepaald op het belang om zich toe te spitsen op de toegang tot opleiding, ongeacht de vorm ervan. Meer algemeen moet ook aandacht geschonken worden aan de kwetsbaarste groepen. Voor die groepen is opleiding immers een belangrijke hefboom om hen in de toekomst extra kansen op integratie op de arbeidsmarkt te bieden.

#### B. Overwegingen betreffende het eigenlijke wetsvoorstel

De Raad merkt op dat het beheerscomité van de RVA een verdeeld advies heeft uitgebracht over dit wetsvoorstel. Hij verwijst in dat verband naar de verdeelde standpunten in dat advies.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geven een positief advies omwille van volgende drie redenen: er is aandacht voor opleiding om de relance te versterken, de kosten voor de werkgevers worden niet onevenredig verhoogd en het belang van een informele opleiding wordt erkend.

De werkgeversorganisaties maken een kanttekening bij het lid ten aanzien van de RVA aangezien het probleem dat deze niet met het beoordelen van opleidingsplannen vertrouwd is en dat dit een aanzienlijke werklast met zich zal meebrengen. Ze vragen zich af of conform de bevoegdheidsverdeling deze organisatie niet beter wordt opgenomen door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die hiermee beter vertrouwd zijn, en ook gevat waren door een adviesaanvraag. Om het systeem niet te laten ontsporen en de fraudemogelijkheid om het systeem te gebruiken als een loonsubsidie te beperken, zou het ook aangewezen zijn te voorzien in een beperking tot een bepaald percentage van het personeelsbestand. Indien het in aanmerking komend personeelsbestand beperkt wordt, zou dit bovendien de voorwaarde van een vereiste omzetzaling overbodig kunnen maken.

Tot slot zijn ze van oordeel dat in het kader van de relance beter een meer duurzaam concept wordt gecreëerd, dat dus langer in de tijd van toepassing zou moeten blijven, dit minstens tot einde 2021 en eventueel nog in 2022.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, achten het voorliggende wetsvoorstel echter totaal niet geschikt om bovenvermelde uitdagingen te beantwoorden. Dat lijkt overigens ook niet de bedoeling, omdat het wetsvoorstel alle garanties inbouwt om te bewerkstellingen dat het vooral een nieuwe afwenteling is van loonkost op de sociale zekerheid en in deze dan vooral de werkloosheidsverzekering. Dat blijkt des te meer uit de vaststelling dat geen enkele garantie wordt ingebouwd dat het een volwaardige opleiding wordt die de positie van de tijdelijk werkloze op de brede arbeidsmarkt versterkt.

Als het al leidt tot een reële, competentieversterkende opleiding, dan zal het eerder beperkt blijven tot opleidingen die vooral de werkgever ten goede moeten komen. We staan op de arbeidsmarkt voor ongeziene transitie's, die door de Covid19-crisis alleen maar in een stroomversnelling zijn gebracht. Het is daarom ook een gemiste kans om een opleidingsbeleid naar tijdelijk werklozen enkel maar te benaderen vanuit de keuzes van de huidige werkgever.

Voor dergelijke opleidingen moet als regel gelden dat dit behoort tot de verantwoordelijkheid van de werkgever en die eerst en vooral ook moeten benaderd worden vanuit de wettelijke verplichting voor werkgevers om opleidingen aan te bieden aan hun werknemers. Deze verplichting zit vervat in de Wet Wendbaar en Werkbaar Werk, waarbij overigens een voorstel voorligt vanuit de federale regering om deze te versterken. Daarbij wordt uitdrukkelijk vertrokken vanuit het principe dat voor de tijd van opleiding loon is verschuldigd. Voor de bovenwettelijke opleidingsinspanningen van de werkgevers werd intussen overigens ook al een belangrijke fiscale loonsubsidie ingevoerd door de nieuwe regering.

Voor het overige sluiten de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigden zich ook aan bij de diverse opmerkingen die van werknemerszijde werden gemaakt bij de advisering vanuit het Beheerscomité van de RVA:

- De notie “informele opleiding” is vaag. Het is de bedoeling dat de tijdelijk werkloze werknemer opnieuw het werk kan hervatten. De opleiding van die werknemer is een taak voor de werkgever, waar voor de werknemer loon tegenover moet staan. In het voorstel gebeurt dat op kosten van de sociale zekerheid, zonder dat er blijkbaar zelfs maar enig tastbaar resultaat van de opleiding beschikbaar moet zijn, zoals een certificaat voor de werknemer.
- De bijpassing die de werkgever tot het normaal loon moet betalen, is een nettobedrag waarop geen bijdragen verschuldigd zijn. Het is dus met andere woorden nog niet genoeg dat er al een loonsubsidie via de werkloosheidsuitkering is.

- Ze stellen zich ook vragen bij het vrijwillig karakter van dergelijke opleidingen. Dat kan in de context van een relatie werkgever – werknemer moeilijk worden gegarandeerd. Een weigering door de werknemer kan gevoelig liggen en de verdere arbeidsrelatie beïnvloeden.
  
- Het statuut van de tijdelijk werkloze werknemer die in deze omstandigheden opleiding volgt, is niet voldoende uitgeklaard. Moet die werknemer dan nog altijd als tijdelijk werkloze worden beschouwd of is hij aan het werk? En wat gebeurt er bijvoorbeeld met de gelijkstelling van de tijdelijke werkloosheid voor de jaarlijkse vakantie?
  
- Het is onduidelijk waarom de RVA de taak krijgt om opleidingsplannen te evalueren. Dit lijkt bovendien in te druisen tegen de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten.
  
- Tot slot is het voorgestelde systeem zeer fraudegevoelig en zullen de misbruiken in de praktijk niet te controleren zijn. De indieners van het wetsvoorstel geven dat trouwens met zoveel woorden zelf ook aan, aangezien blijkbaar al na een maand een evaluatie van dit stelsel noodzakelijk zou zijn.

-----