

NAAR 5 DAGEN RECHT OP OPLEIDING PER INDIVIDUELE WERKNEMER:

Kogel door de kerk

Al een tijd vraagt het ACV dat elke werknemer recht moet krijgen op minstens vijf dagen opleiding per jaar, als individueel recht. Dat komt er eindelijk aan.

TEKST Chris Serroyen | FOTO Rawpixel.com

Het recht op vijf dagen opleiding werd al door de vorige federale regering, die van Michel, erkend. Maar slechts op papier. Sectoren mochten zelf een "groeipad" bepalen om die vijf dagen ooit te bereiken. En dan niet als individueel, afdwingbaar recht. Maar als een doelstelling die als gemiddelde voor het gehele personeelsbestand moest worden bekeken. En dan nog met uitzonderingen voor de bedrijven met minder dan 20 werknemers. Waarbij de werkgever, bij aanspraken van een individuele werknemer, dan altijd kon zeggen dat het recht al was opgebruikt door de andere werknemers. De regering-De Croo beloofde het daadwerkelijk om te zetten in een individueel recht. Al liet de uitvoering twee jaar op zich wachten. Dit in het kader van de zogenaamde arbeidsdeal. Met de wet van 3 oktober houdende diverse arbeidsbepalingen is de kogel nu door de kerk: vier dagen al in 2023 (vanaf 1 januari) en de volle vijf dagen vanaf 2024. Zij het met behoud van de uitzonderingen voor de bedrijven met minder dan 20 werknemers.

Nieuwe generatie van sectorale cao's

Het toepassingsgebied blijft hetzelfde: dat van de cao-wet, dus de volledige privésector, uitgebreid tot stads- en streekvervoer en enkele andere overheidsorganismen. Ondernemingen met minder dan 10 werknemers blijven evenwel uitgesloten. En voor bedrijven van 10 tot 19 werknemers blijft er een bijzonder, versoepeld regime: slechts 1 dag opleiding per jaar als een sectorale cao niet hoger gaat. Ook de definitie van

opleiding blijft wat ze is. De wet beoogt zowel formele opleidingen als informele opleidingen die rechtstreeks verband houden met het werk. De opleiding kan door de werknemer ook buiten de gewone werktijden worden gevolgd. In dat geval geven die uren recht op het normale loon, evenwel zonder recht op toeslag voor overwerk.

— // —
De opleiding kan door de werknemer ook buiten de gewone werktijden worden gevolgd."
 —

De 1, 4 of 5 dagen zijn pro rata te verminderen voor de werknemers die niet voltijds tewerkgesteld zijn en/of geen gans jaar in dienst zijn. Noteer: schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. door ziekte of tijdelijke werkloosheid) leiden niet tot een vermindering van het jaarlijks krediet.

De drie opties voor de werkgevers voor de verplichte toekenning van het recht in de vroegere regeling blijven gehandhaafd:

- ofwel een algemeen verbindend verklaar-

de sectorale cao;

- ofwel krijgt elke individuele werknemer van de werkgever een individueel opleidingskrediet (op een rekening);
- ofwel doet de werkgever niks: dan blijft het opleidingsrecht sowieso toegekend, maar zonder verdere formaliteiten op bedrijfsvlak.

De nieuwe wetgeving blijft in elk geval de voorrang geven aan sectorale vormingsakkoorden. Die bieden het voordeel van sterkere afdwingbaarheid.

Minpunt: de sectoren wordt ook de mogelijkheid gelaten om het aantal dagen en het groeipad te verminderen. Zonder dat ze lager mogen gaan dan wat al in vroegere akkoorden werd overeengekomen. En met twee dagen per jaar als absoluut minimum. Al blijft wel de verplichting een "groeipad" vast te leggen in de cao. Voor elke tweejaarlijkse periode moeten die sectorale opleidings-cao's tegen uiterlijk 30 september van het eerste jaar worden neergelegd, dus voor de eerste keer tegen 30 september 2023.

Individuele opleidingsrekening en zo niet een simpel recht

Zonder dergelijke sectorale cao kan elke werkgever ook een opleidingsrekening invoeren. Dat betekent dus wel dat er, in afwachting van de sector-cao's, in 2023 nog 9 maanden onzekerheid gaat blijven: komt er nu zo'n sectorale cao of niet? Op die rekening moet de werkgever voor 2023 minstens vier dagen opleiding en vanaf 2024 vijf dagen dagen per jaar zetten (herleid tot één dag voor bedrijven met 10 à 19 werknemers, zie hoger). Op die rekening houdt de personeelsdienst bij hoeveel dagen de werknemer al heeft opgenomen. De werknemer mag die rekening altijd inzien. En één keer per jaar krijgt hij of zij te horen hoeveel er nog op de rekening staat.

Als het bedrijf niet onder toepassing valt van een sector-cao, en er ook geen individuele opleidingsrekening werd geopend, dan valt het bedrijf onder een aanvullende regeling, zonder enige formaliteit voor de werkgever:

- bedrijven van minstens 20 werknemers: een recht van vier dagen opleiding per jaar in 2023 en vijf dagen vanaf 2024 per (voltijdse) werknemer (i.p.v. de twee dagen in het vroegere regime);
- bedrijven met 10 à 19 werknemers: één dag.

Overdracht van rechten

Wanneer de werknemer de opleidingsdagen waarop hij in dat jaar recht had, niet heeft opgebruikt, wordt het restant overgedragen naar het volgende jaar, bovenop het nieuwe jaarrecht. Doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024 (dus voor het eerst tegen eind 2028) het krediet volledig werd opgenomen. In elk geval wordt het saldo na vijf jaar op nul gezet. Stel dat de arbeidsovereenkomst eerder eindigt? Als het niet is om dringende reden of wanneer de werknemer zelf zijn ontslag geeft, dan mag de werknemer op het einde van zijn contract nog het beschikbare saldo aan opleidingsdagen opnemen. ■

VAN RECHT NAAR OPLEIDING

Het is niet omdat er een opleidingsrecht is dat dit recht ook daadwerkelijk wordt opgenomen. Werknemers moeten daartoe gemotiveerd worden. En werkgevers moeten de garanties bieden voor daadwerkelijke opname van het recht.

Met een toereikend opleidingsaanbod. Met een adequate opleidingsplanning. Met voldoende incentives voor werknemers om deel te nemen aan opleiding. En zeker ook met bijzondere zorg voor de werknemers die vandaag minst opleidingskansen krijgen of grijpen. Dat zal er in heel wat bedrijven en instellingen niet spontaan komen zonder overleg in de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging (en in het Comité PB voor de opleidingen die te maken hebben met welzijn op het werk). Daarom is het ook een stap vooruit dat dezelfde wet van 3 oktober 2022 voor bedrijven met minstens 20 werknemers de verplichting invoert om jaarlijks een opleidingsplan voor te leggen, na overleg in de ondernemingsraad (of als die er niet is met de vakbondsafvaardiging). Dat overleg moet voor het eerst gebeuren tegen 15 maart 2023. Meer daarover in een volgende Vakbeweging.

