

# BETAALD EDUCATIEF VERLOF : HISTORIEK EN PERSPECTIEF VAN EEN WET IN VOLLE EVOLUTIE

 CONSTANT KARAMANIS

## CONVENTIE 140 OVER BETAALD EDUCATIEF VERLOF VAN DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE

In 1974 heeft de Internationale Arbeidsorganisatie een conventie ter goedkeuring voorgelegd betreffende het betaald educatief verlof, d.w.z. *een verlof dat aan een werknemer wordt verleend voor onderwijsdoeleinden voor een bepaalde periode tijdens de werkuren, met een voldoende financiële vergoeding.* (art. 1)

In deze conventie wordt onder opleiding verstaan: (a) *opleiding op alle niveaus; (b) algemene, sociale of burgerschapsvorming; en (c) vakbondsvorming* (art. 2). In de conventie staat dat het doel van dit beleid is om bij te dragen aan a) de verwerving, verbetering en aanpassing van de kwalificaties die nodig zijn voor de uitoefening van het beroep of de func-

tie en tot de bevordering en de werkzekerheid met het oog op de wetenschappelijke en technische ontwikkeling en de economische en structurele veranderingen; b) de bekwame en actieve deelname van de werknemers en hun vertegenwoordigers aan het leven van de onderneming en de gemeenschap; c) de menselijke, sociale en culturele vooruitgang van de werknemers; d) in het algemeen, de bevordering van passende bij- en nascholing, waarbij de werknemers worden geholpen zich aan te passen aan de eisen van deze tijd. (art.3)

Deze conventie trad in werking in 1976 en is tot nu toe door 35 landen geratificeerd, waaronder België.

## / INLEIDING EN CONTEXT

De wet op het betaald educatief verlof zoals we dat nu kennen, stamt uit 1985. Dit instrument, dat enerzijds de werknemer<sup>1</sup> toelaat om zijn werkplaats te verlaten, en tegelijk geheel of gedeeltelijk zijn loon te behouden teneinde een opleiding te volgen die hijzelf heeft gekozen, en anderzijds, aan de werkgever om deze niet-gepresteerde lonen terug te vorderen bij de overheid, is vrij uniek in Europa. Aan dit systeem werd deze laatste jaren, door de federalisering van deze voorheen nationale bevoegdheid, heel wat veranderd.

Dit document geeft een overzicht van de historie en de evolutie van het systeem, sedert het ontstaan ervan in de jaren 1960. De transfer van deze bevoegdheden naar de gewesten is eens te meer een gelegenheid om de wet te analyseren in het perspectief van de aanpassing aan de arbeidsmarkt.

Het is dus een gelegenheid om de essentiële elementen van deze wet die haar zo bijzonder maken, wat er op het spel staat en de essentiële krachtlijnen ervan te analyseren.

1. Het woord „werknemer” wordt standaard gebruikt in dit document en bedoelt op zowel werknemers als werknemers zonder onderscheid.

## / JAREN 1960

Een eerste wet over de steun voor de opleiding van werknemers ziet het licht op 1 juli 1963<sup>2</sup>. Toentertijd ging het om een bescheiden financiële steun, om niet te zeggen symbolisch: 800 BEF (+/- 20 euro) per jaar. Het ging erom de werknemers te ondersteunen en aan te moedigen die een avondles of weekendopleiding volgen. Het ging om cursussen om de beroepsbekwaamheid te verbeteren.

Dit ging over een bescheiden financiële steun, van een vergoeding in feite, toegekend door de staat, als erkenning van de geleverde inspanningen en vooral... van het verkregen resultaat aangezien het diploma moest behaald zijn om ervan te genieten. Er waren twee soorten begunstigden: enerzijds de jonge werknemers tussen 16 en 26 jaar, die cursussen volgden over de sociale wetgeving, het sociale, economische en burgerlijke leven of de beroepsvorming en die door jeugdorganisaties en representatieve werknemersorganisaties worden georganiseerd.

Anderzijds de werknemers die cursussen volgden aan een instelling van de overheid (of gesubsidieerd of erkend), in een volledige avond- of weekendonderwijs cyclus, en waarmee ze hun beroepsbekwaamheid konden verbeteren.

Bovenop de vergoeding hebben de jonge werknemers het recht afwezig te zijn van hun werk gedurende de dagen dat ze les volgden.

Deze wet opende ook voor alle werknemers het recht afwezig te zijn gedurende een aantal uur van zijn werkpost, via een akkoord in het paritaire comité of per collectieve arbeidsovereenkomst.

De niet-gepresteerde uren (en niet vergoed door de werkgever) waren gelijkgesteld aan effectieve werkdagen.

Deze wet werd voornamelijk gebruikt voor de vakbondsvorming van jonge delegees in de bedrijven.

Door het lage bedrag van de vergoedingen en de beperkte lijst van erkende cursussen werd er niet op brede schaal gebruik gemaakt van deze wet.

In het kader van zijn beleid van volledige tewerkstelling wilde de regering Leburton

2. Wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, M.B., 1963.

enerzijds de beroepscompetenties verbeteren, meer specifiek van de werknemers die op jonge leeftijd begonnen te werken en die in hun beroepsloopbaan wilden evolueren.

Anderzijds wilde hij de ontwikkeling van aangepaste arbeidskrachten bevorderen op vraag van de ondernemingen.

## / JAREN 1970

Daarom zal een tweede wet uurkredieten toekennen aan de werknemers met het oog op sociale promotie. Dit is de wet van 10 april 1973.

Deze wet is van toepassing op voltijdse en loontrekkende werknemers jonger dan 40 jaar die sociale promotie-onderwijs of cursussen gesubsidieerd door de overheid volgen.

Het principe is dat de werknemer het recht heeft afwezig te zijn van het werk met behoud van zijn normaal loon gedurende een aantal uren. De modaliteiten werden geregeld via collectieve arbeidsovereenkomsten binnen de bevoegde paritaire comités. Het voordeel van de kredieturen was afhankelijk van het inschrijvingsattest en het nauwgezet volgen van de lessen.

De overheid komt tegemoet in de helft van het loon en de sociale bijdragen via terugbetaling van het loon en de bijdragen door

het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Dit is een nieuwe procedure ten opzichte van de wet van 1963.

Door deze twee wetten van 1963 en van 1973, en de evolutie ervan, kunnen werknemers hun individuele recht op opleiding uitoefenen. Merk echter op dat de enige bescherming van de studerende werknemers tegen ontslag onrechtmatig ontslag was. Onder onrechtmatig ontslag verstaan we hier ontslag met een motief dat niet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen: in het geval van betaald educatief verlof is ontslagen worden omdat je gevraagd hebt dit type opleiding te volgen niet toegestaan.

Onafhankelijk van het Belgische niveau legde de Internationale Arbeidsorganisatie in 1974 Conventie 140 over betaald educatief verlof ter goedkeuring voor (zie kaderstuk), het bewijs dat het onderwerp internationale belangstelling genoot.

## / JAREN 1980

Nochtans konden slechts weinig werknemers een beroep doen op de wet van 1973. In 1984 bevestigde minister van tewerkstelling en arbeid Michel Hansenne dat tot dan toe 20.000 begunstigden gebruik hadden gemaakt van het opleidingsstelsel, terwijl de prognose 100.000 werknemers bedroeg.

Waarom waren er zo weinig werknemers geïnteresseerd? Volgens een enquête bij student-werknemers was het aanbod opleidingen te beperkt en de bescherming van de begunstigden tegen onrechtmatig ontslag onvoldoende. Voor de werkgevers vonden dat de werkplanning te sterk verstoord werd en bovendien kwamen bepaalde sectoropleidingen er niet voor in aanmerking. De Nationale Arbeidsraad die in 1977 werd geraadpleegd door de minister, bracht advies uit (nr. 625) over de wet van 1963 en

1973, betreffende de hervorming van de kredieturen.

In 1984 neemt de minister het advies van de Nationale Arbeidsraad over in het wetsontwerp op de toekenning van betaald educatief verlof.

Op collectief vlak moet het betaald educatief verlof aan meer werknemers worden toegekend, zodat het kwalificatieniveau van de werknemers wordt verhoogd en zodat ze blijven met de nieuwe technologieën.

Op individueel vlak moet het betaald educatief verlof leiden tot sociale promotie en professionele opwaardering van de student-werknemers.



Daarom bevat **de wet van 22 januari 1985** het volgende:

De categorie 'werknemer' is uitgebreid, en is niet meer beperkt tot 40 jaar. Ze omvat ook deeltijdse werknemers die werken voor verschillende werknemers, op voorwaarde dat de globale werktijd gelijk is aan een voltijdse prestatie. De wet bevat desondanks nog enkele uitsluitingen: ze is niet van toepassing op werknemers van openbare diensten en niet op het onderwijzend personeel.

Betreffende de opleidingen die de wet van 1973 toelaat, worden voortaan de sectoriële beroepsopleidingen opgenomen in de lijst evenals de algemene opleidingen die leiden tot promotie en bevordering in het economische, sociale en burgerlijke leven.

De opleidingen kunnen in rechtstreeks verband staan met de dagelijkse taken van de werknemers maar de wet vereist geen enkele band tussen de beroepsactiviteit en de gevolgde opleiding.

De duur van de opleiding kan variabel zijn: van enkele uren tot meer dan 600 uur. Het moet gaan op minimum 32 uur per jaar.

Het aanbod opleidingen is groot. Het traditionele aanbod van sociale promotie is divers en gevarieerd: talen, boekhouding, informatica, lassen, sanitair en verwarming, opleiding dakwerker, kapper, juwelier, lederwaren maar ook basisbeheer, kleding of pedicure.

Andere opleidingen openen eveneens het recht op betaald educatief verlof: beeldende kunstonderwijs, maar ook onderwijs van het korte type en met voltijds leerplan of van het lange type hoger onderwijs of universitair.

Sectorale technische opleidingen, erkend door het paritaire comité, openen eveneens de toegang tot het recht, evenals deze erkend door de erkenningscommissie.

Een paritaire erkenningscommissie is opgericht in het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Ze heeft als opdracht controle op en advies over de werking van het betaald educatief verlof maar ook de erkenning van de beroeps of algemene opleidingen die niet automatisch zouden toegelaten worden.

In het kader van de algemene vorming, zijn de vakbondsvormingen en de vorming van andere organisaties erkend en geven ze

toegang tot betaald educatief verlof.

Het recht op het aantal uren betaald educatief verlof is evenredig aan het aantal opleidingsuren. Een uur effectieve opleiding (50 minuten) geeft recht op 60 minuten verlof.

Gedurende de afwezigheidsuren behoudt de werknemer zijn recht op normale vergoeding, betaald volgens de normale termijn. De werkgever die wenst gebruik te maken van het betaald educatief verlof moet zijn werkgever op de hoogte stellen. Deze mededeling vormt het startpunt van de beschermingsperiode tegen ontslag. De wet vermeldt voortaan eveneens een procedure van planning van het betaald educatief verlof en vertrouwt de regeling van een eventueel geschil tussen de werknemer-student en de werkgever toe aan de sociale inspectie.

De werknemer-student heeft de verplichting zijn werkgever te informeren over het volgen van de opleiding met een certificaat dat zijn inschrijving bewijst evenals zijn nauwgezetheid.

Wat de financiële last betreft, die is verdeeld naargelang de aard van de gevolgde opleiding. De beroepsopleidingen worden gefinancierd als tevoren, en eveneens via een specifieke bijdrage voor alle ondernemingen met name 0,06% van de loonmassa. De algemene vormingen worden door de overheid gedragen.

In beide gevallen krijgt de werkgever integraal de voorgeschoten sommen van het betaald educatief verlof terugbetaald.

Het bedrag van het normale loon waarmee rekening wordt gehouden is begrensd op 2987 euro bruto per maand voor het schooljaar 2020-2021 en wordt regelmatig herzien. Deze bedragen zijn eveneens begrensd voor de arbeiders die per uur worden betaald.

De werknemer verliest het voordeel van het betaald educatief verlof indien hij de opleiding onderbreekt of stopzet of indien hij de lessen niet voldoende heeft bijgewoond.

Tot slot wat betreft de bescherming tegen ontslag kan de werkgever de werknemer niet ontslaan vanaf het moment dat hij zijn aanvraag van betaald educatief verlof heeft ingediend en dit tot het einde van de opleiding, behalve bij motieven die vreemd zijn aan de opleiding en die moeten bewezen worden.

## / SEDERT 1985...

In 1991 heeft het Rekenhof zich gebogen over het systeem van betaald educatief verlof en heeft daarbij de budgettaire verplichtingen van de overheid benadrukt.

Daarom bracht het koninklijk besluit van 27 augustus 1993 wijzigingen aan aan de lijst die in aanmerking kwam voor het betaald educatief verlof. Met dit koninklijk besluit kwam een hele lijst tot dan toe toegelaten en erkende opleidingen niet meer in aanmerking voor het betaald educatief verlof.

Het koninklijk besluit van 1 september 2006 verminderde op zijn beurt het maximum aantal toegelaten uren erkende opleiding, volgens het studieniveau.

Sedert de zesde staatshervorming in 2011 zijn de gewesten bevoegd voor het betaald educatief verlof. Dat verhindert niet dat het federale bestuur bevoegd blijft voor de aspecten die deel uitmaken van het arbeidsrecht en die gaan over de planning van het betaald educatief verlof, de handhaving van het recht op loon (beperkt tot een maximumbedrag) en de bescherming tegen ontslag.

De paritaire comités blijven eveneens bevoegd om de opleidingen goed te keuren die per paritair comité worden georganiseerd.

Sinds 1 september 2019 heeft Vlaanderen het educatief verlof aangepast in "Vlaams opleidingsverlof" voor de werknemers die werkzaam zijn in Vlaanderen.

Als een werknemer halftijds werkt met een vast uurrooster, dan kan het Vlaams opleidingsverlof uitsluitend genomen worden op het deel van de opleiding die zij tijdens de werkuren volgen.

Bovendien moet de opleiding passen in een van de volgende 5 categorieën:

1. een arbeidsmarktgerichte opleiding die is opgenomen in de opleidingsdatabank, per jaar minstens 32 contacturen of minstens 3 studiepunten, of minstens 32 lestijden omvat; moet gevolgd worden via een diplomacontract of een creditcontract (de examencontracten niet meegerekend); en die de eventuele aanvullende specifieke voorwaarden vervult voorzien voor de opleiding in kwestie.
2. een loopbaangerichte opleiding (een opleiding in het kader van loopbaanbegeleiding en vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan) die wordt gegeven door een dienstverlener die erkend is voor de KMO-portefeuille of de opleidingscheques, en die minstens 32 uur, 32 lestijden of 3 kredieten voorziet;
3. een mentoropleiding opgenomen in de opleidingsdatabank;
4. examens die bij Vlaamse examencommissie worden afgelegd, die in de opleidingsdatabank worden opgenomen;
5. examens die door de Vlaamse Gemeenschap worden georganiseerd om elders verworven competenties te erkennen (ervaringsbewijs) en opgenomen in de opleidingsdatabank.

Het Vlaams gewest heeft met deze ombuiging van het betaald educatief verlof de opleiding willen afstemmen op de arbeidsmarkt vraag van de regionale tewerkstelling. Ook al hebben de sociale partners geprobeerd om de basis van de initiële federale wet te behouden, het resultaat wijkt er aanzienlijk van af.



# VOORUITZICHTEN

Het Waalse en Brusselse gewest staan op het punt om ook hun reglementering in dezelfde zin aan te passen. De economische en sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft een initiatiefadvies op 18 mei 2017 overhandigd. De Brusselse regering heeft in haar strategie 2030 verklaard "Het systeem van het betaald educatief verlof zal in overleg met de sociale gesprekspartners hervormd worden om er een volwaardig permanent vormingsinstrument van te maken waarmee ingespeeld kan worden op de ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt."

De inzet is aanzienlijk verschillend tussen sociale gesprekspartners: de vakbonden hechten sterk aan het individuele recht van de werknemer. Zij herinneren eraan dat het betaald educatief verlof, in de reeks steunmaatregelen voor de opleiding beschikbaar voor de werknemers de enige is die de werknemer vrij met beperkte voorwaarden kan invoeren. Deze unieke methode moet de basis van de wet blijven, in de lijn van conventie 140 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Opleiding is geen pasmunt die enkel dient om zich beter op de arbeidsmarkt te integreren; het is eveneens de kans op sociale promotie en ontplooiing via algemene maatschappelijke en burgerlijke opleidingen. De werkgeversvertegenwoordigers, in de historische lijn van de wetten van 1963 en 1973, willen van de hervorming van het betaald

educatief verlof profiteren om de reeks van de toegelaten opleidingen te verminderen om er een opleidingsinstrument van te maken dat bijna uitsluitend afgestemd is op hun noden in de arbeidsmarktevolutie.

De individuele methode om zich te vormen, a fortiori tijdens de arbeidstijd, moet ondersteund blijven want de aanpassingen aan de evolutie van de middelen en technieken vereisen dit. Nochtans vereist een maatschappij die de verlenging van de werktijd en de van de loopbanen tot 67 jaar en voortdurend aanpassingsvermogen vraagt, de verdediging van een instrument waarmee de werknemers de middelen krijgen om van loopbaan te veranderen, zijn prioriteiten te herzien en zijn leven te herinrichten.

De inzet van de hervorming van het betaald educatief verlof is veelvoudig. Het is duidelijk dat de aangebrachte hervormingen de vooruitzichten van de werknemers zullen beïnvloeden. Zij die zich willen vormen, zich professioneel omschakelen of nieuwe competenties ontwikkelen zullen dit blijven doen. De vraag zal zijn: kan het betaald educatief verlof nog steeds een instrument zijn dat de ontwikkeling van deze legitieme ambitie ondersteunt?

