

# SOCIAAL OVERLEG, EEN MEERWAARDE VOOR LEVENSLANG LEREN

‘Om ondernemingen en werk(zoek)enden voor te bereiden op verandering en transitie is het ontwikkelen van levenslang leren, waarbij wordt ingezet op duurzame en toekomstgerichte competenties, een sleutelstrategie’. Met dit statement zet de Groep van 10, de nationale toponderhandelaars van vakbonden en werkgevers, de toon over het belang van leren en de waarde die het sociaal overleg eraan hecht. Omgekeerd biedt het sociaal overleg ook een meerwaarde voor het leren.

Ondanks het ronkende statement over het belang van levenslangleren voor zowel de werkgevers als de werknemers, is het niet allemaal rozengeur en maneschijn. Debatten over vorming, opleiding en leren onttaarden nogaleens in cijferfetisjisme waarmee werkgevers en vakbonden het eigen grote gelijk willen bewijzen.

Feit is dat ondernemingen best wel ruim investeren in vorming. Als Europese benchmarks ons al doen blozen, dan is het van trots (lees ook ‘Loopbaanlang leren: samen aan zet voor inzetbaarheid’, p. 6). Dat neemt niet weg dat het VBO de bedrijven nogmaals oproept om hun opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren om zo de inspanningen van de werkgevers nog beter in de verf zetten<sup>1</sup>.

## VAN PROCENTEN NAAR DAGEN

In het interprofessioneel overleg tussen vakbonden en werkgevers kristalliseerde het vormingsdebat zich geruime tijd rond de fameuze ‘1,9%-norm. Immers, volgens het generatiepact van 2005 moest de totale inspanning inzake opleiding door werkgevers uit de privésector 1,9% bedragen van de gezamenlijke loonmassa van alle ondernemingen. De zogenaamde www-wet (wet werkbaar en wendbaar werk) zette vanaf 1 januari 2017 de voormalige interprofessionele doelstelling van 1,9% van de loonmassa om in een kwantitatieve interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.

Het is vervolgens de taak van de sectoren om de interprofessionele doelstelling te concretiseren. In hun paritaire comités stippelen ze in onderling overleg een groeipad uit. De meest recente informatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg leert dat de paritaire comités twee tot drie opleidingsdagen als doel stelden in 2020.



## EFFICIËNT EN SOLIDAIR

Vraag is of de wetgever van plan is om elke sector te verplichten het aantal opleidingsdagen jaar na jaar op te trekken? En elke werknemer het individueel recht op een zelfde aantal dagen opleiding ten laste van de werkgever mechanisch toe te kennen? In welke mate kan een sector dan nog autonoom onderhandelen op maat van de behoeften van de ondernemingen en hun medewerkers? Zo'n opgelegd 'one size fits all'-model doet tekort aan de gelaagde realiteit op het terrein. Hoeveel dagen vorming moet iemand jaar in jaar uit krijgen om een goede poets hulp te kunnen zijn? Op die manier wordt het vorming om de vorming en een pure kost. Dat kan toch niet de bedoeling zijn?

Een groot aantal sectoren is van oordeel dat het efficiënt en solidair is om opleidingen collectief te organiseren. Want als iedereen samenlegt, wordt opleiden een flink stuk laagdrempeliger en heeft ook de kleinste kmo toegang tot opleidingen. Veel sectoren hebben dan ook een paritair beheerd vormingsfonds. Zo'n fonds wordt gespijsd door een werkgeversbijdrage op het loon van elke werknemer. De bijdrage werd afgesproken via het sociaal overleg. Op die manier wordt de opleidingskost gesolidariseerd.

**“DANKZIJ DE VORMINGSFONDSEN VAN DE SECTOREN WORDT DE OPLEIDINGSKOST GESOLIDARISEERD”**

## WAT DOET EEN SECTORAAL VORMINGSFONDS?

De vormingsfondsen stellen per sector een catalogus samen met de beste 'prijs-kwaliteit'-opleidingen voor de bedrijven. Een onderneming kan zijn medewerkers 'gratis' opleidingen uit die catalogus laten volgen, of soms zelfs een premie ontvangen voor een opleiding die ze zelf organiseert of elders inkoop. Die aanpak biedt schaalvoordelen en dat is altijd meegenomen in een economie met veel kmo's.

## “VORMING OM DE VORMING? DAT IS NIET DE BEDOELING”

## EEN LEERCULTUUR VOOR IEDEEREEN

Een solidaire samenleving laat niemand achter. De sectoren hebben dan ook oog voor de risicogroepen, de kwetsbare personen. Ze moeten daarbij voldoende autonomie krijgen van de regelgever om de juiste acties te kunnen ondernemen. Opleiding vormt daarvan een essentieel onderdeel.

De sectoren zijn ook innovatief in hun aanpak. Zo bestaan er al sectorale leer- en loopbaanrekeningen<sup>2</sup>. Vergeet ten slotte niet dat de arbeidsmarkt intersectoraal is. Beschotten tussen sectoren zijn niet werkbaar, zeker niet in tijden van transformatie. Sectoren en hun vormingsfondsen moeten meer dan ooit transversaal samenwerken over de grenzen van de sectoren heen. Dat bevordert de intersectorale mobiliteit en versterkt de slagkracht om maatschappelijke uitdagingen, zoals duurzaam en digitaal ondernemen, aan te pakken. Ook hier werkt het sociaal overleg als een hefboom om met succes de noodzakelijke transitie te helpen realiseren.

Uiteindelijk moet het allemaal in de onderneming zelf gebeuren. Maar een sectoraal onder paritair beheer uitgewerkt aanbod van opleidingen scheidt het nodige comfort en vertrouwen op de werkvloer en creëert draagvlak om op opleiding in te zetten. Efficiënt sociaal overleg in de onderneming kan ook hier een belangrijke troef vormen om de leercultuur aan te zwengelen. □



## ONZE BOUWSTENEN

1. De autonomie van het sectoraal overleg staat garant voor een aanpak op maat.
2. Dankzij solidarisering via sectorale fondsen kunnen we meer kmo's ondersteunen in hun vormingsinspanningen.
3. De transformatie van onze economie en de samenlopende transitie noodzaken een meer transversale samenwerking tussen sectoren.

1 [www.vbo-feb.be/actiedomeinen/arbeidsmarkt-werkgelegenheid/vorming---opleiding---onderwijs/hoe-vul-ik-mijn-sociale-balans-correct-in\\_2021-01-25/](http://www.vbo-feb.be/actiedomeinen/arbeidsmarkt-werkgelegenheid/vorming---opleiding---onderwijs/hoe-vul-ik-mijn-sociale-balans-correct-in_2021-01-25/)

2 Voorbeeld van een leerrekening: IVOC, [www.leerrekening.be/](http://www.leerrekening.be/)  
Voorbeeld van een loopbaanrekening: mtech+, <https://mtechplus.be/subsidy/loopbaanrekening/de-loopbaanrekening/>