|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | |  |
| **Regeringsmaatregelen vragen om investeringen in opleiding voor werknemers**  *Mogelijke consequenties wetsontwerp 'Werkbaar en Wendbaar Werk'?* | Yves Stox  Legal Expert  Partena Professional |

**De regering wil dat ondernemingen investeren in opleidingen. Eerst gemiddeld 2 dagen per werknemer. Op termijn moeten dat er 5 dagen worden. Het wets(voor)ontwerp ‘Werkbaar en Wendbaar Werk’ geeft een concreet kader. De concrete verplichtingen voor de individuele werkgever zijn nog niet uitgewerkt. Vanaf 1 januari 2017 zijn eerst de sectoren aan zet om die twee dagen in te vullen. Zij hebben tijd tot 30 september 2017. Ondertussen heeft de regering ook de tijd om de alternatieven uit te werken indien werkgevers en werknemers binnen de sector geen compromis vinden.**

**Ter herinnering: bovenstaand voorontwerp van wet, op voorstel van Minister van Werk Kris Peeters, werd goedgekeurd door de Ministerraad op 28 oktober 2016. De informatie die volgt, werd nog niet officieel gepubliceerd en is dus nog niet finaal.**

**Op welke werkgevers hebben deze wijzigingen betrekking?**

De nieuwe interprofessionele doelstelling zal hoofdzakelijk gelden voor alle werkgevers uit de privésector, met uitzondering van de werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen (in voltijdse equivalenten).

De regering kan minder strikte regels uitwerken voor werkgevers die tussen de 10 en de 20 werknemers tewerkstellen (in voltijdse equivalenten).

Dat afwijkend regime kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het aantal opleidingsdagen. Hoe die regeling er zal uit zien is helemaal nog niet duidelijk. Het wets(voor)ontwerp zelf geeft daarover geen details...

**Op hoeveel dagen heeft een werknemer recht?**

Niet élke individuele werknemer zal recht hebben op 2 dagen (op termijn 5 dagen) opleiding per jaar. De doelstelling is een gemiddelde op het niveau van de onderneming. Dat biedt ruimte voor de werkgever. Die flexibiliteit is ook nodig om in te spelen op de individuele behoeftes van werknemers.

De opleidingsinspanning van de werkgever moet in principe ten minste gelijk zijn aan gemiddeld 2 dagen per jaar per voltijds equivalent. Een groeipad zal bovendien een verhoging aangeven van het aantal opleidingsdagen om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken binnen de onderneming.

**Hoe zal de interprofessionele doelstelling uitgevoerd worden?**

De nieuwe interprofessionele doelstelling kan geconcretiseerd worden:

* **hetzij op het niveau van de sector**: tot 30 september 2017 hebben de sectoren de tijd om het akkoord tussen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers vast te leggen in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao)
* **hetzij op het niveau van de onderneming**: door het toekennen van opleidingsdagen op een individuele opleidingsrekening. Hoe een werkgever daar concreet mee moet omgaan is nog niet duidelijk. De praktische uitwerking is in handen van de regering.

Kan er alleen vanaf 30 september 2017 gebruikgemaakt worden van een individuele opleidingsrekening? Het voorontwerp van wet geeft daarover geen details, noch over een mogelijke termijn voor het invoeren van deze manier om de nieuwe doelstelling te concretiseren...

**Moet de werkgever specifieke maatregelen treffen bij gebrek aan concretisering op sectoraal en ondernemingsniveau?**

Bij gebrek aan een sectorale cao en een individuele opleidingsrekening, zal een bijkomende regeling van toepassing zijn in de onderneming. Die zal bestaan uit een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar per voltijds equivalent. Het aantal opleidingsdagen kan verhoogd worden door de regering vanaf 1 januari 2019.

Hoe een werkgever daar concreet mee moet omgaan is voorlopig onduidelijk. De regering moet de praktische modaliteiten nog bepalen. De sector of werkgever die zelf actie onderneemt zal op maat kunnen werken. Wie afwacht wordt geconfronteerd met een verplicht systeem dat we nog niet kennen.

De deadline is strikt. De sectoren hebben tijd tot 30 september 2017, maar de opleidingsverplichting voor de individuele werkgever geldt al vanaf 1 januari 2017.

**Welke opleidingen zullen in aanmerking worden genomen?**

Alleen de begrippen 'formele opleiding' en 'informele opleiding' worden gedefinieerd in het voorontwerp van wet. Die begrippen zijn erg vergelijkbaar met de huidig geldende begrippen. Naar analogie met die huidige regels, zouden **‘formele opleidingen’** (zoals opleidingen die gevolgd worden in het kader van educatief verlof)en **‘informele opleidingen’** (zoals coaching of de deelname aan conferenties/beurzen/lezingen voor leerdoeleinden) dan in aanmerking moeten worden genomen?

Werkgevers moeten blijven verantwoording afleggen voor de geleverde opleidingsinspanningen via de sociale balans. De opleidingen die in aanmerking worden genomen, worden echter niet uitdrukkelijk vermeld in het voorontwerp van wet, maar ze kunnen vermeld worden in een Koninklijk Besluit.

**Moeten de werknemers opleidingen volgen binnen of buiten hun werktijden?**De bijkomende regeling in het wets(voor)ontwerp stelt dat de werknemer de mogelijkheid zal hebben de opleiding niet alleen binnen, maar ook buiten zijn gewone werktijden te volgen (met loonbehoud, maar zonder overloon).

Betekent dat dan dat, buiten de bijkomende regeling, de werknemer verplicht zal zijn de opleiding alleen binnen zijn werktijden te volgen? Het voorontwerp van wet geeft daarover geen details...

**Wat nu?**

Heel wat vragen blijven onbeantwoord. De publicatie van de wetteksten kan al een aantal onduidelijkheden wegnemen. Ondertussen luidt ons advies aan werkgevers: blijf zeker en vast opleidingsinspanningen leveren en werk al een planning uit voor 2017 met als doel een gemiddelde van 2 dagen per werknemer (voltijds equivalent).

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).