



Christian Piret

Directeur opleidingsdiensten
bij de Mouvement Ouvrier
Chrétien (België).

Emile Creutz

Hoogleraar aan de Université
Catholique de Louvain
(België).

**De wet op het educatief ver-
lof van 1985 heeft een lange
voorgeschiedenis en is een
historisch compromis tus-
sen de sociale partners en
de politiek. Het recht op
scholing, dat op het kruis-
punt van uiteenlopende
economische, maatschap-
pelijke en culturele be-
langen ligt, is geen vanzelf-
sprekende zaak. Het re-
cente besluit van de
Belgische regering om het
recht op educatief verlof in
het licht van de gestegen
financieringstekorten zoda-
nig in te perken dat de korte
opleidingen en specifieke
beroepsopleidingen buiten
schot blijven en de langere
opleidingen in het nadeel
zijn, getuigt van een kort-
zichtig beleid en staat in
schril contrast met de vol-
mondige verklaringen dat
scholing niet alleen vanuit
economisch maar ook van-
uit maatschappelijk en cul-
tureel oogpunt van grote
betekenis is. In dit artikel
wordt in het kort ingegaan
op de voorgeschiedenis van
de wet en de toepassing er-
van en wordt een verkla-
ring gegeven voor de hui-
dige begrotingstekorten
en voor het feit waarom het
genomen besluit niet ver-
standig is. Tot slot wordt
nog stilgestaan bij een aan-
tal positievere perspectie-
ven.**

Het educatief verlof in België: een wet op de helling ?

Allereerst is het van belang dat wij als auteurs van dit artikel aangeven tot welke sociaal-culturele groepering wij behoren. De Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) waarbinnen wij werkzaam zijn, omvat - wat het Franstalige deel van België betreft - maatschappelijke organisaties zoals de christelijke vakbond (CSC) en de christelijke ziekenfondsen en organisaties op cultureel en onderwijsgebied zoals Vie F minine,  quipes Populaires en Jeunesse Ouvrière Chrétienne, en de Coop ratives Chrétiennes. Ten aanzien van het educatief verlof richt de MOC zich vooral op een verbreding van het recht van werkenden op scholing. In dit kader worden door de MOC opleidingen van lange duur georganiseerd en wordt tegelijkertijd erkend dat meer beroepsgerichte opleidingen absoluut noodzakelijk zijn.

De aanleiding om juist nu de lezers van "Beroepsopleiding" op de hoogte te brengen van de wijzigingen in de wetgeving op het gebied van het educatief verlof in België is drieledig. In de eerste plaats is deze wet van belang voor de Belgische werknemer. Door de overeenstemming die in de wet haar beslag heeft gekregen kon voor de werkenden een daadwerkelijk recht op scholing worden uitgewerkt, waaraan wij veel waarde hechten. In de tweede plaats is deze wet, althans voor zover wij weten, uniek in Europa, daar in de wet een persoonlijk recht op scholing wordt toegekend. Van dit recht kunnen werknemers gebruik maken om zich in hun beroep verder te bekwamen, om zich voor te bereiden op een verandering van beroep, om de eigen kennis te vergroten op een gebied dat hen interesseert, of om - dit geldt voor sommigen - hun mogelijkheden als burger of actievoerder verder te ontwikkelen.

En tot slot dreigt er op dit moment gevaar voor dit opmerkelijke wettelijke instrument, omdat die elementen in de wet die het meest bevorderlijk zijn voor het

recht van werknemers op scholing, geleidelijk aan afgekald worden.

We geven hier eerst een samenvatting van de belangrijkste aspecten van de wet op het educatief verlof (die uit 1985 dateert). Daarna zullen we in het kort de ontwikkeling schetsen die aan deze wet voorafging en ingaan op de uitgangspunten die voor de verschillende partijen van belang waren. We zullen uiteenzetten waarom wij vinden dat men zich met de huidige koerswijziging op een gevaarlijk hellend vlak begeeft (vergeleken met het recht van werkenden op scholing dat na een lange strijd in 1985 wettelijk werd toegekend) en voor verkeerde oplossingen kiest.

De wet op het educatief verlof in België (1985)

In het kort komt de wet erop neer dat werknemers de mogelijkheid krijgen om zich met behoud van salaris in werktijd te scholen. De werkgever heeft geen kosten, aangezien de financiering via heffingen omgeslagen wordt. Laten we de wet eens nader bekijken.

De wet is **bestemd** voor werknemers in de private sector met een volledige baan. Afgezet tegen het aantal werknemers in de private sector (waar ook werknemers in deeltijd werkzaam zijn) maakt in de praktijk iets meer dan twee procent (in feite 2% van het kantoorpersoneel en 2,5% van de produktiemedewerkers, cijfers uit 1990-1991) gebruik van de wet. Per jaar gaat het in het totaal om iets meer dan 50.000 mensen. De werknemers met deeltijdbanen vallen buiten de regeling (en zoals bekend werken ongeveer 85% van alle vrouwen in deeltijd) alsmede alle werknemers in de publieke sector. Van die laatste groep profiteert een groot gedeelte van speciale regelingen voor scholingsverlof, die minder ver gaan dan



de regeling voor werknemers in de private sector.

Onder degenen die gebruik maken van de wet zijn dus meer produktiemedewerkers dan mensen met functies op kantoor. De helft van de mensen die educatief verlof nemen is tussen de twintig en de dertig jaar, maar 20% is ouder dan veertig jaar.

Als we de aantallen per bedrijfstak bekijken, dan blijkt dat bijna de helft in de metaalindustrie werkzaam is, hetgeen gedeeltelijk te verklaren is uit het feit dat het aantal opleidingen in die bedrijfstak is toegenomen. Tot slot, werkt bijna 60% in ondernemingen met meer dan 500 werknemers.

De te volgen opleidingen zijn bij de wet omschreven of worden na indiening van de benodigde papieren erkend door een paritair samengestelde commissie. Opleidingen van **algemene** aard worden vrijwel uitsluitend verzorgd door werknemersorganisaties (vakbonden) en maken ongeveer 15% van het totale aantal gevolgde opleidingen uit. Met deze opleidingen is echter minder dan 10% van de kosten gemoeid, daar het om relatief korte opleidingen gaat.

Bij de **beroepsopleidingen** gaat het voornamelijk om:

□ **opleidingen die worden verzorgd door het onderwijs voor sociale promotie**

Dit onderwijs wordt door de overheid verzorgd. Oorspronkelijk ging het hierbij om tweede-kansonderwijs, dat in de vorm van avondcursussen werd gegeven. Door een recente hervorming is er een nieuw elan aan dit onderwijs gegeven, hoewel onder invloed van de algemene begrotingsproblemen in het onderwijs niet alle doelstellingen van de hervorming werkelijk gerealiseerd kunnen worden. In het onderwijs voor sociale promotie kan men opleidingen volgen voor diploma's die equivalent zijn aan die uit het reguliere onderwijs (secundair en hoger onderwijs), maar men kan ook specifieke opleidingen volgen, zoals taal- of informaticacursussen.

In het merendeel van de gevallen kiest de werknemer zelf welke opleiding hij of zij wil volgen.

Het merendeel van de gevolgde opleidingen is dan ook niet direct van belang voor de werkgever. Het opleidingsniveau van de actieve beroepsbevolking verhoogt is overigens ook de eerste doelstelling van de wet. Het gaat er niet in de eerste plaats om dat er aan de behoeften van werkgevers wordt beantwoord.

Van de mensen die van de wet op het educatief verlof gebruik maken, volgt bijna 55% onderwijs voor sociale promotie. In 1990-1991 waren dat 27.000 mensen.

□ **middenstandsopleidingen**

De middenstand die bestaat uit zelfstandigen en kleine ondernemingen verzorgt opleidingen voor leerling-werknemers en verdere beroepsgerichte scholing. De opleidingen waarvoor educatief verlof kan worden verkregen, behoren tot de tweede categorie. Het gaat daarbij dus om beroepsgerichte opleidingen (bouw, boekhouding, belasting, management, elektronica...). In 1990-1991 volgden 7.000 mensen dergelijke opleidingen, d.w.z. ongeveer 15% van de doelgroep.

□ **sectorale opleidingen**

Deze opleidingen worden vrijwel uitsluitend door de metaal verzorgd via een opleidingsinstituut onder paritaire leiding. Bij dit type opleidingen was de toename van het aantal mensen met educatief verlof het spectaculairst: in vijf jaar tijd was er bijna sprake van een vervijfvoudiging, wat in 1990-1991 neerkwam op 7.700 mensen (15% van het totaal). Verderop in dit artikel zullen we nog aantonen dat de regeling door de invoering van dergelijke opleidingen uit balans is geraakt en daardoor op zijn minst het probleem van de financiering is ontstaan, in die zin dat buitensporig veel geld naar opleidingen met een direct beroepsmatig nut gaat en de meer algemeen vormende opleidingen voor werknemers het nazien hebben.

□ tot slot worden er nog andere opleidingen aangeboden, zoals **opleidingen van universitair of daarmee gelijkgesteld niveau of opleidingen die erkend zijn door de erkenningscommissie**, zoals bijvoorbeeld de door de MOC - Mouvement Ouvrier Chrétien - georganiseerde opleidingen (graduaat "sciences sociales du travail" van het Institut Supérieur de Culture Ouvrière, een

"De wet is bestemd voor werknemers in de private sector met een volledige baan. (...) iets meer dan twee procent (maakt in de praktijk) gebruik van de wet. (...) Per jaar gaat het in het totaal om iets meer dan 50.000 mensen."

"Opleidingen van algemene aard worden vrijwel uitsluitend verzorgd door werknemersorganisaties (vakbonden) en maken ongeveer 15% van het totale aantal gevolgde opleidingen uit. Met deze opleidingen is echter minder dan 10% van de kosten gemoeid (...)."



“Van de regeling voor educatief verlof zijn maar weinig evaluaties gemaakt.”

getuigschrift dat door de Facultés Notre Dame de la Paix in Namen wordt erkend) en die welke door de MOC in samenwerking met de Université Catholique de Louvain-la Neuve zijn opgezet (licenciaat politieke, economische en sociale wetenschappen van de Faculté Ouverte de Sciences Politiques, Économiques et Sociales).

De sociale randvoorwaarden voor de opleidingen zijn nauwkeurig vastgelegd. De werknemer behoudt zijn salaris gedurende de opleidingstijd. Het is verboden hem of haar te ontslaan, behalve om redenen die niets met het betaald educatief verlof van doen hebben. De paritaire organen van de onderneming moeten via dat wat de wet “collectieve planning” noemt, het eens worden over de manier waarop zowel met de belangen van de betrokken werknemers rekening kan worden gehouden als met de eisen die er op het punt van de arbeidsorganisatie zijn. Ten aanzien van het behoud van salaris geldt momenteel een maximum van 65.000 F bruto per maand.

De duur van de opleidingen was tot 1 september 1995 (voor het nieuwe besluit in werking trad, waarvan later sprake zal zijn) bij beroepsopleidingen vastgelegd op maximaal 240 uur per jaar (ofwel het equivalent van 30 achturige werkdagen) en op 160 uur voor algemeen vormende opleidingen. Het minimum was 40 uur per jaar.

De financiering van het stelsel komt wat betreft de algemeen vormende opleidingen ten laste van de overheid (terwijl vóór 1985 de lasten verdeeld waren over overheid en werkgevers). De doorbetaling van de salarissen wordt voor een deel gefinancierd door de overheid en voor een ander deel uit speciale heffingen die de werkgevers - ongeacht de vraag of er in hun bedrijven werknemers zijn die van het recht op educatief verlof gebruik maken - uit de private sector moeten afdragen. Deze heffing bedroeg 0,04% van de loonsom.

Welke evaluatie kan er na tien jaar van de regeling gemaakt worden ?

Van de regeling voor educatief verlof zijn maar weinig evaluaties gemaakt. In dit verband is het veelzeggend dat de eerste

evaluatie in tien jaar tijd gemaakt werd op grond van budgettaire overwegingen en het Rekenhof de instantie was die die evaluatie voor zijn rekening nam.

Kijken we naar de cijfers, dan zien we dat het aantal mensen dat gebruik maakt van de regeling ontegenzeggelijk gegroeid is (van 20.000 vóór 1985 tot bijna 50.000 op dit moment). Maar het gaat nog steeds om marginale aantallen (2% van de werknemers in de private sector).

Een van de doelstellingen van de wet was een verhoging van het opleidingsniveau te bewerkstelligen. Er is echter geen enkele evaluatie gemaakt die uitsluitsel geeft over het gewicht en de richting van de diploma's en certificaten die behaald zijn. Men kan er desalniettemin van uitgaan dat de opleidingen op universitair niveau en een deel van de opleidingen uit het onderwijs voor sociale promotie een aanzienlijke verhoging van het opleidingsniveau teweeg hebben gebracht.

Daarnaast staat ook vast dat de beroepsmatige bekwaamheid van de werknemers door de sectorale opleidingen (meer dan 90% alleen in de metaal) groter geworden is. In dit kader kan men zich echter ook de vraag stellen of het wel legitiem is dat de kosten over alle werkgevers (voor dat deel waarvoor zij worden aangeslagen, het andere deel wordt, het zij nogmaals gezegd, door de overheid opgebracht) worden omgeslagen, als meer dan 90% van de op te leiden mensen opleidingen volgen aan het Instituut voor de beroepsopleiding van de metaalindustrie.

Meer in het algemeen mag men stellen dat het feit op zich dat men een persoonlijk recht op scholing heeft (en mensen dus kunnen kiezen) en er grote inspanningen door de werknemer moeten worden geleverd (het is niet voldoende om alleen lessen te volgen, ze moeten ook worden verwerkt, er moeten examens worden voorbereid...) waarschijnlijk alleen al tot een aanzienlijke verbetering van de kennis van werknemers leidt. Waarom anders al die moeite gedaan? Maar er zijn nog méér punten die niet duidelijk zijn. De effecten van de wet op de arbeidsprocessen als geheel (betere competenties, méér betrokkenheid bij de arbeidsorganisatie) en op de werkgelegenheid kunnen niet geëvalueerd worden. Men mag aannemen dat



een groot aantal werknemers dat een opleiding volgt tenminste ten dele vervangen wordt, maar dit gebeurt waarschijnlijk alleen als er voldoende werknemers een opleiding volgen en het niet slecht gaat met het bedrijf.

Kortom, wat moet worden gezien is dat de opleidingen vooral van belang zijn voor de werknemers zelf. De collectieve gevolgen (in termen van werkgelegenheid of een betere collectieve greep op de arbeidsorganisatie) kunnen alleen in kaart worden gebracht als de regeling een grotere omvang zou hebben. Maar uit de recente besluiten blijkt dat het die kant niet opgaat. Willen we goed begrijpen wat er nu speelt, dan is een korte blik terug erg nuttig.

Het recht op educatief verlof: enkele mijlpalen uit het verleden en de belangrijkste vraagstukken waarvoor men stond

Mijlpalen uit het verleden

In de 19de en aan het begin van de 20ste eeuw komen binnen de christelijke en socialistische arbeidersbewegingen groepen op die zich sterk maken voor volksoontwikkeling. Zij vormen de speerpunten in de strijd om het recht op scholing. In 1936 doet de Jeunesse Ouvrière Chrétienne de aanbeveling om avondopleidingen met een systeem van zogenaamde kredieturen¹ plaats te laten vinden onder werktijd.

De wet inzake de sociale promotie van juli 1963 kent jonge werknemers (jonger dan 25) een vormingsverlof van maximaal een week per jaar toe voor opleidingen van algemeen vormende en maatschappelijke aard.

Tussen 1963 en 1973 maken hier 3.000 tot 6.000 werknemers gebruik van. Daarnaast worden aan volwassenen vergoedingen voor sociale promotie (premies wanneer men in de avond opleidingen voltooit en met goed gevolg afsluit) betaald en wordt een recht op kredieturen bij beroepsgerichte opleidingen ingevoerd, voor zover daarover in de bedrijfstak een akkoord is gesloten.

Door deze wet komen verschillende belangrijke vraagstukken naar voren, namelijk moet scholing wel of niet worden voorbehouden aan een bepaalde doelgroep en moeten er beperkingen komen op het punt van de inhoud, in de zin van erkende algemeen vormende opleidingen - zij het in beperkte mate - alléén voor jongeren en beroepsopleidingen alléén voor volwassenen.

De wet op de kredieturen uit 1973. In een gunstige sociaal-culturele context worden in Europa en in België in de wetgeving verschillende belangrijke stappen vooruit gezet. In Italië komt er een regeling voor 150 scholingsuren van de grond. Frankrijk neemt een wet op de permanente educatie aan... En in België wordt in het interprofessioneel akkoord² van 1971 overeenstemming bereikt over scholingsverlof voor vakbondsvertegenwoordigers. De wettelijke regeling voor het verlof voor politieke scholing komt in 1976 tot stand.

Bij de voorbereiding van de wet op de kredieturen van 1973 komen de verschillen in opvatting tussen werkgevers en vakbonden duidelijk tot uiting.

De werkgevers willen dat het recht op kredieturen alleen voor beroepsgerichte opleidingen geldt, dat het aantal uren vastgesteld wordt door paritaire comités, de toekenning van het recht een zaak is waarover de werkgever na een onderhoud onder vier ogen met de werknemer beslist en er per bedrijf een maximum aantal uren wordt vastgesteld.

De vakbonden willen dat het recht op kredieturen ook geldt voor opleidingen van algemeen vormende en maatschappelijke aard, een ieder recht krijgt op kredieturen en de modaliteiten voor de toekenning worden bepaald door de ondernemingsraad of in een collectieve overeenkomst... Kortom, alle voorwaarden zijn aanwezig... dat alles blijft zoals het is. Maar de ministers van werkgelegenheid van dat moment (Ernest Ginne, 1973, Alfred Califice in 1974) ruimen toch een aantal obstakels uit de weg.

De wet op de kredieturen vertoont gelijkenis met de wet op het educatief verlof waarover we het hiervoor al hebben gehad. Er zijn echter een aantal kleine ver-

“In een gunstige sociaal-culturele context worden in Europa en in België in de wetgeving verschillende belangrijke stappen vooruit gezet.”

“Bij de voorbereiding van de wet op de kredieturen van 1973 komen de verschillen in opvatting tussen werkgevers en vakbonden duidelijk tot uiting.”

1) (n.v.d.v) Dit zijn uren die dienen om opleidingen te volgen zonder loonderving en zonder verlies van aanspraken op sociale zekerheid, enz.

2) (n.v.d.v) Akkoord tussen de sociale partners voor alle bedrijfstakken in België waarbij overeengekomen wordt een nationale sociale maatregel binnen alle bedrijfstakken of alle paritaire comités en subcomités toe te passen.



“(...) werd de wet op de kredieturen weer op de helling gezet en kwam men uiteindelijk uit bij de wet op het betaald educatief verlof.”

schillen. In de eerstgenoemde wet werden alleen kredieturen toegekend aan mensen onder de veertig jaar en was sprake van een gefaseerde toekenning (kredieturen voor 25% van de scholings-tijd in het eerste jaar, voor 50% in het tweede jaar en 100% daarna). Voor sectorale opleidingen werden geen kredieturen toegekend. In de huidige regeling is er geen leeftijdsgrens meer en zijn de verschillende percentages vervangen door een recht op educatief verlof voor de volle opleidingstijd, met dien verstande dat er een maximum is van 240 uur voor beroepsopleidingen en 160 uur voor algemeen vormende opleidingen.

Wat echter van belang is, is dat er bij de wet op de kredieturen ook een financieringssysteem is ingevoerd (de ene helft van het geld komt van de overheid, de andere helft uit heffingen van de werkgevers), waardoor heel wat hindernissen uit de weg konden worden geruimd.

Bij koninklijk besluit van 1974 wordt de wet op de kredieturen ook van toepassing verklaard op algemeen vormende opleidingen die tot doel hebben om werknemers aan een betere economische, maatschappelijke en culturele positie te helpen. Hiermee wordt de grote betekenis van algemeen vormende opleidingen als aanvulling op de meer beroepsgerichte opleidingen duidelijk erkend. Dit betekent dat beide aspecten, d.w.z. het algemeen vormende en het beroepsgerichte aspect in een integrale opleiding met elkaar kunnen worden gecombineerd en men de capaciteiten en persoonlijke en beroepsmatige ontwikkeling van werknemers kan stimuleren.

Na een snelle groei tussen 1963 en 1973 blijft het aantal werknemers dat van de regeling gebruik maakt op hetzelfde niveau. Na 1982 vertoont het aantal een dalende lijn: 13.250 in 1982, ± 12.000 in 1983 en ± 11.000 in 1984.

Over de hele linie genomen zijn de doelstellingen van de wet op de kredieturen niet gehaald. Per jaar heeft nauwelijks een half procent van de werkenden feitelijk gebruik van de wet gemaakt. Dat kwam in een periode van tien jaar neer op 2 à 3 procent van de werknemers met een full-time baan.

Uit een onderzoek uit die tijd, dat in 1977 in opdracht van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder leiding van professor DAUCY door M.P. DELEPINE is verricht, blijkt dat van de werknemers die normaal gesproken recht hadden op kredieturen minstens een derde niet vroeg of ze er gebruik van mochten maken. De voornaamste reden daarvoor was dat ze bang waren voor de reacties van de kant van de werkgevers of in mindere mate voor die van hun collega's, die harder en meer moesten werken in de uren waarin zij voor educatief verlof afwezig zouden zijn.

Maar het feit dat er zo weinig van de kredieturen gebruik werd gemaakt had ook te maken met de beperkingen in de wet zelf, zoals de leeftijdbeperking tot 40 jaar, het maximum bij de vergoeding voor de uit te betalen lonen, het beperkte aanbod aan opleidingen en de zeer geringe interesse van de zijde van de werkgevers. Door het aanhouden van de economische crisis kwam de aansluiting tussen scholing en de behoeften van de bedrijven meer op de voorgrond te staan, enz.

Om al deze redenen werd de wet op de kredieturen weer op de helling gezet en kwam men uiteindelijk uit bij de wet op het betaald educatief verlof (zie hiervoor).

Wat waren de belangrijkste vraagstukken ?

In de loop der tijd bleken de vraagstukken - wat voor concrete vorm ze ook aannamen - telkens weer te maken te hebben met vijf punten.

Wie heeft er recht op scholing ? Aanvankelijk was er sprake van om jongeren alleen recht te geven op opleidingen van algemeen vormende aard en volwassenen alleen op beroepsgerichte opleidingen. Vervolgens werden de kredieturen alleen aan mensen onder de veertig toegekend. En uiteindelijk heeft alles altijd alleen maar gegolden voor werknemers met een full-time baan in de private sector. Werknemers in deeltijd (voornamelijk vrouwen) en werknemers in de overheidssector zijn van de regelingen uitgesloten. Wat zou er gebeuren als men mensen zou stimuleren om vrijwillig over te stappen naar deeltijdbanen en daarvoor subsidies zou geven ? Voorts is het duidelijk dat een



groot aantal werknemers (en vooral vrouwen) door de flexibilisering van de werktijden feitelijk geen mogelijkheid meer hebben om een opleiding te volgen.

De inhoud van de opleidingen. Binnen de Mouvement Ouvrier bestaan er tegenstellingen tussen mensen die voorstander zijn van beroepsopleidingen en degenen die meer zien in algemeen vormende opleidingen voor werkenden. Aan de andere kant waren de vertegenwoordigers van de werkgevers altijd de mening toegedaan dat de kredieturen, resp. het educatief verloop alleen maar zou moeten worden gegeven voor beroepsopleidingen.

Ondanks deze interne tegenstellingen heeft de Mouvement Ouvrier scholing en beroepsmatige en technische ontwikkeling van werkenden nooit los willen maken van scholing en ontwikkeling op algemeen, politiek, maatschappelijk en cultureel vlak. Dit is misschien, in vergelijking met andere landen, zelfs wel kenmerkend voor de wetten op de kredieturen en het educatief verloop in België, hoewel hierover voortdurend discussie en - zoals we verderop nog zullen zien - dus ook onenigheid is geweest.

Het recht op scholing is een persoonlijk recht van mensen. Overwegingen van de werkgever op het punt van de arbeidsorganisatie spelen geen rol en de werkgever kan een werknemer ook niet voorschrijven wat voor opleiding hij of zij dient te volgen.

Dit houdt natuurlijk verband met het voorgaande punt. Wanneer een opleiding niet veel te maken heeft met dat wat men bij de uitoefening van een beroep nodig heeft, dan is het de des te noodzakelijker dat degene die die opleiding wil gaan volgen daar persoonlijk recht toe heeft en daarbij alleen de eigen wensen en interessen en niet de belangen van anderen een rol spelen.

Over de manier waarop van dit recht gebruik kan worden gemaakt moeten onderhandelingen worden gevoerd door de daartoe bevoegde paritaire instanties. Dit kan dus niet worden overgelaten aan de afzonderlijke werkgever en werknemer, omdat die in een veel ongelijkere machtsverhouding tot elkaar staan.

Bij *de financiering van het systeem* moet er al naar gelang het gewicht van de algemeen vormende opleidingen en de beroepsopleidingen een onderscheid worden gemaakt tussen dat wat de overheid moet bijdragen en dat wat de werkgevers moeten opbrengen.

Vanuit met name dit oogpunt heeft de wetgever in een en dezelfde wet duidelijk geformuleerd wat er onder beroepsgerichte en algemeen vormende opleidingen moet worden verstaan. Aan de hand daarvan is vastgesteld wat de respectieve bijdrage van de overheid en de werkgevers (via een omgeslagen werkgeversheffing) moet zijn.

Hoewel iedereen het erover eens lijkt te zijn dat scholing noodzakelijk is en er discussies worden gevoerd waarbij men ogenschijnlijk tot overeenstemming komt, zien we aan deze punten dat men zich vergist als men denkt dat de vraagstukken rond het recht van werkenden op scholing tot minder onenigheid leiden dan andere vraagstukken.

1995: een slecht jaar voor het recht van werkenden op scholing in België ?

In 1991 kreeg het Rekenhof opdracht om de uitvoering van de wet op het educatief verloop onder de loep te nemen. Zoals we reeds eerder gezegd hebben, lagen aan die opdracht vooral overwegingen van budgettaire aard ten grondslag. Na de verbreding van de wetgeving in 1985 (afschaffing van de leeftijdsgrens, mogelijkheid om door de bedrijfstakken georganiseerde opleidingen te volgen) waren de tekorten opgelopen tot 3 miljard F. Jaarlijks groeide het tekort met 600 miljoen F.

Uit het onderzoek van het Rekenhof blijkt dat het aantal mensen dat een algemene vormende opleiding volgde in vijf jaar tijd (tussen '85/'86 en '90/'91) met 37% was gestegen, terwijl er zich een groei bij de middenstandsopleidingen had voorgedaan van 305% en bij de sectorale opleidingen - voornamelijk opleidingen in de metaal - van 246%. Het aantal mensen dat een puur beroepsgerichte opleiding volgde was dus aanzienlijk gegroeid. Maar aan de andere kant was het zo dat deze

“Uit het onderzoek van het Rekenhof blijkt dat (...) het aantal mensen dat een puur beroepsgerichte opleiding volgde (...) aanzienlijk gegroeid was” (...) en dat “deze opleidingen een korte duur hadden.”



Is "het voor de overheid economisch verantwoord (...) om de helft van de kosten van op maat gesneden interne of sectorale opleidingen op zich te nemen!"

opleidingen een korte duur hadden. Wij hebben bijvoorbeeld kunnen vaststellen dat minstens 90% van de opleidingen voor produktiemedewerkers en kantoorpersoneel aan het Instituut voor opleidingen in de metaal niet boven de 120 uur per jaar uitkwamen.

In het rapport van het Rekenhof wordt een vraag van fundamentele betekenis naar voren gebracht. Het Rekenhof vraagt zich namelijk af of het voor de overheid economisch verantwoord is om de helft van de kosten van op maat gesneden interne of sectorale opleidingen op zich te nemen! Wij van onze kant hebben berekend dat ruim vijftig procent van het jaarlijkse tekort van 600 miljoen toegeschreven moet worden aan deze na 1985 ingevoerde opleidingen.

Een dergelijke vraag zou hebben kunnen doorwerken in de conclusies van het Rekenhof, in die zin dat het Rekenhof een ander financieringssysteem had kunnen voorstellen.

Maar de politieke besluitvorming die volgde op het rapport van het Rekenhof en de daarop volgende onderhandelingen zagen er heel anders uit. Bij Koninklijk Besluit van 28 maart 1995 werd het maximum aantal scholingsuren waarop een werknemer per jaar recht heeft vermindert tot 120 uur (in plaats van 240 uur) bij beroepsopleidingen en tot 80 uur (in plaats van 160 uur) bij algemeen vormende opleidingen. Voor bepaalde soorten opleidingen werd een uitzondering gemaakt, met dien verstande dat daarvoor een limiet van respectievelijk 180 uur (beroepsopleidingen) en 120 uur (algemeen vormende opleidingen) werd ingevoerd.

In de praktijk worden alleen de langere opleidingen door de beperking van het aantal uren getroffen, d.w.z. de opleidingen waarbij de werknemer over een langere periode inspanningen moet leveren. De sectorale opleidingen, waarvan 90% korter duurt dan de nieuwe maximumgrens, blijven buiten schot, terwijl ruim de helft van het tekort aan die opleidingen toe te schrijven is! In feite wordt met de beperking van het aantal uren het recht van werknemers op scholing aangetast, aangezien werknemers van langere opleidingen dreigen af te zien.

Twee jaar nadat het onmogelijk was geworden om bepaalde opleidingen te volgen die als zogenaamde "hobby"-opleidingen werden afgestempeld, werd een nieuwe stap in de richting van afbraak gezet.

Als we bovendien bedenken dat 40% van de gelden voor educatief verlof naar de werkgevers in de metaalindustrie gaat - in feite dus naar een heel klein deel van de bedrijven - en alleen al 90% van de sectorale opleidingen waarvoor educatief verlof wordt verleend in de metaal plaatsvindt en als we ervan uitgaan dat ook andere bedrijfstaken in toenemende mate gebruik zullen gaan maken van de regeling (zoals de voeding-, confectie- en chemische bedrijfstak beginnen te doen), dan valt te vrezen dat er nog meer beperkende maatregelen zullen komen. Anderzijds zou men in deze ontwikkeling ook een aanleiding kunnen zien om het recht op scholing voor werkenden door middel van méér financiële middelen nieuw leven in te blazen. Wij willen hier niet de dynamiek van een bedrijfstak - in dit geval de metaal - ter discussie stellen. Integendeel, deze bedrijfstak kent juist een lange traditie van paritaire besluitvorming op opleidingsgebied en heeft vakbonden die veel zeggenschap hebben over het opleidingsbeleid. Wanneer andere bedrijfstakken dit elan echter overnemen, dan zal dit onvermijdelijk tot problemen leiden. Er zullen dan ofwel voldoende financiële middelen moeten worden gevonden, of men zal nieuwe beperkingen moeten invoeren, waarbij het gevaar aanwezig is dat men dan allereerst de lange en minder specifieke beroepsgerichte opleidingen aanpakt. Het valt dan ook te hopen dat het geheel in de toekomst door substantiëlere bijdragen van de kant van de bedrijfstakken weer meer in evenwicht komt en het recht op educatief verlof voor lange opleidingen weer in ere wordt hersteld.

Nieuwe perspectieven voor het recht van werkenden op scholing?

Binnen de arbeidersbeweging is het streven naar een uitbreiding van het recht van werkenden op scholing geen vanzelfsprekendheid. Er ligt bijna 40 jaar tussen



het "Journal du chômeur" van de Jeunesse Ouvrière Chrétienne en de wet op de kredieturen. Zoals we hierboven reeds hebben gezegd, is de overtuiging dat er voor dit recht gestreden moet worden slechts geleidelijk aan gegroeid. Nu het recht op educatief verlof nieuwe dimensies heeft gekregen, zijn er uitstekende redenen om die discussie opnieuw aan te gaan.

Het recht op educatief verlof kan een middel zijn in de strijd om méér werkgelegenheid. Bij enkele grote ondernemingen werd in 1990-1991 op grote schaal gebruik gemaakt van het educatief verlof. Het ging daarbij om meer dan 1000 mensen per bedrijf. Wanneer er door zo velen een beroep wordt gedaan op educatief verlof, dan mag men aannemen dat dit werkelijk gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, doordat men werknemers die een opleiding volgen ofwel vervangt, ofwel doordat technische werkloosheid voorkomen wordt. Zou men dan ook niet van het recht op educatief verlof een speerpunt of een van de speerpunten in het werkgelegenheidsbeleid moeten maken, in plaats van maatregelen nemen waardoor dat recht wordt ingeperkt? Zou men de mogelijkheden om beroepsopleidingen of algemeen vormende opleidingen te volgen niet juist moeten vergroten, als dit er onder invloed van de kortere werktijden en met het oog op de vermindering van de arbeidskosten toe leidt dat er nieuwe mensen in dienst moeten worden genomen?

Het recht op educatief verlof kan een antwoord zijn op het gebrek aan maatschappelijke, culturele en politieke betrokkenheid van mensen. Dit gebrek aan betrokkenheid blijkt wel het meest duidelijk uit de opkomst van extreem-rechts en de apolitieke houding die men alom om zich heen ziet. Men zou gek zijn als men nu een scheidslijn zou gaan trekken tussen beroepsopleidingen en scholing in ver-

band met technologische vernieuwingen enerzijds en de betrokkenheid van mensen bij het maatschappelijke, culturele en politieke gebeuren anderzijds. Gezien de omvang van de werkloosheid neigen de vakbonden er echter toe om meer belang te hechten aan de beroepsopleidingen. Het is voor hen immers van groot belang dat ze hun zeggenschap op dit punt behouden en de zaak niet alleen in handen van de werkgevers en hun organisaties terecht komt. Maar het standpunt van de arbeidersbeweging dat beroepsgerichte opleidingen en algemeen vormende opleidingen in het kader van het recht op scholing voor werkenden niet los van elkaar mogen worden gezien heeft ook vandaag de dag nog niets aan geldigheid ingeboet.

Het zou met andere woorden mogelijk moeten zijn om nieuwe perspectieven aan de uitbreiding van het recht van werkenden op scholing te geven. Bij de onderhandelingen op centraal niveau en per bedrijfstak zou dit een prioriteit moeten zijn, zodat de doelstellingen op werkgelegenheidsgebied worden gehaald en de uitbreiding van het recht op scholing een feit wordt.

De vraagstukken waarover we het eerder hebben gehad en waarop men in het verleden min of meer met behulp van compromissen heeft ingespeeld, zouden dan aan betekenis inboeten. Het belangrijkste vraagstuk dat overblijft zou dan zijn welke *omvang* het recht op scholing zou moeten hebben, en dus welke omvang de financiering ervan zou moeten hebben. Vanuit dit oogpunt gaat het niet aan dat men de rechten van werknemers kleintjes en uitsluitend op grond van budgettaire overwegingen inperkt. Aangezien het recht op scholing zowel economische als maatschappelijke en culturele belangen dient, is het zaak dat dit recht wordt uitgebreid en er een passende financiering voor wordt gevonden.

"Zou men (...) niet van het recht op educatief verlof een speerpunt of een van de speerpunten in het werkgelegenheidsbeleid moeten maken (...)?"