

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

9 juli 2014

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**over de invoering
van bij- en nascholingsconto's**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

9 juillet 2014

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**concernant la création
de comptes formation continue**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO !	:	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel van resolutie neemt de tekst over van voorstel DOC 53 1400/001.

I. — ALGEMEEN KADER

De algemene stijging van de kwalificaties en de afstemming daarvan op de toekomstige behoeften zijn de beste garanties waarover wij beschikken om onze werkgelegenheidsgraad op te trekken en om erop toe te zien dat iedereen de mogelijkheid heeft te participeren aan de arbeidsmarkt.

Bovendien is opleiding het beste middel om delocaliseren en massaontslagen tegen te gaan, kortom om de uitdagingen het hoofd te bieden die wij wegens de huidige crisis verplicht zijn aan te gaan.

Het concurrentievermogen is niet alleen een kwestie van lagere loonkosten, maar moet in aanmerking worden genomen bij meer doordachte en ook meer ambitieuze toekomstoverwegingen.

Het concurrentievermogen van een bedrijf hangt in de allereerste plaats af van de productiviteitsverhogingen, die alleen kunnen worden verwezenlijkt door de arbeidskwaliteit te verbeteren en door in te zetten op opleiding en kwalificatie.

Het concurrentievermogen berust op zijn kostbaarste kapitaal: de mens.

Er moet dus dringend worden geïnvesteerd in menselijk kapitaal, kwalificatie, opleiding, innovatie, onderzoek en ontwikkeling, de "intelligentie" en de creativiteit van 's lands burgers, die de belangrijkste troeven van een land uitmaken.

Die troeven zijn niet alleen de drijvende kracht achter de ontwikkeling van de nieuwe kenniseconomie, maar moeten tevens de speerpunt en de fundamentele vector worden voor de integratie van mensen en, ten slotte, zich ontpoppen tot een manier voor onontbeerlijke, harmonieuze menselijke ontwikkeling.

Om die uitdagingen aan te gaan, is het duidelijk waar onze prioriteiten liggen: er moet worden gezorgd voor investeringen in en de valorisatie van het menselijk kapitaal, met name door het opleidingsaanbod te verruimen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de résolution reprend le texte de la proposition DOC 53 1400/001.

I. — CADRE GÉNÉRAL

L'augmentation globale des qualifications et l'adéquation de celles-ci aux besoins futurs sont les meilleures garanties dont nous disposons pour élever notre taux d'emploi et veiller à ce que tous aient la capacité de participer au marché de l'emploi.

De plus, la formation est le meilleur moyen pour lutter contre les délocalisations, les licenciements massifs, en somme, pour répondre aux défis que nous impose la crise actuelle.

La compétitivité n'est pas seulement une question de coûts salariaux à la baisse, mais doit être projetée dans des considérations plus réfléchies, plus ambitieuses aussi.

La compétitivité d'une entreprise repose d'abord et avant tout sur les gains de productivité que l'on ne peut réaliser qu'en améliorant la qualité du travail, et en misant sur la formation et la qualification.

Elle repose sur son capital le plus précieux: l'homme.

Il est donc urgent d'investir dans le capital humain, la qualification, la formation, l'innovation, la recherche et le développement, l'"intelligence" et la créativité de ses citoyens, qui constituent la première richesse de notre pays.

Cette richesse est à la fois le moteur du développement de la nouvelle économie de la connaissance et doit devenir le fer de lance, le facteur fondamental, de l'insertion des personnes et, enfin, un mode de développement humain, harmonieux et indispensable.

Pour répondre à ces défis, nos priorités sont claires: il faut investir et valoriser le capital humain, et notamment renforcer l'offre de formation.

La nécessité pour la Belgique d'investir plus

De noodzaak voor België om massaler in menselijk kapitaal te investeren, ligt voor de hand, want de indicatoren tonen aan dat onze prestaties op dat vlak beter moeten. De in het kader van de Lissabonstrategie 2000-2010 vastgelegde doelstellingen zijn verre van bereikt. Zo is bijvoorbeeld het aandeel van de opleidingskosten van de bedrijven gedaald van 1,34 % in 2000 tot 1,04 % in 2008¹, en blijft het behoorlijk onder de in het centraal akkoord vastgestelde doelstelling van 1,9 %.

II. — BIJ- EN NASCHOLING

In het kader van een investering in menselijk kapitaal speelt bij- en nascholing een grote rol. Een werknemer moet immers levenslang zijn competenties kunnen ontwikkelen en scholing kunnen genieten.

Momenteel bestaat in België al een regeling voor betaald educatief verlof om de werknemers in de privésector de mogelijkheid te bieden met behoud van hun loon afwezig te blijven van hun werk, teneinde een algemene opleiding, een beroepsopleiding dan wel een universitaire of taalopleiding te volgen met behoud van hun (begrensd) loon. Het gaat om opleidingen die niet rechtstreeks met hun werksituatie verband houden, maar die wel de mogelijkheid bieden de vaardigheden en beroepsvooruitzichten van de werknemers te verbeteren. Volgens de indienster moet dit systeem van educatief verlof worden opgenomen in het ruimere stelsel van het bij- en nascholingscontto.

Die regeling voor educatief verlof is immers weliswaar interessant maar niet geheel bevredigend. De participatiegraad aan bij- en nascholing in België (25 %) blijft onder het Europese gemiddelde en de Lissabondoelstelling (50 %). Iedereen (werkgevers, werknemers en overheid) is het er nochtans over eens dat het belangrijk is die participatiegraad aan bij- en nascholing op te trekken. Volgens de indienster van dit voorstel van resolutie moet dat streven concreet vorm krijgen en ten uitvoer worden gelegd.

Daarom stelt zij voor een zogenaamd bij- en nascholingscontto in te voeren. Bedoeling daarbij zou zijn voor alle huidige of toekomstige werknemers een individueel recht op opleiding in te stellen. Elke werknemer moet ondubbelzinnig kunnen uitmaken over welke opleidingsmogelijkheden hij beschikt (zowel in zijn eigen sector als in de andere sectoren), voor welke types van opleiding hij in aanmerking komt en welke verantwoordelijkheid de verschillende betrokkenen dragen.

¹ Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling (CCE 2009-1500 DEF CCR 200-2), Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, 12 november 2009.

massivement dans le capital humain est évidente car les indicateurs montrent que nos performances dans ce domaine doivent être améliorées. Les objectifs fixés dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne 2000-2010 sont loin d'avoir été atteints. Ainsi, par exemple, la part des frais de formation des entreprises a diminué, passant de 1,34 % en 2000 à 1,04 % en 2008¹ et reste bien en deçà de l'objectif fixé, par accord interprofessionnel, à 1,9 %.

II. — LA FORMATION CONTINUE

Dans le cadre d'un investissement dans le capital humain, la formation continue joue un grand rôle. En effet, un travailleur doit pouvoir développer ses compétences et se former tout au long de sa vie.

Actuellement, en Belgique, il existe déjà un système de congé-éducation payé pour permettre aux travailleurs du secteur privé de s'absenter de leur poste de travail, avec maintien de la rémunération, afin de suivre une formation générale, professionnelle, universitaire ou linguistique en conservant leur salaire (plafonné). Il s'agit de formations qui ne sont pas directement liées à leur situation professionnelle mais qui permettent d'améliorer les capacités des travailleurs et leurs perspectives professionnelles. Pour l'auteur, ce système de congé-éducation doit être intégré dans le système, plus vaste, du compte formation continue.

En effet, ce système est intéressant mais pas pleinement satisfaisant. Le taux de participation à des formations continues en Belgique (25 %) reste inférieur à la moyenne européenne et à l'objectif de Lisbonne (50 %). Tout le monde (employeurs, travailleurs, pouvoirs publics) s'accorde pourtant sur l'importance de relever ce niveau de formation continue. Pour l'auteur de la présente proposition de résolution, il faut concrétiser et mettre en application ce souhait.

C'est pourquoi, l'auteur propose la création d'un compte formation continue. L'objectif serait d'établir de manière claire, pour tous les travailleurs ou futurs travailleurs, un droit individuel à la formation. Chaque travailleur doit pouvoir identifier très clairement quelles sont ses possibilités de formation (tant dans son secteur que dans les autres secteurs), pour quels types de formation et quelles sont les responsabilités des différents acteurs.

¹ Conseil central de l'Économie, rapport technique 2009.

Concreet krijgt elke werkzoekende en elke werknemer van bij de aanvang van zijn loopbaan automatisch een op zijn naam geopend bij- en nascholingsconto, waarop een aantal opleidingsuren staan. Aanvankelijk zal op dat conto een urendeposito worden geplaatst dat omgekeerd evenredig is met de kwalificaties van de contohouder. Aldus zal de persoon centraal staan bij de organisatie van de beroepsopleiding, ongeacht het beroepstraject dat de betrokkene heeft doorlopen, de verschillende werkgevers waarbij hij achtereenvolgens heeft gewerkt enzovoort.

Concrètement, dès le début de sa carrière, chaque demandeur d'emploi et chaque travailleur recevra automatiquement un compte formation continue ouvert à son nom, comprenant un certain nombre d'heures de formation. Au départ, ce compte sera alimenté d'un nombre d'heures inversement proportionnel à la qualification de son titulaire. La personne serait de la sorte placée au centre de l'organisation de la formation professionnelle, quel que soit son parcours professionnel et quels que soient les changements d'employeurs,...

Catherine FONCK (cdH)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat “slimme groei”, met andere woorden de uitbouw van een op innovatie en kennis gebaseerde economie, een nationale en Europese prioriteit is (Strategie EU 2020);

B. overwegende dat de algemene stijging van de kwalificaties en de afstemming daarvan op de toekomstige behoeften de beste garanties zijn waarover wij beschikken om onze werkgelegenheidsgraad op te trekken en om erop toe te zien dat iedereen de mogelijkheid heeft te participeren aan de arbeidsmarkt;

C. overwegende dat een werknemer levenslang zijn competenties moet kunnen ontwikkelen en scholing moet kunnen genieten;

D. overwegende dat de participatiegraad aan bij- en nascholing in België (25 %) onder het Europese gemiddelde en de Lissabondoelstelling (50 %) blijft;

VERZOEKT DE REGERING:

1. voor elke werknemer en elke werkzoekende een “bij- en nascholingsconto” te openen, opdat elke werkzoekende en werknemer van bij de aanvang van zijn loopbaan automatisch een dergelijk op zijn naam geopend conto krijgt, dat de volgende kenmerken vertoont:

a. er staat een aantal opleidingsuren op dat omgekeerd evenredig is met de kwalificatie van de betrokkene;

b. het wordt jaarlijks aangevuld met bijkomende opleidingsuren;

c. het biedt de betrokkene de mogelijkheid tijdens zijn hele loopbaan die opleidingen te volgen:

- i. hetzij rechtstreeks in zijn onderneming;
- ii. hetzij in het kader van de sectorale fondsen;
- iii. hetzij door deel te nemen aan een door het nog op te richten *Centre Interprofessionnel et Interuniversitaire de formation continue* aangeboden opleiding;
- iv. hetzij bij ongeacht welke andere erkende instantie;

2. dit bij- en nascholingsconto te laten samensmelten met de al bestaande regelingen voor educatief verlof en tijdskrediet, om tot een integratie van die systemen te komen en ze te vervangen door het bij- en nascholingsconto;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que la “croissance intelligente”, c’est-à-dire le développement d’une économie fondée sur la connaissance et l’innovation, constitue une priorité nationale et européenne (Stratégie UE 2020);

B. considérant que l’augmentation globale des qualifications et l’adéquation de celles-ci aux besoins futurs sont les meilleures garanties dont nous disposons pour élever notre taux d’emploi et veiller à ce que tous aient la capacité de participer au marché de l’emploi;

C. considérant qu’un travailleur doit pouvoir développer ses compétences et se former tout au long de sa vie;

D. considérant que le taux de participation à des formations continue en Belgique (25 %) reste inférieur à la moyenne européenne et à l’objectif de Lisbonne (50 %);

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. d’établir un “compte formation continue” pour chaque travailleur et demandeur d’emploi afin que, dès le début de sa carrière, chaque demandeur d’emploi et chaque travailleur reçoive automatiquement un compte formation continue ouvert à son nom, présentant les caractéristiques suivantes:

a. comprenant un nombre d’heures de formation inversement proportionnel à sa qualification;

b. alimenté chaque année par des heures additionnelles de formation;

c. lui permettant, tout au long de sa carrière, de suivre ses formations:

- i. soit directement dans son entreprise;
- ii. soit dans le cadre des fonds sectoriels;
- iii. soit en participant à une formation au Centre Interprofessionnel et Interuniversitaire de Formation Continue, qui doit encore être créé;
- iv. soit dans tout autre organisme agréé;

2. de faire fusionner ce compte-formation continue avec les mécanismes du congé-éducation et du crédit-temps pour raison de formation déjà existants, afin que ces systèmes soient intégrés et remplacés par le compte formation continue;

3. de werknemers in overleg met hun werkgevers toe te staan om voor die bij- en nascholing over een zekere flexibiliteit te beschikken wanneer zij hun opleidingen volgen (waarbij zij de mogelijkheid hebben hun opleidingsuren voor een periode van ten hoogste 5 jaar te cumuleren);

4. het bij- en nascholingsconto te financieren uit drie bronnen:

a. door de ondernemingen dankzij de inachtneming van hun in het centraal akkoord aangegane verbintenissen, 1,9 % van hun loonmassa voor opleiding te laten uittrekken; de sectoren en ondernemingen moeten zich er immers toe engageren 1,9 % van de loonmassa aan opleiding te besteden; indien niet elk van die ondernemingen die doelstelling in acht neemt of geen maatregelen treft om die tekortkoming weg te werken, moeten sancties worden genomen;

b. door de ondernemingen facultatieve bijkomende investeringen te laten doen (bovenop hun verbintenissen om 1,9 % van de loonmassa vrij te maken) waarbij ze in dat geval aanspraak kunnen maken op fiscale stimuli;

c. door te voorzien in aanvullende financiering door de overheid;

5. de kmo's in het kader van het "bij- en nascholingsconto" bijzondere voorwaarden te verlenen door te voorzien in nieuwe formules om de kmo-werknemers die een opleiding volgen te vervangen, met name via publiek-private cofinanciering van uitzendkrachten ter vervanging van de werknemers die een opleiding volgen, dan wel via een uitwisseling van personeel tussen kmo's onderling.

30 juni 2014

3. de permettre aux travailleurs, en accord avec leurs employeurs, de disposer d'une certaine flexibilité dans le cadre du compte formation continue quant au moment de suivre leurs formations (possibilité de cumuler pendant une période de 5 ans maximum leurs heures de formation);

4. de financer le compte formation continue via trois sources:

a. grâce au respect par les entreprises de leurs engagements, fixés par accord interprofessionnel, d'affecter 1,9 % de leur masse salariale à la formation; en effet, les secteurs et les entreprises doivent s'engager à affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation; des sanctions devront être appliquées au niveau des entreprises si celles-ci ne respectent pas chacune cet objectif ou si elles ne prennent pas des mesures pour y remédier;

b. par des investissements supplémentaires facultatifs (par rapport à leurs engagements de 1,9 % de la masse salariale) des entreprises qui, dans ce cas, bénéficieront d'incitants fiscaux;

c. par un complément de financement par les pouvoirs publics;

5. d'octroyer, dans le cadre du "compte formation continue", des conditions particulières aux PME, en mettant en place des formules nouvelles de remplacement des salariés en formation dans les PME, notamment par un cofinancement public-privé d'agents intérimaires, en remplacement de la personne en formation, ou l'échange de personnel entre PME.

30 juin 2014

Catherine FONCK (cdH)