

# Sectoren als gangmaker voor een universeel recht op leren

***Het boekje 'Naar een nieuw sociaal contract voor de 21<sup>ste</sup> eeuw' van Bruno Tindemans en Vickie Dekocker<sup>1</sup> beklemt de nood aan een 'nieuw sociaal contract' en bevat daarover tal van prikkelende en uitdagende ideeën. Je hoort en leest wel vaker dat het Sociaal Pact (1944) – dat de relaties tussen werkgevers, overheid en werknemers regelt en de basis vormde van de welvaartsproductie en -verdeling – aan hernieuwing toe is. Niet alleen dat contract, ook de daarin vervatte afspraken, machtsverdeling en de daaraan verbonden legitimiteit van organisaties en instellingen staan onder druk van de actuele maatschappelijke veranderingen. Zo luidt de redenering die ook deze auteurs hanteren. Zeker als je de sociaal economische en politieke context na de verkiezingen in ogenschouw neemt, denk je spontaan dat zo een nieuw sociaal pact breder moet gaan en eigenlijk een maatschappelijk pact moet worden rond brede samenlevingsthema's en de ermee verbonden verdelingsvraagstukken. Een 'contract social' zoals Rousseau het bedoelde. Niet alleen België, ook de Vlaamse regio kan zo een 'maatschappelijk pact' wel gebruiken.***

Één van de rechten die in zulk sociaal contract zou moeten verankerd worden, is inderdaad een universeel recht op leren, zoals de auteurs suggereren. “Het recht op werken zou moeten aangevuld met een recht op leren” (Tindemans & Dekocker, 2019). De opeenvolging van het streven naar job- en werkzekerheid naar een nieuwe vorm van zekerheid in de rechtenopbouw van werknemers, namelijk een recht op leren, is essentieel. We zullen in dit artikel argumenteren dat beide rechten een Siamese tweeling (moeten) zijn.

Hoe ze dit recht willen realiseren, geven de auteurs niet aan. Rechten ontstaan echter niet zomaar en vallen ook niet uit de lucht. Ze moeten onderhandeld worden, ook al zijn het basisrechten waarbij niemand zich rond de afdwingbaarheid en de universaliteit vragen zou mogen stellen. Het is dan ook bijzonder vreemd dat de auteurs redelijk 'wild' te keer gaan in hun boekje over het belang van de sector en de sectorale opleidingsfondsen. “Stop aan de sector als eenheid” (Tindemans & Dekocker, 2019), zo luidt de provocerende titel van een van hun toekomstideeën. De auteurs geven aan dat de vraag naar mobiliteit bij werknemers niet voldoende geanticipeerd kan worden door de manier waarop de financiering van sectoren, langs sectorgrenzen, voor levenslang leren gebeurt. Er is volgens de auteurs veel te weinig initiatief vanuit sectoren om

hieraan tegemoet te komen, waardoor ze pleiten voor een herclustering van bedrijven op basis van competentiebehoefte.

Wij zullen argumenteren dat de sectoren en de sectorale opleidingsfondsen gangmaker kunnen en moeten zijn van een universeel, leerbaar recht op leren. Meer nog, via het mechanisme van de sectorconvenanten kan de Vlaamse overheid de sectoren oproepen tot en ondersteunen in het werk maken van zulk universeel recht op leren of van

een clustering inzake organisatie van opleidingen op basis van intersectorale competentiebehoeften. Levenslang en levensbreed leren stimuleren is overigens al zeer lang een thema dat via sectorconvenantwerking, weliswaar traag maar wel gestaag, gerealiseerd geraakt.

## **Kan leren en werken geïntegreerd verbonden worden?**

---

Reeds in 2009 lanceerde het Vlaams ACV Congres het idee van de lerende loopbaan. Binnen dit concept werd leren en werken als een Siamese tweeling met elkaar verbonden via innovatieve vormen van arbeidsorganisatie, waardoor jobs 'lerend' worden en leerprikkels bevatten die werknemers voortdurend appelleren te leren tijdens het werken. Het eenvoudig principe van gebruik te maken van de 'Werkende of werknemers intelligentie', zoals de artificiële intelligentie, waarover tegenwoordig zoveel te doen is. Gekoppeld aan die lerende jobs (waarvan we er in onze bedrijven en organisaties veel te weinig hebben) voorzagen we rechten op (bij)leren tijdens de loopbaan via instrumenten zoals Betaald Educatief Verlof (nu Vlaams Opleidingsverlof) en tijdskrediet voor opleiding, met daaraan gekoppeld het recht op vervangingsinkomen tijdens het tijdskrediet. Dit om ook het leren leefbaar te houden.

In die zin sluit dit aan bij de verwijzing in het boek naar de nood aan 'leerbaar leren', naast het concept van 'werkbaar werken'. Gezien het toenemend belang van levenslang leren pleiten de auteurs voor het inzetten op leerbaar leren. Het welbevinden van leerlingen, studenten en werkenden die (bij)leren is niet goed. De (tegen)zin om te leren wordt ook weerspiegeld in de cijfers van deelname aan levenslang leren. We hebben leersystemen nodig die geen automatische afkeer veroorzaken. Leren wordt geassocieerd met in een klas zitten, examens afleggen, met de ervaring niet te voldoen en nergens de beste in te zijn. Dat roept bij vele mensen sterk negatieve emoties op. Als je een leven lang dient bij te leren, kan leren maar beter aantrekkelijk, toegankelijk en aangenaam zijn. Leren moet leerbaar worden gemaakt zodat minder de neiging bestaat om af te haken, integendeel de goesting moet groeien om graag te leren. Als dat leren dan ook direct *on the job* kan gebeuren is dat extra mooi meegenomen.

Het faciliteren van leren en werken, vooral van leren tijdens het werken, is altijd een belangrijk onderhandelingsthema geweest voor de vakbonden. Niet voor niets is het Betaald Educatief Verlof sinds 1974 een Belgische geratificeerde ILO-conventie (Paid Educational Leave, C140) geworden. Het heeft wel wat werk gekost om dit Betaald Educatief Verlof na de zesde staatshervorming overeind te houden in Vlaanderen en, via een Vormingspact binnen de SERV, opnieuw te verankeren en te versterken in de vorm van Vlaams Opleidingsverlof.

## **Inzetten op leren is gedeelde verantwoordelijkheid**

---

Het Vormingspact verankert opnieuw het principe dat inzetten op opleiding en vorming op, tijdens en voor het werk – en dus inzetten op leren om bij te blijven – een gedeelde verantwoordelijkheid is van de overheid, de werkgever en de werknemer. De *overheid* investeert zo mee in het op peil houden van de kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking, met oog op meer performantie in de economie en op de arbeidsmarkt. De *werkgever* investeert zo in het op peil houden van de kennis en vaardigheden van zijn werknemers, zodat zij aan het werk kunnen blijven wanneer producten, productietechnieken en productieprocessen geïnnoveerd worden. De *werknemer* investeert dan weer in het op peil houden van de eigen kennis en vaardigheden, zodat hij of zij mee kan wanneer bedrijf en maatschappij innoveert. Zulke gemeenschappelijke investeringen werken kansenbevorderend voor iedere werknemer, zonder onderscheid naar leeftijd en scholing. Bijblijven is immers een gedeeld belang voor iedereen.

Daarom zijn we als ACV ook steeds *believer* geweest van concepten zoals een Bedrijfsopleidingsplan (BOP), een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) en een Persoonlijk Loopbaanopleidingsplan (PLOP), die opleidingsinspanningen en opleidingsafspraken op het niveau van het bedrijf en voor de werknemer zichtbaar moeten maken.<sup>2</sup> In het Pact 2020 werden rond de verplichting voor een POP concrete afspraken gemaakt. Dit concept is intussen een belangrijk instrument in de loopbaanbegeleiding en een voorwaarde voor hogeschoolden voor het recht op opleidingscheques.

Het principe van gedeelde verantwoordelijkheid is zichtbaar – en financieel voelbaar voor elke partij – in de uitbouw van de zogenaamde sectorale opleidingsfondsen die doorheen de jaren een belangrijke speler geworden zijn in de organisatie van opleidingen voor werknemers uit diverse sectoren. Deze fondsen worden namelijk gefinancierd via bijdragen of heffingen op de totale loonsom van sectoren. Dit wordt afgesproken binnen sectorale cao's. Het is een vorm van anders bestede loonsverhoging, loon dat de werkgever niet moet uitbetalen en de werknemer niet krijgt, maar dat ze solidair besteden aan opleiding en vorming. Wat de werkgever zo investeert, krijgt hij terug via trekkingsrechten op wat de fondsen organiseren aan opleiding en vorming; de werknemer krijgt het terug via de opleiding die hij of zij geniet.

Hier ligt een van de 'stenen' waarover de auteurs struikelen. *“De sectorindeling verbindert dat werknemers opleidingen kunnen volgen over sectoren heen. Dat beperkt de leer-en toekomstkansen van de werknemer”* (Tindemans & Dekocker, 2019). Doen we een *fact check*, dan is dit is gedeeltelijk waar en gedeeltelijk niet waar. Het is correct dat zulke opleidingsfondsen in eerste instantie vooral zullen investeren in opleidingen die relevant zijn voor de sector en in eerste instantie beschikbaar zijn voor de werknemers uit de sector. Het is onwaar in die zin dat deze sectoren ook opleidingen voorzien in de zogenaamde 21ste-eeuwse vaardigheden die voor iedereen belangrijk zijn. Wel is het zo dat die meer en meer, en wellicht ook beter, over de sectoren heen zouden kunnen georganiseerd worden in plaats van in elke sector afzonderlijk. Het is eveneens onwaar in die zin dat er over sectoren heen wél afspraken gemaakt worden om opleidingen met elkaar te delen of lerende werknemers onder elkaar uit te wisselen, maar het is waar dat deze vormen van opleiding en samenwerking nog meer en sterker gestimuleerd en op touw gezet moeten worden.

## Hoe intersectorale samenwerking stimuleren

---

Moet en kan zulke intersectorale samenwerking gestimuleerd worden? Wat de 'moet-vraag' betreft; de evoluties op de arbeidsmarkt – zowel wat

beschikbaar als nog aan te boren arbeidspotentieel en technologische evoluties betreft – brengen sectoren automatisch dichterbij elkaar. Ook in onze organisaties fuseren de aparte centrales van weleer omwille van deze evoluties. Meer en meer functies krijgen wat competenties betreft eenzelfde grondslag van 21ste-eeuwse vaardigheden die makkelijk over sectoren heen kunnen aangeleerd worden. Wat sector- en veelal bedrijfsspecifiek is, wordt meestal ook daar aangeleerd.

Wat de 'kan-vraag' betreft; binnen de Vlaamse overletraditie is er een praktijk gegroeid om via sectorconvenanten, onderhandeld met de Vlaamse overheid, afspraken in Vlaamse akkoorden via projectwerking door te laten werken in sectoren. Zo krijgen sectoren middelen om te werken rond diversiteit, werkplekieren, werkbaar werk, levenslang leren, innovatieve arbeidsorganisatie, enzovoort. Met dit instrument hebben we als interprofessionele sociale partners samen met de Vlaamse overheid een hefboom om sectoren ertoe te brengen samen projecten uit te werken via hun sectorale opleidingsfondsen.

Even gedurfd doordenken? Is het écht ondenkbaar dat, gestimuleerd vanuit een sectorconvenantwerking, er afspraken worden gemaakt om vanuit alle sectorfondsen tezamen met publieke en private opleidingsverstrekkers, financieel en operationeel bij te dragen aan een intersectoraal georganiseerd opleidingsprogramma rond 21ste-eeuwse vaardigheden en competenties, die in alle sectoren gebruikt worden? Om bij grote herstructureringen in sectoren elkaars werknemers – al naargelang de interesse van de werknemers naar ander werk in een andere sector – te helpen herscholen? Via cofinancieringsprincipes – 1 euro voor 1 euro – en via een systeem van trekkingsrechten al naargelang de sectorbijdrage, moet dat te organiseren zijn. Ook het idee van de zogenaamde *trailblazers* waarnaar de auteurs verwijzen – waarmee in het Verenigd Koninkrijk opleidingstrajecten in duaal leren door groepen van bedrijven rond breed toepasbare competenties worden opgesteld – is perfect repliceerbaar binnen zulke projectfinanciering en kan makkelijk meegenomen worden in sectorconvenantafspraken.

Het is belangrijk dat dit soort werking interprofessioneel wordt afgesproken om nadien door te laten

werken in sectoren en vervolgens in ondernemingen. Zo werken, tot spijt van (de landen) wie dit benijdt, de mechanismen van het collectief overleg waarmee rechten voor alle werknemers realiteit kunnen worden. Interprofessionele basisafspraken worden sectoraal hertaald en vervolgens in ondernemingsakkoorden gegoten. Enkel zo kan je ervoor zorgen dat rechten universeel worden én afgestemd zijn op de realiteiten van de werkvloer. Het mechanisme van de algemeen bindende verklaring zorgt ook voor kennis van rechten (en plichten) en dus ook van afdwingbaarheid. Zonder afdwingbaarheid is er geen universaliteit.

“Leve de sectoren en de sectorconvenanten als draaischijf en gangmaker voor levenslang en levensbreed leren!”

*Peter van der Hallen*  
ACV

## Noten

1. Zie ook de bijdrage ‘Een beleidsoverschrijdende aanpak voor de arbeidsmarkt van morgen.’ in deze Over.Werk-uitgave.
2. De auteurs van het boek gaan nog verder door op het thema van gedeelde verantwoordelijkheden van de drie partijen met een pleidooi voor een gepersonaliseerde leerverzekering, waar de arbeidstijd als eenheid van rechtenopbouw in vraag wordt gesteld. Ze pleiten dat de alternering van leren en werken en het samengaan van leren en werken, de arbeidstijd als eenheid uitdaagt en in vraag stelt. Dit terwijl leren tijdens het werk ook productief is. Bovendien neemt technologie meer en meer activiteiten en rollen binnen jobs over. De tijd die technologie opneemt, is weliswaar productief. De auteurs pleiten in die zin voor een leerverzekering die mee op maat leren ondersteunt en de afwisseling tussen leren en werken dynamisch mogelijk maakt.

## Bibliografie

---

Tindemans, B., & Dekocker, V. (2019). *Naar een nieuw sociaal contract voor de 21<sup>ste</sup> eeuw. Tien ideeën voor de toekomst*. Tielt, België: Lannoo.