



## Internetconsultatie van lagere regelgeving behorend bij de WAB

### Internetconsultatie Wijziging Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding

Op internetconsultatie is het conceptbesluit geplaatst met een wijziging van het *Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding*. In dit conceptbesluit worden de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding verruimd. Werkgevers kunnen voortaan niet alleen inzetbaarheidskosten voor de werknemer in mindering brengen op de transitievergoeding die gericht zijn op een andere functie **bij een andere werkgever**, maar ook inzetbaarheidskosten die gericht zijn op een andere functie **in de eigen onderneming** van de werkgever.

De FNV heeft al eerder aangegeven bezwaren te hebben tegen deze verruiming van de mogelijkheid om kosten van scholing van werknemers te verminderen op de transitievergoeding.

De werkgever is verantwoordelijk voor het op peil houden van kennis van werknemers voor de uitoefening van hun eigen functie, maar ook de mogelijkheid om ze te laten doorgroeien. Daarnaast moet de werkgever er mede voor zorgen dat werknemers op de goede plek zitten. De vakbonden vrezen dat kosten van scholing die voor rekening van de werkgever horen te komen, nu in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

De bezwaren die de vakbonden eerder hebben aangegeven tegen verruiming van de mogelijkheid om kosten in mindering te brengen blijven staan. Vakbonden vinden het niet redelijk dat kosten in mindering gebracht worden als de werkgever zelf ook van de opleiding van de werknemer profijt heeft, bijvoorbeeld doordat de werknemer collega's kan vervangen of kan gebruiken voor functies die hij elders in de onderneming gaat vervullen.

Dit voorstel zou werkgevers moeten stimuleren te investeren in scholing van werknemers zodat de kansen op een toekomstige functie bij diezelfde werkgever vergroot worden. Maar deze verruiming zorgt er voor dat werkgever scholingskosten van de transitievergoeding van de werknemer mogen verminderen terwijl zij zelf ook veel voordeel (kunnen) hebben aan de scholing van de werknemer als die nog binnen de onderneming werkzaam blijft. Algemene inzetbaarheid is niet alleen een (financiële) verantwoordelijkheid van een werkende zelf. Het mogelijk maken van algemene scholing is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Het behoort tot goed werkgeverschap om werknemers de kans te bieden om zich breder te ontwikkelen, waardoor zij meer weerbaar zijn bij veranderingen en waarbij overigens ook een bijdrage van de werknemer kan worden gevraagd, bijvoorbeeld door een deel van de eigen tijd hierin te investeren.

De conceptregeling bepaalt dat kosten die verband houden met opleiding in verband met re-integratie en herplaatsing niet mogen worden afgetrokken van de transitievergoeding. Dat is een terechte keuze.

*Leven lang ontwikkelen en individuele leerrekening*

Vanzelfsprekend moeten werkenden toegerust blijven voor de arbeidsmarkt van morgen en is investering in een brede inzetbaarheid van belang. De FNV vindt scholing een belangrijk middel om de arbeidsmarktpositie van werkenden te versterken. De toenemende robotisering en de invoering van nieuwe technieken hebben grote invloed op de arbeidsmarkt. Functies veranderen en verdwijnen en hier komen weer nieuwe beroepen voor in de plaats. Om aan het werk te kunnen blijven is het voor werknemers noodzakelijk om zich voortdurend te kunnen blijven ontwikkelen. Daarom is toegang tot opleiding en ontwikkeling voor alle werkenden en werkzoekenden van essentieel belang.

Tegen deze achtergrond heeft FNV dan ook een uitgebreide visie op een leven lang ontwikkelen ook kenbaar gemaakt in de verschillende SER-adviseringen en in haar recente reactie op de Kamerbehandeling van het onderwerp leven lang ontwikkelen.<sup>1</sup>

Daarin pleit FNV voor een ambitieuze agenda om scholing en ontwikkeling van werknemers en werkzoekende te stimuleren met een belangrijke rol voor de overheid om dit samen met sociale partners vorm te geven.

Onderdeel is de vormgeving van een individueel budget (individuele leerrekening, vouchers, individuele trekkingsrechten uit een collectief fonds), waarmee de eigen regie van de werknemers kan worden versterkt. Wat echter ons inziens ontbreekt om een echte doorbraak te kunnen realiseren zijn de middelen vanuit de overheid zelf. Ondanks de grote ambities is het kabinet zelf nauwelijks bereid in scholing en ontwikkeling te investeren en beschouwt zij dit vooral als een taak van de sociale partners en de werknemers zelf.

Om echt alle werknemers in staat te stellen de eigen regie te nemen, ook degenen die nu minder meedoen aan scholing en ontwikkeling, is een veel groter budget nodig en structureel beleid waarop kan worden voortgebouwd. In het bijzonder voor de groep die nu minder aan scholing deelneemt. Daarvoor is niet alleen toegang tot een eigen budget, maar ook ondersteuning, begeleiding een laagdrempelig aanbod van belang.

Zo past het tegen deze achtergrond niet om het budget wat werkgevers op deze individuele rekeningen storten, bij gebruik daarvan alsnog in mindering te brengen op de transitievergoeding: dat is nu wel in deze concept-regeling opgenomen ( toelichting paragraaf 3.4).

#### *Tot slot*

In paragraaf 3.4 wordt aangegeven dat instemming van de werknemer niet nodig is wanneer de werkgever op grond van collectieve afspraken kosten in mindering kan worden gebracht. Mocht de verruiming van de regeling alsnog worden ingevoerd, dan moet geregeld worden dat die verruiming alleen kan gelden voor collectieve afspraken gemaakt na de datum van inwerkingtreding.

Deze voorgestelde verruiming van het Besluit voorwaarden (enz) staat haaks op de doelstellingen van een leven lang ontwikkelen en draagt niet bij aan een positieve leercultuur binnen ondernemingen. Vakbonden zijn bang dat werknemers juist worden afgeremd om scholing te volgen. De werknemer moet in dit voorstel weliswaar instemmen met het in mindering brengen van de kosten – tenzij er cao-afspraken op dit punt zijn - maar die instemming is door werkgevers in veel situaties makkelijk af te dwingen. De kosten zouden bovendien niet in mindering gebracht moeten kunnen worden als de werkgever een vergoeding uit een scholingsfonds kan terugkrijgen.

---

<sup>1</sup> Brief 2 oktober 2018, kenmerk HB/IC/aw-18-175, inbreng FNV tbv het Algemeen Overleg 9 oktober 2018 over leven lang ontwikkelen.