

ADVIES Nr. 1.397

Zitting van vrijdag 26 april 2002

OESO - Vragenlijst over de overheidssteun voor permanente beroepsopleiding

x x x

1.937-1.

ADVIES Nr. 1.397

Onderwerp : OESO - Vragenlijst over de overheidssteun voor permanente beroepsopleiding

Bij brief van 14 maart 2002 heeft de heer M. JADOT, secretaris-generaal van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de Nationale Arbeidsraad een vragenlijst bezorgd van het Secretariaat van de OESO over de overheidssteun voor permanente beroepsopleiding.

Het Secretariaat van de OESO verzocht het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid deze vragenlijst te verspreiden bij de besturen van zowel federale als gefedereerde overheden, die op de een of andere manier in deze materie bevoegd zijn.

De Raad heeft op 26 april 2002 het volgende advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INHOUD VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 14 maart 2002 heeft de heer M. JADOT, secretaris-generaal van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de Nationale Arbeidsraad een vragenlijst bezorgd van het Secretariaat van de OESO over de overheidssteun voor permanente beroepsopleiding.

In de brief wordt erop gewezen dat de OESO, in het raam van de follow-up van het ontwerp over de groei, voornemens is over te gaan tot een analyse van de beleidsmaatregelen en instellingen die het mogelijk maken investeringen te doen op het vlak van de permanente beroepsopleiding.

Daartoe werd het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid verzocht deze vragenlijst te verspreiden bij de besturen van zowel federale als gefedereerde overheden, die op de een of andere manier in deze materie bevoegd zijn.

De antwoorden op deze vragenlijst moeten uiterlijk 19 april 2002 worden bezorgd.

Bij de opmaak, de financiering en de tenuitvoerlegging van het beleid inzake beroepsopleiding in België zijn verschillende actoren betrokken :

- de overheid, d.i. de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten;
- de sociale gesprekspartners, zowel op sectoraal als op intersectoraal niveau;
- de ondernemingen;
- de opleidingsverstrekkers.

Dit document spitst zich vooral toe op de specifieke rol van de sociale partners en de ondernemingen op het gebied van de permanente vorming van de werknemers. Er wordt dus maar zijdelings ingegaan op het door de federale, gewest- en gemeenschapsoverheden gevoerde beleid voorzover er een nauw verband is met het beleid van de sociale partners. Het document zal dus aangevuld moeten worden met de antwoorden van de federale, gewest- en gemeenschapsoverheden.

Dit document maakt er ook geen aanspraak op alle vormingsinitiatieven van de sectoren en de ondernemingen te vermelden. Deze initiatieven zijn immers zeer divers van aard (naar gelang de sector of in sommige gevallen naar gelang de betrokken onderneming).

Het document geeft een antwoord op de vragen die in de enquête worden gesteld en wijst op de markante kenmerken van de inbreng van de sociale partners op centraal, sector- en ondernemingsniveau.

II. ANTWOORDEN OP DE VRAGENLIJST

De Raad heeft de vragenlijst overlopen en geeft hieronder antwoorden voor wat betreft de specifieke rol van de sociale partners en de ondernemingen op het gebied van de permanente vorming van de werknemers.

1° Broadly speaking, what are your country's policy goals in the area of continuing vocational training (CVT) ? Are there target rates for participation or spending in CVT ? What are the main policy instruments, and what are the main problems in implementing them ? Which government ministries and agencies, at what administrative level (local, national, intermediate) address aspects of CVT ?

1. Doelstellingen

In het centraal akkoord 1999-2000 van 8 december 1998 werd de verbintenis aangegaan om België op een traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddelde niveau van de drie buurlanden (Frankrijk, Duitsland, Nederland).

Zeer concreet is het de bedoeling om de vormingsinspanning van de ondernemingen tegen eind 2004 op te trekken van 1,2 % tot 1,9 %.

In het verlengde van het centraal akkoord van 8 december 1998 werd in het centraal akkoord van 22 december 2000 voor de vormingsinspanning van de ondernemingen een tussentijds doel vastgesteld van 1,6 % van de loonkosten tegen eind 2002.

Deze inspanning heeft tot doel de permanente vorming van de werknemers in haar geheel te versterken. In het centraal akkoord van 22 december 2000 gaat evenwel bijzondere aandacht uit naar de effectieve toegankelijkheid van de vormingsprogramma's voor bepaalde doelgroepen, d.i. :

- de oudere werknemers, de lagergeschoolde werknemers en de vrouwen;

- de KMO-werknemers.

In dat centraal akkoord wordt ook het accent gelegd op de verbetering van de kwaliteit van de opleiding, het onderling op elkaar afgestemd zijn van vraag en aanbod inzake opleiding en de oplossing van het probleem van de knelpuntberoepen eigen aan de sectoren (het opzetten van preventieve initiatieven).

2. Instrumenten

a. Organen

Voor de verwezenlijking van de doelstellingen die op centraal niveau worden vastgesteld, is een beleid nodig op sector- en/of ondernemingsniveau. Dit beleid wordt doorgaans bepaald en uitgevoerd door middel van :

- Het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten inzake opleiding.

- De tegemoetkoming van het fonds voor bestaanszekerheid of van een sectoraal fonds dat speciaal voor de opleiding bestemd is. Deze fondsen worden van financiële middelen voorzien door de werkgeversbijdragen voor de financiering van de sectorale opleiding.

- In sommige gevallen, een sectoraal opleidingscentrum.

- Het opleidingsplan op ondernemingsniveau, welk instrument in opkomst is. De nadere regels inzake goedkeuring en follow-up van het opleidingsplan kunnen verschillen naar gelang van de sectoren. Deze plannen worden evenwel meestal besproken en vastgesteld in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (vaak in de ondernemingsraad), doorgaans in nauwe samenwerking met de sector.

b. Concrete maatregelen

De aangenomen maatregelen verschillen van sector tot sector en zelfs van onderneming tot onderneming.

Het centraal akkoord van 22 december 2000 nodigt evenwel de sectoren en de ondernemingen uit onder andere bijzondere aandacht te hebben voor :

"reeds bestaande of nieuwe interessante experimenten of initiatieven zoals bv. de bepaling van een globaal vormingskrediet voor de werknemers, de organisatie van vraaggerichte professionele vorming door sectorfondsen, financiële ondersteuning van initiatieven voor vorming, initiatieven van samenwerking met het onderwijs en andere opleidingsverstrekkers, maatregelen tot kwalitatieve omkadering en verbetering van de vorming, bevordering van e-learning, opmaak van beroeps- en kwalificatieprofielen, certificatie van opleidingen, uitbouw van peterschapsformules, inventarisatie van opleidingsbehoeften, de garantie op 1 of verschillende dagen professionele vorming per jaar of iets gelijkwaardigs dat als dusdanig door de sector erkend is, ...".

2° Are there schemes for mandatory expenses on training by firms in your country (nation-wide or sectoral-based; by law or in major collective agreements) ?

Het centraal akkoord van 8 december 1998 voorziet in een "globaal engagement dat niet sector per sector op uniforme wijze moet worden gerealiseerd noch in zijn bedrag, noch in zijn modaliteiten".

Deze doelstelling schept dus geen verplichting voor iedere onderneming apart, wat de vormingsuitgaven betreft.

Er kan wel op gewezen worden :

- dat het globaal engagement inzake vormingsuitgaven dat in het jongste centraal akkoord van 22 december 2000 is ingeschreven, jaarlijks geëvalueerd dient te worden door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- dat het genoemde akkoord ook voorziet in een verplichte inspanning van 0,10 % van de loonmassa ten laste van de werkgevers, voor de vorming en tewerkstelling van personen die behoren tot de risicogroepen (zie vraag 8).

Deze bijdrage wordt in de meeste gevallen geïnd op sectorniveau en ook de toewijzing van de middelen gebeurt op sectorniveau. De sectoren bepalen zelf de inhoud van het begrip "risicogroepen" zodat een en ander verschilt van sector tot sector en de collectieve arbeidsovereenkomsten naar gelang het geval een groter of beperkter aantal personen betreffen (zie vraag 8).

3° Are the schemes that guarantee employees' rights to be trained and/or specify the right for a training leave (by law or in major collective agreements) ? If so, what are the conditions for employees being able to make use of this right ? Which funding shares (between government, firms and workers) are envisaged in these regulations ? Do regulations differ between the public and the private sector ?

Op federaal niveau is het betaald educatief verlof het belangrijkste rechtsinstrument dat aan de werknemers een recht op opleiding toekent. In het kader van het betaald educatief verlof kan de werknemer afwezig zijn van het werk met behoud van het normale loon. De kosten van deze maatregel worden gedragen door de werkgever en het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid betaalt binnen bepaalde grenzen aan de werkgever het bedrag terug van de lonen en desbetreffende sociale bijdragen voor de uren opleiding).

Wat meer bepaald de sociale partners betreft is het zo dat tal van sectoren bij collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in het recht op een of meer dagen opleiding voor de werknemers, met behoud van loon.

4° In what ways are employees incited to engage in vocational training through tax arrangements, subsidies or career development loans ?

De werknemers die uit eigen beweging en op eigen kosten een opleiding volgen buiten de werkuren hebben in sommige sectoren niet alleen recht op betaald educatief verlof maar ook op de terugbetaling van de inschrijvingskosten, binnen bepaalde grenzen.

5° In what ways are employers supported for vocational training through direct subsidies (including targeted loan programmes) ? Are such subsidies conditional on the consent of a trade union or employee participation body ? Does the support apply equally to all types of employers, or is it differentiated according to firm size, industrial sector, etc. ?

De sectorale steun voor permanente vorming kan diverse vormen aannemen naar gelang het beleid dat de sector voert :

- De toegang voor de ondernemingen van de sector tot gratis opleidingen of opleidingen tegen voorkeurtarief. Deze opleidingen worden verstrekt door een beroepsopleidingscentrum dat door het sectoraal fonds wordt gefinancierd en paritair wordt beheerd.
- Het financieren van initiatieven voor opleidingen die buiten een sectoraal opleidingscentrum worden gevolgd (bijvoorbeeld in het kader van een samenwerking met de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten). Soms kunnen via de sector ook prijsverminderingen worden verkregen bij een groep van opleidingsverstrekkers.
- Soms wordt ook een financiële prikkel gegeven aan de ondernemingen die bij het sociaal fonds van de sector een opleidingsplan hebben ingediend.

De toegankelijkheid van de sectorale steun wordt geregeld in de statuten van de sociale fondsen (of van de sectorale opleidingscentra), die worden vastgesteld in sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. De sectorale steun heeft dus duidelijk betrekking op alle ondernemingen van de sector.

De voorwaarden voor de toekenning van de sectorale steun worden eveneens op sectorniveau geregeld. In sommige gevallen wordt de steun maar toegekend voorzover de onderneming een opleidingsplan heeft ingediend bij het sectoraal fonds.

De steun wordt concreet toegekend na een beslissing van een sectoraal orgaan dat steeds paritair beheerd moet zijn (opleidingscentrum, sociaal fonds van de sector, ...).

6° In what ways are employers incited to engage in vocational training through tax arrangements ?

Aangezien deze materie niet rechtstreeks onder de bevoegdheid van de sociale partners valt, wordt hier verwezen naar het antwoord van het fiscaal bestuur en van het bestuur van de sociale zekerheid.

7° Are there incentive programmes to designate excellent learning or training companies, for example through a nation-wide label ? Are they widely diffused ?

Op 26 maart 2002 werd in het Belgisch Staatsblad de wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie gepubliceerd. De minister van Economische Zaken zal een label aan bedrijven kunnen toekennen voor producten waarvan een comité ad hoc of een raad van beroep elke stap van het productieproces als 'sociaal verantwoord' heeft erkend.

Een koninklijk besluit moet echter nog de criteria vaststellen op basis waarvan het label wordt toegekend. De wet bepaalt echter reeds dat voor de goederen en diensten die het sociaal label zullen mogen dragen op zijn minst een aantal basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie moeten worden nageleefd.

Het uitvoerings-KB moet dus afgewacht worden om te weten of het nieuwe sociaal label de vormingsinspanningen van een onderneming zal valoriseren.

8° How is government support for training of employees "at risk" defined ? At what moment in a restructuring process or business crisis can such support set in ? What obligations are put on enterprises to finance re-training of workers threatened by redundancy ?

Overeenkomstig de bepalingen van het centraal akkoord van 22 december 2000 die de risicogroepen betreffen, bepaalt artikel 3 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers dat de werkgevers "een inspanning van 0,10 % verschuldigd zijn, berekend op grond van het volledige loon van de werknemers (...)".

De wet bepaalt ook dat deze inspanning wordt geconcretiseerd door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau. Wanneer er geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten, stort de werkgever een bijdrage van 0,10 % aan het Tewerkstellingsfonds.

Op sectorniveau wordt bepaald welke personen tot de risicogroepen behoren. Naar gelang de sector gaat het dus in de collectieve arbeidsovereenkomsten om een grotere of beperktere categorie van personen. In het algemeen wordt echter wel bijzondere aandacht geschonken aan de volgende groepen :

- de langdurig werklozen en de werkzoekenden in een begeleidingsplan;
- de laaggeschoolde werknemers en werkzoekenden;
- de oudere werknemers en werkzoekenden (doorgaans vanaf 45 of 50 jaar);
- de jongeren, vooral in geval van deeltijdse leerplicht of onvoldoende kwalificatie;
- de gehandicapte werknemers en werkzoekenden;
- de werknemers die hun baan dreigen te verliezen door de technologische ontwikkelingen in de sector of door een sluiting van onderneming.

Van de risicogroepen kunnen eveneens deel uitmaken, de immigranten en de personen die terugkeren naar de arbeidsmarkt.

Het systeem van opleiding van risicowerknemers is niet gebonden aan een bepaald stadium van het herstructureringsproces van een onderneming of economische crisis.

Opgemerkt dient te worden, dat bij sluiting of herstructurering van grote ondernemingen reconversiecellen worden opgezet (cf. Renault, Sabena).

Bovendien voorzien een aantal sectoren in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten in outplacement, wat meestal een groot opleidingsgedeelte inhoudt. Er zijn tot nu toe tien dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau. Drie ervan betreffen het collectief ontslag, één de herstructurering, zeven de individuele ontslagen waaronder de werknemers die met ontslag worden bedreigd, één de werknemers wier vaardigheden niet meer beantwoorden aan de vereisten inzake arbeidsorganisatie en één de werknemers waarvoor geen heroriëntering mogelijk is.

Op federaal niveau voorziet de genoemde wet van 5 september 2001 in het recht op outplacementbegeleiding voor de werknemers wier werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven. De Nationale Arbeidsraad dient in een collectieve arbeidsovereenkomst het rechtskader van deze maatregel te bepalen. Bij ontstentenis van collectieve arbeidsovereenkomst zal dit kader bij koninklijk besluit worden vastgesteld.

9° What policies are in place to improve the distribution of training opportunities and improve the access of the low-skilled or other groups that risk being neglected by enterprise-based training (older workers, temporary workers, workers in SMEs ?) ?

De sectorale programma's richten zich doorgaans op alle werknemers van de sector. De beroepsopleiding sluit in dit kader aan bij het begrip permanente beroepsopleiding waardoor de werknemers hun kennis kunnen aanpassen aan de marktontwikkeling.

In een aantal sectoren gaat evenwel bijzondere aandacht uit naar sommige doelgroepen waarvoor bijzondere maatregelen worden genomen buiten het kader van de maatregelen voor risicogroepen. Zo zijn er in vele sectoren bijzondere opleidingsprogramma's voor bepaalde categorieën van kwetsbare werknemers, die worden gefinancierd door middelen in het kader van de globale vormingsinspanning (d.w.z. buiten de inspanning voor risicogroepen).

Het centraal akkoord van 22 december 2000 beveelt de sectoren aan om aandacht te hebben voor de situatie van oudere werknemers (bijvoorbeeld via een bijzonder vormingsplan), van lagergekwalificeerden en van vrouwen. Het akkoord raadt de sectoren ook aan "rekening te houden met de organisatorische problemen van de KMO's zodat die ondernemingen en werknemers effectief toegang hebben tot die maatregelen".

10° What policy mix is your country following between reliance on the market for the delivery of CVT, and the provision of public training institutions for use by firm-based training ?

Opleidingen kunnen in België op vele manieren en door verschillende actoren worden verstrekt :

- De openbare opleidingsinstanties, d.i. vooral de FOREM in het Waalse Gewest, de VDAB in het Vlaamse Gewest en het "Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle" in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- De onderwijscircuits, voornamelijk het onderwijs voor sociale promotie alsook de universiteiten en hogescholen (initiatieven voor onderwijsprogramma's buiten de gewone uren).
- De sectoren, die opleidingen organiseren met de opbrengst van de door de ondernemingen gestorte bijdragen (meestal via een sectoraal fonds). De sectorale opleidingscentra zijn toegankelijk voor de werknemers van de sector en voor de werkzoekenden die er zich wensen in te schakelen.
- Bepaalde ondernemingen (doorgaans grote ondernemingen) die hun eigen interne vorming organiseren.

In België wordt er dus voor gekozen de verschillende actoren te laten samenwerken om tot synergie in het gevoerde beleid te komen.

Het vormingsaanbod wordt dus steeds vaker bepaald in het kader van partnerschappen tussen de overheid, de sectoren en de ondernemingen om de voorgestelde opleidingen te laten aansluiten op de verzuchtingen van de sectoren en de ondernemingen.

Zo maakt de VDAB een planning van het vormingsaanbod op in samenwerking met de sociale partners die vertegenwoordigd zijn in zijn beheerscomité en de subregionale tewerkstellingscomités alsook in samenwerking met meer dan 25 paritaire opleidingsfondsen.

De regionale beleidsverklaring van de Waalse regering van 15 juli 1999 merkt op dat het noodzakelijk is bij de vaststelling van het opleidingsaanbod rekening te houden met de behoeften van de ondernemingen, werknemers en werkzoekenden. Er wordt in dit verband gewezen op de belangrijke rol van de Waalse sociale partners, die volgens de genoemde regeringsverklaring meer betrokken moeten worden bij de opstelling van de vormingsprogramma's.

De door de gewestelijke opleidingscentra voorgestelde opleidingen kunnen worden verstrekt in samenwerking met andere partners, vooral de sectorale vormingscentra en de ondernemingen. Die opleidingen kunnen in bepaalde gevallen in de ondernemingen gegeven worden. Ook kunnen de ondernemingen opleidingscentra oprichten in samenwerking met de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en voor de tenuitvoerlegging van hun opleidingsprogramma's doen de sectoren vaak een beroep op de bestaande regionale structuren.

Het centraal akkoord van 22 december 2000 nodigt de sectoren uit de regionaal-communautaire vormingsinitiatieven te valoriseren.

11° Does the institutional set-up of continuing vocational training promote integrated training of employed and unemployed workers (within the same institutions and courses) ? If so, in what ways is this considered helpful ?

Voor de geïntegreerde opleiding van werknemers en werkzoekenden binnen de ondernemingen zijn er verschillende formules mogelijk. Zo wordt op het niveau van de gewesten bijzondere aandacht besteed aan de opleiding en de inschakeling van werkzoekenden in het bedrijf (cf. de regionale ontwikkelingen op dit punt).

Op sector- en ondernemingsniveau zijn de opleidingsprogramma's over het algemeen toegankelijk voor de werknemers in het kader van hun permanente vorming en voor de werkzoekenden die zich in de sector of de onderneming willen inschakelen. De opleiding van de werkzoekenden gebeurt doorgaans in het kader van samenwerkingsakkoorden tussen de sector en de overheid.

Het voordeel van dergelijke formules is dat de werkzoekenden een opleiding krijgen die het best aansluit bij wat de onderneming nodig heeft. Deze partnerschappen maken het ook mogelijk dat de werkzoekenden worden georiënteerd naar knelpuntberoepen en dat op die manier de tekorten van bepaalde ondernemingen worden weggewerkt.

12° What policies are in place to improve the public-certification of skills acquired in firm-based CVT ? Please provide any evaluation of their implementation.

Artikel 67 van de Programmawet van 30 december 2001, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2001, voorziet in een nieuw soort opleiding die het recht op betaald educatief verlof opent. Het gaat om het voorbereiden en afleggen van (door de gefedereerde overheden) georganiseerde examens in het kader van een systeem van herkenning, erkenning of certificering van verworven competenties.

Een koninklijk besluit moet echter nog de toepassingsmodaliteiten van dit recht op betaald educatief verlof vastleggen. Dit punt is op dit ogenblik bij de Nationale Arbeidsraad in behandeling.

Wat het systeem van herkenning, erkenning of certificering van verworven competenties betreft, moet opgemerkt worden dat dit behoort tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen en de Gewesten en dat op deze niveaus de uitwerking hiervan nog niet is voltooid.

Er worden ook op sectorniveau certificeringssystemen georganiseerd.

13° Are there bipartite (employers-trade-unions) or tripartite (employers-trade unions-government) bodies at work at national or sectoral level which determine training curricula or funding ?

De sectorale opleiding wordt paritair beheerd :

- Het vormingsbeleid wordt bepaald door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten die worden gesloten op het niveau van de sector of, bij ontstentenis ervan, op het niveau van de onderneming.
- De fondsen voor bestaanszekerheid of de specifieke opleidingsfondsen die tegemoetkomen in de financiering en de organisatie van de sectorale opleiding, worden paritair beheerd. Hetzelfde geldt voor de opleidingscentra die op het niveau van een aantal sectoren zijn opgericht.

- De opleidingsplannen die in bepaalde sectoren bestaan, worden doorgaans op ondernemingsniveau vastgesteld in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Wat de door de overheid beheerde en verstrekte opleiding betreft, is het zo dat de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten op tripartiete wijze beheerd worden (de sociale partners hebben zitting in het beheerscomité van deze instellingen).

14° What statutory provisions are laid down in labour law for participation rights of employee bodies (works-councils) or of joint management/employee workplace committees in company training decisions (e.g. make-up of company training plan; budgeting; selection of participants) ?

Overeenkomstig artikel 8 van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 zal de ondernemingsraad geraadpleegd worden over de maatregelen van organisatie en uitvoering inzake beroepsopleiding en omscholing van collectieve aard. Wanneer deze maatregelen echter van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs op individuele werknemers, zullen deze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich op hun verzoek, door een syndicale afgevaardigde laten bijstaan.

De ondernemingsraad kan op dit stuk evenwel andere schikkingen treffen.

Zoals hierboven is aangegeven, worden de opleidingsplannen meestal besproken en vastgesteld in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (vaak in de ondernemingsraad), doorgaans in nauwe samenwerking met de sector.

15° Are there examples in your country of major collective agreements regulating employee working time accounts which can be used for continuing training ? Is the government subsidising such arrangements ?

In België zijn het de sectoren die beslissen of een beroep wordt gedaan op een stelsel van opleidingskrediet. Sommige sectoren voorzien in een dergelijk stelsel om te komen tot een eenvoudiger beheer van de beroepsopleiding van de werknemers door de ondernemingen (cf. paritair comité nr. 149.04).

Het opleidingskrediet bestaat erin dat aan iedere onderneming een krediet wordt toegekend voor een aantal uren opleiding in het licht van het aantal tewerkgestelde werknemers. Dat krediet kan door de onderneming worden gebruikt voor de vorming van haar werknemers, bijvoorbeeld in het kader van een binnen de onderneming overeengekomen opleidingsplan.

Alleen de door het sectoraal opleidingsfonds of vormingscentrum georganiseerde en gecertificeerde opleidingsuren komen in aanmerking voor het opleidingskrediet. De opleidingskredietten van de ondernemingen worden eveneens beheerd op het niveau van de sector (bijvoorbeeld Educam van het paritair comité nr. 149.04).

Zonder dat het stelsel van het tijdskrediet (recht op vermindering van de arbeidsprestaties of afwezigheid van het werk gedurende een bepaalde tijd en ermee samengaande uitkering ten laste van de federale staat) zich specifiek op de vorming toespitst, stelt het de werknemers die het wensen toch in de mogelijkheid er gebruik van te maken bijvoorbeeld in het kader van een heroriëntering van de beroepsactiviteit en de desbetreffende opleidingen te volgen.

16° We are aware of international survey data on the spread of CVT (IALS, Eurostat, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). In addition, could you report on recent national surveys regarding the extent of CVT in your country (e.g. share and characteristics of participating companies and employees; time spent on courses; proportion of on-the-job and off-the-job training; cost for enterprises) ? If there is a series of comparable surveys, could you also report key results of a survey from the early 1990s (for comparison over time) ?

De vormingsinspanning van de ondernemingen en de sectoren wordt ieder jaar geëvalueerd door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Deze evaluatie gebeurt tot nu toe vooral op basis van de analyse van de sociale balansen die de ondernemingen ieder jaar invullen en waarin ook de opleiding aan bod komt.

Een aantal opleidingsinspanningen komen evenwel niet voor in de evaluatie op basis van de sociale balansen (opleiding op de werkplek, bepaalde sectorale inspanningen die niet opgenomen zijn in de sociale balansen).

In het jongste centraal akkoord van 22 december 2000 wordt erop gewezen dat de vormingsinspanningen van de ondernemingen en de sectoren op preciezere en objectievere wijze ingeschat moeten kunnen worden.

Ter uitvoering van dit punt van het centraal akkoord onderzoekt de Nationale Arbeidsraad op dit ogenblik hoe dit kan gebeuren, bijvoorbeeld via een betere afbakening van de informatie die in de sociale balans beschikbaar is, en de meting van de vormingsinspanningen op sectorniveau.

Dit onderzoek zou moeten leiden tot een optimalisering van de gegevens die op basis van de sociale balansen 2001 worden verkregen en zou ervoor moeten zorgen dat tegen september 2002 een geoptimaliseerde resultatenanalyse beschikbaar is op macro-economisch en indien mogelijk ook op micro-economisch niveau.

17° Are there estimates of the total cost of government support for CVT ?

Aangezien deze materie niet rechtstreeks onder de bevoegdheid van de sociale partners valt, wordt hier verwezen naar de antwoorden van de verschillende overheden.
