

NATIONALE ARBEIDSRAAD

**CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN**

ADVIES Nr. 1.691

CRB 2009-845 DEF
CCR 10

Gemeenschappelijke Raadszitting van woensdag 20 mei 2009

**SYSTEEM VAN VOORTGEZETTE OPLEIDING IN HET KADER VAN EEN
ALOMVATTENDE STRATEGIE**

2.311-1

Inbehandelingneming

Bij brief van 13 februari 2008 heeft de heer Josly PIETTE, minister van Werk, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een alomvattende strategie inzake voortgezette opleiding.

Na ontvangst van een adviesvraag over de geografische en interregionale mobiliteit van de werkzoekenden en een andere adviesvraag over een alomvattende strategie inzake voortgezette opleiding, hebben de Raden een gemengde subcommissie *Mobiliteit van de werkzoekenden en voortgezette opleiding* opgericht om beide adviesvragen te beantwoorden. Er werd voorrang gegeven aan het advies over de mobiliteit omdat dit aansloot bij de prioriteiten van de regering. De werkzaamheden over de mobiliteit van de werkzoekenden zijn uitgemond in een eenparig advies dat tijdens de plenaire vergadering van 9 juli 2008 werd goedgekeurd.

Voor de werkzaamheden betreffende de voortgezette opleiding kregen de leden van de subcommissie een documentatienota van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de inspanningen van de bedrijfstakken en de sectoren op het vlak van voortgezette opleiding¹. De belangrijkste conclusies van deze nota zijn bij dit ontwerpadvies gevoegd.

De Raden hebben besloten zich te wenden tot de paritaire comités ter ondersteuning van hun werkzaamheden en reflecties over de concrete sectoriële realiteit en van hun ervaringen op het gebied van het beleid inzake beroepsopleiding en onderwijs met de verschillende bevoegdheidsniveaus. In dit kader hebben de Raden, met de steun van de fod Werk, Arbeid en Sociaal overleg, aan de voorzitters van de paritaire comités een brief gestuurd om, rekening houdend met het bestaande institutionele en wetgevende kader en met de meerwaarde die het federale niveau kan bieden, informatie te krijgen over de navolgende thema's:

- knelpuntberoepen;
- samenwerking tussen de verschillende actoren (gemeenschappen en gewesten, alternerend onderwijs, onderwijs voor sociale promotie, voltijds technisch en beroepsonderwijs, overheidsinstanties voor voortgezette beroepsopleiding, organisaties voor sociaaleconomische inschakeling, lokale en regionale opdrachten);
- ervaringsbewijzen;
- opleidingsaanbod;
- toegang tot opleiding.

¹ CRB (2008), *Voortgezette beroepsopleiding :Inspanningen van de bedrijfstakken en de sectoren november 2008*, CRB 2008-873DEF CCR200-2, 101 blz.

De sectoren werden ook verzocht informatie te verstrekken over hun ervaringen en goede praktijken, maar ook over de problemen waarmee ze kampen bij de uittekening van een alomvattend beleid van voortgezette beroepsopleiding.

De Raden danken de sectoren² voor hun medewerking en voor het gevolg dat ze aan hun verzoek hebben gegeven.

De paritaire comités die de vragen hebben beantwoord, vertegenwoordigen meer dan 1,5 miljoen werknemers. De meeste hebben een specifiek antwoord gestuurd. Andere hebben kaderovereenkomsten, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of sectorverslagen meegedeeld die werden opgesteld in het kader van de evaluatie van de sectorinspanningen inzake voortgezette opleiding of van de bijdrage ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen.

De Raden hebben zich gebaseerd op deze informatie van de sectoren en dit advies is dan ook rond de vijf genoemde thema's opgebouwd. Voor elk thema geven de Raden een overzicht van de acties die de sectoren hebben ondernomen om de knelpuntberoepen in te vullen, samenwerkingen aan te gaan met de andere actoren die actief zijn op het vlak van voortgezette opleiding, actief mee te werken aan de validering van de vaardigheden (ervaringsbewijzen), een uitgebreid opleidingsaanbod voor te stellen en voortgezette opleiding voor iedereen toegankelijker te maken. Aangezien het om een groot aantal acties gaat, hebben de Raden de informatie geanalyseerd en de acties in verschillende typen ingedeeld. Deze acties, die in bepaalde sectoren of voor bepaalde doelgroepen efficiënt zijn, zijn geen kant-en-klare recepten die systematisch kunnen worden veralgemeend. Bepaalde acties hadden succes in sommige sectoren, maar niet in andere. Het overzicht van de acties wordt gevolgd door een analyse van het desbetreffende thema, die als basis dient voor de aanbevelingen.

In antwoord op de adviesvraag hebben de secretariaten van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad het volgende advies opgesteld, dat op 20 mei 2009 in de plenaire vergadering werd goedgekeurd.

² Zie lijst in de bijlage 1.

Fiche 1: Knelpuntberoepen

De sectoren werven aan, maar vinden geen kandidaten voor bepaalde beroepen. Er is geen tekort aan arbeidskrachten, maar de technische vaardigheden en de gedragingen zijn niet aangepast.

I) Sectoriële acties

Vooraleer acties i.v.m. knelpuntberoepen kunnen worden ondernomen, moeten deze functies worden geïdentificeerd. Voor de afbakening en/of de omschrijving van deze functies werken de sectoren nauw samen met de verschillende werkgelegenheidsactoren: Forem, VDAB, Actiris en Arbeitsamt.

De sectoren ondernemen een hele reeks acties om deze knelpuntberoepen in te vullen.

Een eerste soort van acties heeft betrekking op situaties waarin de basisopleiding wel degelijk aanwezig is in het schoolsysteem en een groot aantal leerlingen deze richting volgen, maar waarbij de schoolverlaters niet in de sector stappen of blijven.

In deze gevallen worden campagnes gevoerd om de sector en zijn beroepen te herwaarderen en worden sectorprogramma's opgezet om jongeren naar bepaalde jobs te begeleiden. Om de zichtbaarheid van de werkaanbiedingen te vergroten, richten de sectoren bovendien, in nauwe samenwerking met de ondernemingen, databanken op met vacante betrekkingen voor schoolverlaters en werkzoekenden. Een andere belangrijke actie bestaat in de toekenning van premies. In sommige sectoren is dit systeem sterk ontwikkeld; het richt zich tot een ruim publiek, waaronder afgestudeerden van het voltijds onderwijs, personen die werk zoeken in de sector, jongeren met een leerovereenkomst die eigen is aan de sector, scholen en centra voor alternerende opleiding – per leerling die zich tot de sector richt – en werknemers die buiten de werkuren opleidingen volgen om knelpuntberoepen in te vullen.

Sommige sectoren hebben dit systeem van premies opgegeven, omdat aanzienlijke buitenkansseffecten werden geconstateerd, en hebben andere stimulansen ontwikkeld. Het effect van de premies verschilt volgens de sector en de doelgroep.

Een tweede soort van acties heeft betrekking op situaties waarin de basisopleiding wel degelijk aanwezig is in het schoolsysteem, maar waarbij het aantal leerlingen – ook al is het aanzienlijk – ontoereikend is. Om meer leerlingen aan te trekken, voeren de sectoren bewustmakings- en informatiecampagnes om deze beroepen te promoten en/of ontwikkelen ze een eigen leerlingenstelsel in samenwerking met de centra voor alternerende opleiding, Syntra, Forem, VDAB en Bruxelles Formation alsook opleidingen voor werkzoekenden. In sommige sectoren kunnen de ondernemingen het opleidingsfonds meedelen dat een betrekking vacant blijft. Zodra diverse ondernemingen dezelfde schaarste melden, organiseert het fonds een geijkte opleiding om deze functies in te vullen. In het kader van de bevordering van de interne mobiliteit in bepaalde sectoren worden de ondernemingen gesteund en aangemoedigd om verlof toe te kennen aan werknemers die een opleiding volgen om een knelpuntberoep in te vullen.

Een derde soort van acties heeft betrekking op situaties waarin de basisopleiding weinig of niet aanwezig is in het schoolsysteem of waarvan het niveau niet of niet meer beantwoordt aan de verwachtingen en de behoeften van de ondernemingen.

In dit geval stellen de sectoren competentieprofielen op die minstens voor een bepaalde job zijn vereist en werken ze actief mee aan de instelling van nieuwe programma's van voortgezette opleiding en aan de uittekening en/of aanpassing van programma's voor de basisopleiding. De samenwerking met het onderwijs heeft evenwel niet alleen betrekking op de programma's; de sectoren stellen ook opleidingen voor leerlingen en leerkrachten voor en produceren en/of verspreiden pedagogisch en technisch materiaal.

II) Analyse

Het bestaan van knelpuntberoepen in ons land is niet alleen te wijten aan een gebrek aan arbeidskrachten, maar ook aan de inadequatie van de vaardigheden, de arbeids- en loonsvoorwaarden van sommige beroepen, het bestaan van werkloosheidsvallen en in mindere mate aan onaangepast gedrag. Daarom is het aangewezen verschillende pistes te volgen om het bestaan van deze knelpuntberoepen te verklaren teneinde er een oplossing voor te kunnen vinden. Deze pistes hebben betrekking op de basisopleiding, het alternerend onderwijs, de voortgezette opleiding en het beleid van inschakeling en herinschakeling in het arbeidsproces.

In België ligt het percentage van de bevolking met een diploma van het hoger secundair onderwijs (grafiek 1)³ vrij hoog: meer dan 85% voor vrouwen en meer dan 78% voor mannen. België is daarmee een van de koplopers in het Europa met 15. Naarmate de oudste generaties verdwijnen, stijgt het percentage, aangezien het onderwijs zich sedert de jaren '50 heeft veralgemeend.

Toch verlaat elk jaar een groot aantal jongeren de school zonder diploma van het hoger secundair onderwijs en zonder een andere vorm van kwalificerende opleiding te volgen. Het is de bedoeling dat het percentage in Europa tegen 2010 wordt beperkt tot 10% en in 2007 bedroeg het in België nog 12,3% (10,7% voor vrouwen en 13,9% voor mannen, grafiek 2). Op Europees niveau ligt het Belgische percentage vrij laag voor mannen en is het gemiddeld voor vrouwen. De verhouding tussen beide percentages is een van de kleinste in Europa. Bovendien hebben alleen Oostenrijk, Zweden en Finland zowel voor mannen als voor vrouwen lagere percentages dan de onze.

De situatie van de jongeren die zich zonder diploma van het hoger secundair onderwijs voor het eerst op de arbeidsmarkt aanbieden, is bijzonder zorgwekkend. Een analyse van de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces brengt duidelijk aan het licht dat de problemen te wijten zijn aan conjuncturele en structurele factoren⁴. De twee factoren die in België de grootste rol spelen om snel een job te vinden, zijn het diploma van de jongeren en de economische conjunctuur van de regio. De vergelijking van de werkloosheidsgraad van de jongeren naar opleidingsniveau in België en in de drie gewesten (tabel 1) brengt een bijzonder hoog niveauverschil aan het licht. De werkloosheidsgraad van de jongeren is evenwel in de drie gewesten van het land bijna 2,5 keer hoger dan het totale regionale gemiddelde en de situatie van de laaggeschoolde jongeren is nog ernstiger (2,8 tot 4 keer hoger dan het regionale gemiddelde).

³ Alle grafieken en tabellen bevinden zich in bijlage 3.

⁴ OECD (2007), *Jobs for Youth, Belgium*.

Deze situatie vereist een dubbele actie. Vooreerst moeten voor deze laaggeschoolde jongeren opleidings- en inschakelingsmaatregelen worden genomen en bovendien moet ervoor worden gezorgd dat het aantal ongeschoolde jongeren die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, vermindert.

In sommige landen, zoals Duitsland en Denemarken, is meer dan 40% van de leerlingen ingeschakeld in een leerlingensysteem dat onderwijs en werk combineert. In België heeft amper 3,5% van de leerlingen een zogenoemde leerovereenkomst (grafiek 3), die vaak als een laatste kans wordt beschouwd en jongeren aantrekt die een problematisch schoolparcours volgen. Deze onderwijsvorm, die jongeren op de arbeidsmarkt moet brengen die al met de arbeidswereld hebben kennisgemaakt en gunstig worden onthaald door de ondernemingen, wordt om redenen van perceptie jammer genoeg onvoldoende naar waarde geschat en weinig jongeren doen er een beroep op in België.

Sedert enkele jaren bestaat in België de algemene bekommerning om dit alternerende onderwijs, dat een zachtere en efficiëntere overgang tussen de school en de arbeidsmarkt wil bewerkstelligen, te herwaarderen en aldus uit te breiden.

De sociale partners proberen in de ondernemingen een groter aantal stageplaatsen te creëren voor jongeren die hun tijd moeten verdelen tussen theoretische lessen en praktische stages. De federale regering heeft start- en stagebonussen ontwikkeld om zowel de leerlingen als de ondernemingen te motiveren. Ook de gewestregeringen werken aan een hervorming van de alternerende opleiding. Zo hebben Wallonië, Brussel en de Franse gemeenschap het statuut van de "alternerende" leerlingen hervormd⁵. Vanaf september 2009 zullen deze leerlingen hetzelfde statuut hebben, ongeacht of ze zijn ingeschreven bij een CEFA (centrum voor alternerende opleiding), het IFAPME of de SFPME. Bij dit eenheidsstatuut hoort één systeem van bezoldiging, welke is gebaseerd op de toewijding van de leerling en gedurende drie jaar geleidelijk oploopt. Er wordt evenveel tijd doorgebracht in de centra als in de ondernemingen, iedereen krijgt dezelfde begeleiding en de certificering is gemeenschappelijk. Deze hervorming moet de alternerende opleiding aantrekkelijker maken.

In Vlaanderen bestaan drie systemen van alternerende opleiding (CDO, SYNTRA en CDV), die sedert september 2008⁶ beter op elkaar zijn afgestemd, maar niet hetzelfde statuut hebben.

Het is belangrijk dat het verstrekte onderwijs goed wordt afgestemd op de economische ontwikkelingsmogelijkheden van de regio en als dit niet kan, moet de interregionale mobiliteit van de werknemers en de werkzoekenden worden vergroot⁷.

⁵ Decreet van 15 januari 2009 houdende instemming met het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 november 2008 tussen de Franse gemeenschap, het Waalse gewest en de Franse gemeenschapscommissie (Staatsblad van 5 maart 2009, referentie 2009200861).

⁶ Decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse gemeenschap. Decreet gepubliceerd in het Staatsblad op 3 oktober 2008.

⁷ Gemeenschappelijk advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad van 9 juli 2008 over de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden.

Het bestaan van knelpuntberoepen door onaangepaste kwalificaties is een groot probleem omdat dit situaties kan creëren waarin de werkloosheidsgraad hoog ligt, maar sommige ondernemingen er niet in slagen bepaalde functies in te vullen. Het gaat hier om de problematiek van inschakeling en herinschakeling van werkzoekenden, meer bepaald om, enerzijds, de onderlinge afstemming van de vraag naar en het aanbod van arbeid en, anderzijds, het beleid van voortgezette opleiding voor werkzoekenden en meer in het bijzonder voor jongeren. Wat de onderlinge afstemming betreft, spelen zowel de verzameling en verspreiding van de werkaanbiedingen als de registratie van de kwalificaties en vaardigheden van de werkzoekenden een belangrijke rol. Wat de begeleiding van de werkzoekenden en de voor hen bestemde opleidingsprogramma's betreft, heeft elk gewest een aantal criteria inzake duur, periodiciteit en evaluatie opgesteld. Sommige classificatie-instrumenten maken het mogelijk de efficiëntie en de snelheid van de onderlinge afstemming en van de begeleiding te verbeteren.

III) Aanbevelingen

In het licht van de informatie die de sectoren hebben verstrekt en van de hierboven uitgevoerde analyse, formuleren de Raden de navolgende aanbevelingen.

ONDERWIJS

Ter wille van het algemeen belang achten de Raden het essentieel dat de problemen m.b.t. de tekortkomingen in het onderwijs niet worden verlegd naar de sfeer van de voortgezette opleiding. In België zijn de overheidsmiddelen voor onderwijs bij de hoogste in Europa⁸, maar ook het verband tussen de sociaaleconomische context van de leerlingen en hun resultaten is bij ons het sterkst. Ons onderwijs lijkt de ongelijkheden eerder te beklemtonen dan te beperken. België zou dan ook vóór alles de grootste tekortkomingen van zijn onderwijssysteem moeten verhelpen. Volgens de Raden is dit essentieel en is dit niet de rol van de voortgezette opleiding. Het is immers noch voor de ondernemingen, noch voor de huidige en toekomstige werknemers, noch voor de overheid efficiënt middelen aan voortgezette opleiding te besteden om deze tekortkomingen weg te werken. De Raden bevelen dan ook aan dat de inspanningen om de kwaliteit van het technisch en beroepsonderwijs te verbeteren, worden voortgezet.

In dezelfde optiek bevelen de Raden aan dat het alternerend onderwijs wordt geherwaardeerd door de statuten van de leerlingen te harmoniseren. Er is o.m. een eenheidsstatuut van de alternerende opleiding nodig, dat kan worden gedefinieerd op basis van een gemeenschappelijk draagvlak voor de verschillende bestaande statuten en a.d.h.v. een transparant vergoedingsstelsel dat een aantal negatieve effecten vermijdt en van een gemeenschappelijke certificering waarmee het aantal werkgevers die kunnen worden gecontacteerd en die de waarde van het certificaat erkennen, kan worden vergroot.

⁸ In procenten van het bbp investeren alleen Denemarken (7,2%) en Zweden (6,8%) meer overheidsmiddelen in hun onderwijs dan België (6%).

STAGES

De Raden erkennen de meerwaarde van stages voor alle betrokken partijen en bevelen aan dat alles in het werk wordt gesteld om de sectoren ertoe aan te sporen hun inspanningen om het aantal beschikbare stageplaatsen in ondernemingen te verhogen en de kwaliteit ervan te waarborgen, voort te zetten. Deze inspanningen hebben zowel betrekking op het sociaal overleg als op alle maatregelen die het stagesysteem voor alle betrokken partijen aantrekkelijk moeten maken en de voorwaarden ervan moeten optimaliseren.

CLASSIFICATIE-INSTRUMENTEN

Teneinde het beleid om het aanbod van en de vraag naar arbeid op elkaar af te stemmen en het beleid voor de begeleiding van de werkzoekenden te verbeteren, erkennen de Raden de noodzaak zich te voorzien van geschikte, performante en vooral coherente classificatie-instrumenten. Aangezien de verbetering van de intergewestelijke mobiliteit van de werknemers en van de werkzoekenden wordt aangemoedigd en van cruciaal belang is, is het inderdaad noodzakelijk dat alle actoren ter zake dezelfde instrumenten hanteren om tot gelijkwaardige technologieën en classificaties in de drie gewesten van het land te komen. Deze harmonisatie van de gehanteerde classificatie zou de uitwisseling van werkaanbiedingen tussen de overheidsinstanties en de intergewestelijke mobiliteit van de werknemers en van de werkzoekenden moeten bevorderen.

De Raden denken meer bepaald aan het classificatie-instrument dat werd ontwikkeld door het ANPE (Agence nationale pour l'emploi - Frankrijk): het "Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois" (ROME), waarin elk beroep wordt voorzien van een digitale vijf-cijfercode. Dankzij deze classificatie kan iedereen kennis nemen van de exacte definitie van de beroepen, kan men weten in welke soort van onderneming een beroep wordt uitgeoefend en welke vaardigheden voor de uitoefening ervan nodig zijn, kan men beschikken over de lijst van opleidingen die de toegang tot het beroep mogelijk maken en krijgt men een overzicht van alle beroepen die er dicht bij aanleunen of ermee verwant zijn. Dit repertorium wordt mettertijd bijgewerkt en er bestaan al drie versies van, waarvan de recentste dateert van 2007. Dit instrument wordt ook gebruikt om naar een baan te zoeken.

De toepassing van dit systeem is in het Vlaamse gewest op dit moment aan de gang onder de bescherming van de SERV en in samenwerking met de VDAB ("Competent").

Ook Forem heeft zijn eigen nomenclatuur die gebaseerd is op het Franse Répertoire.

De Raden stellen vast dat Forem, de VDAB en Actiris hebben samengewerkt om een gemeenschappelijke nomenclatuur te ontwikkelen.

TAALOPLEIDING

De Raden onderstrepen het belang van taalopleidingen, zowel tijdens de periode van het initiële onderwijs als gedurende het hele leven. In sommige landen, waaronder Luxemburg, Denemarken, Nederland of Finland, leren de leerlingen van het basisonderwijs al gemiddeld twee vreemde talen (grafiek 4). In België is voor heel wat functies die voorkomen op de lijst van knelpuntberoepen kennis van het Frans en van het Nederlands noodzakelijk. De Raden pleiten ook voor taalopleidingen in een gepaste context die verband houdt met de ingevulde functies en uitgeoefende beroepen.

Fiche 2: Samenwerkingsvormen

In de versnipperde en complexe wereld van de voortgezette opleiding hebben de sectoren creatieve en originele samenwerkingsvormen opgezet om de efficiëntie en de diversifiëring van hun acties te verbeteren

I) Acties

Opleidingsfondsen, opleidingscentra, sociale fondsen, fondsen voor bestaanszekerheid: al deze sectorstructuren vormen schakels tussen de sector en het onderwijs, de openbare en particuliere opleidingsactoren, de gemeenschappen, de gewesten, de federale staat, de andere sectoren...

De samenwerkingsvormen die tussen de sectoren onderling op het vlak van voortgezette opleiding worden opgezet, kunnen worden geformaliseerd via kaderovereenkomsten, samenwerkingsakkoorden of formele overeenkomsten, of kunnen informeel blijven.

Tal van sectorstructuren werken voor voortgezette opleiding samen met de overheidsactoren, waaronder Forem, de VDAB, Bruxelles Formation en het Arbeitsamt. De samenwerkingsvormen zijn zowel op de opleiding van de werknemers als op die van werkzoekenden gericht. Ze hebben ook betrekking op de opleidingen van leerlingen en leerkrachten. De acties, die door de sectoren en de openbare actoren gezamenlijk worden beheerd, omvatten de organisatie van screenings en opleidingen voor werkzoekenden, de organisatie van opleidingen voor de werknemers tijdens en buiten de arbeidsuren, de aankoop van machines, materieel of specifieke apparaten voor sommige technische opleidingen. Deze samenwerkingsvormen zijn ook bedoeld voor de opleiders en voor het delen van lokalen waar de opleiding wordt verstrekt.

Deze samenwerkingsvormen worden geformaliseerd door middel van kaderovereenkomsten of samenwerkingsakkoorden voor hernieuwbare periodes van twee jaar. De aard, de inhoud, de frequentie en de vernieuwing van de overeenkomst vertonen geen enkel systematisch kenmerk.

Ook met het alternerend onderwijs worden samenwerkingsvormen ontwikkeld, waaronder het IFAPME, Syntra, EFPME, het IAWM en de CEFA's. De samenwerkingsvormen worden ook geformaliseerd en hebben tot doel opleidingsprogramma's voor te stellen waarin theoretische opleiding en praktische beroepsopleiding met elkaar worden gecombineerd. Ze dienen om bepaalde opleidingsprogramma's te verbeteren, nieuwe opleidingsprogramma's in het leven te roepen, de onderwijsovereenkomsten te begeleiden, het leertraject te coördineren, stageplaatsen voor te stellen, lokalen en materieel te delen...

Aanvullend bij deze vormen van samenwerking met het alternerend onderwijs worden tal van samenwerkingsvormen met het voltijds onderwijs opgezet. Door samen te werken met het initiële onderwijs ondersteunen de sectoren het belang van een koppeling tussen opleiding en arbeidsmarkt, opdat de ondernemingen kunnen rekenen op gekwalificeerde werknemers met gepaste competenties en de mensen zich in een voor hen passend beroepstraject kunnen inschakelen.

De sectoren sluiten partnerschapsovereenkomsten met het algemeen secundair onderwijs, het technisch secundair onderwijs en het beroepssecundair onderwijs en andere akkoorden, rechtstreeks, met de scholen. De opgezette samenwerkingsvormen hebben betrekking op de opstelling van programma's, de opleiding van de leerlingen en de leerkrachten, de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en van de overgang van de school naar de arbeidsmarkt, het aanbod van stageplaatsen, de verspreiding van pedagogisch materiaal...

De overheden van de gewesten en gemeenschappen worden bij een belangrijk deel van deze samenwerkingsvormen betrokken.

Sinds 2002 heeft de Vlaamse regering met tal van sectoren een kaderovereenkomst gesloten die om de twee jaar kan worden vernieuwd en jaarlijks kan worden geëvalueerd. Meestal stipuleren deze kaderovereenkomsten dat de Vlaamse regering financiële middelen toekent om sectoriële consulenten aan te trekken die de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt moeten ondersteunen en ontwikkelen, alsook alternerend leren, het diversiteitsbeleid, de verbetering en ondersteuning van de opleiding van de toekomstige werknemers van de sector en van de werknemers die al in de sector werken, het beheer van de competenties en de loopbaanbegeleiding, het aanbod van stageplaatsen, de erkenning van de verworven competenties en kwalificaties, de loopbaanbegeleiding in geval van herstructurering enz. Deze samenwerkingsvormen zijn sterk doorgedreven en hebben tot doel bij te dragen tot de verwezenlijking van de Vlaamse werkgelegenheidsdoelstellingen. In het kader van de huidige economische crisis werden deze overeenkomsten aangevuld met een avenant. Dat avenant kent de sectoren extra middelen toe om ze in staat te stellen in een moeilijke economische context te blijven investeren in voortgezette opleiding.

Ook de Franse Gemeenschap en het Waalse gewest sluiten kaderovereenkomsten met bepaalde sectoren. Deze samenwerkingsvormen hebben vaak betrekking op een gemeenschappelijke investering in infrastructuur (competentiecentra, referentiecentra, centra voor geavanceerde technologieën) maar omvatten eveneens diverse acties die te maken hebben met de inschakeling van risicogroepen, de opleiding van werkzoekenden, het aanbod van stageplaatsen en de opleiding van werkzoekenden, het opzetten van specifieke projecten zoals taalopleidingen of modules op verzoek, de bevordering en valorisatie van de beroepen, investeringen in de vaststelling van beroepsprofielen, de analyse van de arbeidsmarkt, de verbetering van de zichtbaarheid van openstaande betrekkingen...

De plaatselijke autoriteiten, de provincies, de steden, de gemeenten en de OCMW's werken samen met de sectoren voor zeer specifieke projecten die voornamelijk gericht zijn tot de werkzoekenden en de erg kwetsbare doelgroepen.

De sectorstructuren werken ook actief samen met de opleidingscentra, de referentiecentra, de competentiecentra, de gewestelijke technologiecentra, de ondernemingen (stages), de andere sectorstructuren, het Ervaringsfonds (kaderovereenkomst tussen de federale regering en sommige sectoren) en de ondernemingen van de sociale economie.

II) Analyse

In België zijn de overheden bevoegd voor de financiering van het initiële onderwijs. De financiering van voortgezette opleiding is daarentegen heel wat complexer. Het begrip voortgezette opleiding omvat op zichzelf overigens een zeer rijke en gevarieerde realiteit. Denken we maar aan de werknemers die een opleiding volgen om zich aan te passen aan de technologische innovaties, aan de werkzoekenden die een welomlijnde opleiding volgen voor een knelpuntberoep, een werknemer die een opleiding volgt om een nieuwe richting te kiezen of uit persoonlijke belangstelling die niet rechtstreeks in verband staat met zijn huidige baan: in al die gevallen gaat het wel degelijk om voortgezette opleiding. De financiering van voortgezette opleiding wordt in België ten laste genomen door de overheden en de sociale partners. Er kan onmogelijk een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de materies die specifiek door de ondernemingen ten laste worden genomen en de materies die de overheid specifiek voor haar rekening neemt.

Op het niveau van de overheden worden de bevoegdheden toegekend aan de gemeenschappen en de gewesten. De federale regering beheert samen met de sociale partners het Fonds Educatief Verlof, maar hieraan moet toch worden toegevoegd dat bepaalde federale beleidsmateries, waaronder het sanctiemechanisme of de opvolging en begeleiding van de werklozen, een rechtstreekse invloed hebben op de beleidsmaatregelen van de gewesten en de gemeenschappen inzake voortgezette opleiding. Op dit niveau kan een onderscheid worden gemaakt tussen de acties ten behoeve van de werknemers en de acties die gericht zijn op werkzoekenden, waarbij elke deelentiteit over de nodige autonomie beschikt om haar beleid m.b.t. voortgezette opleiding in te voeren. In tegenstelling tot wat doorgaans wordt gedacht, houden de overheidsactoren Forem, VDAB, Bruxelles Formation zich niet alleen bezig met de opleiding van werkzoekenden. In 2006 hadden de gezamenlijke activiteiten van Bruxelles Formation betrekking op meer dan 8.000 stagiairs, van wie 41% werknemers waren; voor de VDAB bedraagt dit aandeel 34% en voor Forem 21%.

Anderzijds heeft voortgezette opleiding een belangrijke plaats ingenomen in het sociaal overleg en hebben de sociale gesprekspartners algemene doelstellingen op interprofessioneel niveau vastgesteld op het vlak van werkgelegenheid en opleiding ten behoeve van risicogroepen (werkzoekenden en werknemers), inzake financiële inspanningen voor de werknemers en inzake participatiegraden. Ook op dit vlak hebben de aangegane verbintenissen en acties betrekking op zowel de werknemers als de werkzoekenden.

Op dit moment is het dus onmogelijk één enkele verantwoordelijke en ook unilaterale beleidsterreinen aan te wijzen voor een eventuele maatregel die wordt ingevoerd voor de jongeren die zonder diploma van het hoger secundair onderwijs de arbeidsmarkt willen betreden, voor de werkzoekenden met een diploma van hoger onderwijs, voor de oudere werknemers die in een omscholingsproces verwickeld zijn, voor de actieve werknemers, voor de langdurig werklozen enz. De initiatieven die op deze vlakken worden genomen zijn veelvoudig en verschillen naargelang van het gewest.

Zoals blijkt uit het eerste punt van deze fiche zijn er tal van samenwerkingsvormen tussen de verschillende actoren en worden ze sinds enkele jaren steeds talrijker.

III) Aanbevelingen

De Raden onderstrepen dat steeds meer samenwerkingsvormen het licht zien en dat deze toename op twee elkaar aanvullende maar toch verschillende manieren kan worden beschouwd. Enerzijds bewijst deze toename een zekere creativiteit van de actoren en een vrij nieuwe bereidheid om samen te werken en synergieën te vinden om de efficiëntie van de gevoerde beleidsmaatregelen te verbeteren. Anderzijds wijst deze toename op de absolute noodzaak van harmonisatie en overleg vanuit een gelijke zorg voor transparantie, gebruiksgemak, efficiëntie en coördinatie.

De Raden kunnen deze samenwerkingsvormen, deze dialogen tussen de verschillende actoren die zich inzetten voor voortgezette opleiding, alleen maar aanmoedigen en pleiten ervoor dat tussen deze actoren op duurzame wijze een nauwkeurige, efficiënte en coöperatieve communicatie tot stand komt.

Het zichtbaarheidsprobleem en het probleem van coherentie van de beleidsmaatregelen en initiatieven ter zake betreffen eveneens de gebruikers, voornamelijk de werknemers en de ondernemingen die moeilijkheden ondervinden met de organisatie en met het verkrijgen van informatie, waardoor adequate communicatie-instrumenten moeten worden ontwikkeld om deze lacunes te verhelpen.

De Raden willen ook de aandacht erop vestigen dat de samenwerkingsvormen tussen de sectorstructuren en de openbare structuren minder talrijk en minder systematisch zijn in het Brusselse gewest dan in de andere gewesten van het land⁹. Bij lezing van het verslag van de RVA voor het jaar 2008 blijkt dat te weinig jonge werkzoekenden in Brussel toegang hebben tot voortgezette opleiding (in vergelijking met de situatie in Vlaanderen en Wallonië). De Raden pleiten voor een verhoging van het opleidingsaanbod voor de jonge werkzoekenden in Brussel.

De Raden wensen ook te onderstrepen dat het dankzij de overeenkomsten tussen de sectoren en de gewest- en gemeenschapsregeringen weliswaar mogelijk is in gezamenlijk overleg op te treden op sommige concrete gebieden, waaronder de diversiteit, de begeleiding in geval van herstructurering, de beroepsvalorisatie en de groei van de referentie-, competentiecentra..., maar dat de sectoren anderzijds toch de mogelijkheid moeten behouden om intersectoriële, intergewestelijke en federale transversale acties te voeren. De Raden herinneren eraan dat de competenties inzake voortgezette opleiding op overheidsniveau meestal worden doorverwezen naar de gewesten, maar dat de sectorstructuren op het niveau van de sociale gesprekspartners grotendeels op nationale (federale) basis worden georganiseerd.

De Raden wensen er tevens op te wijzen dat hierboven sprake is van samenwerkingsvormen tussen de sectoren en de andere actoren die actief zijn op het vlak van voortgezette opleiding, maar dat deze actoren ook onderling met elkaar samenwerken. In dit kader pleiten de Raden ervoor dat de overheidsactoren voor tewerkstelling en opleiding samenwerken op het vlak van de verspreiding van opleidingsaanbiedingen voor werkzoekenden.

⁹ CFFEE, Avis n° 80, *Collaborations des Fonds sectoriels et secteurs avec les opérateurs d'enseignement et de formation à Bruxelles.*

Fiche 3: Het ervaringsbewijs

Dankzij het ervaringsbewijs zal het op termijn mogelijk zijn de competenties die verworven werden tijdens een stage, dankzij een beroepservaring, een vrijwillige activiteit of een passie, officieel te doen erkennen...

I) Acties

Dit mechanisme heeft tot doel de competenties die personen buiten de traditionele onderwijscircuits hebben verworven, te erkennen. Het ervaringsbewijs is een officieel aanvullend systeem bij het systeem van schoolattesten en wordt in België ontwikkeld onder impuls van Europa, dat voornemens is ervaringen die in Frankrijk, de Scandinavische landen en de Angelsaksische landen al zeer verspreid en goed gestructureerd zijn, algemeen in te voeren.

In België wordt de tenuitvoerlegging van dit mechanisme aan de gewesten overgelaten. De ervaringsbewijzen vallen onder het beschermheerschap van de SERV in Vlaanderen en van het Consortium de validation des compétences in Wallonië en in Brussel.¹⁰

De SERV en het Consortium de validation des compétences adviseren de ministers inzake knelpuntberoepen en valideringsproeven. De sociale partners worden bij dit proces nauw betrokken en de opleidingsfondsen werken mee aan de ontwikkeling van competentieprofielen waarop de proeven worden gebaseerd. Sommige sectorstructuren kunnen zich ook als validatiecentra aanbieden.

Het principe bestaat erin beroepscompetenties die via ervaring zijn verworven officieel en gratis te doen erkennen. Elke persoon vanaf 18 jaar kan deelnemen aan een valideringsproef om een door de openbare opleidings- en tewerkstellingsdiensten (Forem, VDAB, ACTIRIS) erkend ervaringsbewijs te verkrijgen. Elk beroep waarvoor al een valideringsproef werd opgesteld, kan worden onderverdeeld in verschillende competentie-eenheden waarvoor proeven worden georganiseerd die de beheersing van een deel van het beroep of van het volledige beroep bewijzen.

Deze ervaringsbewijzen vormen het officiële bewijs van de competenties, ongeacht de manier waarop de persoon ze heeft verworven. Deze bewijzen kunnen enerzijds worden voorgelegd tijdens een aanwervingsgesprek en anderzijds de organisatie van de bijkomende opleidingen helpen afbakenen, doordat ze de voorgestelde modules in een optimale richting sturen of een vrijstelling van cursussen m.b.t. de bewezen competenties mogelijk maken. De opleidingen kunnen dankzij deze ervaringsbewijzen individueler worden ingericht en korter en/of efficiënter worden.

Op Europees niveau heeft het kredietsysteem voor het onderwijs en de beroepsopleiding (ECVET) tot doel de erkenning en validering van gecertificeerde leerresultaten tussen landen onderling te vergemakkelijken. Dit systeem wil niet de verschillende nationale systemen vervangen, maar heeft tot doel de overdrachten tussen deze systemen te vergemakkelijken. Dit systeem berust op eenheden van leerresultaten waaraan kredietpunten worden verbonden. De verworven leerresultaten die afkomstig zijn van andere systemen kunnen worden omgezet in het beroepscertificeringssysteem van een welbepaald land, door de overeenstemmende kredietpunten eraan te verbinden.

¹⁰ De Service francophone des métiers et des qualifications zal deze rol overnemen in het kader van de ontwikkeling van de beroeps- en opleidingsprofielen.

De sectoren worden bij het proces betrokken om deel te nemen aan de opstelling van beroepsprofielen. Sommige sectoren nemen bepaalde proeven van de validering van competenties voor hun rekening.

Sommige sectoren hebben eigen attesten ontwikkeld voor bepaalde beroepstypen (machinale beroepen, non-profit) en voor bepaalde doelgroepen (mensen met een handicap, mensen met een diploma behaald in een ander land). Deze sectoriële initiatieven zijn niet gesegmenteerd en hebben een nationale draagwijdte. Een aantal beroepen worden voorts gecertificeerd via een ISO-procedure en worden dan op Europees niveau en/of wereldwijd erkend.

II) Analyse

Deze structurering van het mechanisme, waarin een eerste systeem wordt erkend door de drie Franstalige regeringen en een tweede systeem wordt erkend in Vlaanderen, doet vragen rijzen in een context waarin de geografische mobiliteit van de werknemers en van de werkzoekenden steeds belangrijker wordt en waarin steeds meer samenwerkingsinitiatieven tot stand komen. Tal van sectorstructuren onderstrepen de problemen die uit deze organisatie voortvloeien. Ze wijzen op het vraagstuk van de erkenning van de ervaringsbewijzen tussen de gewesten en op de gevallen waarin voor eenzelfde beroep verschillende competenties vereist zijn.

III) Aanbeveling

De Raden herbevestigen de aanbevelingen die ze hebben gedaan in het advies van 9 juli 2008 betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden.

“De Raden zijn van oordeel dat er wat betreft de uitwisselbaarheid van ervaringsbewijzen (titres de compétences) tussen de gewesten en gemeenschappen adequate afspraken dienen te worden gemaakt en dat dit, met het oog op maximale uitwisselbaarheid, dient te gebeuren in nauw overleg met de sociale partners van de meest betrokken sectoren.

De Raden menen dat het van het allergrootste belang is ervoor te zorgen dat de uitwisselbaarheid van ervaringsbewijzen geen hinderpaal meer vormt voor de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden. Volgens hen zou elk gewest de in de andere gewesten verworven competenties moeten erkennen.

Bij de uitbouw van kwalificatiestructuren langs Vlaamse en langs Franstalige zijde moet volgens de Raden uitdrukkelijk de uitwisselbaarheid binnen België worden bewaakt. Gelet op het feit dat de erkenning van diploma's een federale bevoegdheid is, menen de Raden dat de federale overheid hierbij betrokken dient te worden. Voorts zijn de Raden van oordeel dat, hoe sterker de sectoriële sociale partners hierbij worden betrokken, hoe meer garanties er kunnen worden geboden voor de creatie van voldoende draagvlak.

Ten slotte vinden de Raden dat optimaal gebruik moet worden gemaakt van de ervaringen die in het buitenland werden opgedaan met de onderlinge afstemming van kwalificatiestructuren die werden opgebouwd vanuit entiteiten met constitutionele autonomie (cf. de ontwikkelingen in het Verenigd Koninkrijk).”¹¹

¹¹ Gemeenschappelijk advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden, 7 juli 2008.

Fiche 4: Opleidingsaanbod

l) Acties

Het opleidingsaanbod van de sectoren is gericht op twee basisdoelgroepen, t.w. de huidige werknemers en de toekomstige werknemers (werkzoekenden en leerlingen) van de sector. Wat tegenwoordig opleidingsaanbod wordt genoemd, gaat veel verder dan het louter voorstellen van een catalogus met daarin de lijst van beschikbare opleidingen, maar omvat ook een hele reeks van acties stroomopwaarts en stroomafwaarts van de opleiding.

Wat de vervolmaking van de huidige werknemers van de sector betreft, worden stroomopwaarts van de opleiding een aantal, steeds beter ontwikkelde, diensten voorgesteld. De eerste taak van de sectoren bestaat er op dit vlak in de ondernemingen en de werknemers bewust te maken van het belang en het nut van voortgezette opleiding en van de voordelen die hieruit voortvloeien. Afgezien van de bewustmaking kunnen de sectoren de opsporing van de behoeften ook omkaderen en financieel ondersteunen (met adviescheques). De initiatieven die worden genomen om de behoeften op te sporen, worden sinds korte tijd meer gericht op de bevordering van interne mobiliteit, die inspeelt op de strategische richting die de ontwikkeling van de sectoren en de ermee verbonden competenties in de toekomst uitgaan.

Zowel in het kader van de opsporing van de behoeften op korte termijn als in het kader van de bevordering van de interne mobiliteit worden planningactiviteiten inzake opleiding in de bedrijfswereld stilaan algemeen toegepast. De sectoren hebben instrumenten ontwikkeld om de bedrijven te helpen met het opstellen van opleidingsplannen. In sommige sectoren wordt aan de financiële steun voor voortgezette opleiding de voorwaarde verbonden dat deze opleidingsplannen worden ingediend; in andere gevallen moeten de opleidingsplannen zelfs aan bepaalde criteria inzake democratisering van de toegang tot opleiding voldoen.

Een andere zeer belangrijke steun vanwege de sectoren aan de bedrijven, stroomopwaarts van de voortgezette opleiding, heeft betrekking op de afstemming tussen de specifieke opleidingsbehoeften van de onderneming en de verschillende operatoren. De sectorstructuren leveren belangrijk werk om de operatoren officieel te erkennen, teneinde de kwaliteit van de verstrekte opleidingen te waarborgen.

De synthese van al dit werk stroomopwaarts van de opleiding bevindt zich in de catalogus van het opleidingsaanbod dat wordt verstrekt door de sectorstructuur die belast is met voortgezette opleiding. Dit opleidingsaanbod omvat alle opleidingen die bij de erkende operatoren toegankelijk zijn voor de ondernemingen. De sectorstructuur zorgt voor alle administratieve formaliteiten die nodig zijn voor het verloop van de opleiding. In sommige gevallen verbinden de sectoren er zich tevens toe een opleiding op maat te verstrekken aan de ondernemingen die aanvragen indienen die door geen enkele openbare of particuliere speler kunnen worden beantwoord.

De ondersteuning van de sectoren gaat verder dan de eigenlijke opleiding. Tal van sectoren stellen ook evaluaties van de gevolgde opleiding voor, om de kwaliteit ervan te waarborgen. Sommige sectoren stellen ook een opvolging binnen de bedrijven voor, om de integratie van de via de opleiding verworven kwalificaties op de werkplek te bevorderen en de nieuwe verworven competenties te valoriseren.

Wat de opleiding van de toekomstige werknemers van de sector betreft, zullen de acties meestal worden ondernomen in samenwerking met de openbare instanties op het vlak van basisopleidingen, kwalificerende opleidingen voor werkzoekenden en het alternerend onderwijs.

II) Analyse

De activiteiten ten gunste van voortgezette opleiding worden steeds gediversifieerder en omvatten heel wat meer dan de organisatie van de eigenlijke opleidingen. Of het nu gaat om de opsporing van de behoeften of om de bewustmaking van de verschillende begunstigden van de voortgezette opleiding, de planning van de opleidingen, het competentiebeheer, de interne mobiliteit, de certificering, de evaluatie en de valorisering van de competenties en van het leerproces, het belang van deze acties wordt evenzeer erkend als dat van de opleiding zelf.

III) Aanbevelingen

OPLEIDING, ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT

De Raden achten het van essentieel belang dat de problemen die verbonden zijn aan de leemten in het initiële onderwijs en aan de zwakke punten van het beleid m.b.t. de overgang van het initiële onderwijs naar de arbeidsmarkt niet worden verlegd naar de sfeer van de voortgezette opleiding. De Raden erkennen dat onderwijs, voortgezette opleiding en arbeidsmarkt onderling afhankelijk zijn (overgang en beroepstraject), maar onderstrepen dat de rol van voortgezette opleiding er niet in bestaat een oplossing te bieden voor de tekortkomingen van ons initiële onderwijs, noch voor het feit dat het beleid in België m.b.t. de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt nog te weinig ontwikkeld is. De openbare en particuliere middelen die worden besteed aan voortgezette opleiding moeten worden gebruikt om kwaliteitsvolle opleidingsmogelijkheden te bieden aan zoveel mogelijk huidige of toekomstige werknemers, vanuit het dubbele oogpunt van vervolmaking en veiligstelling van het beroepstraject. Voortgezette opleiding bezit immers niet alleen een economische dimensie, nl. de herinschakeling van de werkzoekenden en de aanpassing, vervolmaking en verbetering van de productiviteit van de werknemers, maar ook een sociale dimensie, t.w. de emancipatie van de burgers en de gelijkheid van kansen tussen de verschillende sociale groepen. Dit dubbele oogpunt rechtvaardigt overigens de verschillende bronnen van financiering van voortgezette opleiding.

Weliswaar moet voortgezette opleiding vandaag de dag aan cruciale uitdagingen het hoofd bieden, maar ze mag niet worden voorgesteld als de mirakeloplossing voor alle problemen van het initiële onderwijs en de arbeidsmarkt. De problematiek van de voortijdige schoolverlaters en het ten laste nemen van leerlingen die het schoolsysteem zonder diploma de rug toekeren, vergt ernstige en op maat van deze problematiek gesneden maatregelen. In het licht van het werkloosheidsprobleem wordt voortgezette opleiding vaak voorgesteld als het efficiëntste instrument om de werkloosheid terug te dringen en de werkzoekenden (opnieuw) tot de arbeidsmarkt te laten toetreden. Dat is inderdaad het geval wanneer de werkloosheid voortvloeit uit een gebrek aan kwalificatie, geografische mobiliteit of motivatie. Maar als men een macro-economisch onevenwicht alleen vanuit individueel oogpunt beschouwt, volgt men een te beperkende en onefficiënte logica. Werkloosheid als factor van macro-economisch onevenwicht vergt ook andere oplossingen dan voortgezette opleiding.

NIEUWE BEROEPEN, NIEUWE COMPETENTIES

De Raden pleiten ervoor de ontwikkeling van de geharmoniseerde arbeidsmarkt van een prospectieve dimensie te voorzien. Sommige landen hebben wel degelijk een methode en instrumenten ontwikkeld om vooraf in te spelen op de nieuwe behoeften op de arbeidsmarkt¹². Dankzij deze instrumenten kunnen de nieuwe beroepen van morgen en de nieuwe vaardigheden die nodig zijn voor de uitoefening ervan worden opgespoord. Deze prospectieve studies maken het dan ook mogelijk aangepaste programma's voor initiële en voortgezette opleidingen te ontwikkelen. De resultaten van deze studies stellen de sectoren en de bedrijven ook in staat strategische keuzen te maken en de interne mobiliteit te ontwikkelen en meer in het algemeen zouden deze instrumenten het mogelijk maken de kwalificatiemismatch te verminderen en zouden ze een bepaalde toegevoegde waarde bieden aan het werk van de sectoren die investeren in een sectoriële doorlichting.

Tal van sectoren, competentiecentra... hebben observatierapporten ontwikkeld die ertoe strekken de ontwikkeling van de beroepen en van de vereiste kwalificaties om de voorgestelde arbeidsplaatsen degelijk te bezetten, beter in te schatten. De conclusies van de observatierapporten hebben betrekking op de korte termijn en hebben tot doel te bepalen welke beroepen een verandering ondergaan, welke beroepen verdwijnen en welke nieuwe beroepen er ontstaan. Dankzij dit observatie- en analysewerk kan het opleidingsaanbod worden aangepast. Observatie is een noodzakelijke activiteit, maar volstaat niet voor een breder prospectief initiatief. Dat prospectiewerk heeft tot doel om op langere termijn de nieuwe beroepen en de nieuwe competenties vast te stellen.

Sinds het einde van de jaren negentig worden in België verschillende initiatieven op het vlak van observatie, opsporing van de opleidingsbehoeften en bepaling van de knelpuntberoepen genomen maar werd geen enkel rigoureuus en aan alle sectoren overdraagbaar instrument ontwikkeld voor de prospectie van de beroepen, competenties en nieuwe niches.

Thans heeft Wallonië, in partnerschap met Luxemburg en Lotharingen, deelgenomen aan het ABILITIC-project teneinde een voldragen intergewestelijk anticiperend initiatief te ontwikkelen. Dit project heeft een methodologisch kader ontwikkeld waardoor acht geselecteerde beroepen kunnen worden bestudeerd en over drie tot vijf jaar concrete resultaten inzake competenties worden bereikt.

Vlaanderen, van zijn kant, heeft in maart 2009 een projectoproep gelanceerd om een specifieke methode vast te stellen voor het voorspellen van de beroepen, competenties en niches van morgen. In eerste instantie zal deze methode worden getest in de sector logistiek en vervolgens zal ze kunnen worden overgedragen naar de andere sectoren.

Op Europees niveau zullen allicht concrete stappen worden gezet om het initiatief "Nieuwe competenties voor nieuwe banen" ten uitvoer te leggen. Dit initiatief heeft tot doel te anticiperen op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. Deze thematiek zal deel uitmaken van het programma van de Europese top van juni 2009. In dit kader pleiten de Raden ervoor dat de sociale partners en de sectorfondsen worden betrokken bij de nationale omzetting van hetgeen op Europees niveau zal worden besloten.

¹² CEDEFOP (2008a), *Future Skill Needs in Europe - Focus on 2020*.
CEDEFOP (2008b), *Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast. Synthesis Report*.

Fiche 5: Toegang tot opleiding

In België hangt de toegang tot opleiding af van structurele en individuele variabelen. De graad van participatie aan de voortgezette opleiding verschilt sterk naargelang de verschillende sectoren. De participatiegraad stijgt met de grootte van de onderneming. Werknemers onder de 45 jaar hebben gemakkelijker toegang tot opleidingen. Het grootste verschil blijft nog steeds het opleidingsniveau. In België, zoals bijna overal in Europa, hebben de werknemers meer kans een opleiding te volgen, naarmate ze hoger geschoold zijn!

I) Acties

De sectorale acties met het oog op de toegang tot opleiding passen vaak in het algemene kader van het onder elkaar verdelen van de aan de voortgezette opleiding verbonden kosten. De bijdragen van de ondernemingen voor tewerkstelling en opleiding van risicogroepen en de bijdragen voor het opleidingsfonds worden op sectorniveau gesolidariseerd en herverdeeld onder de ondernemingen van de sector in de vorm van opleidingsgebonden diensten, of het nu gaat om bijdragen voor de risicogroepen alleen dan wel voor het geheel van de werknemers. Die samenbrenging laat toe de reserves van de werkgevers weg te nemen om de werknemers op te leiden zonder garantie dat ze de onderneming niet zullen verlaten vooraleer de opleiding rendabel zal zijn. Die samenbrenging voldoet ook aan een solidariteitsbeginsel dat wordt verdedigd door de sociale partners.

In een aantal sectoren kunnen de werknemers zelf een beroep doen op de sectorstructuur die belast is met het samenbrengen van de fondsen om een administratieve en financiële steun te genieten om buiten de arbeidstijd een opleiding te volgen.

De financiële tegemoetkoming door de sectoren wordt steeds vaker gekoppeld aan de voorwaarde van de overhandiging van een opleidingsplan. De sector steunt dan ook de veralgemening van de planning van de opleidingen op het niveau van de onderneming met het oog op de strategische ontwikkeling en interne mobiliteit. De sectoren bieden natuurlijk hulp bij de verwezenlijking van die opleidingsplannen. In een aantal sectoren is de financiële tegemoetkoming niet alleen gekoppeld aan de overhandiging van een opleidingsplan, maar moet dat plan ook voldoen aan een aantal criteria van non-discriminatie in de toegang tot de opleiding (geslacht, arbeidstijd, beroeps categorieën ...).

De financiële tegemoetkoming hangt vaak af van het publiek en het soort van opleiding. In de meeste gevallen is de opleiding voor werkzoekenden gratis. Wat de werknemers betreft, zijn de door de sectoren aangeboden opleidingen vaak gratis, binnen de budgettaire grenzen van de middelen op sectorniveau. In andere gevallen stellen de sectoren regels op voor preferentiële terugbetaling voor een aantal doelgroepen (risicogroepen) en een aantal opleidingen (eigen aan de sectoren).

Naast de financiële steun aan de ondernemingen, werknemers en werkzoekenden ontwikkelen de sectoren acties, hulpmiddelen en studies die de democratisering van de toegang tot opleiding kunnen verbeteren.

De sectoren steunen de ondernemingen op administratief niveau in het beheer van de opleidingen, door een rol van tussenpersoon tussen de ondernemingen en de vormingsoperatoren te vervullen, een catalogus van het opleidingsaanbod aan te bieden, de kwaliteit van de opleidingen (ISO-norm) te verzekeren, kwalitatieve opleidingen aan te bieden die ertoe strekken de leemten op te vullen.

Op het niveau van de ondernemingen wijzen talrijke sectoren op de moeilijkheid die kmo's ondervinden om tijd vrij te maken om hun werknemers een opleiding te laten volgen. Ze stellen dan strategieën vast om die ondernemingen te bereiken en interne, op hun behoeften afgestemde opleidingen aan te bieden. Die afstemming van de opleidingen is niet alleen voorbehouden aan de kmo's en een aantal sectoren verbinden zich ertoe opleidingen op maat te ontwikkelen.

Talrijke sectoren beschikken over middelen om de participatiegraad van de werknemers van de sector naargelang de persoonlijke eigenschappen van de werknemers na te gaan, of investeren in studies om de groepen die het minst toegang hebben tot voortgezette opleiding te identificeren. Die stappen gaan vooraf aan een beraad met het oog op oplossingen die het iedereen mogelijk maken opleidingen te volgen (laaggeschoolde werknemers, oudere werknemers, kmo's) en de belemmeringen voor vorming te vermijden.

II) Analyse

De CVTS-enquête en de enquête naar de arbeidskrachten maken het mogelijk de graad van participatie aan de voortgezette opleiding te berekenen volgens de individuele en structurele kenmerken van de werknemers. Op structureel niveau beïnvloeden onder andere de activiteitssector waarin de werknemer zijn activiteit uitoefent (grafiek 5), de grootte van de onderneming en de regio de kansen op toegang tot opleiding. Op individueel niveau (grafiek 6) lijkt er geen verschil meer te zijn wat het geslacht betreft in de toegang tot opleiding (grafiek 7); mannen genieten evenwel opleidingen die algemeen genomen langer zijn dan die van vrouwen (grafiek 8). Opleidingen blijven gemakkelijker toegankelijk voor werknemers onder de 45 jaar (grafiek 9). Het grootste verschil bevindt zich op het niveau van de scholingsgraad van de werknemers. Hoe hoger geschoold, hoe meer kans ze hebben een opleiding te volgen.

III) Aanbevelingen

In het licht van de door de sectoren bezorgde informatie en de bovenstaande analyse doen de Raden de volgende aanbevelingen over de samenbrenging, de risicogroepen, de kleine en middelgrote ondernemingen, de opleidingsmogelijkheden en de organisatie en de planning van de opleidingen.

SAMENBRENGING

Alle sectorstructuren die actief zijn op het gebied van de voortgezette opleiding worden hoofdzakelijk gefinancierd door de bijdragen van de ondernemingen, maar ook door eigen middelen, verschillende producten, de overheid en het Europees Sociaal Fonds.

In het begin werkten die structuren vaak met een systeem van premies die aan de ondernemingen en de werknemers werden betaald op basis van het aantal gevolgde opleidingsdagen en -uren of met het systeem van "just return", volgens hetwelk de ondernemingen het bedrag dat ze hadden gestort, konden recupereren.

Mettertijd werden de activiteiten van die structuren georganiseerd en tegenwoordig worden ze beschouwd als volwaardige polyvalente dienstverleners die het opleidingsbeleid van de ondernemingen van de sector ontwikkelen, structureren en ondersteunen. Daarom werken hoe langer hoe minder fondsen met het systeem van premies of terugbetaling van de kosten, al hebben de meeste bepaalde premies behouden, maar wel gestroomlijnd. Sommige fondsen werken nog steeds met het "just return-systeem" en brengen de middelen die niet naar de ondernemingen terugvloeiën samen, waardoor ze hun activiteiten kunnen diversifiëren en de ondernemingen van de sector een echte meerwaarde kunnen bieden.

Over het algemeen zijn die structuren overgeschakeld van een eenvoudige herverdeling van de geïnde bijdragen op een echt netwerk van activiteiten, waarbij bepaalde premies worden toegekend om opleidingen te ondersteunen, te ontwikkelen en te democratiseren.

Tegenwoordig worden de middelen die aan de sectorstructuren worden toegekend steeds vaker gemeenschappelijk ingezet. De sectorstructuren kunnen aan de ondernemingen en de huidige en toekomstige werknemers van de sector dan een reeks diensten aanbieden waarvan de kosten worden gedeeld.

De Raden zijn van mening dat het beheer van de middelen door een samenbrenging een win-win formule is. De ondernemingen worden bij de organisatie van vormingsactiviteiten immers geconfronteerd met drie moeilijkheden. Het gaat om de kosten, de organisatie en het risico om de werknemer te verliezen zodra de opleiding is beëindigd. Het samenbrengen van de fondsen laat toe de moeilijkheden op dezelfde wijze te beperken als voor het scholingsbeding en de samenwerking met de overheidsoperatoren.

RISICOGROEPEN

Algemeen genomen pleiten de Raden ervoor dat alle actoren, zowel privé- als overheidsactoren, extra aandacht besteden aan de risicogroepen wat de toegang tot opleiding betreft. De Raden dringen erop aan dat rekening wordt gehouden met de moeilijkheden van een aantal groepen om toegang te hebben tot de voortgezette opleiding. Die extra aandacht bestaat in eerste instantie in een precieze identificatie van die risicogroepen en in een nauwgezette opsporing van de oorzaken van een lagere participatie aan de voortgezette opleiding. Het verband tussen de graad van participatie aan de opleiding en de scholingsgraad wordt vaak op verschillende vlakken aan de orde gesteld: motivatie, relatie tot opleiding, functie, in de praktijk van voortgezette opleiding gebruikte pedagogische middelen, onderhandelingspositie van de werknemers ... De inspanningen voor de identificatie van de oorzaken van de moeilijke toegang moeten worden voortgezet om enerzijds een actief en efficiënt beleid te kunnen voeren om de democratisering van de toegang tot opleiding werkelijk te verbeteren - door het soort van opleiding aan te passen aan de doelgroepen en de behoeften - en anderzijds de financiële verantwoordelijkheid voor het gevoerde beleid te kunnen vaststellen.

KLEINE EN MIDDELGROTE ONDERNEMINGEN

De Raden dringen erop aan dat alle actoren op het vlak van de voortgezette opleiding – de sectorstructuren, de privéoperatoren, de overheidsoperatoren, de ondernemingen en de werknemers – hun inspanningen met het oog op de toename van het aantal kleine en middelgrote ondernemingen die zich inschrijven in de praktijken van voortgezette opleiding, voortzetten en versterken. De in de CVTS-enquête (enquête bij de ondernemingen met meer dan 10 werknemers) beschikbare cijfers tonen aan dat de graad van participatie aan de formele voortgezette opleiding effectief hoger is in de grote ondernemingen. De kleine ondernemingen hebben het evenwel moeilijker om op gedetailleerde wijze op dit type van enquête te antwoorden. Uit een gedetailleerdere analyse blijkt dat het grootste verschil terug te vinden is in het aantal opleidende ondernemingen naargelang de grootte van de ondernemingen, veeleer dan in de graad van participatie aan de formele voortgezette opleiding in de opleidende ondernemingen. Concreet betekent dit dat de kansen op toegang tot een opleiding van een werknemer die in een onderneming werkt die formele voortgezette opleidingen organiseert niet aanzienlijk verhogen naargelang de grootte van de onderneming. Een werknemer van een kmo daarentegen heeft veel minder kans in een opleidende onderneming te werken dan een werknemer in een grote onderneming. Er moet dan ook een beleid worden vastgesteld dat de ontwikkeling beoogt van een opleidingscultuur die rekening houdt met de obstakels waarmee de kleine ondernemingen geconfronteerd worden.

OPLEIDINGSMOGELIJKHEID

De Raden dringen erop aan dat alle huidige en toekomstige werknemers van de sector hun opleidingsmogelijkheden, tijdens en buiten de arbeidsuren, kunnen uitbreiden, of het nu gaat om hun huidige betrekking dan wel met het oog op een toekomstige betrekking, zonder dat moet worden overgegaan tot eenzijdige oplossingen die geen rekening houden met de verschillende behoeften naargelang de activiteitensectoren, de functie en de arbeidsorganisatorische moeilijkheden.

ORGANISATIE EN PLANNING

De Raden pleiten voor de erkenning van het belang en de noodzaak van de professionalisering - plannen, identificeren en vaststellen van de behoeften, organiseren en evalueren - van het beleid van voortgezette opleiding. De Raden constateren dat niet alle ondernemingen daartoe dezelfde financiële en organisatorische middelen hebben. De Raden dringen aan op een ondersteuning van de professionalisering van het beleid inzake opleiding in de onderneming en constateren dat verschillende sectorfondsen al een aanbod hebben ontwikkeld naast de overheids- en privé-initiatieven.

Bijlage 1: Lijst van de paritaire comités die de vragen hebben beantwoord

Paritaire comités	Benaming
107	PC voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters
112	PC voor het garagebedrijf
120	PC voor de textielnijverheid en het breiwerk
121	PC voor de schoonmaak
124	PC voor het bouwbedrijf
125.01	PC voor de bosontginningen
125.02	
125.03	
126	PC voor de stoffering en de houtbewerking
127	PC voor de handel in brandstoffen
142.01	PC voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht
142.02	
142.03	
142.04	
149.02	PC voor de sectors die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn
149.03	
149.04	
201	PC voor de zelfstandige kleinhandel
214	PC voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk
218	Aanvullend nationaal PC voor de bedienden
220	PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid
302	PC voor het hotelbedrijf
304	PC voor het vermakelijkheidsbedrijf
315.02	PC voor de luchtvaartmaatschappijen andere dan de NV SABENA
318	PC voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp
318.01	
318.02	
319	PC voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten
319.01	
319.02	
327	PC voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen
327.01	
327.02	
329	PC voor de socio-culturele sector
329.01	
329.02	
329.03	
330	PC voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten
331	PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
332	PC voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

Bijlage 2: Belangrijkste conclusies van de documentatienota over "de opleidingsinspanningen van de bedrijfstakken en de sectoren" van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven¹³

In België zijn de sociale gesprekspartners al zo'n twintig jaar van oordeel dat de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding van kapitaal belang is voor zowel de werknemers, de werkzoekenden als de inactieven. De rol van de vaardigheden, de valorisatie en de ontwikkeling van de kwalificaties blijken vandaag immers steeds doorslaggevend te zijn. Gezien de internationale omgeving zijn het behoud en de versterking van ons technologisch voordeel onontbeerlijk opdat de lonen niet de aanpassingsvariabele van het macro-economische circuit worden. Daarom is het noodzakelijk een goed presterend innovatie-instrument te ontwikkelen. Innovatie vereist een voortdurende aanpassing van de vaardigheden en de kwalificaties van de werknemers en in de toekomst zal dit nog meer het geval zijn. Deze aanpassing impliceert voortgezette opleiding. Bovendien is het nodig de werking van de arbeidsmarkt via onderwijs en opleiding te verbeteren om de kloof tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid te verkleinen.

In deze context moet elk individu de mogelijkheid krijgen zijn vaardigheden aan te passen en te vernieuwen om zijn beroepsloopbaan verder te ontplooien en veilig te stellen. Om binnen het kader van de solidariteit te blijven die sedert 1944 tentoongespreid en in stand gehouden wordt, mogen de opleidingsinspanningen niet het voorrecht van de individuen zijn, maar moeten ze deel uitmaken van een actief beleid dat wordt ondersteund door de sociale partners, de ondernemingen en de overheid. Daarom vonden de sociale gesprekspartners het zeer belangrijk te voorzien in doeltreffende procedures en instrumenten voor de collectieve financiering van de opleidingsinspanningen en voor de evaluatie van dit beleid.

De sociale partners hebben in de loop der jaren verschillende doelstellingen inzake voortgezette beroepsopleiding vastgesteld:

- Elke onderneming moet 0,10 % van de brutolonen besteden ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen (1992).
- Het geheel van de ondernemingen van de privésector moet 1,9 % van de loonmassa investeren in de voortgezette beroepsopleiding van loontrekkenden (1998).
- Tegen 2010 moet de participatiegraad 50 % bedragen in het geheel van de ondernemingen van de privésector (2003).

De doelstellingen worden op het interprofessionele niveau van het sociaal overleg bepaald. De sectoren van hun kant, moeten een strategie inzake voortgezette opleiding via collectieve arbeidsovereenkomsten ten uitvoer brengen. Het zijn de ondernemingen die dagelijks deze opleidingsinspanningen leveren en daarin worden ondersteund door hun sector en door verschillende overheidsinitiatieven.

Elk jaar wordt een evaluatie van de opleidingsinspanningen verricht in het technisch verslag van het Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de maximale beschikbare marges voor

¹³ CRB 2008-873DEF-CCR 200-2.

de loonkostenontwikkeling. Bij die evaluatie wordt gebruikgemaakt van verschillende bronnen om een zo ruim mogelijke visie te geven over de inspanningen van privéondernemingen:

- de sociale balans;
- de enquête naar de arbeidskrachten;
- de CVTS-enquête;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de jaarlijkse verslagen van de sectoren over de bijdrage ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen;
- de sectorverslagen over de voortgezette opleiding van werknemers;
- de bij de sectoriële fondsen beschikbare informatie.

Uit die bronnen kunnen uiteenlopende informatie en indicatoren worden verkregen over de opleidingsinspanningen van het geheel van de privésector, de bedrijfstakken en/of de sectoren.

De belangstelling voor de opleidingsinspanningen van de bedrijfstakken en sectoren wordt bevestigd door de oproep tot responsabilisering van de sectoren inzake hun opleidingsbeleid en -strategie in elk interprofessioneel akkoord en het sanctiemechanisme waarin is voorzien in artikel 30 van de wet betreffende het generatiepact (2005). Dat mechanisme heeft de financiële doelstelling van de sociale partners overgenomen, die voortaan elk jaar zal worden gecontroleerd. Als de totale inspanningen op het vlak van voortgezette opleiding niet minstens 1,9 % van de loonmassa van de ondernemingen uit de privésector bedragen, zullen de ondernemingen van de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren een extra bijdrage van 0,05 % moeten betalen aan het fonds betaald educatief verlof.

De sectoren die onvoldoende extra inspanningen realiseren, zijn sectoren die geen cao hebben ondertekend die voorziet in een jaarlijkse verhoging van de vormingsinspanningen met 0,1 procentpunt van de loonmassa of in een jaarlijkse verhoging van de participatiegraad met 5 procentpunten. De cao moet vermelden welke inspanning wordt beoogd door de sector en welke maatregelen hiertoe zullen worden genomen. Het koninklijk besluit dat de toepassingsregels van het sanctioneringsmechanisme vastlegt, preciseert dat deze extra inspanning in het bijzonder kan bestaan in:

- een eventuele aanpassing van de bijdragen ten gunste van de sectoriële opleidingsfondsen;
- de individuele of collectieve toekenning van een opleidingstijd per werknemer;
- het aanbod en de aanvaarding van een opleiding buiten de arbeidsuren;
- systemen voor de planning van collectieve opleiding via de ondernemingsraad.

Het feit dat deze vier mogelijkheden worden gepreciseerd, duidt op de wil om bepaalde opleidingspraktijken te bevoordelen ten opzichte van andere. Concreet gezien zullen de voorwaarden voor de toepassing van het sanctioneringsmechanisme – afhankelijk van de keuze van de sectoren – de uitbreiding van de activiteiten van de opleidingsfondsen bevorderen, de participatiegraad van de werknemers verhogen via de toekenning van het recht op opleiding, ervoor zorgen dat meer werknemers een opleiding buiten de werkuren willen volgen en de dynamische planning van voortgezette opleiding wijder verspreiden.

Het gebruik van die verschillende bronnen toont aan dat de sectoriële heterogeniteit in België en in Europa inzake voortgezette opleiding groot is. Hoofdzakelijk de volgende factoren vormen een verklaring voor de heterogeniteit:

- de verschillende behoeften;
- de kwalificatiestructuur van de sector;
- het belang van nieuwe technologieën voor de sector;
- de gemiddelde omvang van de ondernemingen van de sector;
- de leeftijdsstructuur van de sector;
- de al dan niet grote aanwezigheid van knelpuntberoepen binnen de sector;
- de opleidingsstrategie van de sector;
- de structurering van de opleidingsactiviteiten binnen de bedrijfstakken;
- het soort van opleidingsverstrekkers.

De collectieve arbeidsovereenkomsten, evaluatieverslagen over de aanwending van de bijdragen voor risicogroepen en jaarverslagen van de sectoriële opleidingsfondsen laten toe de sectoriële strategieën te begrijpen.

Op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten kan – deze keer op het niveau van de sectoren (paritaire comités) – een lijst worden opgemaakt van de verbintenissen die de sectoren zijn aangegaan op het vlak van de voortgezette opleiding van risicogroepen en van alle werknemers. Op die manier krijgen we een eerste beeld van de strategieën die de sectoren op het vlak van voortgezette opleiding ontwikkelen:

- 76,5 % van de paritaire comités houdt zich aan de minimumbijdrage van 0,10 %;
- 12,7 % van de paritaire comités stort een bijdrage van 0,15 %;
- 7,8 % een bijdrage van 0,20 %;
- 3 % betaalt een bijdrage van meer dan 0,20 % en hoogstens 0,60 %.

Uit de collectieve arbeidsovereenkomsten kan worden afgeleid welke verbintenissen de sectoren aangaan op het vlak van de opleiding van werknemers. 60 % van de sectoren heeft een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend. Meestal gaat het om stortingen van premies aan ondernemingen en werknemers om de opleidingsinspanningen te ondersteunen, al dan niet becijferde verbintenissen, de invoering van een collectief of individueel recht op opleiding – uitgedrukt in aantal dagen per jaar, per twee jaar (duur van het interprofessioneel akkoord) of in aantal uren per kwartaal – of de noodzaak om een opleidingsplan op te stellen. De volgende verbintenissen worden ook vermeld, zij het minder vaak: plannen om de inspanningen van de sector te beoordelen of om na reflectie in een werkgroep een sectorieel beleid inzake voortgezette opleiding uit te stippelen, de ontwikkeling van specifieke opleidingsmodules en het opstellen van een antidiscriminatiecode voor de toegang tot opleiding.

In 2006 hebben alle ondernemingen samen, benevens een bijdrage van meer dan 27 miljoen euro voor het betaald educatief verlof, bijna 104,5 miljoen euro ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen betaald. Deze bijdragen werden beheerd door de sectoriële fondsen of de ondernemingen zelf of bleven in het budget voor het algemene beheer van de RSZ¹⁴. In 2006 bleef iets meer dan 5 miljoen euro bij de RSZ, wat betekent dat bijna 100 miljoen euro daadwerkelijk aan de risicogroepen werd besteed. Sommige paritaire comités voorzien ook in een extra bijdrage voor de opleiding van werknemers (die niet tot de risicogroepen behoren). In 2006 waren deze bijdragen goed voor bijna 45 miljoen euro. De som van de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdrage voor werk voor en opleiding van risicogroepen en de extra bijdrage bedroeg in 2006 meer dan 176 miljoen euro, inclusief het bedrag dat bij de RSZ bleef.

Alle sectoren die bij collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in het paritaire beheer van de bijdrage ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen zijn bij wet verplicht jaarlijks een verslag over de toewijzing van deze middelen in te dienen. Bovendien moeten de sectoren ook – zoals werd overeengekomen tijdens de Nationale Werkgelegenheidsconferentie in 2003 en overeenkomstig aanbeveling nr. 16 van de Nationale Arbeidsraad - een sectorieel verslag over de opleidingsinspanningen neerleggen. Dit zijn standaardverslagen die, uiterlijk 1 juli van het jaar dat volgt op het jaar waarop de cao van toepassing is, bij de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO moeten worden ingediend.

In de verslagen over de risicogroepen moeten de naam van het paritair comité, de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst, de door de sector gehanteerde definitie van risicogroepen, de inkomsten en de jaarlijkse acties worden vermeld. Uit de analyse van deze verslagen blijkt dat de sectoren het vaakst de volgende acties opzetten:

¹⁴ Voor alle paritaire comités die geen collectieve arbeidsovereenkomst over de bijdrage voor risicogroepen hebben, wordt de bijdrage door de RSZ geïnd en aan het algemene beheer besteed.

- opleidingen voor werkzoekenden;
- begeleidingsmaatregelen voor oudere werknemers;
- opleidingen voor oudere werknemers;
- veiligheidsopleidingen;
- vakbondsopleidingen;
- opleidingen voor laaggeschoolde werknemers;
- samenwerking met het technisch en alternerend onderwijs.

De verslagen over de sectoriële opleidingsinspanningen moeten de volgende informatie bevatten: de paritaire instelling, de in de sectoriële akkoorden vastgestelde doelstellingen, de maatregelen om deze doelstellingen te bereiken, een overzicht van de bedrijfsacties uitgesplitst naar doelgroep (leerlingen, werkzoekenden, werknemers, werkgevers), de personen in opleiding uitgesplitst naar gerechtigde categorie (leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleiding) en de omvang van de opleiding. De overzichtstabel is gestandaardiseerd en moet jaarlijks door elke sector worden ingevuld.

Deze verslagen zijn ingewikkeld in gebruik, aangezien de sectoren moeite hebben om ze in te vullen. Tal van sectoren ondervinden immers moeilijkheden om de gegevens over de persoonlijke kenmerken van de werknemers en werkzoekenden in opleiding te verzamelen. Zeer vaak zijn ze onvolledig en maken ze een analyse op basis van de populatie van de gehele sector onmogelijk.

De opmerkingen van de sectoren over deze verslagen hebben betrekking op:

- de indieningsdatum voor de sectoren die op basis van het schooljaar en niet van het kalenderjaar werken;
- de moeilijkheid om informatie over de nationaliteit en/of het kwalificatiepeil te verzamelen;
- de kleinste sectoren die het door gebrek aan middelen en/of tijd ook moeilijk hebben om de gevraagde informatie te verzamelen;
- tal van informaticasystemen die worden aangepast opdat de sector aan zijn verplichtingen kan voldoen;
- het probleem van dubbele telling met Forem, VDAB, ACTIRIS en andere partners;
- de gegevensoverdracht met de overheid, die nog aanzienlijk zou kunnen verbeteren.

Tegenwoordig beschikken tal van sectoren over organisaties die de vormingsactiviteiten voor alle ondernemingen van de sector structureren en ondersteunen. Deze organisaties kunnen sectoriële opleidingsfondsen, opleidingscentra of fondsen voor bestaanszekerheid zijn. Wat hun naam, vorm of statuut ook is, ze centraliseren allemaal een deel van de bijdragen die de sector voor de voortgezette opleiding van risicogroepen en werknemers betaalt. Ze worden paritair beheerd en het staat de ondernemingen vrij een beroep te doen op hun diensten.

De opdrachten van deze fondsen bestaan erin de opleidingsinspanningen van de sector te coördineren en te stimuleren om de werkgelegenheid in de sector te bevorderen en de vaardigheden van de werknemers op peil te houden en te ontwikkelen door de kwaliteit van de opleidingen te garanderen.

De fondsen worden niet alleen door de ondernemingen gefinancierd, want ze werken ook samen met de deelstaten, die hun in het kader van specifieke projecten een budget kunnen toekennen, en met het Europees Sociaal Fonds. Uit het geheel van de gegevens van de beschouwde fondsen blijkt dat 77 % van de middelen afkomstig is van de bijdragen van de ondernemingen, 3,2 % van het Europees Sociaal Fonds, 4,4 % van de overheid, 6,1 % van eigen middelen en 9,1 % van "andere bronnen", waaronder dossierkosten, verkoop van handboeken, verhuur van gebouwen...

Tegenwoordig brengen de fondsen hun middelen meestal allemaal samen teneinde zich te kunnen profileren als echte dienstverleners op het vlak van opleiding voor de ondernemingen uit de sector. Enkele fondsen werken nog met het "just return-systeem", volgens hetwelk de ondernemingen die opleidingsactiviteiten kunnen aantonen, de som die ze hebben betaald, terugkrijgen.

Het opleidingsaanbod van de fondsen wordt altijd in nauwe samenwerking met de ondernemingen van de sector samengesteld. Sommige fondsen baseren hun aanbod op de lijst met knelpuntfuncties in de sector en andere hebben een ruimer aanbod, maar leggen, afhankelijk van de aard van de opleiding, verschillende financieringsregels vast. Ten slotte krijgen bepaalde sectoren niet te maken met knelpuntberoepen en richten ze hun aanbod op het behoud en de ontwikkeling van de vaardigheden van de werknemers.

De sectoriële fondsen houden zich niet alleen bezig met advies, bewustmaking, coördinatie, financiële steun en beheer, maar zijn ook ware katalysatoren voor de samenwerking - in meer of mindere mate - tussen de verschillende actoren van voortgezette opleiding. Door hun vele partnerschappen leggen de fondsen links tussen alle actoren van voortgezette opleiding.

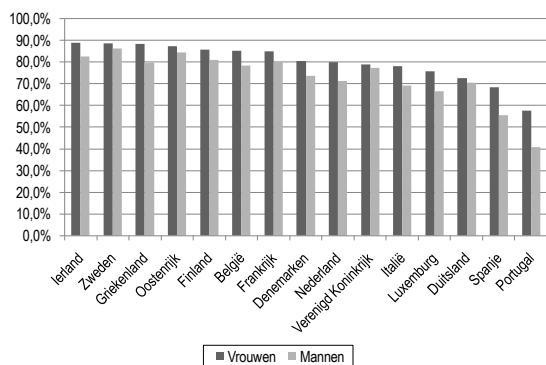
Door onderling samen te werken, creëren de opleidingsfondsen een partnerschap tussen alle sectoren. Via de samenwerking met het initiële onderwijs onderstrepen ze het fundamentele belang van de nauwe band die tussen hen moet bestaan opdat, enerzijds, de ondernemingen kunnen rekenen op gekwalificeerde werknemers die over de geschikte vaardigheden beschikken en, anderzijds, de individuen een veilige en kwaliteitsvolle beroepsloopbaan kunnen volgen. De opleidingsfondsen werken ook samen met de gewesten en de gemeenschappen, het onderwijs voor sociale promotie, het alternerend onderwijs, Forem, VDAB, Bruxelles Formation, de "Missions régionales pour l'emploi", de OCMW's en de competentie- en referentiecentra.

Al deze samenwerkingen kunnen formeel worden vastgelegd. De samenwerking met overheidsoperatoren mondt heel vaak uit in kaderovereenkomsten; met het alternerend onderwijs kunnen andere formele overeenkomsten worden gesloten en dan zijn er ook nog informele samenwerkingen. Deze talrijke samenwerkingen en de structurering van hun activiteiten hebben de fondsen er impliciet toe aangezet een rol te spelen die in België vandaag nog onbestaande is, te weten die van schakel tussen het initiële onderwijs, de voortgezette opleiding en de arbeidsmarkt. Deze spontane beweging is ontstaan uit de creativiteit van de actoren en maakt het mogelijk de privé- en overheidsmiddelen samen te gebruiken en synergismen te creëren tussen alle actoren die actief zijn op het vlak van voortgezette opleiding.

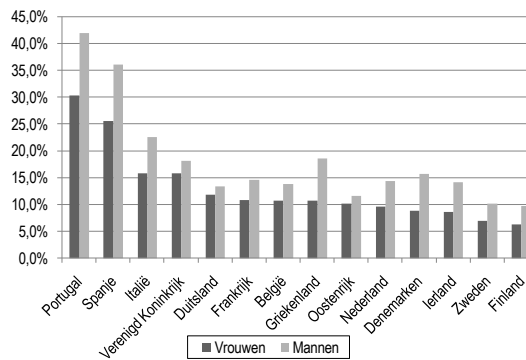
Via hun activiteiten bereiken de opleidingsfondsen jaarlijks 15 tot 40 % van de werknemers uit hun sector. Volgens de CVTS III-enquête doen de ondernemingen voor 10 % van de verstrekte opleidingsuren een beroep op de fondsen, voor 45 % op privé-instanties en voor 12,5 % op overheidsinstanties (grafiek 3-3). Deze resultaten kunnen sterk variëren van sector tot sector, afhankelijk van de aan- of afwezigheid van een fonds, zijn dynamiek en de gewoonten van de ondernemingen op dat vlak. Ze verschillen ook aanzienlijk volgens de omvang van de ondernemingen: kleine ondernemingen doen vaker een beroep op overheidsinstanties en sectoriële fondsen, terwijl grote ondernemingen vaker privé-instanties aanspreken.

Bijlage 3: Grafieken en tabellen vermeld in de tekst

Grafiek 1: Percentage van de bevolking dat minstens het niveau van hoger secundair onderwijs heeft bereikt (2007)



Grafiek 2: Jonge voortijdige schoolverlaters



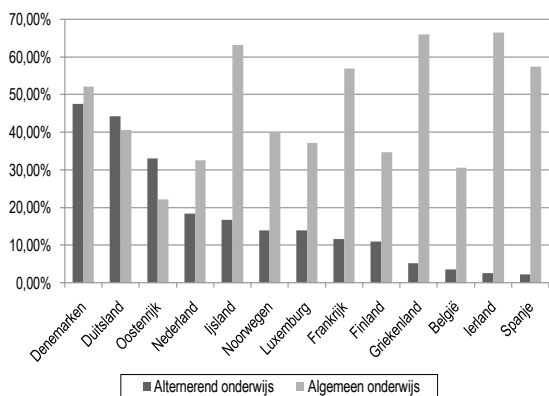
Bron: Eurostat, EAK 2007

Tabel 1: Werkloosheidsgraad (EAK 2007)

	België	Wallonië	Brussel	Vlaanderen
Totaal	7,5%	10,5%	17,2%	4,3%
Jongeren	18,8%	27,8%	34,4%	11,7%
Verhouding	2,5	2,6	2,0	2,7
Laaggeschoolden	29,1%	36,2%	47,3%	17,4%
Verhouding	3,9	3,4	2,8	4,0
Gemiddeld geschoolden	17,5%	30,0%	29,1%	11,0%
Verhouding	2,3	2,9	1,7	2,6
Hooggeschoolden	11,5%	15,6%	18,0%	9,0%
Verhouding	1,5	1,5	1,0	2,1

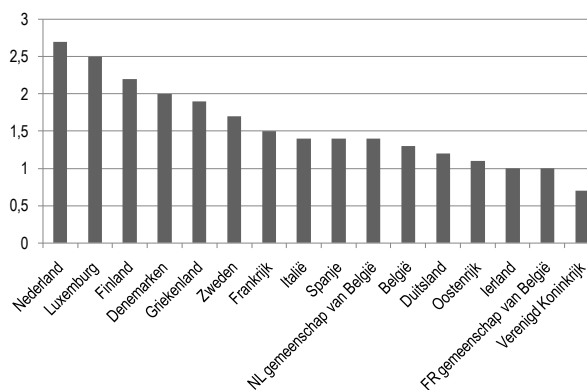
Bron: Eurostat, EAK 2007

Grafiek 3: Percentage leerlingen in het alternerend onderwijs en in het algemeen onderwijs



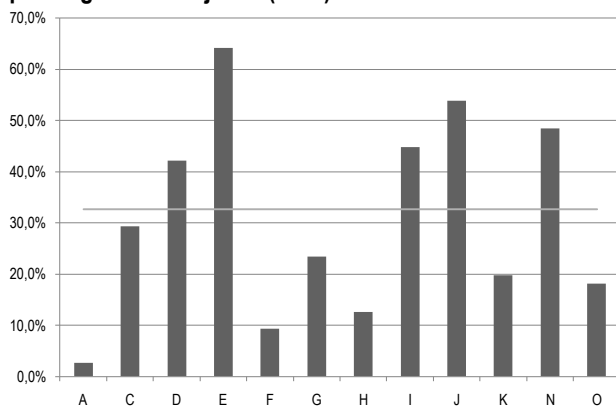
Bron: Oeso

Grafiek 4: Gemiddeld aantal bestudeerde vreemde talen per leerling van het basisonderwijs (2005)



Bron: Eurostat

Grafiek 5: Graad van participatie aan formele voortgezette opleiding naar bedrijfstak (2007)

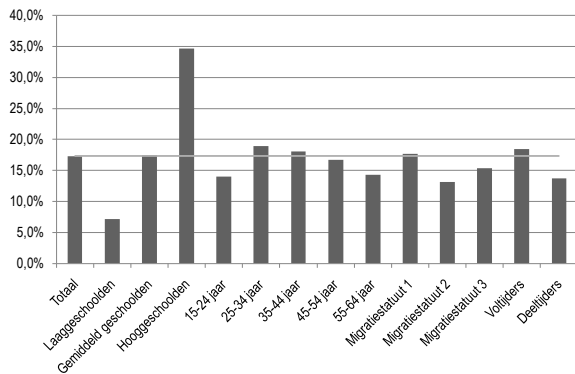


Bron: NBB, CD-rom Balanscentrale

Noot : benaming van de sectoren

- A : Landbouw, jacht en bosbouw
- C : Winning van delfstoffen
- D : Industrie
- E : Productie en distributie van elektriciteit, gas en water
- F : Bouwnijverheid
- G : Groot- en kleinhandel
- H : Hotels en restaurants
- I : Vervoer, opslag en communicatie
- J : Financiële instellingen
- K : Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven

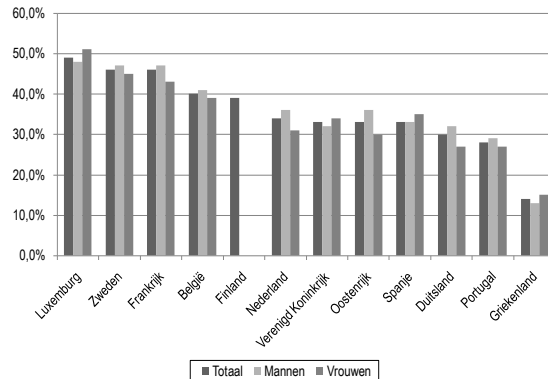
Grafiek 6: Graad van participatie aan voortgezette opleiding van de loontrekkers van de privésector van wie de werkgever bijdraagt in de opleidingskosten



Bron: Eurostat, Enquête naar de arbeidskrachten 2007

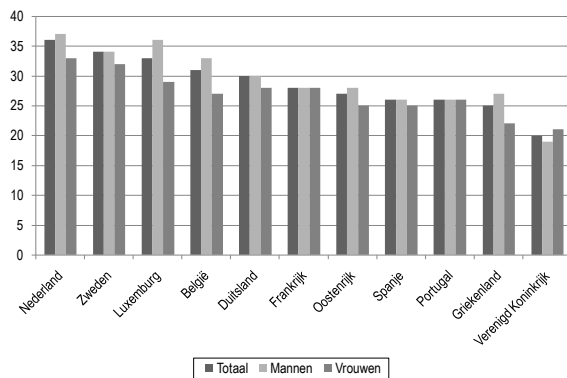
Migratiestatuu 1: Geboren in België, eventueel van buitenlandse afkomst
Migratiestatuu 2: Geboren in België maar kind (van de partner) van een buitenlander
Migratiestatuu 3: Geboren buiten België

Grafiek 7: Graad van participatie naar geslacht in België en in Europa (2005)



Bron: Eurostat, CVTSIII

Grafiek 8: Gemiddeld aantal opleidingsuren per deelnemer (2005)



Bron: Eurostat, CVTSIII-enquête

Grafiek 9: Participatiegraad naar leeftijd in België en in Europa (2005)

