COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

COM(92) 486 def.

Brussel, 25 november 1992

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

betreffende de toegang tot voortgezette beroepsopleiding

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

I - EEN PRIORITAIR DOEL VOOR DE GEMEENSCHAP

Voor de Gemeenschap is investeren in de arbeidskrachten een uiterst belangrijke zaak

1. De kwalificatie en de motivatie van de arbeidskrachten vormen hoekstenen van het concurrentievermogen van de Europese economie te midden van een sterker wordende mundiale concurrentie. Tevens zijn zij bepalend voor de toekomstige fasen van de opbouw van de Gemeenschap. Gezien de demografische veranderingen die de landen van de Gemeenschap nu en in de toekomst ondergaan, zal de vergroting van de beschikbare vakkennis steeds meer afhankelijk raken van de kennis die de reeds actieve werknemers bezitten en verworven hebben en van de mogelijkheid die zij hebben om in de loop van hun beroepsleven toegang tot scholing te verkrijgen.

2. Voor de ondernemingen is de kwalificatie van hun personeel bepalend voor het concurrentievermogen, de produktiviteit en de kwaliteit van hun produkten. In alle sectoren moeten de werknemers een solide opleiding gevolgd hebben en een basisvorming genoten hebben die hen voorbereiden op het volgen van opleidingen gedurende hun gehele beroepsleven. De voortgezette beroepsopleiding wordt thans erkend als een prioriteit voor gemeenschappelijke acties en investeringen van de kant van de overheid en het bedrijfsleven, in samenwerking met de sociale partners:

   - De intergoevernementele conferentie van de OESO van juni 1991 betreffende het onderwijs en de scholing van de arbeidskrachten in de toekomst, heeft onderstreept dat: *"de kwalificaties en de vakkennis van de arbeidskrachten, van de produktiearbeiders tot op het hoogste managementniveau, de doorslaggevende factor voor de produktiviteit en het concurrentievermogen worden."*

   - De Round Table of European Industrialists heeft in haar rapport "Reshaping Europe" van september 1991 benadrukt:*"Life long learning is now a prime requirement for a full and happy life. Nowhere is this more important than at work ... To remain effective each person has to learn and re-learn throughout his or her working life."*

   - In het onlangs door de Britse regering gepubliceerde Witboek:"People, Jobs and Opportunity" wordt gezegd: *"Businesses are now putting training higher than ever on their agendas, and people are putting a higher value on continuing learning throughout their careers. Training therefore needs to feature more prominently in the relationship between individuals and their employers."*

- De Commissie heeft er in haar Mededeling COM(90) 556 def. over "Het Industriebeleid in een door concurrentie gekenmerkte open context" op gewezen dat *"de aanpasbaarheid en de kwaliteit van het menselijk kapitaal elementen van doorslaggevend belang zijn geworden voor het industrieel concurrentievermogen en dat het juist deze elementen zijn waarop de ontwikkelde economieën zich in de toekomst zullen moeten richten"*.

3. Scholing is dus zowel van belang voor de ondernemingen, omdat zij een hulpbron is voor hun concurrentievermogen en produktiviteit, als voor de werknemers, omdat hun arbeidsvoorwaarden en carrière in toenemende mate afhankelijk zijn van de toegang tot die scholing. Hier vormt zich dus een gebied waar sprake is van consensus en wederzijdse belangen dat door de verschillende partijen ontwikkeld en verrijkt wordt; e.e.a. kan leiden tot nieuwe contractuele betrekkingen, zoals overeenkomsten voor arbeid plus scholing.

4. In het kader van de sociale dialoog en hun *Gemeenschappelijk Advies* van 21 september 1991 *over de voorwaarden om daadwerkelijk tot een zo ruim mogelijke toegang tot scholing te komen*, hebben de sociale partners bevestigd dat de voortgezette beroepsopleiding prioriteit geniet. Zij hebben onderstreept dat het welslagen van de interne markt in hoge mate afhangt van een vergroting van de vakkennis van de werknemers en het concurrentievermogen van de ondernemingen waar zij werken. Naar hun mening vormt dit de bevestiging van het feit dat het voor de werknemers in de Europese Gemeenschap van het allergrootste belang is een zo ruim mogelijke toegang te hebben tot de mogelijkheden van voortgezette beroepsopleiding zodat zij hun bestaande kwalificaties kunnen verbeteren en nieuwe kunnen verwerven.

De toegang tot de voortgezette beroepsopleiding is bepalend voor de ontwikkeling van het personeel

5. De verruiming van de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding voor de ondernemingen veronderstelt dat een sterke band wordt gesmeed tussen de economische en bedrijfsstrategie, die gericht is op het versterken van het concurrentievermogen en de scholingsplannen, die in de totale ondernemingsstrategie moeten worden ingepast. Voor de werknemers gaat het erom hun kwalificaties te vergroten, aan te passen en uit te breiden. De verruiming van de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding betekent niet alleen het verwerven van meer know-how, maar vormt ook een ontwikkelingsproces waarbij de mogelijkheden van de mens in zijn beroepsleven worden uitgebreid.

6. In het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, goedgekeurd door de Staatshoofden en Regeringsleiders van de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap, in vergadering bijeen te Straatsburg op 9 december 1989 en in het bijzonder in artikel 15 daarvan is de doelstelling van de toegang van de werknemers tot de scholing als volgt vastgesteld:

Alle werknemers in de Europese Gemeenschap moeten toegang kunnen hebben tot beroepsopleidingen en dit gedurende hun gehele beroepsleven. De voorwaarden voor de toegang tot deze opleiding mogen geen discriminatie op grond van nationaliteit inhouden. De bevoegde overheidsinstanties, de ondernemingen of de sociale partners moeten, elk op het terrein van hun eigen bevoegdheid,

zorgen voor maatregelen inzake continue en permanente opleiding die allen in staat stellen zich om te scholen, met name via opleidingsverlof, zich bij te scholen en nieuwe kennis te verwerven, in het bijzonder gelet op de technische ontwikkeling."

7. In haar *Memorandum over de beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap in de jaren 90 (COM(91) 397 def. van 12 december 1991)* heeft de Commissie opgesomd wat in het lopende decennium op het spel staat en gewezen op de fundamentele rol die de kwalificatie en de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding spelen. De voortdurende veranderingen, de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, de effecten van de demografische ontwikkeling en de geleidelijke verdwijning van het tekort aan kwalificaties delen aan het beleid ter zake van de voortgezette beroepsopleiding een hoofdrol toe. Het begrip "scholing" moet worden vernieuwd; de voortgezette beroepsopleiding, verankerd in de basisberoepsopleiding, duurt het gehele beroepsleven voort.

8. In haar *Mededeling "Van de Europese Akte naar de post-Maastrichtse periode: De middelen voor onze ambities" (COM (92)-2000 def.)* onderstreept de Commissie dat de aanpassing van de werknemers aan de industriële veranderingen en de ontwikkeling van de produktiesystemen in de komende jaren in het middelpunt van de veranderingen van de Europese arbeidsmarkt in de jaren negentig zullen staan. De huidige en toekomstige concurrentiepositie van de ondernemingen hangt met name af van de kwaliteit van de arbeidskrachten en van het vermogen van de werknemers zich aan te passen aan een technologische en economische omgeving die in voortdurende ontwikkeling is. Voor de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie is een voortgezette beroepsopleiding, die dit vermogen tot aanpassing en initiatief ontwikkelt, noodzakelijk.

9. Er bestaat eveneens verband tussen de acties die gevoerd zijn om de werkloosheid terug te dringen en de ontwikkeling van de kwalificaties en de toegang tot scholing tijdens het gehele beroepsleven. Men ziet dat de landen die de nodige voorbereidingen hebben getroffen en het krachtigst hebben gereageerd op de structurele veranderingen, met name op het gebied van de kwalificatie, de voortgezette beroepsopleiding en de arbeidsorganisatie, ook het beste de omvang van de werkloosheid hebben beperkt. Omgekeerd geven de landen die de geringste voorbereidingen voor deze kwalitatieve veranderingen hebben getroffen en zich daar het minst voor hebben opengesteld, grotere en duurzamere verschillen te zien tussen het aanbod van en de vraag naar arbeidskrachten. Er bestaat een directe correlatie tussen het niveau van de kwalificaties van de actieve beroepsbevolking en het aantal mensen dat door de arbeidsmarkt wordt buitengesloten, hetgeen kan leiden tot een langdurige, moeilijk omkeerbare werkloosheid.

10. In het kader van de sociale dialoog en hun Gemeenschappelijk Advies over de toegangsmodaliteiten hebben de sociale partners erop gewezen dat meer dan 80% van de arbeidskrachten van het jaar 2000 thans al werkt. Er is een aanzienlijke inspanning op het gebied van de volwasseneneducatie nodig om te voorkomen dat het bestaande verschil tussen de vraag naar gekwalificeerd personeel en het peil van de kwalificaties van de personen die op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn, nog groter wordt. Een aanzienlijk deel van de volwassen bevolking heeft de school verlaten zonder een

kwalificatie die aansluit op de huidige vraag of heeft nooit deelgenomen aan een systematische voortgezette beroepsopleiding. De sociale partners hebben vastgesteld dat voor een doeltreffende beroepsopleiding aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan:

- Anticipatie en programmering:
"de behoeften van de onderneming en van de werknemers dienen duidelijk gepland en vastgesteld te worden in opleidingsplannen of -programma's die zijn afgestemd op de omvang van de onderneming en vastgesteld in het kader van haar algemene strategie."

- Rekening houden met de behoeften:
"de behoeften van de werknemers om zich te verbeteren in hun werk of als voorbereiding op interne overplaatsingen, en de bestaande en te verwachten behoeften van de ondernemingen."

- Voorlichting en raadpleging van de werknemers en hun vertegenwoordigers:
"de werkgever licht de werknemers en hun vertegenwoordigers overeenkomstig de nationale wetten en praktijken in over de door de ondernemingen ten uitvoer gebrachte opleidingsprogramma's en raadpleegt hen daarover."

Een element in de internationale concurrentie

11. Het doel, de kwalificaties in de ondernemingen kwalitatief en kwantitatief te verbeteren schijnt overeenkomstig een trend die in andere economische zones, zoals Japan (volgens de beschikbare gegevens geeft 85% van de ondernemingen een opleiding aan hun personeel) of de VS (de volwasseneneducatie is in het rapport "America 2000: An Education Strategy" een gebied dat prioriteit verdient) al verder ontwikkeld is, in de landen van Europa als strategie gemeengoed te gaan worden, . Als gevolg hiervan zal de verruiming van de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding een belangrijke rol blijven spelen in de strategieën die door de ondernemingen in de jaren negentig worden ontwikkeld.

12. Voor wat individuele projecten van werknemers betreft, vormen de bepalingen inzake het recht op educatief verlof die in enkele EVA-landen (Zweden en Finland) zijn ingevoerd eveneens een aanknopingspunt, maar hierbij zij wel opgemerkt dat deze bepalingen geen verplichte garantie voor behoud van inkomen inhouden en dat steeds vaker een eigen bijdrage wordt verlangd.

Ten aanzien van de toegang blijft nog een aanzienlijk aantal hindernissen te overwinnen

13. Nog te weinig ondernemingen beschikken over opleidingsplannen die hen in staat te stellen hun personeel te ontwikkelen. De goede voorbeelden en de CAO-afspraken zijn onvoldoende bekend, zelfs al worden deze in de grote ondernemingen en bedrijfsgroepen talrijker. Kleine en middelgrote ondernemingen ondervinden specifieke moeilijkheden bij het ontwikkelen van een passend scholingsbeleid. Het aantal werknemers in het midden- en kleinbedrijf dat scholing ontvangt is elk jaar kleiner dan dat in de grotere ondernemingen; voor de werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen is de toegangsmogelijkheid tot de voortgezette beroepsopleiding kleiner en in het midden- en kleinbedrijf organiseert men minder vaak scholing van het personeel.

14. De reeds actieve werknemers en met name de ouderen onder hen, hebben een onvoldoende basisberoepsopleiding genoten en vaak is hun basiseducatie niet toereikend. Er bestaan ten aanzien van de deelneming aan de voortgezette beroepsopleiding aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen en de motivatie van de werknemers voor de scholing is vaak onvoldoende en moet worden verbeterd.

De Lid-Staten pogen de doeltreffendheid te vergroten

15. De ontwikkelingen op het gebied van de demografie en van het beschikbare arbeidspotentieel alsmede de noodzaak innovaties op ruime schaal te verspreiden, maken in alle Lid-Staten een snellere wijziging van de kwalificaties van de reeds actieve arbeidskrachten noodzakelijk. Dit is afhankelijk van de ontwikkeling van beleidsmaatregelen met betrekking tot de voortgezette beroepsopleiding. Alle landen streven ernaar de middelen die aan de voortgezette beroepsopleiding worden besteed te verruimen en willen een onderzoek instellen om deze middelen doeltreffender in te zetten, maar de huidige resultaten van de nationale maatregelen lijken beperkt en zeer ongelijk. Het percentage van het BBP dat aan de voortgezette beroepsopleiding wordt besteed, varieert van minder dan 1% tot meer dan 2% en lijkt nog zeer ver verwijderd van de bedragen die worden besteed aan de initiële beroepsopleiding en aan de uitbreiding van onderzoek en ontwikkeling.

16. De analyse van de situatie in de Lid-Staten toont aan dat de mogelijkheden tot scholing van volwassen werknemers in de Gemeenschap gering en verspreid blijven en dat men de inspanningen ten behoeve van de voortgezette beroepsopleiding in de jaren negentig kwantitatief en kwalitatief moet vergroten. Uit de indicatoren inzake de toegang in de Lid-Staten blijkt wel dat de geboden mogelijkheden groter worden, maar alleen voor korte perioden en met grote verschillen voor wat de toegang betreft, zodat van enig effect op de kwalificaties nauwelijks sprake is.

17. Het kwantitatief effect van de voorzieningen voor absentie of individueel educatief verlof is beperkt. Als gevolg hiervan lijken ze niet de voornaamste basis te kunnen vormen voor de toepassing van het principe uit artikel 15 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden en als voorwaarde voor een veralgemeende verruiming van de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding. Daarentegen zijn zij wel onmisbare aanvullende voorwaarden voor de verwezenlijking van persoonlijke scholingsprojecten van werknemers.

18. In de conclusies van de intergoevernmentele conferentie van de OESO over "Further Education and Training of the Labour Force" (juni 1991) wordt het belang van samenwerkingsverbanden onderstreept en de aandacht gevestigd op de noodzaak vast te stellen welke verantwoordelijkheden elk van de partners heeft. Met dit doel voor ogen is tijdens de conferentie een aantal beleidsdoelstellingen geformuleerd die door middel van in-company-opleidingen en open en afstandsonderwijs moeten worden nagestreefd, met name vanuit de gezichtshoek van de invoering van stimulerende maatregelen voor de financiering van de voortgezette beroepsopleiding en voor acties die op initiatief van overheidsorganen moeten worden ondernomen.

Het actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden

19. Het actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden van 29 november 1989 (COM(89) 568 def.) voorziet in een voorstel aan de Raad van een communautaire rechtstekst over de toegang tot de beroepsopleiding. In het actieprogramma wordt bepaald dat deze rechtstekst: "moet worden gepresenteerd gelet op de sociale dialoog inzake recht op en toegang tot de beroepsopleiding".

20. In het actieprogramma wordt bepaald: "opdat iedere werkende zijn opleiding zijn gehele beroepsleven lang kan voortzetten, dienen maatregelen te worden getroffen door de Lid-Staten, de ondernemingen en de sociale partners: met name gaat het om opleidingsverlof".

II - DE SITUATIE IN DE LID-STATEN: NIET UNIFORM EN IN ONTWIKKELING

De nationale bepalingen ter zake van de voortgezette beroepsopleiding zijn nog niet gereed of worden herzien

21. Het begrip "voortgezette beroepsopleiding" wordt in de Lid-Staten op verschillende manieren gedefinieerd en omvat zeer uiteenlopende voorzieningen en modaliteiten. Het bestrijkt hoofdzakelijk de scholingsacties die op initiatief van de ondernemingen worden ondernomen of die rechtstreeks van nut zijn voor de werknemers. Voor wat de verantwoordelijkheid van de verschillende betrokkenen en de wijze van financiering van de leerlingenstelsels en alternerende opleidingen betreft, is soms moeilijk vast te stellen waar de grens met de initiële scholing ligt.

22. De ouderdom van de nationale stelsels voor voortgezette beroepsopleiding loopt sterk uiteen. Bepaalde Lid-Staten hebben op dit gebied een betrekkelijk lange traditie (bij voorbeeld Frankrijk met de overeenkomsten van 1970 en de wet van 1971), andere stelsels zijn van veel recentere datum (bij voorbeeld Spanje en Portugal). De Lid-Staten waar de voorzieningen al oud zijn, streven naar uitbreiding van hun stelsels en verbetering van hun praktijken, terwijl andere landen nog in de fase verkeren waarin zij bezig zijn de fundamenten voor hun voorzieningen ter zake te leggen.

23. De laatste jaren hebben talrijke Lid-Staten een aanvang gemaakt met de hervorming van hun nationale voorzieningen c.q. deze tot stand gebracht:

    - In België het interprofessioneel akkoord betreffende het leveren van een bijdrage van 0,25% ten bate van de herinpassing van risicogroepen.

    - In **Griekenland** sedert 1988 verplichte financiering ten bedrage van 0,2% van de loonsom; het centraal akkoord van 1991 waarbij de bijdrage op 0,45% van de loonsom wordt vastgesteld.

    - In **Nederland** de kaderwet van juni 1991 betreffende de beroepsgerichte volwasseneneducatie die de samenhang van de financiering van het volwassenenonderwijs regelt.

- In **Frankrijk** het nieuw centraal akkoord van 3 juli 1991 waarin de bepalingen van 1970 zijn herzien, en de nieuwe wet van 31 december 1991 waarin dit akkoord is verwerkt. De voornaamste nieuwe aspecten zijn: de verplichte deelneming die beperkt was tot ondernemingen met meer dan tien werknemers, wordt uitgebreid tot ondernemingen met minder dan tien werknemers, er wordt een eigen bijdrage ingevoerd wanneer het om kwalificerende opleidingen gaat en er komt ten behoeve van de werknemers een evaluatie van de vakkennis.

- In 1990 in **Spanje** de oprichting van provinciale tripartiete comités ter begeleiding van de voortgezette beroepsopleiding en de totstandkoming van driejaarlijkse programmacontracten voor beroepsopleiding tussen de sociale partners; de besprekingen over wijzigingen in de financieringsprocedures zijn nog niet afgesloten.

- In **Luxemburg** de nieuwe wet inzake de voortgezette beroepsopleiding van september 1991 waarin de richtsnoeren en voorwaarden voor de scholing van werknemers opnieuw zijn vastgesteld.

- In 1991 in **Portugal** verscheidene wetten waarin het wettelijk kader van de beroepsopleiding wordt vernieuwd en voorschriften t.a.v. de toegang tot scholing.

- In **Italië** is de discussie over het wetsontwerp inzake de voortgezette beroepsopleiding nog niet afgesloten.

Ook waar geen institutionele hervormingen hebben plaatsgevonden heeft de ontwikkeling niet stilgestaan:

- In **Duitsland** de sterke stijging van de uitgaven van het bedrijfsleven voor de voortgezette beroepsopleiding. In dit land blijken de bedragen die aan de kwalificatie van reeds actieve arbeidskrachten worden besteed nu al hoger te zijn dan die voor de financiering van het alternerend systeem.

- In het **Verenigd Koninkrijk** de instelling van TEC's nieuwe (Training and Enterprise Councils), met aanzienlijke gevolgen voor de structurering van het aanbod in de regio's.

Wettelijke bepalingen en collectieve arbeidsovereenkomsten vullen elkaar aan bij de afbakening van het recht op toegang tot de voortgezette beroepsopleiding

24. Bij de nationale systemen voor voortgezette beroepsopleiding zijn allerlei organisaties betrokken: ondernemingen, bedrijfstakken, sociale partners, nationale en regionale overheidsorganen, Kamers van Koophandel en Fabrieken, particuliere en publieke opleidingsinstituten, adviesorganen enz.

25. De bases voor de organisatie van de nationale voorzieningen zijn niet altijd dezelfde: sommige systemen zijn opgezet en georganiseerd krachtens wettelijke bepalingen met nauwkeurig omschreven verplichtingen (Frankrijk, Spanje en Griekenland), andere zijn gebaseerd op CAO's (DK, D, NL) en soms bestaat op

nationaal niveau geen enkel officieel voorschrift (VK). Tevens bestaan in de Gemeenschap in dit verband aanzienlijke verschillen tussen de regio's.

26. Afhankelijk van het land worden de voorwaarden voor toegang tot beroepsopleiding (rechten, financiering en bepalingen) dus afgeleid uit CAO's of uit wettelijke voorschriften en soms uit een combinatie van beide. Hoe groot het aanbod aan voortgezette beroepsopleiding is, wordt meestal bepaald door de regels van de markt, zelfs wanneer de overheid zich op dit terrein beweegt.

27. In alle landen gelden voor werknemers en voor werklozen afzonderlijke regels en procedures inzake hun toegang tot scholing. Algemeen gezegd zijn de ondernemingen verantwoordelijk voor de scholing van werknemers en overheidsorganen voor die van werklozen.

28. De toegang van de werknemers tot de voortgezette beroepsopleiding hangt in de eerste plaats af van wat de ondernemingen in hun scholingsplannen bepalen, van CAO's waarin de voorwaarden tot toegang zijn vastgelegd of van hun eigen financiële bijdrage tot maatregelen zoals educatief verlof. Voor wat de directe financiering betreft, hebben de overheidsorganen vooral een aanvullende en soms een vervangende taak.

29. De laatste tijd kan men vaststellen dat dank zij stimulerende maatregelen van zeer uiteenlopende aard (voorlichting, adviezen, fiscale maatregelen, overeenkomsten enz.) veranderingen optreden. Het tot stand brengen van samenwerkingsverbanden - met steun van de sociale partners - tussen het bedrijfsleven en de overheid staat centraal in deze veranderende verhouding tussen het bedrijfsleven en de overheid.

30. De bevoegdheden ten aanzien van de overheidsmaatregelen worden door de centrale overheid dikwijls overgedragen aan de regionale overheden (B, NL, DK, F, I, VK).

31. Het plegen van overleg, op verschillende niveaus, tussen de sociale partners onderling en tussen de overheden en de sociale partners, blijkt een principe dat algemeen wordt ingevoerd. Ten aanzien van de onderhandelingen over de doelstellingen, de programmering van acties en de modaliteiten van het beheer van de middelen krijgt dit overleg op verschillende manieren concrete vorm.

"Verlofmaatregelen" hebben een beperkt kwantitatief effect

32. Verdrag 140 van de IAO betreffende scholings- en vormingsverlof is weliswaar door negen Lid-Staten geratificeerd maar wordt niet overal uitgevoerd.

33. Sommige landen hebben centraal of gedecentraliseerd wettelijke maatregelen getroffen voor het vaststellen van het recht op "educatief verlof" (scholingsverlof in bepaalde deelstaten van Duitsland, betaald educatief verlof in België, 150 uur in Italië en individueel scholingsverlof in Frankrijk). Deze regelingen vormen een beperkt en specifiek deel van de algemene mogelijkheden van toegang tot scholing.

34. Deze regelingen komen in de praktijk slechts in beperkte mate tot uitvoering. Uitgedrukt in aantallen werknemers blijven zij op een zeer laag peil. Hun huidige effect beperkt zich tot minder dan 1% van de potentiële begunstigden (F en D). De beperking is een gevolg van problemen van financiële aard maar ook van het gedrag van de werknemers en het bedrijfsleven. De werknemers benutten deze voorzieningen voor een direct op het beroep gerichte scholing of voor persoonlijke culturele doeleinden.

Speciale problemen van het midden- en kleinbedrijf

35. Gezien de rol en het belang van kleine en middelgrote ondernemingen als bron van nieuwe arbeidsplaatsen en een grotere produktiviteit alsmede als ondersteuning voor mogelijkheden tot regionale ontwikkeling, is het logisch dat ernaar wordt gestreefd in dit soort ondernemingen de toegang tot scholing te verruimen. Zij vertegenwoordigen meer dan 90% van de ondernemingen in de Gemeenschap en vormen de voornaamste factor voor economische groei in de meeste regio's, vooral de minder ontwikkelde.

36. Voor kleine en middelgrote ondernemingen vormen de ontoereikende kwalificaties van hun personeel een zeer grote belemmering voor het doorvoeren van vernieuwingen en voor hun ontwikkelingsmogelijkheden. Gezien het feit dat kleine en middelgrote ondernemingen over het algemeen grotere financiële risico's lopen dan grote en gevoeliger zijn voor schommelingen op de markt, plaatst bovendien het aantrekken van middelen om de scholing te financieren hen voor extra problemen. Daarom zal moeten worden nagegaan met welk soort steun (bijstand, belastingmaatregelen enz.) zij in staat zijn hun inspanningen te vergroten (bij voorbeeld in IRL is in bepaalde sectoren een subsidiesysteem ingevoerd om de kleine en middelgrote ondernemingen te helpen bij het opstellen van hun scholingsplannen).

37. Aangezien de arbeidsorganisatie een sleutelelement wordt voor hun concurrentievermogen, zijn kleine en middelgrote ondernemingen, gezien hun omvang, flexibele, aanpasbare organisaties. In dit soort organisaties vervullen de werknemers verscheidene functies waarin zij vaak een totaal overzicht van de organisatie hebben. Vanuit dit standpunt gezien is het voornaamste voordeel van kleine en middelgrote ondernemingen dat zij snel en soepel kunnen reageren op veranderingen in de omgeving en de vraag, hetgeen betekent dat zij voorrang moeten hebben bij de toegang tot gegevensnetwerken en over aangepaste kwalificaties moeten kunnen beschikken.

38. De situatie van kleine en middelgrote ondernemingen ten opzichte van de scholing vertoont verscheidene bijzondere aspecten. Het werkterrein van kleine en middelgrote ondernemingen is hoofdzakelijk lokaal en hun mogelijkheden om personeel aan te trekken zijn beperkt. Als gevolg hiervan moet men het vrijstellen van hun personeel voor scholing niet alleen bezien vanuit het standpunt van de opleidingskosten, maar ook kijken naar de geringe omvang van dat personeel en hun moeilijkheden om het personeelsbestand, al is het maar voor korte tijd, te verminderen. Verscheidene Lid-Staten hebben specifieke maatregelen getroffen voor de vervanging van werknemers die een opleiding volgen (DK, F) en plaatselijke ondersteuningsnetwerken voor adviezen en bijstand op scholingsgebied opgericht (I, E, D). De ontwikkeling van

middelen voor flexibel en afstandsonderwijs (naar het voorbeeld van de programma's van INEM in E) kan een oplossing voor deze problemen betekenen.

39. Wanneer een kleine of middelgrote onderneming besluit tot scholing over te gaan, betekent dit dat zij de waarschuwing heeft begrepen en zich bewust is geworden van haar belang; dit gebeurt vaak wanneer zij concreet met het probleem wordt geconfronteerd. Zij moet tevens toegang kunnen verkrijgen tot de gegevens die haar in staat stellen een oplossing te vinden die bij haar mogelijkheden en haar organisatie past. De rol van tussengeschakelde organisaties is in dit opzicht vaak doorslaggevend.
Deze structuren (Kamers van Koophandel en Fabrieken enz.) vormen voor het midden- en kleinbedrijf vaak het aangewezen adres voor toegang tot informatie en zij verstrekken diensten (advies, bijstand) die het midden- en kleinbedrijf in staat stellen een scholingsbeleid op te zetten.Ten slotte moet het voor de tenuitvoerlegging de nodige ondersteuning krijgen, zodat het optimaal profijt kan trekken van zijn investeringen in de scholing en een keuze kan maken uit de methoden die voor hem het meest in aanmerking komen.

40. Om de kleine en middelgrote ondernemingen zoveel mogelijk te kunnen laten profiteren van de positieve effecten van de interne markt, moet een scholingsbeleid worden ontwikkeld waarin met hun specifieke behoeften rekening wordt gehouden. Deze ondernemingen moeten in staat zijn om scholingsacties ten behoeve van hun werknemers te ontwikkelen, een en ander met inachtneming van hun eigen specifieke beperkingen ten aanzien van tijd en uitvoering en van hun financieringsmogelijkheden alsmede van de rol van tussengeschakelde organisaties. Men moet ook de totstandkoming van samenwerkingsverbanden tussen kleine en middelgrote ondernemingen onderling en tussen kleine en middelgrote ondernemingen en grote ondernemingen vergemakkelijken (in G bestaan bijzondere stimulerende maatregelen ten behoeve van programma's van grote en kleine ondernemingen gezamenlijk).

Belangrijke ontwikkelingen

41. In de ondernemingen en van de kant van de overheden ontwikkelt zich een nieuwe houding ten opzichte van de scholing van de werknemers. De groeiende bezorgdheid ter zake houdt verband met de algemene economische en technologische omstandigheden, alsmede met de dwingende noodzaak de kwaliteit van de produktie en de diensten voor het opzetten van een soepeler en meer rendabele arbeidsorganisatie te verbeteren.

42. De nieuwe initiatieven in het bedrijfsleven berusten voor een zeer groot deel op collectieve arbeidsovereenkomsten en ondernemingsafspraken. Bij de globale en algemene onderhandelingen, in het bijzonder binnen sectoren en ondernemingen, neemt de scholing over het algemeen een steeds prominentere plaats in. Dit houdt verband met de grotere rol van de scholing in het bedrijfsleven en de nieuwe opvattingen over scholing als investering. De overheidsinitiatieven richten zich in de allereerste plaats op risicogroepen en groepen die in moeilijkheden zijn geraakt. Het komt steeds vaker voor dat de werknemers zelf initiatieven nemen; deze zijn gericht op het verkrijgen van een beroepskwalificatie of de vergroting van hun vakbekwaamheid.

43. De vernieuwingen die zijn doorgevoerd in het raam van algemeen geldende voorschriften of collectieve arbeidsovereenkomsten zijn:

. In de scholingsplannen kan beter met de behoeften van de werknemers (overzicht van de kwalificaties, regelmatige interviews, mentoren enz.) rekening worden gehouden.

. Het scholingsbeleid van het bedrijfsleven wordt beter afgestemd met de sociale partners (overleg, raadpleging enz.) opdat de belangen beter parallel lopen en de sociale dialoog binnen de ondernemingen, met name over de analyse van de kwalificaties, de evaluatie van de vakbekwaamheid of de programmering van acties, een nieuwe dimensie krijgt.

. De toegang tot de voortgezette beroepsopleiding wordt verruimd in verband met de algemene ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden (verkorting van de arbeidstijd) en de arbeidsorganisatie (zorgen voor een kwalificerende arbeidsorganisatie, alternerende opleiding, nieuwe methoden voor toegang tot de scholing door het beschikbaar stellen van middelen voor afstands- of geindividualiseerd onderwijs enz.

. De mogelijkheden om de scholingsinspanningen en -kosten te delen worden verruimd door zowel de ondernemingen als de werknemers een bijdrage te laten leveren: scholing die gedeeltelijk in en gedeeltelijk buiten de werktijd wordt gegeven, scholing die door de onderneming en door de werknemer gezamenlijk wordt betaald, scholingscontracten enz.

. Het overleg over de modaliteiten van de organisatie van de scholing wordt uitgebreid, zodat de kostenbeheersing wordt verbeterd: gecombineerde scholing voor kleine en middelgrote ondernemingen, individueel toegankelijke centra van hulpmiddelen, afstandsonderwijs enz.).

. Er worden nieuwe bruggen geslagen tussen de particuliere en de overheidssector om de dynamiek te vergroten en te zorgen voor het totale evenwicht van het systeem: algemene regelgeving, acties voor de inpassing van bepaalde groepen, hulp aan kleine en middelgrote ondernemingen voor wat advies op scholingsgebied betreft en acties om de kwaliteit van het aanbod te verbeteren.

44. Weliswaar bestaan in de verschillende landen nog steeds grote ongelijkheden ten aanzien van de toegangsmogelijkheden, maar men wordt zich thans bewust van het belang van een minder ongelijke toegang van de werknemers tot scholing. De kansen op toegang tot de voortgezette beroepsopleiding zijn omgekeerd evenredig aan het niveau van de initiële opleiding en aan het niveau van de arbeid. Hoe geringer de opleiding die men bij de aanvang van het beroepsleven heeft ontvangen, des te kleiner is de kans die men heeft op toegang tot de voortgezette beroepsopleiding; voor de laagst gekwalificeerde banen is de toegangsmogelijkheid het kleinst. Ook is het een feit dat vrouwen minder scholing ontvangen dan mannen en dat oudere werknemers er minder van profiteren dan jongere.

45. Het doel, deze ongelijkheden bij de toegang te verkleinen, is tweeledig. Enerzijds is het in overeenstemming met het doel van het Gemeenschapshandvest, omdat de toegang tot voortgezette beroepsopleiding
moet openstaan voor alle werknemers van de Gemeenschap en anderzijds is het steeds meer in overeenstemming met een prioritair economisch doel, omdat de verhoging van het kwalificatieniveau van alle werknemers een noodzakelijke voorwaarde blijkt voor het rendabel functioneren van een onderneming. Dit is tevens een argument voor de extra aandacht die wordt geschonken aan de relatie en de banden tussen de initiële opleiding en de voortgezette beroepsopleiding. Geleidelijk wordt het begrip 'scholing tijdens het gehele beroepsleven' erkend en krijgt het vaste vorm.

46. De dialoog tussen en de onderhandeling met de sociale partners op alle niveaus: communautair en nationaal, bedrijfstaks- en ondernemingsgewijs, blijken zich te ontwikkelen tot een voorwaarde die zeer gunstig is voor het vaststellen van de modaliteiten voor de uitbreiding van de voortgezette beroepsopleiding. Deze uitbreiding van de dialoog en de onderhandeling garandeert tevens dat de convergentie tussen de belangen van de onderneming en die van de werknemers in het kader van de scholingsacties die door de onderneming worden geprogrammeerd of ondersteund, groter wordt.

III. - DE ONTWERP-AANBEVELING

Een katalyserende rol

47. De meeste Lid-Staten zijn momenteel bezig met het opzetten of herzien van regelingen voor de voortgezette beroepsopleiding ten einde het effect daarvan te vergroten en de kwaliteit ervan te helpen verbeteren. Dit blijkt uit talrijke recente initiatieven van de Lid-Staten, hetzij via overheidsacties, hetzij via collectieve arbeidsovereenkomsten zoals hierboven vermeld.

48. In deze context is de Commissie voornemens bij de Raad een ontwerp-aanbeveling van de Raad in te dienen die beoogt een bijdrage te leveren tot het stimuleren van de ontwikkelingen op nationaal niveau en deze een algemene samenhang te verschaffen. Zij is in overeenstemming met het doel, de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding in de Gemeenschap te veralgemenen opdat elke werkende, overeenkomstig artikel 15 van het Gemeenschapshandvest en punt 20 van het gemeenschappelijk advies dat de sociale partners in het kader van de sociale dialoog op 21 september 1990 hebben goedgekeurd, toegang kan krijgen tot voortgezette beroepsopleiding en daarvan gedurende zijn gehele beroepsleven kan profiteren.

49. Voor de Commissie past deze ontwerp-aanbeveling van de Raad in een algemenere strategie voor de acties van de Gemeenschap die rechtstreeks betrekking hebben op de uitbreiding van de toegang tot voortgezette beroepsopleiding en wel volgens een drievoudige complementaire beleidslijn:

- via de Aanbeveling van de Raad afbakenen van een kader van gemeenschappelijke, voor de Lid-Staten geldende doelstellingen. De Lid-Staten hebben tot taak om, in samenwerking met de sociale partners, de toepassingsmodaliteiten vast te stellen voor de uitvoering ervan in het kader van de nationale wetgeving en praktijken;

- gunstige voorwaarden scheppen zodat de sociale partners op communautair niveau, in de omstandigheden als vastgesteld in hun overeenkomst van 31 oktober 1991, hun gemeenschappelijk advies over de kwestie van de toegang kunnen verlengen en, zo zij dat wensen, kunnen overgaan tot contractuele betrekkingen, akkoorden daaronder begrepen;

- treffen van transnationale maatregelen in de gehele Gemeenschap die het mogelijk maken om door transnationale samenwerking de maatregelen voor de verruiming van die toegang te ondersteunen en te begeleiden en de synergie van de middelen, met name in het raam van de tenuitvoerlegging en uitbreiding van het FORCE-programma, te bevorderen.

De toepassing van het subsidiariteitsbeginsel

50. Het voorgestelde instrument is een Aanbeveling van de Raad, op de grondslag van artikel 128. Hierdoor wordt het mogelijk het doel van een zo "licht" mogelijke wetgeving op communautair niveau te bereiken om het subsidiariteitsbeginsel, zoals dat door de Europese Raad in Birmingham is omschreven, toe te passen. De concrete maatregelen die getroffen moeten worden en de organisatie van nationale voorzieningen blijven geheel en al voor verantwoordelijkheid van de Lid-Staten, zodat rekening wordt gehouden met het specifieke karakter van de nationale rechtsstelsels en nationale praktijken, de bevoegdheden krachtens het nationale recht van de betrokken partijen en de contractvrijheid. Er moet echter op worden gewezen dat de nationale voorzieningen een bepaalde onbtwikkeling doormaken, terwijl door de verschillende partijen talrijke initiatieven worden ontplooid. De beweging dient, met inachtneming van het gestelde in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden en het subsidiariteitsbeginsel, te worden ondersteund door een actie van de Gemeenschap die rekening houdt met de urgentie en het belang van de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding. Deze Aanbeveling verschaft het kader voor de algemene samenhang waarmee aan de verschillende eisen voldaan kan worden.

51. De Aanbeveling bevat bijzondere bepalingen inzake de steun die wordt verleend aan de voortzetting van de dialoog tussen de sociale partners in het vooruitzicht van contractuele betrekkingen op communautair niveau, tegen de voorwaarden die zijn vastgesteld in de op 31 oktober 1991 tussen de sociale partners gesloten overeenkomst. Gezien de belangrijke rol die de sociale partners en de collectieve arbeidsovereenkomsten op het terrein van de voortgezette beroepsopleiding spelen, is zij zowel tot de Lid-Staten als tot de sociale partners op communautair niveau gericht.

De aanbevolen maatregelen

52. Om deze toegang doeltreffend en zo ruim mogelijk te maken, beveelt de Raad de Lid-Staten de invoering of versterking aan van verschillende maatregelen die gericht zijn op:

(i) De opleidingsplannen en -programma's van de ondernemingen:

Het doel, uitvoering van opleidingsplannen en -programma's door de ondernemingen, is door de sociale partners in hun gemeenschappelijk advies van 19 juni 1990 over educatie en scholing goedgekeurd. Er moet aldus naar moeten worden gestreefd de ondernemingen strategieën voor scholing en voor investering in hun personeel te laten uitvoeren, waardoor zij de beschikking krijgen over de middelen om de ontwikkelingen van de technologie en de markt het hoofd te bieden;

(ii) De specifieke steun voor het midden- en kleinbedrijf

In alle landen van de Gemeenschap vertegenwoordigen de kleine en middelgrote ondernemingen een belangrijk probleem. Hun omvang en het specifieke karakter van hun organisatie en de manier waarop zij functioneren, zijn factoren waarmee bij de uitstippeling van opleidingsstrategieën rekening moet worden gehouden. Verschillende methoden of voorzieningen voor steun waarvan bewezen is dat zij doeltreffend zijn, zoals onderlinge samenwerking tussen kleine en middelgrote ondernemingen op het gebied van de scholing, de betrekkingen tussen grote en kleine ondernemingen die als onderaannemer optreden, het optreden van adviesorganen en de verspreiding van middelen voor afstands- of multimediaonderwijs, moeten veelvuldiger toepassing vinden;

(iii) De steun voor ondernemingen die met industriële omschakeling worden geconfronteerd

Industriële omschakelingen en wijzigingen in de sectorale verdeling van de bedrijvigheid komen in de jaren negentig in het middelpunt te staan van de veranderingen in de economische infrastructuur van de Gemeenschap. Hierbij moeten nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en betrekkingen tussen de ondernemingen worden bevorderd, ten einde in deze nieuwe context het concurrentievermogen te handhaven;

(iv) De voortgezette beroepsopleiding als middel voor regionale ontwikkeling

Gezien bepaalde voorzieningen die in de Lid-Staten bestaan, is de confrontatie - op regionaal en plaatselijk niveau - tussen de vraag naar en het aanbod van scholing een belangrijke garantie voor een grotere doeltreffendheid van de middelen en een flexibeler, beter uit te bouwen programmering van het scholingsaanbod, en moet worden aangemoedigd;

(v) De individuele voorlichting van de werknemers

De werknemer moet kunnen beschikken over informatie ten aanzien van de voorwaarden voor toegang tot de voortgezette beroepsopleiding in de onderneming of in de openbare voorzieningen die in samenwerkingsverband zijn opgebouwd. Hij moet eventueel ook op de hoogte kunnen worden gebracht van de afwezigheid van een opleidingsbeleid in die ondernemingen waar men dat niet heeft ontwikkeld;

(vi) **De evaluatie van de vakkennis en de scholingsbehoeften van de werknemers**

De individuele evaluatie van de vakkennis en de scholingsbehoeften blijkt, gezien de ervaringen in de Lid-Staten een middel om de individuele scholingsbehoeften van werknemers en de ondernemingsstrategieën nader tot elkaar te brengen. Voor dergelijke voorzieningen zijn echter waarborgen voor de bescherming van gegevens over individuele werknemers nodig, die op nationaal niveau moeten worden gegeven;

(vii) De raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers

De voortgezette beroepsopleiding is een terrein waar de voorlichting en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers of zo deze er niet zijn de werknemers zelf in de onderneming, binnen de beroepsgroep of interprofessioneel, zich uitbreiden. In bepaalde Lid-Staten worden de voorwaarden voor de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding vastgesteld bij CAO en dit zou moeten worden gestimuleerd;

(viii) Het ontwerp van acties voor voortgezette beroepsopleiding

Met de inhoud van de acties voor voortgezette beroepsopleiding en het ontwerp daarvan staat of valt de doeltreffendheid van de opleidingsstrategieën van de ondernemingen. Er vallen ontwikkelingen waar te nemen - die men moet aanmoedigen - voor een breder ontwerp van de inhoud van de scholing en de ontwikkeling van acties die het mogelijk maken beter te anticiperen op de ontwikkeling van de vormen van arbeidsorganisatie en de arbeidssituaties;

(ix) De nieuwe instrumenten en methoden

De nieuwe technieken voor behandeling en overdracht van informatie maken de ontwikkeling mogelijk van instrumenten, methoden en benaderingen voor de voortgezette beroepsopleiding. De verspreiding daarvan, in het bijzonder om de toegang van werknemers die geen gebruik kunnen maken van het traditionele aanbod tot de voortgezette beroepsopleiding - werknemers in landelijke gebieden, in kleine en middelgrote ondernemingen en zonder vaste werkplek - te vergemakkelijken, moet worden gestimuleerd;

De kwetsbare groepen

(x) Een onvoldoende kwalificatie is een van de factoren waarmee zich de kwetsbaarheid voor het verlies van arbeid, de verdeling van de arbeid en de herinpassingsproblemen na verlies van arbeid, laten verklaren. De verbetering van de basiskwalificatie van hun werknemers is voor de ondernemingen vaak een vereiste voor de invoering van nieuwe produktieprocédés, met name wanneer zij nieuwe technologieën inschakelen. Alle werknemers moeten dan dus het basiskwalificatieniveau kunnen bereiken en de basiskennis verwerven om de nieuwe technologieën te kunnen beheersen;

(xi) Algemeen gesproken hebben vrouwen minder mogelijkheden voor toegang tot de voortgezette beroepsopleiding dan mannen, hetgeen verband houdt met de sectoren van bedrijvigheid waarin zij het sterkst vertegenwoordigd zijn en de soorten arbeid waartoe zij toegang hebben. Maatregelen om deze ongelijkheden te verminderen moeten dus worden gestimuleerd;

(xii) De opleiding van werklozen is meestal de taak van overheidsorganen. Het tot stand brengen van nieuwe betrekkingen met de voorzieningen voor voortgezette beroepsopleiding om een grotere doeltreffendheid van de opleidingen van de werkzoekenden ten behoeve van inpassing en wederinpassing, moet worden gestimuleerd;

(xiii) De middelen om te voorkomen dat de verschillende persoonlijke eigenschappen van de werknemers en met name die welke met hun nationaliteit, hun etnische of sociale herkomst, hun godsdienst of hun opvattingen verband houden, worden aangegrepen om hen voor wat de toegang tot de voortgezette opleiding betreft te discrimineren, moeten worden gestimuleerd.

De rol van de sociale partners

53. Tot de algemene strategie van de Gemeenschap behoort ook de actie die de sociale partners zelf kunnen ondernemen. Het gemeenschappelijk advies dat zij in het kader van de sociale dialoog over de mogelijkheden voor een zo ruim mogelijke toegang tot voortgezette beroepsopleiding hebben goedgekeurd, vormt hiertoe een eerste stap. De maatregelen die in punt 2 van de ontwerp-aanbeveling worden aanbevolen, stoelen voor een zeer groot deel op de voorstellen die de sociale partners in het kader van hun gemeenschappelijk advies hebben gedaan.

54. De voortgezette beroepsopleiding is een terrein waar de sociale partners een zeer actieve rol en heel vaak de hoofdrol spelen. Uit een analyse van de situatie in de Lid-Staten blijkt dat inderdaad de verruiming van de toegang in de Gemeenschap in de allereerste plaats te danken is aan de in de ondernemingen, in de bedrijfstakken of op nationaal niveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. De complementariteit en de synergie die tot stand moeten worden gebracht tussen de acties van de overheid en de relaties tussen de sociale partners zijn bijzonder belangrijk met het oog op de toegang tot voortgezette beroepsopleiding van alle werknemers. Deze complementariteit is op het niveau van de Lid-Staten sterk en verschijnt als een principe dat ten grondslag ligt aan de ontwikkelingsdynamiek van de nationale systemen. Er moet ook op communautair niveau naar worden gestreefd de doeltreffendheid van de acties van elk van de partijen beter te waarborgen.

55. In het op 31 oktober 1991 door de sociale partners gesloten akkoord worden nieuwe voorwaarden vastgesteld voor het opzetten en afbakenen van de actie op het niveau van de Gemeenschap ten einde een verbetering van de actie van de Lid-Staten en de sociale partners mogelijk te maken. In deze nieuwe context lijkt het bijzonder belangrijk na te gaan welke wegen de sociale partners kunnen bewandelen om de mogelijkheden te onderzoeken hun gemeenschappelijk advies te verlengen en te komen tot contractuele betrekkingen, overeenkomsten daaronder begrepen, op Europees niveau inzake de toegang tot voortgezette beroepsopleiding.

56. In punt 3 van de ontwerp-aanbeveling worden de voorwaarden vastgesteld waaronder de Commissie wordt verzocht de uitbreiding van de sociale dialoog over de toegang te ondersteunen en wordt het perspectief vastgesteld om, voor zover de sociale partners dat willen, verder te gaan in de richting van een akkoord op Europees niveau over deze kwestie.
Vanuit het standpunt van de Commissie zou het, gezien het verloop van de sociale dialoog over deze kwestie, van belang zijn als de mogelijkheid werd bestudeerd dat dit akkoord drie fundamentele punten behandelt:

-de voorwaarden waaronder de werknemers door de ondernemingen worden ingelicht over de beschikbare opleidingen en de toegang daartoe

-de voorwaarden waaronder de werknemers kunnen profiteren van een regelmatige, periodieke evaluatie van hun vakkennis in verband met de ontwikkeling van de kwalificaties

-de voorwaarden waaronder de opleidingsplannen van de ondernemingen worden uitgevoerd en de aansluiting daarvan op hun totale strategie.

Flankerende maatregelen

57. Tevens wordt de Commissie in de ontwerp-aanbeveling verzocht de tenuitvoerlegging van deze gemeenschapplijke doelstellingen te ondersteunen door vergelijkende informatie te verstrekken, door de uitwisseling van ervaringen te verbeteren en door de overdracht van know-how tussen de Lid-Staten te ondersteunen en wel met name ten behoeve van de regio's, sectoren, soorten ondernemingen en categorieën personeel waarvoor de voortgezette beroepsopleiding het minst ontwikkeld is.

De follow-up

58. Het verzoek aan de Lid-Staten om over de getroffen uitvoeringsmaatregelen een verslag in te dienen, is bedoeld om te komen tot een periodieke follow-up van de uitvoering en van het effect op de toegang tot de scholing, in vergelijking met de oorspronkelijke referentiesituatie zoals beschreven in de synoptische tabellen die in 1991 zijn opgesteld. Deze verslagen moeten in het bijzonder de nieuwe bijdragen die door de verschillende betrokken partijen (ondernemingen, overheidsorganen, privépersonen) zijn goedgekeurd, in het licht stellen. Ter uitvoering van de maatregelen die voor de coördinatie en rationalisatie van de communautaire actieprogramma's voor beroepsopleiding getroffen zijn en om de tot de Lid-Staten gerichte verzoeken om verslagen te rationaliseren, verdient het aanbeveling de verslagen die worden uitgebracht over de uitvoering van de doelstellingen van de Aanbeveling en de rapporten die worden opgesteld overeenkomstig artikel 11, lid 2, van het Besluit van de Raad (90/267/EEG) tot vaststelling van het actieprogramma FORCE, te combineren aangezien de termijnen met elkaar in overeenstemming zijn. Gezien het feit dat bij Besluit van de Raad 92/170/EEG een raadgevend comité voor voortgezette opleiding is opgericht, zal over deze verslagen het advies van dit comité worden ingewonnen.

59. De Commissie zal voor 30 juni 1996 op basis van deze verslagen aan de Raad en het Parlement een rapport voorleggen waarin een evaluatie wordt gegeven van de uitvoering van deze doelstellingen en de ontwikkeling van de situatie ter zake van de toegang tot voortgezette beroepsopleiding van de werknemers in de Gemeenschap. Indien de sociale partners dat wensen kan dit rapport eveneens aan het comité van de sociale dialoog worden voorgelegd.

60. De Commissie wordt verzocht om in het licht van de conclusies de nodige voorstellen te doen om de toegang tot voortgezette beroepsopleiding in de Gemeenschap te verruimen.

Een kwalitatief effect

61. De ontwerp-aanbeveling streeft voornamelijk naar een kwalitatief effect, met name om de toegang tot voortgezette opleiding te verruimen en in combinatie daarmee moderne vormen van arbeidsorganisatie te bevorderen. Het effect van de Aanbeveling moet zijn dat er voorwaarden worden geschapen waaronder de samenwerking tussen de overheids- en de particuliere sector beter van de grond komt en aldus een betere synergie tussen inspanningen en investeringen wordt bevorderd. De behoeften aan voortgezette opleiding zijn de komende jaren zo groot dat samenwerking tussen de overheids- en de particuliere sector een voorwaarde is voor de programmering van het aanbod op regionaal en lokaal niveau en het optimaal gebruik van de middelen.

Samenhang met de lopende communautaire acties

62. De ontwerp-aanbeveling is vastgesteld in samenhang met en als aanvulling op de reeds lopende communautaire acties op het gebied van de voortgezette beroepsopleiding. De ontwerp-aanbeveling is gebaseerd op de resultaten van de communautaire actieprogramma's op het gebied van de voortgezette beroepsopleiding en met name FORCE voor de scholingsplannen van de ondernemingen, maar ook COMETT voor de acties voor voortgezette beroepsopleiding die gebaseerd zijn op de samenwerking tussen universiteiten en bedrijfsleven op regionaal en sectorieel niveau, EUROTECNET voor de relatie met de technologische ontwikkeling en PETRA voor de aansluiting tussen de initiële opleiding en de voortgezette opleiding.

63. Deze actieprogramma's hebben mede ertoe bijgedragen de ondernemingen en de aanbieders van voortgezette beroepsopleiding bewust te maken van het belang van de uitvoering van scholingsplannen en de verwerking daarvan in de totale economische strategie van de onderneming. De in het raam van deze programma's getroffen transnationale maatregelen hebben eveneens concrete vorm gegeven aan de rol van de samenwerkingsverbanden tussen de overheids- en de particuliere sector waardoor beter kan worden ingespeeld op de behoefte aan voortgezette beroepsopleiding, in het bijzonder van kleine en middelgrote ondernemingen en in specifieke sectoren.

64. De aandacht wordt gevestigd op de complementariteit tussen het voorstel voor het juridisch instrument en de ontwikkeling en de weerslag van de actieprogramma's, met name van FORCE. De weerslag van deze programma's en hun toekomstige ontwikkeling, overeenkomstig de vraag van de initiatiefnemers en de wens van talrijke betrokkenen, wordt vergroot door de toepassing van de

algemene principes die in deze ontwerp-aanbeveling worden vastgelegd.

65. De acties die in het raam van de programma's zijn ontwikkeld (en met name de transnationale samenwerkingsverbanden) hebben een reële weerslag op de convergentie en de gedragsveranderingen. Deze acties bereiden de uitvoering van de gemeenschappelijke doelstellingen en een grotere convergentie van de nationale systemen voor de toegang tot voortgezette beroepsopleiding voor en ondersteunen deze. De overdrachten en de synergie die ontwikkeld zijn in het raam van een programma als FORCE komen tot stand binnen een gemeenschappelijk kader van beleidslijnen dat aansluit op de in de ontwerp-aanbeveling vastgelegde principes en deze versterkt. Tevens kunnen de acties die door de Lid-Staten worden opgezet en uitgevoerd om deze gemeenschappelijke doelstellingen toe te passen - en dus in ruimere mate dan de door de programma's gesteunde operaties - meerwaarde verlenen aan de resultaten van de programma's en zorgen voor convergentie van aanpak of methoden tussen betrokkenen op communautair niveau en wel op hun initiatief. Deze ontwerp-aanbeveling berust eveneens op een aangepaste, complementaire opzet van de initiële opleiding, in samenhang met het PETRA-programma en is gericht op ondersteuning van de kwalitatieve inspanningen die gedaan worden om de voorzieningen van de initiële opleiding in die zin te doen ontwikkelen.

66. Voor de toekomst dient de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding eveneens te worden gekoppeld aan acties die gericht zijn op de aanpassing aan veranderingen in het bedrijfsleven en de ontwikkeling van de produktiesystemen, in overeenstemming met het bepaalde in artikel 123 en 127 van het nog te ratificeren Verdrag en de Mededeling van de Commissie betreffende de post-Maastrichtse periode (COM(92)2000). De verruiming van de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding voor alle werknemers, gekwalificeerd of niet, blijkt voor de ondernemingen een volstrekte voorwaarde voor het slagen van een aanpassingsproces. Het anticiperen op de behoefte aan en de veralgemeende toegang tot scholing zijn voortaan verplichte factoren om de veranderingen in het bedrijfsleven te waarborgen en de moderne, kwalificerende arbeidsorganisatie te bevorderen die kan zorgen voor kwaliteit en concurrentievermogen.

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

betreffende de toegang tot voortgezette beroepsopleiding

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 128,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europese Parlement,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Overwegende dat het eerste beginsel uit Besluit 63/266/EEG van de Raad van 2 april 1963 houdende vaststelling van de algemene beginselen voor de toepassing van een gemeenschappelijk beleid met betrekking tot de beroepsopleiding (1) inhoudt dat eenieder een passende opleiding dient te ontvangen, met name onder verwijzing naar de noodzaak van het bevorderen van de, aan de verschillende fasen van het beroepsleven aangepaste, basis- en voortgezette beroepsopleiding en zo nodig herscholing en naar de noodzaak om eenieder door middel van permanente faciliteiten voor beroepsvervolmaking de mogelijkheid te bieden om promotie te maken of een opleiding tot een nieuw of hoger activiteitsniveau te volgen;

Overwegende dat krachtens de bepalingen van genoemd Besluit de toepassing van deze algemene beginselen in het kader van het Verdrag bij de Lid-Staten en bij de bevoegde instellingen van de Gemeenschap berust;

---

(1) PB nr. 63 van 20.4.1963, blz. 1338/63

Overwegende dat de ontwikkeling van het menselijk potentieel door middel van beroepsopleiding een van de wezenlijke elementen van de verbetering van het concurrentievermogen van de Europese economie is; dat, zoals door de Europese Raad van Hannover van 27 en 28 juni 1988 is bevestigd, de voltooiing van de interne mark met een betere toegang tot beroepsopleidingt gepaard moet gaan;

Overwegende dat in het op 9 december 1989 op de Europese Raad in Straatsburg door de Staats- en Regeringshoofden van elf Lid-Staten goedgekeurde Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden onder punt 15, het volgende wordt gesteld:

"Alle werkenden in de Europese Gemeenschap moeten toegang kunnen hebben tot beroepsopleidingen en dit gedurende hun hele beroepsleven. De voorwaarden voor de toegang tot deze opleiding mogen geen discriminatie op grond van nationaliteit inhouden.

De bevoegde overheidsinstanties, de ondernemingen of de sociale partners moeten, elk op het terrein van hun eigen bevoegdheid, zorgen voor maatregelen inzake continue en permanente opleiding die allen in staat stellen zich om te scholen, met name via opleidingsverlof, zich bij te scholen en nieuwe kennis te verwerven, in het bijzonder gelet op de technische ontwikkeling."

Overwegende dat in de Richtlijn 91/533/EEG van de Raad (1) is bepaald dat op de werkgever de verplichting rust om de werknemer over de op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijnde voorwaarden te informeren;

Overwegende dat de voortgezette beroepsopleiding voor de sociale partners in het kader van de Sociale dialoog steeds een voorwerp van zorg is geweest;

---

(1) PB nr. L 288, 18.10.1991, blz. 32.

Overwegende dat zij in hun gemeenschappelijk advies van 6 maart 1987 over opleiding en motivering, voorlichting en raadpleging, van mening zijn dat de opleiding in een onderneming de werknemers in staat moet stellen zich snel en voortdurend aan de structurele veranderingen in de onderneming aan te passen; dat deze gedachte is overgenomen in het gemeenschappelijk advies van 13 februari 1990 over de totstandkoming van een Europese ruimte voor de geografische en beroepsmobiliteit en de verbetering van de werking van de arbeidsmarkt in Europa; dat dit denkbeeld eveneens is uitgewerkt in het advies van 19 juni 1990 over basisonderwijs, initiële opleiding, beroepsopleiding en volwasseneneducatie;

Overwegende dat de sociale partners op 21 september 1991 een gemeenschappelijk advies hebben aangenomen over de maatregelen die tot een zo ruim mogelijke toegang tot opleidingsmogelijkheden kunnen bijdragen, op de grondslag van de ontwikkelingen die op het evengenoemde gemeenschappelijk advies van 19 juni 1990 zijn gevolgd;

Overwegende dat de op 31 oktober 1991 tussen de sociale partners op Europees niveau tot stand gekomen overeenkomst de mogelijkheid schept gemeenschappelijke adviezen te blijven uitbrengen en dat de Sociale dialoog tot contractuele betrekkingen kan leiden, met inbegrip van overeenkomsten;

Overwegende dat het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en het Europees Centrum van Gemeenschapsbedrijven (CEEP) op 6 september 1990 een Europese kaderovereenkomst over de opleiding binnen overheidsbedrijven hebben goedgekeurd;

Overwegende dat het Economisch en Sociaal Comité op 22 oktober 1992 een informatief verslag heeft goedgekeurd over "de beroepsopleiding: de bevordering van de beroepskwalificaties, strategisch instrument van de economische en sociale ontwikkeling van de Europese Gemeenschap";

Overwegende dat op communautair niveau transnationale samenwerkingsacties op gang zijn gebracht;

Overwegende dat dergelijke acties eveneens worden voorzien in Besluit 90/267/EEG van de Raad van 29 mei 1990 tot vaststelling van een actieprogramma voor de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap (FORCE) [1] en in Besluit 89/657/EEG van de Raad van 18 december 1989 tot vaststelling van een actieprogramma ter bevordering van de innovatie op het gebied van de beroepsopleiding in verband met de technologische verandering in de Europese Gemeenschap (EUROTECNET) [2], beide besluiten gewijzigd bij Besluit 92/170/EEG[3];

Overwegende dat dergelijke acties eveneens worden voorzien in Besluit 89/27/EEG van de Raad van 16 december 1988 tot aanneming van de tweede fase van het programma betreffende samenwerking tussen universiteit en onderneming inzake opleiding op het gebied van de technologie (COMETT II)[4] en in Besluit 91/387/EEG van de Raad [5] van 22 juli 1991 tot wijziging van Besluit 87/569/EEG betreffende een actieprogramma voor de beroepsopleiding van jongeren en de voorbereiding van jongeren op het leven als volwassene en in een beroep (PETRA);

Overwegende dat dergelijke acties eveneens worden voorzien in de Verordening (EEG) nr. 4255/88 van de Raad van 19 december 1988 tot vaststelling van bepalingen voor de uitvoering van Verordening (EEG) nr. 2052/88 met betrekking tot het Europees Sociaal Fonds [6];

Overwegende dat de demografische tendensen ertoe leiden dat aanzienlijk minder jongeren in de Gemeenschap de arbeidsmarkt zullen betreden, hetgeen, samen met de veranderingen in de arbeidsomgeving, een versnelde bijwerking en aanpassing van de vakbekwaamheden van de beroepsbevolking tot gevolg moet hebben;

---

(1) PB nr. L 156, van 21.6.1990, blz. 1.

(2) PB nr. L 393, van 30.12.1989, blz. 29.

(3) PB nr. L 75, van 21.3.1992, blz. 51.

(4) PB nr. L 13, van 17.1.1989, blz. 28.

(5) PB nr. L 214, van 2.8.1991, blz. 69.

(6) PB nr. L 374, van 31.12.1988, blz. 21.

Overwegende dat op communautair niveau is geconstateerd dat de moeilijkheden die vrouwen bij het vinden van werk ondervinden, voor een groot deel worden veroorzaakt door hun geringere deelname aan de beroepsopleiding; dat hieraan bijzondere aandacht moet worden besteed opdat zij daadwerkelijk toegang tot voortgezette beroepsopleiding krijgen;

Overwegende dat de samenwerking op het gebied van de voortgezette beroepsopleiding moet steunen op de in de Lid-Staten reeds ten uitvoer gelegde maatregelen, onder eerbiediging van de verscheidenheid van de nationale rechtsstelsels en handelwijzen, van de bevoegdheden volgens het nationale recht van de betrokken partijen en van de contractautonomie; dat de op nationaal niveau door de Lid-Staten en de sociale partners genomen initiatieven talrijk en gevarieerd zijn; dat het noodzakelijk lijkt, met het oog op het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden en rekening houdend met de transnationale dimensie van de actie, dat deze initiatieven op communautair niveau worden ondersteund en globaal met elkaar samenhangen; dat het tenslotte van wezenlijk belang is de afstemming van de middelen en de partnerschappen tussen de overheids- en de privé-sector te bevorderen;

Overwegende dat het Raadgevend Comité voor de beroepsopleiding is geraadpleegd, dat het het strategisch belang van de voortgezette beroepsopleiding in de ondernemingen voor zowel de Lid-Staten als de Gemeenschap en de noodzaak van een actieve rol van de Gemeenschap op dit gebied heeft erkend,

BEVEELT HIERBIJ HET VOLGENDE :

I. dat de Lid-Staten hun beroepsopleidingsbeleid versterken om ervoor te zorgen dat elke werknemer in de Gemeenschap tot voortgezette beroepsopleiding toegang krijgt en daarvan gedurende zijn zijn gehele beroepsleven kan genieten;

II. dat de Lid-Staten, om de toegang effectief en zo ruim mogelijk te maken :

(i) ervoor zorgen dat de ondernemingen aan de ontwikkeling van de kwaliteit en vakbekwaamheden van hun personeel prioriteit toekennen en aan hun omvang en doelstellingen aangepaste opleidingsplannen en -programma's opstellen. Bij de opstelling van deze plannen en programma's zou rekening moeten worden gehouden met het beschikbare menselijk potentieel, de arbeidsorganisatie, de toekomstige behoeften aan vakbekwaamheden en met de noodzaak op de industriële en technologische ontwikkelingen te anticiperen;

(ii) specifieke stimulerende en ondersteunende maatregelen voor de kleine en middelgrote ondernemingen (KMO) treffen. Onder deze maatregelen dienen bijvoorbeeld opleidingsadviezen, financiële en belastingstimuli te zijn begrepen. Zij zouden ertoe moeten dienen de KMO te ondersteunen bij het analyseren van hun behoeften, het uitzetten en uitvoeren van een opleidingsstrategie en het evalueren ervan. De KMO zouden moeten zorgen voor de voor hun ontwikkeling noodzakelijke voortgezette beroepsopleiding, waarbij met de bijzondere situatie van de werknemers in deze ondernemingen rekening wordt gehouden, vooral om, voor zover noodzakelijk, de in de volgende punten beschreven maatregelen te bevorderen;

(iii) specifieke stimulerende en ondersteunende maatregelen treffen voor ondernemingen die met een proces van ingrijpende industriële ontwikkelingen worden geconfronteerd om de beroepsopleiding en omscholing van hun werknemers te stimuleren;

(iv) de voortgezette beroepsopleiding ontwikkelen tot een essentiële factor in de regionale ontwikkeling. In dit verband zou bijzondere aandacht moeten worden besteed aan de plattelandsgebieden en aan de specifieke behoeften van de betrokken werknemers en ondernemingen. Het verdient eveneens aanbeveling steun te verlenen aan de totstandkoming van opleidingsconsortia, met name op regionaal of op lokaal niveau, die worden belast met het analyseren van de behoeften van de ondernemingen en de werknemers en met het verstrekken van informatie over de opleidingsmogelijkheden om vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen;

(v) ervoor zorgen dat de werknemers, met name bij indiensttreding, over het beleid en de programma's inzake voortgezette beroepsopleiding van de onderneming worden voorgelicht. Deze voorlichting zou in het bijzonder betrekking moeten hebben op de regels en voorwaarden voor toegang tot de voortgezette beroepsopleiding die de onderneming zelf of in de vorm van een partnerschap met de overheid organiseert, met inbegrip van de regels en voorwaarden die van toepassing zijn op het verlof om opleidingscursussen bij te wonen of examens af te leggen en op het opleidingsverlof;

(vi) de werknemers, op hun verzoek, in staat stellen hun vakbekwaamheden en opleidingsbehoeften te laten evalueren. Deze evaluatie, eigendom van de werknemers en vertrouwelijk, zou in de onderneming en/of in samenwerking met de gespecialiseerde opleidingsinstellingen moeten worden uitgevoerd;

(vii) de voorlichting en de raadpleging van de werknemers-vertegenwoordigers of, bij ontstentenis van dezen, van de werknemers zelf over de opstelling en uitvoering van opleidingsplannen en -programma's van de ondernemingen verbeteren;

(viii) de toegang van werknemers tot opleidingen van passende duur die voor erkende kwalificaties opleiden, bevorderen. Hierbij zou erop moeten worden gelet dat de opleiding breed wordt opgezet en de middelen aanreikt om op de ontwikkeling van de produktiesystemen, van de arbeidsorganisatie en op de gevolgen van de totstandkoming van de interne markt in samenhang met het economische, technologische en sociale kader van de onderneming te anticiperen en deze te beheersen;

(ix) het gebruik van open- en afstandsonderwijsmethoden, multimediale en autodidactische hulpmiddelen bevorderen;

(x) de minst gekwalificeerde werknemers, ongeacht hun rechtspositie, in staat stellen voortgezette beroepsopleidingsacties te volgen waarmee zij het eerste kwalificatieniveau kunnen bereiken en die hun de basis verschaffen voor het beheersen van de nieuwe technologieën. Bijzondere aandacht zou moeten worden besteed aan de toegang tot voortgezette opleiding van werknemers die reeds enige tijd geen opleiding meer hebben gevolgd, gehandicapte werknemers en werknemers die bij het verlies van hun werk het zwakst staan;

(xi) de toegang tot en de deelname van vrouwen aan voortgezette beroepsopleiding bevorderen. Dit geldt met name voor herintredende vrouwen, opdat zij hun basisvaardigheden kunnen vergroten en tot meer beroepen kunnen krijgen;

(xii) de toegang tot en deelname van werklozen aan de voortgezette beroepsopleiding bevorderen. Bijzondere aandacht zou moeten worden besteed aan jonge en langdurig werklozen om hun beroepsintegratie en herintrede te verbeteren, met name door het verband tussen initiële en voortgezette opleiding te versterken en de onderneming meer bij hun opleiding te betrekken;

(xiii) garanderen dat voortgezette beroepsopleiding voor alle werknemers in de Gemeenschap zonder enige vorm van discriminatie toegankelijk is.

III. **dat, om de uitvoering van punt II te ondersteunen, de Commissie de samenwerking met de Lid-Staten en met de sociale partners versterkt.**

Hiertoe wordt de Commissie verzocht, volledig gebruikmakend van de mogelijkheden van de actieprogramma's en communautaire initiatieven op opleidingsgebied:

- de vergelijkende gegevens over de stelsels voor voortgezette beroepsopleiding te verspreiden en te verrijken, met inbegrip van de geldende bepalingen en methoden voor de integratie van jonge werkzoekenden en langdurig werklozen;

- de uitwisselingen van ervaringen en methoden inzake goede praktijken voor voortgezette opleiding te versterken.

- de overdracht van "know-how" tussen de Lid-Staten te bevorderen, mpet behulp van transnationale partnerschappen en netwerken, vooral ten behoeve van regio's, sectoren, bepaalde typen van onderneming en categorieën werknemers die het minst toegang tot voortgezette opleiding hebben.

Haar wordt eveneens verzocht de sociale partners op communautair niveau de beschikking te geven over alle nuttige gegevens en hun inspanningen, in het kader van de sociale dialoog, te ondersteunen om hun discussies over de toegang tot voortgezette opleiding te verdiepen en om aan de in het kader van de sociale dialoog vastgestelde gemeenschappelijke adviezen verder gevolg te geven, waarbij die dialoog tot contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten, kan leiden;

IV. dat de Lid-Staten de Commissie vóór het einde van het eerste halfjaar van 1995 een verslag doen toekomen waarin de voor de uitvoering van punt II genomen maatregelen worden beschreven. Dit verslag zou worden opgenomen in elk, in toepassing van artikel 11, lid 2, van Besluit 90/267/EEG tot vaststelling van het FORCE-programma op te stellen nationaal verslag moeten worden geïntegreerd.

De Commissie wordt verzocht het bij Besluit 92/170/EEG ingestelde EUROTECNET - FORCE-Comité uit te nodigen over deze verslagen advies uit te brengen.
Haar wordt voorts verzocht op basis van deze verslagen en van de resultaten van de Sociale dialoog vóór 30 juni 1996 een evaluatieverslag in te dienen over de stand van zaken inzake de toegang tot voortgezette opleiding in de Gemeenschap, waaruit de resultaten blijken die bij de toepassing van de in punt II beschreven maatregelen zijn verkregen. Dit verslag zou aan de Raad, aan het Europees Parlement en aan het Economisch en Sociaal Comité dienen te worden voorgelegd. Op verzoek van de sociale partners kan het eveneens aan het Comité van de sociale dialoog worden voorgelegd.

De Commissie wordt verzocht om, in het licht van de conclusies van dit verslag, ter verbetering van de toegang tot de voortgezette opleiding van de werknemers in de Gemeenschap, elk passend voorstel in te dienen.

Deze aanbeveling is gericht tot de Lid-Staten en tot de sociale partners op communautair niveau.

Gedaan te Brussel

Voor de Raad

FORMULIER VOOR IMPACT-EVALUATIE

DE GEVOLGEN VAN HET VOORSTEL VOOR HET BEDRIJFSLEVEN
- in het bijzonder voor het midden- en kleinbedrijf (MKB) -

Titel van het voorstel

Aanbeveling van de Raad betreffende de toegang tot voortgezette beroepsopleiding.

Het voorstel

1. Waarom is, met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel, communautaire wetgeving op dit gebied nodig en wat zijn de voornaamste doelstellingen daarvan?

Gezien de demografische ontwikkelingen (minder jonge mensen die deel van de beroepsbevolking gaan uitmaken) in de Lid-Staten en mede gezien de gevolgen van de technologische veranderingen voor de kwalificaties (zie ter illustratie tabel 1, voor Duitsland), beoogt deze Aanbeveling de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding te bevorderen, door middel van door de Lid-Staten en de sociale partners te ondernemen acties in het kader van nationale regelingen.

In de Aanbeveling wordt daarom de Lid-Staten verzocht, de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding te verbeteren door het treffen van maatregelen ter verwijdering van hindernissen waarvoor ondernemingen, werknemers en bijzondere groepen (b.v. vrouwen en ongeschoolden) zich geplaatst zien. Deze obstakels houden ofwel verband met een gebrek aan informatie en aan overleg tussen de belanghebbende partijen, ofwel met een gebrek aan motivatie bij de betrokken personen (zie punt II.(vi) over de evaluatie van vaardigheden) en met onwil bij de onderneming om in de voortgezette beroepsopleiding te investeren (zie punt II.(i), over plannen en programma's voor voortgezette beroepsopleiding).

De Aanbeveling voorziet bovendien in een vervolg-actie op het werkprogramma met betrekking tot het Sociaal Handvest, in het bijzonder artikel 15.

De gevolgen voor het bedrijfsleven

2. Wie wordt door het ontwerp betroffen?

De Aanbeveling bevat geen maatregelen die onderscheid maken tussen sectoren van het bedrijfsleven. Wel wordt erkend dat het MKB en industrieën die zich in een herstructureringsfase bevinden te weinig toegang bieden tot de voortgezette beroepsopleiding en de Lid-Staten wordt aanbevolen op dit gebied passende acties te ondernemen (zie punt II(ii),(iii)).

3. Wat moet het bedrijfsleven doen om aan de verplichtingen van het voorstel te voldoen?

In de Aanbeveling wordt de Lid-Staten verzocht maatregelen te treffen of uit te breiden om de middelen voor tegemoetkomingen voor een individuele carrièreopbouw en stimulansen tot verdere ontwikkeling van vaardigheden die passen in de bedrijfsstrategie van de onderneming, ter beschikking te stellen zodat beide partijen hiervan profiteren.

Afhankelijk van de maatregelen die door de Lid-Staten worden getroffen ter uitvoering van de in de ontwerp-Aanbeveling genoemde maatregelen, kan van de ondernemingen worden verlangd dat zij hun personeel of diens vertegenwoordigers op de hoogte stellen van hun plannen voor de voortgezette beroepsopleiding of van de voorwaarden waarop men toegang heeft tot de voortgezette beroepsopleiding.

De Lid-Staten wordt verzocht de ondernemingen te sensibiliseren door verband te leggen tussen het niveau van de kwalificaties van hun personeel en de concurrentiepositie van de onderneming en door de opstelling van opleidingsplannen door de bedrijven te stimuleren.

Ter vergroting van de doelmatigheid en de doeltreffendheid van voortgezette beroepsopleiding voor ondernemingen kan men individuele opleidingsevaluaties uitvoeren, om duidelijk de doelstellingen te omlijnen die de beroepsopleiding wordt verondersteld te bereiken en om de motivatie van de individuele werknemer te vergroten.

Bij bovengenoemde acties wordt de voortgezette beroepsopleiding gezien als een investering voor de ondernemingen voor wat de uitwerking daarvan op de produktiviteit, het concurrentievermogen en het vermogen tot structurele aanpassing betreft.

4. Welke economische gevolgen kunnen van het voorstel worden verwacht?

ECONOMISCHE GEVOLGEN VOOR DE WERKGELEGENHEID

Het voorstel zal naar verwachting een positieve uitwerking hebben op de werkgelegenheid, vooral door de bepalingen betreffende groepen die gevaar lopen van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten, dan wel groepen of ondernemingen wier toegang tot de voortgezette beroepsopleiding wordt belemmerd (zie Tabel 1, "De kwalificatiestructuur van de werknemers in Duitsland 1992-2000", tabel 2:"In loondienst werkzame en zelfstandige beroepsbevolking naar opleidingsniveau in Duitsland" en tabel 5 "Deelneming aan voortgezette beroepsopleiding naar beroepsstatus in Duitsland (1988)").

ECONOMISCHE GEVOLGEN VAN DE INVESTERING EN DE OPRICHTING VAN NIEUWE BEDRIJVEN

In het voorstel wordt het belang benadrukt van de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding als investering voor de ondernemingen en ondersteunt de schepping van nieuwe bedrijven door middel van maatregelen als bedoeld in punt II. Aldus wordt de nodige basis aan vaardigheden gelegd waarop het economisch potentieel van een regio of plaats kan worden gefundeerd.

ECONOMISCHE GEVOLGEN VAN HET VOORSTEL VOOR DE CONCURRENTIEPOSITIE VAN DE BEDRIJVEN

Nog te treffen of te versterken maatregelen zullen het vaardigheidspeil van het personeel helpen verhogen en daarmee de concurrentiepositie van de onderneming helpen verbeteren.

5. Omvat het voorstel maatregelen die rekening houden met de specifieke positie van het midden- en kleinbedrijf (verlaagde of gewijzigde eisen, enz.)?

MAATREGELEN VOOR HET MKB

In punt II. wordt het huidige gebrek aan toegang tot de voortgezette beroepsopleiding binnen het MKB erkend en steun verleend aan het treffen van speciale stimulerende maatregelen voor deze bedrijven door de respectieve overheidsorganen.

Recent onderzoek bevestigt dat de percetages van deelneming aan de voortgezette beroepsopleiding bij het MKB heel wat lager liggen dan die bij grotere ondernemingen, zelfs wanneer deze vergelijkingen worden opgemaakt voor werknemers met hetzelfde opleidingsniveau. Hetzelfde geldt voor investeringen.

In Frankrijk valt uit de gegevens over de deelneming aan de voortgezette beroepsopleiding, ingedeeld naar omvang van de onderneming en beroepsstatus (1988) op te maken dat de deelneming door on- en half-geschoold personeel van bedrijven met 10 to 19 werknemers op 1,9 % neerkomt, terwijl de deelneming van een zelfde personeelsgroep van een onderneming met meer dan 2 000 werknemers een percentage van 23,8 bereikt. Hetzelfde geldt voor de investering, d.w.z. de relatieve hoogte van de investeringen in voortgezette beroepsopleiding stijgt met de omvang van de onderneming [zie tabel 3 "Deelneming aan voortgezette beroepsopleiding naar omvang van het bedrijf en beroepsstatus in Frankrijk (1988)" en tabel 4 "Uitgaven voor erkende voortgezette beroepsopleiding in Frankrijk naar omvang van het bedrijf" (in absolute cijfers en als percentage van de loonsom (1989)].

Blijkens een systematische representatieve enquête in de Bondsrepubliek Duitsland (Berichtssystem Weiterbildung) waren de deelnemingspercentages significant hoger in grotere ondernemingen (1 000+) dan in kleine (minder dan 100 werknemers) (41% tegen 33%). Dit verschil is nog groter voor de deelneming aan de voortgezette beroepsopleiding zelf: van de werknemers van grote ondernemingen kunnen er bijna twee maal zoveel een opleiding volgen als van die van kleine bedrijven (31% tegen 17%).

Twee andere studies leveren hetzelfde beeld op. Uit een Duitse enquête van 1988, gebaseerd op een representatieve steekproef van rond 10% van alle ondernemingen, is gebleken dat in bedrijven met minder dan 50 werknemers de deelneming beneden het gemiddelde lag en in ondernemingen met meer dan 500 werknemers de deelneming ver boven het gemiddelde. In concrete cijfers was de situatie als volgt: in de periode van 1980-1985 heeft in bedrijven met minder dan 50 werknemers 21 % van het personeel een programma voor voortgezette educatie of beroepsopleiding afgesloten, terwijl dit percentage voor bedrijven met tussen 50 en 500 werknemers 25 % bedroeg en voor ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden 29 % (zie Koch, blz. 185). In andere studies is bevestigd dat voor wat de voortgezette beroepsopleiding van hun personeel betreft kleinere bedrijven significant minder actief zijn dan grotere (zie von Bardlesleven e.a., 1986).

Raadpleging

6. Noem de organisaties die over het voorstel zijn geraadpleegd en schets hun voornaamste standpunten.

6.1 In het kader van de sociale dialoog hebben de sociale partners in hun Gemeenschappelijk Advies (van 21 september 1991) over de voorwaarden om daadwerkelijk tot een zo ruim mogelijke toegang tot scholing te komen, het prioritaire karakter van de voortgezette beroepsopleiding bevestigd.

6.2 Ter voorbereiding van dit voorstel heeft in juni 1991 in elk van de twaalf Lid-Staten onder auspiciën van de algemeen directeuren van de beroepsopleiding een tripartite raadpleging plaatsgevinden.

6.3 Het Raadgevend Comité voor de beroepsopleiding (met tripartite samenstelling) heeft op 10/11 september 1992 advies uitgebracht.

T A B E L 1

De kwalificatiestructuur van de beroepsbevolking in Duitsland 1982-2000 (gemiddelde-groeivariant)

SOORT WERK	KWALIFICATIENIVEAU (IN PERCENTEN)			
	I ongeschoold	II leerl.stelsel /beroepsopl.	III technische school	IV hoger onderwijs
Situatie 1982(1)				
1. Produktie/ onderhoud	38,1	54,0	6,9	1,0
2. Magazijn/transport/ verkoop	30,1	64,3	3,6	2,0
3. Kantoor (administratie/ secretariaat)	21,8	71,9	3,6	2,7
4. Management/onderzoek/ ontwikkeling	9,7	50,1	16,6	23,6
5. Portiers/huispersoneel/ keuken/bediening	63,3	34,0	2,0	0,7
6. Dienstverlening/vrije beroepen/gezondheidszorg	19,5	39,4	7,4	33,7
TOTAAL 1982	32,0	52,9	6,6	8,5
Situatie in 2000				
1. Produktie/ onderhoud	24,4	65,8	8,3	1,5
2. Magazijn/transport/ verkoop	16,8	76,8	2,9	3,5
3. Kantoor (administratie/ secretariaat)	11,6	75,4	3,4	9,6
4. Management/onderzoek/ ontwikkeling	2,3	53,9	16,1	27,7
5. Portiers/huispersoneel/ keuken/bediening	49,3	44,6	2,6	3,5
6. Dienstverlening/vrije beroepen/gezondheidszorg	14,7	33,6	4,2	47,5
TOTAAL 2000	19,8	58,7	6,7	14,8

(1) Voor een deel ramingen
Bron: Von Rothkirch/Weiding (1985)

T A B E L 2

In loondienst werkzame en zelfstandige beroepsbevolking overeenkomstig opleidingsniveau in Duitsland (x 1000)

	1975		1985	
	Aantal	%	Aantal	%
Zonder beroepsopleiding	8 851	34,4	7 239	27,2
Voltooide beroepsopleiding (geschoold arbeider)	13 410	52,1	14 782	55,5
Vaardigheid op middelbaar niveau	1 643	6,4	2 009	7,5
Voltooid hoger onderwijs	1 848	7,2	2 597	9,7
Totaal	25 752	100	26 626	100

Bron: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenberichte, No. 7, Berlijn 1988.

T A B E L 3

Deelneming aan voortgezette beroepsopleiding naar omvang van het bedrijf en beroepsstatus in Frankrijk (1988)

Aantal werknemers	10-19 %	20-49 %	50-499 %	500-1999 %	meer dan 2000 %
On- en halfgeschoold	1,9	3,4	8,4	15,3	23,8
Geschoold	4,8	6,2	14,3	23,2	40,9
Employés	10,2	12,8	22,0	32,9	43,3
Technici en middenkader	14,5	19,0	23,8	49,6	68,1
Ingenieurs en managers	16,5	21,7	37,1	57,7	67,2
Totaal	14,6	16,3	25,6	35,1	48,8

Bron Doc. annexe à la Loi de Finance, 1990

T A B E L 4

Uitgaven voor erkende voortgezette beroepsopleiding in Frankrijk naar omvang van het bedrijf (in absolute cijfers en in percentage van de loonsom)(1989)

Aantal werknemers	10-19	20-49	50-499	500-1999	meer dan 2000	totaal aantal ondernemingen met meer dan 10
Uitgaven (miljoen Ffr)	584	991	6229	5778	16256	30838
Uitgaven in percentage v/d loonsom	1,34	1,44	2,01	2,91	4,68	2,97

Bron Doc. annexe à la Loi de Finance, 1990

T A B E L 5

Deelneming aan voortgezette beroepsopleiding
naar beroepsstatus in Duitsland (1988)

BEROEPSSTATUS	PERCENTAGE VAN DE BEROEPSBEVOLKING
Ongeschoold en halfgeschoold	6 %
Geschoold	16 %
Employés met eenvoudige taken	20 %
Employés met taken op hoger niveau	31 %
Managers	32 %

Bron: Berichtsysteem Weiterbildungsverhalten (blz. 54)

ISSN 0254-1513

COM(92) 486 def.

DOCUMENTEN

NL **04**

Catalogusnummer : CB-CO-92-611-NL-C

ISBN 92-77-51081-1

Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen
L-2985 Luxemburg