COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 30.04.1997
COM(97) 180 def.

VERSLAG VAN DE COMMISSIE

over de toegang tot voortgezette beroepsopleiding in de Unie

(Aanbeveling van de Raad van 30 juni 1993)

INHOUD

Inleiding **5**

Hoofdstuk 1 **7**

Geboekte vooruitgang inzake de toegang tot voortgezette beroepsopleiding

1.1. Het communautaire proces op basis van de Aanbeveling van de Raad 7

1.2. De nationale verslagen tonen een grote verscheidenheid aan nationale initiatieven 9

1.3. Uiteenlopende standpunten van de sociale partners 24

Hoofdstuk 2 **29**

Een ambitieuzere taakstelling voor de Unie: de toegang tot de vaardigheden

2.1. Verkleining van de verschillen binnen de Unie 29

2.2. Herdefiniëring van de prioriteiten van het beroepsopleidingsbeleid 31

2.3. Grotere rol voor het concurrentievermogen en de werkgelegenheid 33

Hoofdstuk 3 **36**

Conclusies en oriëntaties

3.1. Conclusies over de gevolgde aanpak 36

3.2. Conclusies in termen van doelstellingen 37

3.3. Oriëntaties voor de toekomst 38

Inleiding

Al in het begin van de jaren negentig heeft de Europese Commissie gewezen op het belang van de voortgezette beroepsopleiding en de bevordering van de toegang daartoe. In haar Memorandum over de beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap in de jaren 90[1] benadrukte zij dat als gevolg van de versnelde technologische en organisatorische veranderingen, in combinatie met de effecten van de demografische ontwikkeling, voor het bij- en nascholingsbeleid een centrale rol weggelegd zou zijn. Dit standpunt kreeg in de discussies met de lidstaten aan de hand van dit memorandum brede steun. Voorts toonde de Commissie zich in ditzelfde memorandum ook reeds voorstander van de verdere ontwikkeling van scholing, waarbij de voortgezette opleiding, die op een gedegen basisopleiding gebaseerd moet zijn, gedurende het hele leven zou moeten plaatsvinden.

Om dit doel te bereiken heeft de Gemeenschap zich met de goedkeuring op 30 juni 1993 door de Raad van een Aanbeveling betreffende de toegang tot voortgezette beroepsopleiding[2] de beschikking gegeven over een belangrijk instrument. Het communautaire samenwerkingsproces dat al enkele jaren eerder op gang was gekomen om de toegang tot bij- en nascholing te bevorderen, kon zich zo rond een gemeenschappelijk referentiekader verder ontwikkelen.

Tegelijkertijd is door de discussies over de werkgelegenheid, in samenhang met de economische situatie en de mondialisering, het vraagstuk van de vaardigheden van de werknemers en de verbetering daarvan boven aan de agenda komen te staan. Op basis van het Witboek van de Commissie over groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid heeft de Europese Raad van Essen in december 1994 investeren in de beroepsopleiding tot een van vijf prioriteiten verklaard.

De hervorming van de Structuurfondsen, met name van het Europees Sociaal Fonds (ESF), geldend voor de periode 1994-1999, heeft het op peil brengen van kennis en vaardigheden op de voorgrond geplaatst. Vooral de nieuwe doelstelling 4, die gericht is op de "vergemakkelijking van de aanpassing van werknemers aan de gewijzigde omstandigheden in het bedrijfsleven en de ontwikkeling van de productiestelsels", heeft het belang onderstreept van het behouden van het niveau van vaardigheden en het ESF voor het eerst in alle lidstaten opengesteld voor werknemers die tewerkgesteld zijn.

Andere communautaire programma's, zoals FORCE[3] (1991-1994) en, recenter, het LEONARDO DA VINCI programma (1995-1999)[4], zijn ook communautaire instrumenten bij uitstek om de toegang tot scholing te bevorderen: zij zijn bedoeld om de innovatie in de beroepsopleiding te stimuleren en aldus onder meer bij te dragen tot de ontwikkeling van nieuwe opleidingsmethoden en -instrumenten die de toegang tot scholing en vaardigheden vergemakkelijken.

In 1996, het *Europees jaar voor onderwijs en scholing tijdens het gehele leven,* kwam onder de Europese burgers een fundamentele discussie op gang over de noodzaak hun vaardigheden hun hele leven lang te verbeteren.

Uit deze discussies is duidelijk geworden dat er zeer grote verwachtingen bestaan omtrent de toegang tot opleidingsacties, maar dat er een aanmerkelijke discrepantie is tussen dit verlangen naar levenslang leren en de mogelijkheden die de Europese werknemers en burgers daadwerkelijk geboden worden.

Bij die gelegenheid heeft de Commissie een nieuw perspectief geopend, dat aan de verbetering van de toegang tot scholing nog meer betekenis toekent, namelijk dat van de cognitieve maatschappij. In haar Witboek "Onderwijzen en leren: naar een cognitieve samenleving"[5] heet het:

"Een ander centraal idee: de toegang tot scholing dient gedurende het hele leven verder ontwikkeld te worden. Iedereen, van overheid tot bedrijfsleven, benadrukt de noodzaak daarvan, maar in de praktijk is de vooruitgang mager, wat te meer

[1] COM(91) 397 def. van 12/12/91.
[2] PB nr. L 181/37 van 23.07.93, in bijlage.
[3] PB nr. L 156/1 van 21.6.90.
[4] PB nr. L 340/1 van 29.12.94.
[5] COM(95) 590 van 29.11.95.

onbevredigend is omdat de veranderingen in de organisatie van het werk als gevolg van de ontwikkelingen in de informatietechnologie opleiding in het gebruik van deze nieuwe instrumenten noodzakelijk maken."

De vernieuwing van de beschikbare vaardigheden kan zich niet langer voltrekken volgens de cyclus van opeenvolgende werknemersgeneraties, maar dient in een steeds hoger tempo plaats te vinden onder de druk van twee factoren:

- de zich steeds sneller voltrekkende technologische veranderingen en wijzigingen in de arbeidsorganisatie tegen de achtergrond van een duurzame ontwikkeling,
- de vervorming van de leeftijdspiramide van de beroepsbevolking en de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen, waardoor een verschuiving van de opleidingsbehoeften naar de oudere werknemers optreedt.

De ontwikkeling van het beroepsopleidingsbeleid, en met name dat waarvoor de Gemeenschap uit hoofde van artikel 127 van het EG-Verdrag verantwoordelijk is, moet aansluiten op deze structurele ontwikkelingen en moet sterker de nadruk leggen op de bij- en nascholing van de werknemers.

In het kader van de verschillende maatregelen in verband met het door de Commissie in april 1996 gelanceerde vertrouwenspact voor de werkgelegenheid is de Europese Raad van Florence (juni 1996) in zijn – door de Raad van Dublin (december 1996) bevestigde – conclusies het volgende overeengekomen:

"De Europese Raad benadrukt dat de onderwijs- en opleidingssystemen in de Europese Unie grondig aangepast moeten worden. Hij neemt nota van het voornemen van de Commissie om een voorstel te doen over de toegang tot en de erkenning van vaardigheden die worden verworven in het kader van permanente educatie."

In het kader van hun aan de Europese Raad van Dublin voorgelegde gemeenschappelijke verklaring over de werkgelegenheid, hebben de sociale partners het levenslang leren tot prioriteit verheven. In dit kader zijn zij het volgende overeengekomen:

"De economische veranderingen, de werkgelegenheidssituatie en de opkomst van nieuwe technologieën, met name de informatietechnologie, brengen ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving als geheel teweeg. Deze ontwikkelingen vereisen ***bredere vaardigheden bij het individu,*** *die op hun beurt een verandering in de attitude tegenover levenslang leren nodig maken. Voorts* ***zou de toegang tot de beroepsopleiding tijdens het gehele leven verbeterd moeten worden****.... Voor het concurrentievermogen van het bedrijfsleven zal levenslang leren van toenemend belang zijn. Hetzelfde geldt voor de werknemers wat de geografische en beroepsmobiliteit betreft."*

Zo geeft ook het besluit van de Raad betreffende een derde meerjarenprogramma voor het midden- en kleinbedrijf (MKB) in de Europese Unie (1997-2000)[6] een impuls aan de opleiding teneinde de beheersvaardigheden van het management te verbeteren en aldus het concurrentievermogen van het MKB te versterken.

In het kader van dit communautair proces heeft het voorliggende verslag over "De toegang tot voortgezette beroepsopleiding in de Unie" voornamelijk ten doel de algemene vooruitgang te evalueren die sinds de Aanbeveling van de Raad is geboekt, en nieuwe maatregelen voor te stellen om het communautaire optreden op het gebied van de toegang tot scholing te intensiveren, rekening houdend met de huidige problemen.

Op deze manier heeft de Commissie zich niet willen beperken tot een beschrijvend verslag op basis van een simpele inventarisatie. Zij wil van dit evaluatieverslag een instrument maken aan de hand waarvan men zich een beeld kan vormen van de problematiek rond de toegang tot voortgezette beroepsopleiding in de Unie: hoe staan wij er werkelijk voor, waar zijn de verschillen het grootst en welke factoren zijn bepalend voor de vooruitgang?

De Commissie wil tevens dat dit verslag in de Unie de aanzet geeft tot een echte fundamentele discussie over het ter zake van bij- en nascholing te volgen beleid vanuit het oogpunt van levenslang leren. Het moet tevens nieuwe mogelijkheden aangeven voor ambitieuzere maatregelen inzake de uitbreiding en verbetering van de individuele vaardigheden.

De Commissie wenst aldus het belang te onderstrepen dat zij hecht aan dit evaluatieverslag en aan de behandeling ervan door de communautaire instanties. Zij wijst nogmaals op:

- het belang van de indiening – voor de eerste maal – van een communautair verslag op het gebied van de beroepsopleiding;
- de toenemende betekenis van scholing in alle discussies over werkgelegenheid, concurrentievermogen en maatschappijmodellen, alsook in de debatten over de cognitieve maatschappij.

[6] PB nr. L 6/25 van 10.1.97.

Hoofdstuk 1

Geboekte vooruitgang inzake de toegang tot voortgezette beroepsopleiding

1.1 Het communautaire proces op basis van de Aanbeveling van de Raad

Het begon allemaal met het Sociaal Handvest

De toegang tot beroepsopleiding is herhaalde malen in communautaire teksten ter sprake gebracht. De eigenlijke discussie hierover is echter pas op gang gekomen met het **Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden**, dat tijdens de Europese Raad van Straatsburg in 1989 door elf lidstaten is aangenomen. In punt 15 van dit Handvest heet het:

"Alle werkenden moeten toegang kunnen hebben tot beroepsopleidingen en dit gedurende hun hele beroepsleven. (...) 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."

Vervolgens heeft het actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest het toegenomen belang van de ontwikkeling van nieuwe voorwaarden voor de toegang tot scholing bevestigd; daarbij werd de lidstaten, het bedrijfsleven en de sociale partners verzocht ervoor te zorgen dat iedere werknemer zijn opleiding zijn hele beroepsleven lang kan voortzetten.

Dit programma voorzag tevens in de indiening door de Commissie bij de Raad van een voorstel voor een communautair instrument inzake toegang tot de beroepsopleiding. Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden lag namelijk ten grondslag aan de communautaire institutionele discussie die heeft geleid tot de goedkeuring van de Aanbeveling betreffende de toegang tot voortgezette beroepsopleiding.

De sociale dialoog

De sociale partners die deelnemen aan de Europese sociale dialoog (UNICE, CEEP en EVV[7]), erkennen het toegenomen belang van een betere toegang tot scholing voor het concurrentievermogen van het bedrijfsleven en de sociale samenhang, hebben deze materie tot een van de onderwerpen gemaakt van de werkzaamheden van de sociale dialoog over onderwijs en opleiding en hebben in december 1991 een gemeenschappelijk advies goedgekeurd over **"De maatregelen die kunnen bijdragen tot een zo ruim mogelijke toegang tot opleidingsmogelijkheden"**.

In de inleiding constateren de sociale partners dat:

"een groot deel van de volwassen bevolking de school verlaten heeft zonder aan de huidige vraag aangepaste kwalificaties te bezitten of zonder ooit aan een systematische, voortgezette opleiding te hebben deelgenomen. Juist door hun opleidingsniveau ontstaat de paradoxale situatie dat veel van de aangeboden opleidingsinitiatieven door het ontbreken van basisvakbekwaamheid en -kennis voor hen niet openstaan".

Verder stellen zij vast dat: *"onder de succesrijke ondernemingen met een goede concurrentiepositie die ondernemingen worden aangetroffen die in overleg met hun werknemers en/of hun vertegenwoordigers de meest relevante opleidingsprogramma's uitvoeren die aan de hoogste kwaliteitsnormen voldoen".*

Tevens wijzen zij erop dat *"de sociale partners een belangrijke rol te spelen hebben bij het opzetten van partnerschappen op regionaal niveau die ertoe kunnen bijdragen dat de opleidingsprogramma's van de ondernemingen beter op de prognoses betreffende de toekomstige vraag naar bepaalde beroepen en*

---

[7] UNICE – Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties in Europa.
CEEP – Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven.
EVV – Europees Verbond van Vakverenigingen.

vakbekwaamheden op regionaal niveau worden afgestemd".

Voorts zij erop gewezen dat de in dit gemeenschappelijk advies vervatte beleidssuggesties voor een groot deel zijn overgenomen in de Aanbeveling van de Raad. Op bedrijfstakniveau hebben de sociale partners in de paritaire comités en informele werkgroepen een aantal gemeenschappelijke adviezen goedgekeurd betreffende de toegang tot de beroepsopleiding en het levenslang leren, in het bijzonder:

- het gemeenschappelijk advies voor een betere toegang van vrouwen tot de beroepsopleiding in de textiel- en kledingindustrie (16 juni 1994);
- het advies inzake de beroepsopleiding van onderhoudstechnici en -personeel (15 september 1993);
- de onderhandelingen over een raamovereenkomst voor de werkgelegenheid in de landbouw, die waarschijnlijk in juni 1997 zal worden ondertekend, waarin de bij- en nascholing een centrale rol speelt en waarin de sociale partners de hoop uitspreken dat hierover in de toekomst een speciale overeenkomst gesloten zal worden.

De goedkeuring van de Aanbeveling door de Raad in juni 1993, na een diepgaande discussie over de inhoud met de communautaire instanties (Europees Parlement (EP) en Economisch en Sociaal Comité (ESC)) en de sociale partners (met name in het Raadgevend Comité voor de beroepsopleiding), heeft op drie elkaar aanvullende niveaus een communautair proces in gang gezet:

a) de definitie van een algemene doelstelling – voortgekomen uit het Sociaal Handvest – volgens welke: "alle werkenden toegang moeten kunnen hebben tot voortgezette beroepsopleiding en dit gedurende hun hele beroepsleven" (vgl. punt I);

b) de definitie van vijftien specifieke doelstellingen ter verwezenlijking van deze algemene doelstelling, waarbij het aan de lidstaten en de sociale partners wordt overgelaten te bepalen op welke wijze en met welke middelen deze doelstellingen bereikt moeten worden (vgl. punt II);

c) de invoering op communautair niveau van een mechanisme voor het volgen van de tendensen en ontwikkelingen van de toegangsproblematiek in de lidstaten en op communautair niveau (vgl punt III en IV).

Dit mechanisme berust op een drieledig proces:

1. de opstelling van nationale verslagen over de tenuitvoerlegging van de Aanbeveling en haar doelstellingen (punt IV.1)

De lidstaten werden verzocht volgens een met hen overeengekomen gemeenschappelijke opzet nationale verslagen op te stellen waarin de maatregelen worden beschreven die sinds 1993 genomen zijn om met name de toegang tot voortgezette beroepsopleiding te bevorderen. Verder werden de lidstaten verzocht deze verslagen op te stellen in overleg met de sociale partners, wat de meeste lidstaten ook hebben gedaan.

2. de invoering van een instrument ter ondersteuning van de sociale dialoog over voortgezette beroepsopleiding (punt III.3).

In de Aanbeveling werd de Commissie namelijk uitgenodigd de dialoog tussen de sociale partners over dit onderwerp te ondersteunen. In dit verband heeft zij het initiatief genomen om in nauwe samenwerking met de Europese organisaties die betrokken zijn bij de Europese sociale dialoog, de UNICE, het CEEP en het EVV, een "Instrument ter ondersteuning van de sociale dialoog over voortgezette beroepsopleiding" in te voeren.

Hierdoor konden in de lidstaten van de Unie initiatieven van de sociale partners voor de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding worden geïnventariseerd die dikwijls een directe uitwerking op de toegang daartoe hebben.

In dit verband zijn in 1994 en 1996 twee "Compendia" gepubliceerd. Zij dienen ter illustratie van tien thema's van gemeenschappelijk belang voor de sociale partners, samen met concrete initiatieven op ondernemings-, branche-, bedrijfstak-, regionaal of nationaal niveau.

De twee door de sociale partners georganiseerde seminars (in oktober 1994 en in mei 1996) ter evaluatie van de resultaten hebben het belang en de toegevoegde waarde van dit instrument voor de inventarisatie, analyse en verspreiding van innoverende en gevarieerde initiatieven met het oog op een betere kennis van de dynamiek ter plaatse in de lidstaten aangetoond.

In de tien door de sociale partners vastgestelde thema's worden voor een groot deel de belangrijkste aspecten overgenomen die in de doelstellingen van deel II van de Aanbeveling van de Raad zijn genoemd.

De thema's van het instrument ter ondersteuning van de sociale dialoog

Thema 1: Planning van de opleiding in de onderneming
Thema 2: Midden- en kleinbedrijf
Thema 3: Ontwikkeling van de organisatie
Thema 4: Bijzondere arbeidsvormen
Thema 5: Arbeidsinpassing van jongeren
Thema 6: Nieuwe vormen van regionale samenwerking
Thema 7: Validering / Erkenning
Thema 8: Middelen en methoden
Thema 9: Allocatie van middelen
Thema 10: Nieuwe antwoorden op de individuele behoeften

---

3. de opstelling van een Europees verslag over "De toegang tot voortgezette beroepsopleiding in de Unie" (punt IV.2).

Zoals in de inleiding reeds gezegd, is het hoofddoel van dit verslag de geboekte vooruitgang te evalueren en de lopende ontwikkelingen te beschrijven, rekening houdend met de diversiteit van de nationale systemen. Daarnaast wil het speciaal de aandacht vestigen op de inspanningen van de lidstaten en de initiatieven van de sociale actoren in het algemeen en de sociale partners in het bijzonder.

Zo is dit evaluatieverslag opgesteld aan de hand van:

a) de nationale verslagen die de lidstaten in het kader van de uitvoering van genoemde Aanbeveling op grond van punt IV.1[8], zoals hiervoor aangegeven, hebben opgesteld;

b) de verslagen die op grond van punt IV.2 van de Aanbeveling zijn opgesteld door de communautaire organisaties van de sociale partners: het EVV en de UNICE/CEEP;

De Commissie heeft zich tevens gebaseerd op:

1) de eerste vergelijkbare kwantitatieve gegevens uit de communautaire enquête naar de voortgezette beroepsopleiding (CVTS[9]) en de arbeidskrachtenenquête (LFS[10]).

2) de resultaten van het instrument ter ondersteuning van de sociale dialoog over de voortgezette beroepsopleiding, die beschikbaar waren in de twee in 1994 en 1996 gepubliceerde compendia.

---

[8] De gegevens van deze verslagen zijn ook vergeleken en aangevuld met de elementen uit de meerjarenprogramma's die zijn opgesteld in het kader van de follow-up van de conclusies van de Europese Raad van Essen over de werkgelegenheid.

[9] CVTS = Continuing Vocational Training Survey.

[10] LFS = Labour Force Survey.

1.2 De nationale verslagen bevatten een grote verscheidenheid aan nationale initiatieven

1.2.1 Inleiding

De door de lidstaten opgestelde verslagen vormen een interessante basis voor informatie over en bestudering van de ontwikkelingen en vorderingen op het gebied van de toegang tot bij- en nascholing en de wijze waarop die toegang in de verschillende lidstaten geregeld is.

Een groot aantal verslagen biedt een zeer volledige beschrijving van de systemen en voorzieningen voor voortgezette beroepsopleiding.

Op grond van een algemene beoordeling van de nationale verslagen kan het volgende worden geconstateerd:

1. In alle landen van de Unie is duidelijk de wil aanwezig om nieuwe antwoorden te vinden op de uitdagingen waarvoor de voortgezette beroepsopleiding zich gesteld ziet en direct of indirect de toegang tot scholing te bevorderen. Bijna alle landen konden melding maken van nieuwe maatregelen die in de jaren 90 genomen zijn en van invloed zijn op de toegang tot bij- en nascholing.

2. De meeste initiatieven ter bevordering van de toegang tot scholing maken over het algemeen echter deel uit van algemene maatregelen tot "hervorming" van de opleidingsstelsels in de lidstaten, waardoor een uitvoerigere analyse soms niet goed mogelijk is.

3. Anderzijds zijn sommige interessante initiatieven op ondernemings- of bedrijfstakniveau aan het oog van de overheidsinstanties onttrokken. In de verslagen die in overleg met de sociale partners tot stand zijn gekomen, worden niettemin een aantal zeer veelbelovende initiatieven beschreven. In sommige landen is aanvullende informatie gehaald uit de compendia van het Instrument ter ondersteuning van de sociale dialoog.

Tenuitvoerlegging van de doelstellingen

Zoals hiervoor reeds opgemerkt, beschrijven de nationale verslagen zeer vaak de ontwikkelingen binnen de opleidingsstelsels en initiatieven ter bevordering van de toegang, zonder nader in te gaan op de afzonderlijke doelstellingen van de Aanbeveling van de Raad van 30 juni 1993.

Daarom leek het interessanter de nationale ontwikkelingen vanuit een aantal thema's te analyseren.

- Het eerste thema betreft **de toegang en het ondernemingsbeleid**. Het omvat in hoofdzaak de doelstellingen 1, 2, 6, 8 en 9 van de Aanbeveling.
- Het tweede heeft meer in het bijzonder betrekking op **de toegang en de aandacht voor de individuele behoeften** (doelstellingen 3 en 7), met aandacht voor de eigen initiatieven tot toegang tot scholing.
- Het derde thema betreft **de omscholing van de werknemers** (doelstelling 4).
- Het vierde gaat over **de toegang tot scholing voor specifieke doelgroepen** zoals de laagst geschoolden (doelstelling 11), vrouwen (doelstelling 12), jongeren (doelstelling 13) en langdurig werklozen (doelstelling 14).
- Een vijfde thema betreft **de toegang en de nieuwe partnerschappen** (doelstellingen 5 en 15).
- Een zesde thema handelt over **de toegang dankzij de nieuwe technologieën** (doelstelling 10).
- Een laatste thema tenslotte betreft **de aanwending van de communautaire middelen ter ondersteuning van de plaatselijke initiatieven**.

Voor elk thema zullen de belangrijkste ontwikkelingen worden geschetst, geïllustreerd met voorbeelden van acties en initiatieven.

1.2.2 De toegang en het ondernemingsbeleid

De toegang en het ondernemingsbeleid is een veelomvattend thema, waaronder initiatieven en maatregelen vallen die onder meer gericht zijn op de opstelling van scholingsplannen, het toekennen van verlof aan werknemers, voorlichting en raadpleging binnen de onderneming of het anticiperen op de opleidingsbehoeften.

De nationale verslagen bevestigen dat de ondernemingen zelf verantwoordelijk zijn voor het beleid inzake de bij- en nascholing van hun werknemers. Zij zijn de voornaamste actoren waarvan dikwijls de initiatieven uitgaan en die in hoofdzaak voor de financiering zorgen.

De uitoefening van deze verantwoordelijkheid door de ondernemingen is in sommige lidstaten geregeld door voor de ondernemingen bindende systemen. Dit is bijvoorbeeld het geval in **Frankrijk**, waar alle ondernemingen krachtens de wet van 16 juli 1971 verplicht zijn tot scholingsuitgaven. Frankrijk is echter niet het enige land met een potentieel dwingende regeling voor ondernemingen. Deze verplichtingen vloeien bijvoorbeeld voort uit een verplichte bijdrage aan een solidariteitsfonds, zoals in **België** de fondsen voor risicogroepen; of een belasting-/subsidiesysteem in bepaalde sectoren in **Ierland;** of wettelijke bepalingen inzake educatief verlof in **Finland, Zweden en sommige deelstaten in Duitsland**. In **Spanje** daarentegen bestaat een indirecte bijdrageregeling voor de financiering van de beroepsopleiding. De middelen worden geïnd door de sociale verzekering en berekend op basis van 0,7% van de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Verder wijzen sommige lidstaten er terecht op dat de toegang tot bij- en nascholing ongelijk over de ondernemingen (grootte, bedrijfstak, enz.), maar ook over de werknemers binnen de ondernemingen (maatschappelijke status) verdeeld is, en dit los van het feit of het al dan niet een dwingend systeem betreft.

Het recht op informatie

In sommige lidstaten wordt de voorlichting en het overleg met de werknemersvertegenwoordigers over het scholingsbeleid van de onderneming aangemoedigd.
Een echte plicht tot voorlichting bestaat in geen enkele lidstaat. Blijkbaar is het voorlichtingsbeleid geleidelijk tot stand gekomen en wisselt het naar gelang van de protagonisten en doelgroepen. In **Duitsland** gaat men ervan uit dat de werknemers vaak al tijdens het sollicitatiegesprek over hun scholingsmogelijkheden worden geïnformeerd. Deze informatie kan ook in de arbeidsovereenkomst of in de CAO zijn opgenomen of door de Kamer van Ambachten en Neringen of de Kamer van Koophandel en Fabrieken worden gepubliceerd. Vooral de sociale partners en de Kamers proberen een verbetering van de voorlichtingsinfrastructuur te bewerkstelligen. Zo zijn deze actoren het er in december 1996 over eens geworden om ten behoeve van de leden van de opleidingscomités bij het Bondsinstituut voor beroepsopleidingen een informatiesysteem voor nascholing met het oog op sociale promotie te ontwikkelen.

Er kan echter worden geconstateerd dat de lidstaten hun bewustmakingsinspanningen hebben vergroot door algemene of gerichte campagnes. Bij wijze van voorbeeld noemen wij hier de publicatie in juni 1995 van de nota *"Kennis in beweging"* in **Nederland**. In **Frankrijk** maken belangrijke organisaties zoals de FONGECIF door middel van affiches, in de pers en via de audiovisuele media reclame voor hun regeling op het gebied van individueel scholingsverlof. **Finland** heeft al in 1994 met succes een uitgebreide campagne gelanceerd om het bedrijfsleven te informeren over de opleidingsmogelijkheden door middel van leerovereenkomsten.

In het **Verenigd Koninkrijk** zijn de bewustmakingscampagnes via programma's als "Investors in People" en "Small firms initiatives" in de eerste plaats gericht op het bedrijfsleven. Hetzelfde geldt voor **Ierland**, waar in 1995 het nieuwe project "Excellence in People" is opgezet. Het gaat om programma's met het doel door middel van investeringen in menselijk kapitaal hoge kwaliteitsnormen te bereiken. Het doel is de

strategische doelstellingen van de onderneming te koppelen aan de doelstellingen van het beroepsopleidingsbeleid.

Denemarken maakt in dit verband gewag van openbare voorlichtingscampagnes, met name gericht op het MKB. De voorlichtingsinspanningen gaan niet alleen uit van de overheid en het bedrijfsleven, maar ook van de vakbonden. In dit verband adviseert het Deense verslag de voorlichtingsactiviteiten meer over te laten aan de sociale partners, vooral op regionaal en lokaal niveau.

Een andere tendens wijst erop dat de voorlichtings- en bewustmakingsinspanning ten aanzien van de op de beroepsopleidingsmarkt geboden mogelijkheden dikwijls wordt ondersteund door centra voor beroepsoriëntatie, soms ook in samenhang met activiteiten zoals de beoordeling van kennis en vaardigheden. In **Noorwegen** bijvoorbeeld is een systeem van contactpunten in het leven geroepen met het doel ervoor te zorgen dat de aanbieders van opleidingen rechtstreeks in contact worden gebracht met de consumenten, ondernemingen en individuen. Veel lidstaten noemen in dit verband het opzetten van gegevensbanken of handleidingen en/of van "Points of Information". Het **Verenigd Koninkrijk**, **Ierland**, **Luxemburg** en andere landen zien daarin een manier om een betere voorlichting en dus een betere toegang tot scholing te garanderen..

Portugal heeft onlangs een programma *Scholing voor zeer kleine en kleine ondernemingen* opgezet, dat ten doel heeft de voorlichting te bevorderen en de ondernemers en de werknemers bewust te maken van de noodzaak hun personeel via scholing te ontwikkelen.

Overleg binnen de onderneming

Er schijnt een duidelijke tendens te bestaan om de sociale partners sterker erbij te betrekken en te responsabiliseren. Zo wordt bijvoorbeeld in **Nederland** sterker geappelleerd aan de verantwoordelijkheid van de sociale partners in het kader van de herziening van de Wet educatie beroepsonderwijs (WEB), die in januari 1996 van kracht is geworden. De nationale instituten, samen met vertegenwoordigers van werkgevers- en weknemersorganisaties, werken samen met opleidingsorganisaties voor het bepalen van kwalificaties voor alle types van secondaire beroepsopleiding, voor elke industie-sector, sector-groep of beroepscategorie. Het is ook de taak van de sociale partners om te fungeren als vraagbaak voor de verspreiding van informatie, de ondernemingen ertoe te bewegen hun eigen behoeften aan vaardigheden te bepalen en de noodzakelijke maatregelen te organiseren om in deze behoeften te voorzien. In **Finland** worden momenteel in het kader van het werkgelegenheidsprogramma van de Raad van Ministers voor 1996-1999 de rol en de ontwikkeling van de opleiding van het personeel in tripartiete onderhandelingen besproken. **Italië** en **Portugal** hechten hunnerzijds een toenemend belang aan de sociale dialoog op dit punt. Via hun bedrijfstakorganisaties werken de sociale partners met de overheid aan de definitie, de uitvoering en de toepassing van het scholingsbeleid. In een toenemend aantal gevallen stellen de cao's de algemene beginselen vast voor een goed beheer van de beroepsopleiding binnen de sectoren en de ondernemingen.

In **Spanje** is de rol van de sociale partners geregeld in de nationale en tripartiete overeenkomsten over de beroepsopleiding en krijgt deze rol concreet gestalte in hun betrokkenheid bij de Stichting voor de voortgezette beroepsopleiding (FORCEM), een paritair orgaan belast met de organisatie, het beheer en de uitvoering van de in deze overeenkomsten bedoelde acties met steun van het Europees Sociaal Fonds.

In **Frankrijk** is de voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers over de opstelling en tenuitvoerlegging van de scholingsplannen en -programma's wettelijk verplicht. De ondernemingsraad (of – in ondernemingen met minder dan 50 werknemers – de personeels-vertegenwoordigers) moet ten minste een keer per jaar geraadpleegd worden over de richtsnoeren en het scholingsplan. In **Duitsland** heeft de ondernemingsraad ook het recht op informatie.

In dit verband begint zich duidelijk nog een tendens af te tekenen. Zo lijkt het overleg inzake beroeps-opleiding zich hoe langer hoe meer in het kader van de cao's af te spelen. Het overleg en de tripartiete samenwerking maken deel uit van het **Deense** model en de cao's vormen het voornaamste regelmechanisme (zij bestrijken meer dan 90% van de Deense arbeidsmarkt). **Duitsland** kiest voor een soortgelijke oplossing en vindt wetgeving ter zake verstandig noch noodzakelijk aangezien een grote flexibiliteit van de markt voor bij- en nascholing gegarandeerd moet worden. In **Duitsland** is het traditie dat de ondernemingen, dat wil zeggen de werkgevers en de vakbonden, zich hetzij bij de initiële, hetzij bij de voortgezette beroepsopleiding, bijzonder inzetten voor de kwalificaties van de werknemers. Maar ook het individu en de staat dragen in dit opzicht verantwoordelijkheid. Die van de staat krijgt gestalte in verschillende wetten zoals het *Berufsbildungsgesetz – Wet op de beroeps-opleiding (1969), Berufsbildungsförderungsgesetz – Wet ter bevordering van de beroepsopleiding (1994), Arbeitsförderungssgesetz – Wet ter bevordering van de werkgelegenheid (1969), Aufstiegs-Fortbildungsförderungsgesetz - Wet ter bevordering van de bij- en nascholing;* in de deelstaten in de *Bildungsurlaubsgesetze - Wetten op het educatief*

verlof (diverse data) en de Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgesetze – Wetten op de bij- en nascholing en het volwassenenonderwijs (verschillende data).

Op het toegenomen belang van de CAO's wijzen ook **Nederland, Zweden** en **Noorwegen**. **Zweden** preciseert dat bij- en nascholingsaangelegenheden dikwijls door de bedrijfstak geregeld worden. De centrale akkoorden bevatten Aanbevelingen, maar de eigenlijke behandeling van deze aangelegenheid vindt hoe langer hoe vaker op regionaal niveau plaats.

In **Finland** is er een duidelijke algemene tendens om opleidingsvraagstukken op het niveau van de onderneming te regelen.

Niettemin blijft de beroepsopleiding een punt van discussie waarover niet altijd eensgezindheid bestaat, met name wat het doel en de financiering ervan betreft, zoals **Denemarken** opmerkt. In veel lidstaten wordt hierover gediscussieerd. Dit debat is ook gaande in de **Luxemburgse** regering naar aanleiding van de opstelling van een raamwet over voortgezette beroepsopleiding.

Duitsland brengt met name de kwestie van de verantwoordelijkheid voor de financiering ter sprake en constateert een tendens die in de richting gaat van een grotere individuele verantwoordelijkheid.

Deze tendens wordt ook in het **Verenigd Koninkrijk** geconstateerd, waar een steeds groter aantal werknemers en individuen de verantwoordelijkheid opnemen voor hun opleiding. Individuen aanzetten en steunen om pro-actief te worden in het opbouwen van hun vaardigheiden is een belangrijk aspect van de strategie van het Verenigd Koninkrijk wat de ontwikkeling van vaardigheden betreft.

België onderstreept dat het overleg inzake beroepsopleiding uitsluitend plaatsvindt voor de risicogroepen, terwijl dat bij de onderhandelingen binnen de ondernemingen nauwelijks aan de orde is.

Het strategisch belang van scholingsplannen

Een van de belangrijkste instrumenten voor de concrete omzetting van de beroepsopleiding binnen de ondernemingen is de opstelling van scholingsplannen.

In **Frankrijk** is het scholingsplan het belangrijkste middel voor de tenuitvoerlegging van de op de werkgever rustende verplichtingen in termen van effectieve uitgaven en betrokken werknemers. De scholingsplannen maken ook een integrerend deel uit van de **Finse** strategie. Volgens de wet op het overleg in de ondernemingen moeten ondernemingen met meer dan 30 werknemers jaarlijks een personeels- en scholingsplan opstellen, waarover met de personeelsvertegenwoordigers onderhandeld wordt.

In **Portugal** zijn de ondernemingen door de toekenning van financiële en technische bijstand in het kader van het tweede communautair bestek, dat overigens kracht van wet heeft, verplicht de plannen ter ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen op te stellen en mede te delen. In het kader van de in 1992 ondertekende landelijke tripartiete overeenkomsten in **Spanje** dekt de financiering van de beroepsopleiding hoofdzakelijk de scholingsplannen van de ondernemingen, de individuele opleidingsvergunningen en de theorieopleidingen uit de leerovereenkomsten.

Denemarken wijst er terecht op dat de grootte van de onderneming dikwijls bepalend is voor het al dan niet voorhanden zijn van een scholingsplan. Op grond van deze constatering heeft de minister van Arbeid twee fondsen opgericht waaruit subsidies voor dergelijke planningswerkzaamheden kunnen worden verstrekt. Alles bij elkaar genomen vormen "subsidies", "nabijheid" (door overdracht van de bevoegdheden op de regio's) en "bewustmakingscampagnes" de drie pijlers van de Deense aanpak.

In **Nederland** is onlangs in verschillende sectoren het IMPULS-programma van start gegaan. Het bestaat in een geïntegreerde aanpak van elke sector, die door middel van een strategisch plan moet leiden tot activiteiten die een verbetering van de aansluiting tussen de beroepsopleiding en de arbeidsmarkt beogen.

Op het stuk van de scholingsplannen is **Frankrijk** innoverend bezig en stemt het deze plannen hoe langer hoe meer af op de verwachte technologische en marktontwikkelingen. Hiertoe heeft het een contractenbeleid ontwikkeld dat onder meer gebaseerd is op een instrument voor prospectief onderzoek, het *Contrat d'études prospectives* (CEP), dat de ontwikkeling van de beroepen in kaart moet brengen. Het CEP vormt steeds vaker een voorwaarde voor het aangaan van verbintenissen voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding.

Frankrijk: De *contrats d'études prospectives*

Het *Contrat d'études prospectives* (CEP) bestaat weliswaar al sinds de jaren 80, maar vormt nog steeds een goed instrument voor de analyse van de opleidingsbehoeften en ter ondersteuning van maatregelen, dat door de sociale partners in onderling overleg wordt ingezet. Het CEP berust op twee principes:

- Het is een contract tussen de sociale partners, de staat en een of meer

economische subjecten, particuliere adviseurs of openbare instellingen die aan prospectief onderzoek doen. De staat neemt de helft van de kosten voor zijn rekening.

- De keuze van de economische subjecten geschiedt in onderling overleg tussen de sociale partners en de staat in het kader van een openbare aanbestedingsprocedure op basis van een bestek. Een tripartiete stuurgroep ziet toe op de naleving van bestek en termijnen, controleert het werk en valideert de resultaten.

In het **Verenigd Koninkrijk** is het scholingsplan van een ondernemingn dat verbonden is met economische doelstellingen een belangrijk onderdeel van het programma *"Investors in People"*. Ondernemingen nemen steeds meer de normen van *"Investors in People Standard"* aan als arbeidskader voor de investeringen in scholing en voor de ontwikkelinkg van een scholingscultuur.

De ondernemingen bewust maken van het verband tussen hun concurrentievermogen en de vaardigheden van de werknemers

Teneinde deze bewustwording te bevorderen, hebben sommige lidstaten een aantal initiatieven genomen. Zo heeft **Duitsland** in het kader van zijn speciale programma *Behoud van werkgelegenheid door de ontwikkeling van de vakbekwaamheid* met financiële steun van doelstelling 4 van het Europees Sociaal Fonds maatregelen getroffen ter bevordering van de bewustwording in de ondernemingen van het verband tussen hun concurrentievermogen en de vaardigheden van de werknemers.

Verder verdienen specifieke programma's vermelding zoals in het **Verenigd Koninkrijk** en in **Ierland**, of zoals het kwaliteitsborgingsprogramma in **België**.

Het systeem in het **Verenigd Koninkrijk** wordt namelijk gekenmerkt door het aanbod aan en de uitvoering van een groot aantal initiatieven en programma's die over het algemeen ten doel hebben de toegang van individuen tot opleidingsmaatregelen te verbeteren. In dit verband verdienen programma's vermelding als *"Investors in People"*, dat de verbetering van de economische prestaties van de ondernemingen beoogt door een relatie te leggen tussen de beroepsopleiding en de ontwikkeling van de werknemers en de strategische doelstellingen van de onderneming. Het betreft hier een standaard, afgegeven door de *"Training and Enterprise Councils"* (TEC[11]), respectievelijk de *"Local Enterprise Companies"* (LEC[12]) voor **Schotland**, die een kader biedt voor de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen van de ondernemingen en de structurering van de opleidingsactiviteiten in de vorm van een economische investering. Vanaf 1997 zullen in het kader van het *Local Competitiveness Budget* soepeler regelingen worden geïntroduceerd met het oog op een betere samenwerking tussen de plaatselijke partnerschappen ter ondersteuning van de opleiding en de ondernemingen teneinde de in het programma *Investors in People* gedefinieerde doelstellingen te bereiken en de economische prestaties van de ondernemingen te verbeteren. Een tweede programma, de *"National Training Award"* viseert dezelfde doelstelling. Het betreft hier een prijs die wordt toegekend aan werkgevers, aanbieders van opleidingen en individuen voor bijzonder efficiënte maatregelen die een directe uitwerking hebben op de economische prestaties van de onderneming en/of de ontplooiing van het individu.

In **België** heeft het Waalse Gewest van zijn kant vooral concrete acties ondersteund om de werkgevers en werknemers kwaliteitsbewust te maken door producten van een kwaliteitsmerk te voorzien en ondernemingen te certificeren. Duitsland constateert ook een tendens naar een groeiend aantal gecertificeerde opleidingsinstituten. Het schijnt hoe langer hoe belangrijker dat verschillende actoren van de voortgezette beroepsopleiding samenwerken om complexere taken/onderwerpen aan te kunnen. Een andere belangrijke ontwikkeling is dat enkele grote ondernemingen de voortgezette beroepsopleiding uitbesteden – niet in de laatste plaats om financiële redenen – en overdragen aan de beroepsopleidings-actoren teneinde het aanbod op de externe opleidingsmarkt te verbeteren (outsourcing).

Het belang van kwalificaties

Een tendens die zich bijzonder sterk aftekent, is die van de toegang tot en de erkenning van kwalificaties. Om concurrerend te blijven is de bewustmaking van de werknemers en het bedrijfsleven van het belang van een voortgezette beroepsopleiding die tot arbeidsmarktrelevante kwalificaties leidt, een prioritaire doelstelling geworden.

Duitsland stelt vast dat het moderne arbeidsproces in toenemende mate meervoudige kwalificaties, sleutelkwalificaties, talenkennis en communicatieve vaardigheden, creativiteit en innovatief vermogen vereist, dat wil zeggen een bredere vakbekwaamheid. Deze eisen komen tot uiting in ontwikkelingen in de voortgezette beroepsopleiding, met name decentralisatie, klantgerichtheid, samenwerking tussen bedienden en werknemers, integratie in de beroepsloopbaan van de bedienden, nauwere relaties tussen arbeid en scholing/onderwijs. Voor een betere kwaliteit zijn dus nieuwe opleidingsmethoden en -plaatsen nodig.

[11] Opleidings- en Ondernemingsraad.

[12] Plaatselijke ondernemingsmaatschappij.

Opvallend is dat in de meeste lidstaten wordt gewezen op het belang van het debat over de kwalificaties. Zo is in **Nederland** in 1993 een commissie opgericht voor de erkenning van verworven kwalificaties (EVK). In **Finland** worden binnen het in 1994 ingevoerde diplomastelsel van het beroepsonderwijs voor volwassenen diploma's uitgereikt op basis van de bestaande beroepsbekwaamheid, ongeacht op welke wijze deze is verworven. Sinds 1995 wordt in het kader van het ALVAR-project gewerkt aan de controle van de kwaliteit van de documenten die voor de examens in het beroepsonderwijs worden gebruikt.

Finland: Het nationale talendiploma

Voor het nationale talendiploma, dat is ingevoerd bij de wet van 1994, worden negen niveaus van taalvaardigheid onderscheiden. Iedereen die een diploma wil behalen, kan zijn kennis laten testen, ongeacht de wijze waarop deze is verworven. Het is een officieel, door de autoriteiten erkend diploma. Vooralsnog kan examen worden afgelegd in negen talen: Fins, Japans, Engels, Zweeds, Frans, Duits, Russisch, Italiaans en Spaans.

In de **Franse** wetgeving heeft de nadruk altijd gelegen op de behoefte aan voortgezette beroepsopleiding die tot arbeidsmarktrelevante kwalificaties leidt. De contracten voor prospectief onderzoek (*Contrats d'études prospectives,* CEP) zijn een onderdeel van deze benaderingswijze. In **Denemarken** wordt gestreefd naar kwalificaties voor de opleidingstrajecten.

Verenigd Koninkrijk: Nationale beroepskwalificaties

Sinds 1986 hebben in het Verenigd Koninkrijk ingrijpende veranderingen plaatsgevonden met het oog op de rationalisering van het zeer gevarieerde stelsel van beroepskwalificaties, namelijk door de invoering van een algemeen kader voor nationale beroepskwalificaties (NVQ). In Schotland is een vergelijkbaar systeem van Schotse beroepskwalificaties (SVQ) ingevoerd.

De NVQ en SVQ meten de bekwaamheden en vaardigheden die de werkgevers noodzakelijk achten voor de uitvoering van de tegenwoordige werkzaamheden. De kwalificaties zijn gebaseerd op de door en voor werkgevers vastgestelde nationale normen voor de prestaties op het werk. De kwalificaties komen overeen met de reële vereisten van de arbeidsmarkt doordat deze tegemoet komen aan de behoefte aan polyvalente en flexibele arbeidskrachten met een grote kennis op de huidige, steeds meer op concurrentie gebaseerde wereldwijde arbeidsmarkt.

In het licht van de ontwikkeling naar een steeds ruimere erkenning van kwalificaties is het voor de lidstaten zaak op dit gebied positieve maatregelen te nemen. Zo heeft **Nederland** onlangs een fonds opgericht ten behoeve van de innovatie op het gebied van technologie en beroepsopleiding. **België** is voornemens een waarnemingscentrum voor de arbeidsmarkt en de kwalificaties op te richten.

De inspanningen voor het MKB

De problemen in verband met de toegang tot voortgezette opleiding voor het MKB en de werknemers in het MKB zijn bekend. Het spreekt dan ook vanzelf dat de lidstaten de steun aan het MKB hebben uitgebreid, zowel in de vorm van advies en voorlichting en steun bij het bepalen van de opleidingsbehoefte als op andere manieren.

Het **Finse** project dat de toepasselijke naam "Vaardig Finland" heeft meegekregen, maakt duidelijk waar het om gaat:

Finland: Het project "Vaardig Finland"

In 1996 is het project "Vaardig Finland" van start gegaan. Het is een samenwerkingsproject van de sociale partners, verscheidene ministeries en het directoraat-generaal voor het onderwijs. Beoogd wordt de know-how van het MKB-personeel en de toeleveranciers te ontwikkelen, door na te gaan hoe de diploma's (overeenkomstig de wet van 1994) als specifieke instrumenten kunnen worden gebruikt door bedrijven die de bekwaamheid van hun personeel willen verbeteren. De bij het project betrokken specialisten helpen de bedrijven bij het beoordelen van zowel het huidige niveau van bekwaamheid van het personeel als de toekomstige behoeften op dit gebied, en zoeken mee naar instellingen die een passende opleiding kunnen verzorgen.

Over het algemeen is sprake van een tendens tot het uitwerken en testen van specifieke programma's, het uitvoeren van bewustmakings- en responsabiliseringscampagnes en het oprichten van specifieke instellingen. Ook wordt het opleidingsaanbod over het algemeen flexibeler, soepeler en individueler.

Het **Verenigd Koninkrijk** heeft bijvoorbeeld gezorgd voor meer programma's zoals het *Skills for Small Businesses* en de *Skills Challenge*, waarbij kleine bedrijven worden geholpen om de moeilijkheden in verband met toegang tot scholing te omzijlen. De *Small Business Training Loans Scheme* is een programma met als doel het MKB te steunen bij de financiering van opleidingen. In **Nederland** is in 1994 een specifiek programma voor het MKB van start gegaan: het VRIJMARKT-programma. Bovendien zijn verscheidene vormen van alternerend leren uitgeprobeerd, zoals het MKB-netwerk voor leerlingen van het hoger beroepsonderwijs. Verder krijgen activiteiten ten behoeve van het MKB ook in **Spanje** veel aandacht.

Duitsland wijst op het belang van regionale samenwerking ter waarborging van een aanbod dat zowel kwalitatief als kwantitatief voldoet aan de vraag, vooral aan de vraag van het MKB. Deze samenwerking moet ook de samenhang tussen de ontwikkeling van de economie en die van de arbeidsmarkt versterken. Om aan de behoeften van het MKB te voldoen worden opleidingsmethoden voorgesteld om de arbeidswereld, met andere woorden de bedrijven, en de voortgezette beroepsopleiding, beter te integreren.

Ook in **Frankrijk** is het aantal maatregelen vergroot, al moet hieraan worden toegevoegd dat verscheidene maatregelen slechts een bescheiden effect hebben gehad, zoals bijvoorbeeld de regeling voor overheidssteun bij de vervanging van bepaalde werknemers tijdens hun opleiding. Andere maatregelen zijn van louter financiële aard, zoals de belastingmaatregel in verband met opleiding, die fiscaal voordeel toekent aan bedrijven die besluiten tot een verhoging van de uitgaven aan opleiding ten opzichte van het voorgaande jaar. Ook **Oostenrijk** wijst op het belang van fiscale regelingen.

Luxemburg: Voorbereiding van een nieuwe kaderwet inzake de voortgezette beroepsopleiding

De Luxemburgse regering treft momenteel voorbereidingen voor de invoering van nieuwe structuren die rechtstreeks verband houden met de voortgezette beroepsopleiding. De regering is weliswaar van oordeel dat er behoefte is aan een algemene regelgeving op dit gebied, maar vindt dat moet worden voorkomen dat de groeiende dynamiek van deze markt door al te gecentraliseerde en dwingende maatregelen wordt geremd. De regering meent zich daarom te moeten beperken tot coördinerende maatregelen, m.a.w. tot de vaststelling van een kader waarin de markt zich kan ontwikkelen.
Op basis van een advies van de Luxemburgse economische en sociale raad heeft een interdepartementale werkgroep zich gewijd aan de opstelling van een wetsontwerp waarin een algemeen kader zal worden vastgelegd voor de markt van de voortgezette beroepsopleiding in Luxemburg. De vier fundamentele punten van dit kader zijn:

- de financiering van de voortgezette beroepsopleiding door de bedrijven, de werknemers en de staat;
- de voorwaarden voor toegang tot de voortgezette beroepsopleiding voor iedereen;
- de wijze van bescherming van de investeringen in voortgezette beroepsopleiding voor het bedrijfsleven, om te voorkomen dat ondernemingen die niet investeren in opleiding, werknemers wegkopen bij ondernemingen die dit wel doen;
- de certificering van de opleidingsmodules.

Om ervoor te zorgen dat het MKB gebruik kan maken van de door de overheid beschikbaar gestelde opleidingsmogelijkheden acht **Denemarken** het noodzakelijk het opleidingsaanbod zo doeltreffend, flexibel en geïndividualiseerd mogelijk te presenteren door een beter beheer van de markt en een grotere concurrentie tussen de verstrekkers van beroepsopleiding.

Het systeem van de arbeidsplaatswisseling (*job rotation*) past in dit perspectief, evenals de "open modelwerkplaatsen" die momenteel worden ontwikkeld en waarin de geïndividualiseerde aanpak voorop staat. Het MKB kan zijn personeel op zeer korte termijn opleidingen laten volgen. Deze aanpak draagt bij tot een optimaal gebruik van de middelen van opleidingsinstellingen, aangezien de opleidingstrajecten zonder onderbreking en op verschillende niveaus plaatsvinden.

Het belang van de regionale dimensie wordt passend geïllustreerd door **Finland** waar de onder het Ministerie van Industrie en Handel ressorterende regionale bureaus advies en diensten verlenen over verscheidene programma's, zoals *ProStart, Kunto*, enz.

Duitsland: Totstandbrenging van een netwerk voor voortgezette beroepsopleiding in Beieren "Lern-Netzwerk"

In Beieren wordt momenteel een "Lern-Netzwerk" tot stand gebracht. Dit is een netwerk voor voortgezette beroepsopleiding met behulp van de moderne technologische en communicatiehulpmiddelen tussen middelgrote bedrijven in de staal- en de electrotechnische sector. Bij dit modelproject worden toepassingen voor afstandsonderwijs ingevoerd in de plaatselijke ondernemingen. Het netwerk moet zorgen voor lagere kosten voor de

bedrijven door de vervanging van contactonderwijs door voortgezette beroepsopleiding op afstand. Bij het project gaat de meeste aandacht uit naar de plattelandsgebieden die minder eenvoudig toegang hebben tot het aanbod van voortgezette opleiding.

Vermeldenswaard is ook het initiatief van het Nederlandstalige gedeelte van **België** in dit verband. Aan de basis van het initiatief ligt een regeringsakkoord voor de periode 1995-1999 waarbij financiële stimulansen beschikbaar worden gesteld ter stimulering van de investering van particuliere en communautaire middelen in maatregelen voor beroepsopleiding door bedrijven.

Tenslotte wordt veelvuldig gewezen op multimedia-onderwijs en, in zekere mate, afstandsonderwijs als oplossingen voor specifieke behoeften in het MKB.

Italië :
Een nieuw stategisch perspectief voor voortgezette beroepsopleiding

De Wet L236/93 introduceerde een contributie van 0,3 % van de loonmassa van de ondernemingen voor het ontwikkelen van de beroepsopleiding. Een recent afgesloten akkoord tussen de regering en de sociale partners in verband met de arbeidsmarkt, definieert het perspectief van de beroepsopleiding als volgt : *"de voortgezette beroepsopleiding vormt het nieuw strategisch perspectief van de opleiding en de bevestiging van de burgerrechten van het individu op kwalificaties en verrijking van de eigen beroepsvaardigheden."*
Dit akkoord heeft zich tot doel gesteld om de voorwaarden te creëren om toegang tot beroepsopleiding te garanderen gedurende het hele leven.

Het akkoord voorziet :

- de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding door het inzetten van de integrale bijdrage van de ondernemingen (0,3 % van de loonmassa) met deelname van de sociale partners,
- de creatie van nieuwe recyclage mogelijkheden door het aannemen van jaarlijkse plannen, zowel op ondernemingsniveau als op nationaal niveau tussen de sociale partners,
- de bevestiging van het recht op educatie en opleiding van volwassenen, door het optimaliseren van de bestaande CAO's en het principe van scholingsverlof evenals periodes van baanonderbreking.

Zijn eveneens voorzien : begeleidings- en remotivatie-maatregelen, scholing voor werklozen en personen die gevaar lopen uitgesloten te worden evenals het herkwalificeren van de tewerkstellingsdiensten.

Een andere zeer interessante innovatie is de rol die werd toegekend aan het systeem van alternerend leren (scholings/ arbeidscontracten, leercontracten). Deze maakt deel uit van een coherente strategie tot ontwikkeling en steun aan de tewerkstelling. Het bijzondere type van dit systeem van alternerend leren plaatst deze in een zone die zowel aanleunt bij de initiële (op het werk) als bij de voortgezette beroepsopleiding (in de arbeidsplaats).

Een andere tendens tekent zich af in de oprichting van instellingen, vaak semi-overheidsinstellingen, ter begeleiding en ondersteuning van deze bedrijven om meer oplossingen-op-maat te kunnen maken. Een voorbeeld hiervan is de oprichting bij wet in **Luxemburg** van een nationaal instituut voor de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding (*Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue*, INFPC) in 1992, of de nationale autoriteit voor opleiding en werkgelegenheid (FAS) in **Ierland** die is opgericht bij de wet op het arbeidsstelsel uit 1987 voor het bevorderen van de voortgezette opleiding van werknemers en het verstrekken van de nodige opleiding aan werklozen. Hetzelfde geldt voor de in **Portugal** gevolgde benaderingswijze waar tripartiete openbare instellingen, zoals het Instituut voor de werkgelegenheid en de beroepsopleiding (IEFP) en het Waarnemingscentrum voor de werkgelegenheid en de beroepsopleiding bedrijven moeten steunen bij het toekomstgerichte beheer van de menselijke hulpbronnen en bij de tenuitvoerlegging van een beroepsopleidingsbeleid.

De nationale strategieën op deze gebieden, in het bijzonder in de cohesielanden, zijn in veel gevallen ontwikkeld met steun van het Europees Sociaal Fonds, vooral waar het gaat om de gevolgen van industriële omschakelingen voor de vaardigheden van werknemers. Uit hoofde van doelstelling 4 van de Structuurfondsen (met inbegrip van het ADAPT-initiatief) wordt tussen 1994 en 1999 voor ongeveer 4 miljard ecu steun verleend aan opleidings- en omscholingsacties, de ontwikkeling van opleidingssystemen en mechanismen voor het voorspellen van de benodigde vaardigheden en van de gevolgen van industriële omschakelingen voor de opleiding.

1.2.3 De toegang en de aandacht voor de individuele behoeften en de toegang tot opleiding op eigen initiatief

De aanpassing van de opleiding aan de individuele behoeften van de werknemers is ook een belangrijk

aspect. Hierbij rijzen vele vragen: hoe kan de voortgezette beroepsopleiding door bedrijven worden gestimuleerd zonder de individuele situatie van de werknemers van deze bedrijven uit het oog te verliezen (doelstelling 3)? Hoe kunnen de werknemers hun opleidingsbehoeften bepalen (doelstelling 7)? En tenslotte, in hoeverre kunnen individuele personen op eigen initiatief een opleiding volgen?

Om te beginnen moet natuurlijk worden geconstateerd dat iedere werknemer in elke lidstaat de mogelijkheid heeft zich op eigen kosten voor allerlei opleidingen in te schrijven. In veel gevallen betreft het dan socioculturele of vrijetijdsactiviteiten en wordt de opleiding verzorgd door culturele verenigingen, zoals bijvoorbeeld bij veel talencursussen. Andere kenmerkende voorbeelden met een lange traditie zijn de *Volkshochschulen* in **Duitsland** of de Open Universities in het **Verenigd Koninkrijk** en **Nederland,** het volwassenenonderwijs in **Luxemburg**, de tweede kwalificatiecyclus in **Oostenrijk** of de universiteiten voor de derde leeftijd in **Frankrijk**. Hierbij gaat het echter slechts in enkele gevallen om maatregelen voor beroepsopleiding, omdat deze activiteiten niet rechtstreeks verband houden met de beroepsactiviteit en slechts zeer zelden rechtsreeks bijdragen aan de beroepsloopbaan van de deelnemers.

In het **Verenigd Koninkrijk**, in het kader van het programma *"Employee Development Scheme"*, bieden ondernemingen (+/- 800 bedrijven) bijkomende financiële steun aan hun werknemers die een opleiding naar hun keuze volgen. Deze activiteiten worden meestal door de werkgevers zelf voorgesteld met het oog op het stimuleren van arbeiders die anders weinig opleiding zouden volgen.

Alleen de zogenaamde "beroepsopleidingen" in het kader van de beroepsuitoefening van het individu zijn bij deze analyse in aanmerking genomen. In dit verband moet ook worden vermeld dat de concrete mogelijkheden voor persoonlijke initiatieven ter aanvulling op de opleiding zeer beperkt zijn. In veruit de meeste gevallen worden besluiten hierover door de werkgever genomen.

Het opleidingsverlof als middel om de toegang tot voortgezette opleiding te bevorderen

De toekenning van opleidingsverlof wordt algemeen genoemd als een van de belangrijkste voorzieningen ter vergemakkelijking van de toegang tot voortgezette opleiding. Zo bieden enkele lidstaten de mogelijkheid tot opleidingsverlof op grond van wettelijke bepalingen (o.a. **Frankrijk, België, Finland, Zweden** en bepaalde Länder in **Duitsland**) of op grond van collectieve overeenkomsten zoals bijvoorbeeld in **Denemarken**.

Deze regelingen kunnen bestaan uit de toekenning van een bepaald aantal dagen opleidingsverlof of meer ambitieuze modellen zoals de in enkele Scandinavische landen ingevoerde systemen voor arbeidsplaatswisseling (*job rotation*).

De regelingen voor opleidingsverlof lijken, ten minste in bepaalde omstandigheden, niet altijd een succes te zijn. **België** wenst de doeltreffendheid van het bij de Wet van 22 januari 1985 ingevoerde systeem voor opleidingsverlof te verbeteren. De regelgeving is ondertussen ook gewijzigd, met name door een beperking van de vergoeding voor het inkomensverlies en een vermindering van het aantal uren verlof. Ook **Duitsland** heeft over dit onderwerp de nodige bedenkingen.

In **Denemarken** is in 1993 in overeenkomsten voor de particuliere sector het recht vastgelegd op (onbetaald) opleidingsverlof gedurende een periode van ten hoogste twee weken per jaar. Overeenkomsten in de overheidssector uit 1993 en 1995 voorzien in opleidingsverlof met behoud van het volledige loon. Vermeldenswaard is ook de 150-urenregeling in **Italië**. Deze maatregel, die al dateert uit de jaren '70, geeft iedere werknemer de beschikking over een tegoed aan tijd voor de persoonlijke opleiding. De regeling is vooral bedoeld voor de lager geschoolden. Op dezelfde wijze is in 1992 in **Spanje** een vergoedingenregeling ingevoerd voor educatief verlof om te beantwoorden aan de individuele opleidingsbehoeften.

Het betaald verlof als instrument om de toegang tot opleiding te vergemakkelijken is in enkele lidstaten al goed ingeburgerd, maar in andere landen is deze maatregel onderwerp van zware kritiek of discussie. In **Nederland** is in september 1995 een debat geopend over verloffaciliteiten met de nota "Om de kwaliteit van arbeid en zorg: investeren in verlof". De Stichting voor de Arbeid moet advies uitbrengen over de mogelijke loopbaanonderbrekingsregelingen. Een vergelijkbare situatie doet zich voor in **Luxemburg**. Daar heeft de Economische en Sociale Raad een advies uitgebracht en is het aan de regering om een besluit te nemen.

De evaluatie van de vaardigheden

Er is sprake van een opmerkelijke ontwikkeling waarbij de nadruk komt te liggen op de herkenning van de vaardigheden. Hierboven is al melding gemaakt van de NVQ/SVQ in het **Verenigd Koninkrijk**. Daaraan moet worden toegevoegd dat het voornemen bestaat om de bestaande autoriteiten met ingang van 1997 samen te voegen tot een *Qualifications and National Curriculum Authority*, die zal worden belast met het toezicht op de universitaire en beroepsopleidingskwalificaties, ter bevordering van een kwalitatieve en samenhangende benadering op beide gebieden.

In **Noorwegen** zijn onlangs systemen voor de evaluatie van de bekwaamheid ingevoerd waarbij kwalificaties worden toegekend, ongeacht de wijze waarop de vaardigheden zijn verworven. In dit geval wordt de nadruk gelegd op de ontwikkeling van modellen voor de evaluatie van de bekwaamheid als basis voor de verbetering van de toegang tot beroepsopleidingsactiviteiten. **Italië** wijst op de belangrijke rol van een communautair project: de "individuele portefeuille van vaardigheden".

In **België** wordt gepoogd met het zogenaamde onderwijs voor sociale promotie een testsysteem op te zetten voor de beoordeling van de op het werk verworven vaardigheden opdat werknemers hun werkelijke kwalificaties beter kunnen doen gelden. In **Noorwegen** wordt in het kader van de hervorming van het hoger middelbaar onderwijs meer belang gehecht aan de verklaring van bekwaamheid. Voortaan kan het niveau van bekwaamheid namelijk op grond van zowel de theoretische als praktische beroepservaring worden erkend.

Ook het voorbeeld van **Ierland** kan worden genoemd, waar een nationale instelling onder de naam TEASTAS is opgericht met het doel een nationale certificeringsstructuur tot stand te brengen voor alle niet-universitaire hogere en voortgezette opleidingen.
Wat de persoonlijke behoeften en de evaluatie van deze behoeften betreft, kan een tendens worden waargenomen tot de oprichting van meer centra voor de evaluatie van deze individuele opleidingsbehoeften. In dit verband worden verschillende methoden toegepast; een van de bekendste is de vaardighedenbalans.

In bepaalde lidstaten, waaronder **België** en **Luxemburg,** worden nu ook door opleidingsinstituten dergelijke diensten aangeboden aan bedrijven en individuele personen. Deze benadering lijkt ook steeds meer door de vakbonden te worden gesteund, met name in het geval van met werkloosheid bedreigde werknemers.

Ter vergemakkelijking van de evaluatie van de behoeften van de werknemers op het gebied van de voortgezette beroepsopleiding is in **Frankrijk** bij de Wet van 31 december 1991 de vaardighedenbalans aangewezen als instrument voor bedrijven en werknemers. Dit instrument is nu vijf jaar in gebruik en wordt in de opleidingswereld steeds belangrijker, met name nu de werknemers een vergoeding ontvangen om hun vaardigheden op eigen initiatief en buiten de werktijd te laten evalueren.

In **Denemarken** wordt een enigszins andere koers gevolgd. Zo heeft de AMU[13] sinds 1995 een volledige nieuwe activiteit ontwikkeld die is bedoeld om inzicht te geven in de individuele vaardigheden. Deze activiteit kan desgewenst worden ingepast in de follow-up van activiteiten voor voortgezette opleiding gedurende de loopbaan. Ook worden, zoals gezegd, "cursussen in open werkplaatsen" gegeven met bij aanvang een beoordeling van het niveau van de deelnemer en daarna een voortdurende individuele begeleiding.

Om de opleidingsbehoeften regelmatig te kunnen beoordelen hebben de TEC en LEC in het **Verenigd Koninkrijk** programma's ontwikkeld zoals de *"Gateways to Learning"* met het oog op de totstandbrenging van een netwerk van organisaties voor beroepskeuzebegeleiding - het doel is de vraag en het aanbod door begeleidingsmaatregelen te verbeteren. Een ander programma, *"Skill Choice"* genaamd, behelst een regeling voor de erkenning van kwalificaties en maatregelen voor beroepskeuzebegeleiding.

1.2.4. De toegang en de omscholing van de werknemers

Vooruitlopend op de ontwikkelingen heeft **Finland** in de Wet op de arbeidsovereenkomsten vastgelegd dat werkgevers verplicht zijn opleidingen te organiseren als daarmee ontslag of gedwongen arbeidstijdverkorting van werknemers kan worden voorkomen, door hen binnen het bedrijf een andere plaats te geven. In **Zweden** hebben het verbond van Zweedse werkgevers en het Zweedse algemene vakverbond hun bepalingen aangescherpt en een waarborgfonds opgericht waarmee meer opleidingsacties voor met werkloosheid bedreigde werknemers kunnen worden georganiseerd.

In **Frankrijk** wordt steun verleend aan projecten in het kader van een strategische aanpak. De meeste projecten zijn het initiatief van de sociale partners in de verschillende bedrijfstakken waarbij vraagstukken in verband met modernisering en concurrentievermogen op algemene en samenhangende wijze behandeld kunnen worden. De projecten hebben een looptijd van enkele jaren opdat de opleidingsacties kunnen worden verwerkt in de planning op middellange termijn. De projecten kunnen overigens ook op regionaal niveau worden georganiseerd, met name door interprofessionele organisaties, met het oog op de regionale economische ontwikkeling. Het systeem wordt door de staat financieel gesteund.

Portugal heeft enkele programma's en acties ontworpen voor de aanpassing van de actieve bevolking aan de technologische en organisatorische veranderingen en voor de ontwikkeling van de omscholing van werklozen en met werkloosheid bedreigde werknemers. Deze acties worden normaliter uitgevoerd door de bedrijven in samenwerking met het Instituut voor werk-

[13] AMU = Beroepsonderwijs voor volwassenen

gelegenheid en opleiding, en gesteund uit hoofde van het tweede communautair bestek en het meerjarenprogramma voor de werkgelegenheid.

In het **Verenigd Koninkrijk** wordt de opleiding op sectorieel niveau bevorderd door *Industry Training Organisations (ITO)*, die door de bedrijven van de betrokken sectoren zijn opgericht. Deze organisaties zijn belast met de monitoring van de toekomstige behoefte aan vaardigheden en opleiding, de ontwikkeling van beroepsnormen en de stimulering van werknemers op het gebied van opleidingen.

De Doelstelling 4 van de ESF voor **Nedernalnd** beooogt specifiek de laag geschoolde arbeidsnemers en activiteiten die de toegang tot beroepsopleiding van deze groep bevorderen.

1.2.5 De toegang tot opleiding voor specifieke doelgroepen

De lidstaten lijken duidelijk te hebben gekozen voor specifieke, doelgerichte programma's voor welbepaalde groepen zoals laaggeschoolden, vrouwen, jongeren en langdurig werklozen.

De programma's uit hoofde van doelstelling 4 van het ESF zijn in zeven landen gericht op de groepen die het grootste risico lopen van voortgezette opleiding te worden uitgesloten. Ter illustratie kunnen de volgende drie landen worden genoemd: **Frankrijk** waar de aandacht vooral uitgaat naar degenen die de grootste risico's lopen op grond van hun geringe kwalificaties of het verdwijnen van banen in hun beroep en degenen die zich halverwege hun loopbaan bevinden; **Nederland** waar de aandacht vooral uitgaat naar buitenlandse werknemers met een ontoereikende taalvaardigheid gezien het toenemend belang van communicatieve vaardigheden in de steeds complexer industriële omgeving, en **Finland** waar de aandacht vooral uitgaat naar de verouderde vaardigheden van ouderen.

Specifieke maatregelen ten behoeve van laaggeschoolden

Vastgesteld kan worden dat in alle lidstaten specifieke maatregelen zijn getroffen en specifieke pedagogische hulpmiddelen zijn ontworpen voor talrijke doelgroepen, zoals bijvoorbeeld functionele analfabeten, laaggeschoolde volwassenen en gehandicapten. Bij de verschillende maatregelen ter bevordering van de toegang tot beroepsopleiding blijken zowel de beleidsmakers als de werknemers-vertegenwoordigers voorrang te willen geven aan de beroepsopleiding van de laagst geschoolden. De vakbonden zetten zich ook in voor de opleiding van werknemers die met werkloosheid worden bedreigd en werknemers met een beperkte "inzetbaarheid". Zo is in **Finland** in 1995 een tripartiet comité opgericht opdat alle betrokkenen gezamenlijk naar oplossingen kunnen zoeken.

De regering van het **Verenigd Koninkrijk** meent dat de verwerving van basisvaardigheden noodzakelijk is voor een bevredigende verdere loopbaan. In dit verband worden dan ook ieder jaar grote bedragen uitgegeven voor de financiering van initiatieven en infrastructuren, onder toezicht van het Ministerie van Onderwijs en Werkgelegenheid *(Departement for Education and Employment)*. Het doel van de uitgaven is de bevordering van de verwerving van basisvaardigheden door groepen die met uitsluiting van de arbeidsmarkt worden bedreigd. Een vermeldenswaardig initiatief is het *Basic Skills Agency*. Beoogd wordt een nationale strategie te ontwikkelen om deze uitdaging aan te gaan. In 1995 is dit initiatief uitgebreid tot een basisopleiding op de werkplek voor werklozen en jongeren, en een initiatief met de titel *Family Literacy Initiative*.

Vergelijkbaar hiermee zijn de maatregelen, programma's, initiatieven, verordeningen en wetten in de verschillende lidstaten, zoals het begeleidingsplan voor werklozen in **België** of de gepersonaliseerde pedagogische werkplaatsen in **Frankrijk.** Deze maatregelen zijn alle bedoeld om iedereen die het schoolsysteem heeft verlaten, een aanvullende algemene of technische opleiding te waarborgen of om individueel opleidingsverlof te geven aan degenen die een basiskwalificatie willen verwerven.

In **Denemarken** worden met name grote inspanningen verricht ter bevordering van de verbetering van de levensomstandigheden van personen met leesproblemen. Het Deense ministerie van onderwijs heeft in dit verband voorgesteld deze groepen gratis leeslessen te geven.

Hierbij moet worden vermeld dat tal van maatregelen voor het opfrissen van de basisvaardigheden, zowel op de korte als op de lange termijn, gecofinancierd worden door de Europese Structuurfondsen. Dit is met name het geval in **Portugal.**

In **Nederland** wordt de combinatie van opleiding en beroepservaring aanzien als een zeer efficient middel tot verhoging van de kwalificatie. Bij voorbeeld : een niveau van assistant wordt gevormd door een elementair leercontract, daar dit de lager geschoolden kan helpen een elementair niveau te bekomen (om zich te positioneren op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld).

Specifieke maatregelen voor vrouwen

Specifieke maatregelen ten behoeve van vrouwen worden in de regel georganiseerd door de openbare autoriteiten, plaatselijke instanties, sociale instellingen of verenigingen, en zijn bedoeld voor de

totstandbrenging van passende structuren ter vergemakkelijking van de toegang tot beroepsopleiding voor vrouwen. Het betreft met name maatregelen zoals beroepskeuzebegeleiding, cursussen ter voorbereiding op het beroepsleven en kinderopvangvoorzieningen.

In de meeste lidstaten worden deze maatregelen gefinancierd door de overheid en/of gecofinancierd door de Europese programma's en initiatieven ten behoeve van vrouwen die met werkloosheid worden bedreigd of al werkloos zijn en vrouwen die de arbeidsmarkt betreden.
Om het geheel van acties te beheren bestaan verschillende modellen naast elkaar. **België** heeft bijvoorbeeld wetgeving op dit gebied goedgekeurd (het Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 voor de privesector en het Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 voor de overheidssector) en in **Frankrijk** is de gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot beroepsopleiding een van de punten waarover de sociale partners ten minste eens in de vijf jaar onderhandelen. Het **Verenigd Koninkrijk** en **Ierland** houden speciale fondsen beschikbaar voor programma's voor de herintreding van vrouwen op de arbeidsmarkt, met inbegrip van voorzieningen voor de opvang van kinderen van ouders die weer willen gaan werken, en leningen voor vrouwen ter bekostiging van de cursussen en de kinderopvang. In **Noorwegen** is de gelijke behandeling van mannen en vrouwen een van de fundamentele voorwaarden in de wet op het volwassenenonderwijs. Om een oplossing te bieden voor de specifieke problemen van vrouwen is in **Spanje** het Instituut voor de vrouw opgericht.

Ierland:
Actieprogramma voor vrouwen op initiatief van de FAS

De nationale autoriteit voor opleiding en werkgelegenheid (FAS) is in 1990 begonnen met een actieprogramma voor vrouwen om verbetering te brengen in de achtergestelde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.
Sindsdien wordt het actieprogramma ieder jaar aangepast.

Het programma beoogt:

- de arbeidsmogelijkheden voor vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren en uit te breiden;
- vrouwen te helpen bij het oplossen van de specifieke problemen waarmee zij op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd;
- alle bestaande praktijken uit te bannen die in het verleden hebben geleid tot een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Uit het Actieprogramma van de FAS voor 1995 blijkt dat de deelname van vrouwen aan de opleidings- en werkgelegenheidsprogramma's van de FAS overal is toegenomen en dat aanzienlijke vooruitgang is geboekt op de nieuwe opleidingsgebieden en ten aanzien van de werkgelegenheid voor vrouwen in de openbare sector. In 1996 en 1997 zal de FAS maatregelen blijven nemen ter vergroting van de deelname van vrouwen aan opleidingen waar zij nog ondervertegenwoordigd zijn en ter verhoging van het reële kwalificatieniveau van vrouwen.

Enkele lidstaten, zoals **Denemarken,** geven aan dat de discussie over de gelijke behandeling van vrouwen en mannen enigszins aan het veranderen is. Uit het algemene opleidingsniveau blijkt dat vrouwen tegenwoordig beter gekwalificeerd zijn dan mannen. Toch worden in Denemarken nog steeds talrijke acties georganiseerd die uitsluitend zijn gericht op vrouwen in het kader van het algemeen basisonderwijs voor volwassenen, bijvoorbeeld aan de grote dagscholen voor vrouwen, open documentatiecentra enz. **Finland** is ook deze mening toegedaan. De gelijke behandeling lijkt een feit en de steunmaatregelen zijn een onderdeel van het sociaal beleid.

Hierbij zij vermeld dat de lidstaten ook bijdragen aan de financiering van acties die met name zijn gericht op de bevordering van de toegang van vrouwen tot beroepsopleiding door middel van de Structuurfondsen. De regelgeving in verband met deze fondsen vereist en versterkt de naleving en de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. NOW, onderdeel van het communautair initiatief Werkgelegenheid, levert hieraan eveneens een grote bijdrage.

Specifieke maatregelen voor jongeren

Drie grote tendensen tekenen zich af: de ontwikkeling van het leerlingwezen ter bevordering van de inschakeling in het arbeidsproces; de grotere responsabilisering van de regio's en de plaatselijke actoren; en de aanpak op basis van voorkeurs-maatregelen voor bedrijven die jongeren in dienst nemen. Tenslotte moet worden gewezen op de opkomst van tweedekansscholen.

De stimulering van de toegang voor en de deelname van jongeren met een ontoereikende of onbruikbare opleiding blijft een van de belangrijkste doelstellingen van de lidstaten. In dit verband moet worden gewezen op de hervormingen van het leerlingwezen in talrijke lidstaten in de loop van de afgelopen jaren, die in veel gevallen hebben geleid tot nieuwe trajecten voor alternerend leren, maar die ook hebben bijgedragen tot een verhoging van de gemiddelde leeftijd van de leerlingen. Een van de ontwikkelingen die kan worden waargenomen, is trouwens de geleidelijke uitbreiding van het leerlingwezen tot alle niveaus van het technisch

onderwijs, in het bijzonder op post-secundair niveau. In de meeste gevallen komen de voorstellen voor beroepsopleidingsmogelijkheden voor jongeren uit de onderwijswereld, maar steeds vaker verleent de economische wereld steun en medewerking aan de concrete uitvoering ervan.

Duitsland: Actieprogramma voor jonge talenten/beurzen.

Duitsland heeft in 1991 het programma "Begabtenförderung berufliche Bildung" opgezet voor jonge vaklieden en admnistratieve medewerkers die over buitengewone vaardigheden op hun vakgebied beschikken. Onmiddellijk na hun opleiding in het "Duales System", kunnen jongeren die in aanmerking komen voor een "Begabtenförderung"-beurs hun vakkennis naargelang van hun behoeften vergroten door maatregelen voor voortgezette beroepsopleiding (bijvoorbeeld taalcursussen, informaticacursussen, cursussen ter vergroting van de politieke en economische kennis enz.).

In **Spanje** worden stages bij bedrijven gestimuleerd als middel ter bevordering van de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

Ook moet worden gewezen op de doorslaggevende rol van het verenigingsleven voor de situatie van jongeren. Verenigingen dragen namelijk in belangrijke mate bij tot de bevordering van uiteenlopende oplossingen waarbij werkend leren en inschakeling in het arbeidsproces gecombineerd worden.

Ook zijn talrijke projecten in verschillende lidstaten gericht op de invoering van een procedure voor de beroepskeuzebegeleiding en kwalificerende opleiding van werkloze jongeren, veelal afkomstig uit stedelijke risicogebieden, of op het ontwikkelen en verbeteren van het opleidings- en inschakelingstraject voor jongeren met behulp van specifieke beroepscurricula.

Belangwekkend is ook het initiatief van verscheidene lidstaten, zoals **Griekenland,** tot invoering van tweede-kans-onderwijs en -opleidingen voor jongeren die het schoolsysteem zonder initiële kwalificaties hebben verlaten.

In **België** heeft het Brussels hoofdstedelijk gewest een premiestelsel ingevoerd voor beroeps-inschakeling. Het doel is de indienstneming en opleiding aan te moedigen van werkzoekenden onder de 26 jaar die geen diploma van hoger secundair onderwijs hebben behaald en gedurende ten minste zes maanden werkloos zijn geweest.

Deze tendens kan ook worden waargenomen in **Frankrijk**. Voor jongeren tussen de 16 en 25 jaar gelden specifieke maatregelen die zijn bedoeld om leercontracten te geven aan degenen die tijdens hun schoolloopbaan geen kwalificaties hebben kunnen verwerven, of wier kwalificaties niet voldoende zijn om een baan te krijgen.
In veel lidstaten bestaan specifieke regelingen om die jongeren die geen enkele beroepsbekwaamheid hebben verworven, een opleiding te laten volgen. Deze maatregelen maken vaak deel uit van een breder werkgelegenheidsprogramma, bijvoorbeeld in **Denemarken**.

Ook in het **Verenigd Koninkrijk** is een aantal maatregelen en initiatieven genomen, zoals bijvoorbeeld het *Modern Apprenticeship*, gelanceerd in 1995. Dit initiatief is gebaseerd op een partnerschap tussen het bedrijfsleven en de regering en is gericht op verbetering van de beroepsbekwaamheden, de technische vaardigheden en managementkwaliteiten van jongeren. Het is voorzien om in 1997 van start te gaan met het programma *Relaunch Strategy*, dat de deelname van jongeren vanaf 14 jaar aan projecten van plaatselijke partnerschappen zal stimuleren, maar hen daarbij ook aanzetten om hun leercontract te respecteren of daarna terug op te nemen.

In **Nederlanfd** biedt het *Youth Work Guarantee Act* jonderen tot 23 jar de mogelijkheid om gedurende een periode van 6 maanden een tijdelijke arbeid, een beroepsopleiding of een combinatie van beide te bekomen. Een nieuwe maatregel werd ingediend in 1996 om de aantrekkingskracht van het leercontractsysteem te versterken daar dit vanaf 1991 sterk verminderde in aantal. Het voorziet steun aan ondernemingen voor elk leercontract, onder de vorm van vermindering van de sociale lasten.

In *Italië*, voorziet een wetsvoorstel waarvan de adoptie eerstdaags wordt gepland, een band tussen de externe opleiding die tot een erkende kwalificatie leidt en een interne opleiding in het bedrijf met de hulp van een "tutor". Staatshulp is voorzien op voorwaarde dat de opleidingen kunnen bewezen worden.

Maatregelen ten behoeve van langdurig werklozen

Finland merkt op dat beroepsopleiding voor werkenden een belangrijk instrument is voor een actief werkgelegenheidsbeleid, en dat deze opleidingen gefinancierd worden door de arbeidsbemiddelingsdiensten.

Bijzondere aandacht wordt besteed aan langdurig werklozen en werklozen van 50 jaar en ouder. Een groot aantal programma's probeert, zoals bijvoorbeeld in **Frankrijk**, opleidingsacties te

combineren met maatregelen ter bevordering van de integratie in het beroepsleven, meestal door middel van stages in ondernemingen. Op die manier kunnen nieuwe kwalificaties worden verworven, meestal basisvaardigheden, en tegelijk een zekere beroepservaring. Sinds kort zijn er ook specifieke maatregelen ten behoeve van leidinggevend personeel.

In **Finland** is twee jaar geleden de *KEKO*-opleiding ingevoerd, die werklozen de mogelijkheid biedt om gedurende 6 à 9 maanden een opleiding te volgen zonder hun werkloosheidsuitkering te verliezen. Dit initiatief wordt in een regionaal perspectief uitgevoerd. Finnen kunnen eventueel ook in het kader van het Fonds voor opleiding en hulp bij ontslag een uitkering ontvangen om een studie te volgen.

Een nieuwe ontwikkeling is dat werkgevers door middel van financiële steun worden aangemoedigd om jongeren en werkzoekenden in dienst te nemen door hen er eerst toe te bewegen te investeren in hun opleiding, zoals bijvoorbeeld het geval is in **België**, in **Frankrijk** en in **Nederland**, waar de werkgevers recht hebben op een verlichting van de sociale lasten wanneer zij werklozen in dienst nemen.

In **Denemarken** wordt ook bijzondere aandacht besteed aan opleidingen waardoor werklozen vaardigheden kunnen verwerven. De Denen benadrukken vooral de kwaliteit van deze opleidingen, de coördinatie van de acties en geïndividualiseerde actieplannen. Deze uitgangspunten worden in praktijk gebracht met behulp van uiteenlopende instrumenten. Kenmerkend is ook dat de bestrijding van de werkloosheid steeds meer op regionale basis georganiseerd en aan regionale en plaatselijke organen opgedragen wordt. In **Denemarken** besluiten de regionale raden voor de arbeidsmarkt welke dynamiserende instrumenten gebruikt dienen te worden. In dit verband verdient ook het systeem van afwisseling op de arbeidsplaats (job rotation) of vervangend werk, dat in **Denemarken** en in de Scandinavische landen (**Zweden** en **Noorwegen**) veel gebruikt wordt, vermelding.

In **Griekenland** en in **Luxemburg** zijn er centra voor beroepsopleiding die onder andere tot taak hebben opleidingsprogramma's van korte of lange duur, kwalificerende of bijscholende opleidingsacties, schoolacties en beroepsstages aan te bieden. In veel gevallen worden de acties van de overheid op dit terrein aangevuld door maatregelen van werkgeversorganisaties, vakbonden en verenigingen. In de meeste gevallen zijn er specifieke maatregelen voor bepaalde categorieën werklozen voorzien. Dit geldt ook voor **Portugal,** waar het tweede communautaire bestek voorziet in maatregelen ter ondersteuning van de herintegratie van werklozen op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld het programma INTEGRAR, dat gericht is op de integratie van langdurig werklozen in het sociale en beroepsleven door middel van specifieke of aanvullende opleidingsacties. Dit tweede communautaire bestek omvat overigens ook andere specifieke maatregelen ten behoeve van andere doelgroepen die met uitsluiting van de arbeidsmarkt worden bedreigd.

In het **Verenigd Koninkrijk** is een aantal initiatieven ondernomen om de arbeidsgeschiktheid van werklozen te verbeteren. Een daarvan is het programma *"Training for work"*, dat gericht is op langdurig werklozen en tot doel heeft werk voor hen te vinden, hun beroepsbekwaamheden te verbeteren en hen een combinatie van vaardigheden te verschaffen, waaronder die die verband houden met nationale en beroepskwalificaties. Een vergelijkbare benadering is ontwikkeld in **Ierland**, het *"Community Employment"*-plan, dat berust op werk in dienst van de gemeenschap voor met name langdurig werklozen; het gaat om deeltijdbanen die de meest kansarmen op de arbeidsmarkt een kans geven.

In **Nederland** werden twee maatregelen genomen om de situatie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt te verbeteren. In het kader van de activiteiten van Tewerkstellingsdienst bestaat een maatregel *"Sectoral Training for Unemployed Grants Scheme"* (BBSSW) die toelaat om personen die een baan zoeken een aantal opleidingen te volgen tot banen in specifieke sectoren. kunnen leiden. De sector in kwestie moet een opleidingsplan voorleggen aan de Central Employment Service Board.

In veel lidstaten bestaan ook programma's die tot doel hebben werklozen die hun eigen bedrijf willen beginnen, opleidingen en steun te bieden.

1.2.6 De toegang en de nieuwe partnerschappen

Deze trend manifesteert zich in de decentralisatie, die vooral tot uitdrukking komt in meer verantwoordelijkheid op regionaal en plaatselijk niveau. In de praktijk betekent dit dat het aanbod van beroepsopleidingen wordt aangepast aan de specifieke behoeften van de regio of de plaats, en dat op regionaal niveau voorzieningen en infrastructuren worden opgezet. Deze benadering heeft ook het voordeel dat een nauwere samenwerking tussen de plaatselijke overheden, de opleidingsorganen, de onderwijs- en onderzoeksinstellingen en het bedrijfsleven, vooral de KMO's, mogelijk wordt. In veel lidstaten leidt deze benadering ook tot het ontstaan van regionale opleidingsnetwerken, die onder andere de nodige informatie en instrumenten verstrekken voor een goed verloop van opleidingsacties binnen de ondernemingen.

De decentralisatie van de bij- en nascholing wordt door **Duitsland** als een belangrijke trend beschouwd.

Bovendien past de inschakeling van de bij- en nascholing als factor van regionale en plaatselijke ontwikkeling goed in het kader van de regionale plannen voor de ontwikkeling van de beroepsopleidingen, als meer algemene instrumenten. De taken met betrekking tot de analyse van de plaatselijke behoeften en de verspreiding van informatie worden overigens in veel lidstaten, bijvoorbeeld in **Frankrijk** en **Griekenland**, vervuld door regionale werkgelegenheidswaarnemingsposten, die over het algemeen door de nationale en regionale overheden gezamenlijk gefinancierd worden. Deze structuren ondersteunen ook opleidingsinstellingen, met het doel het aanbod van opleidingen en de specifieke behoeften van de betreffende regio's en plaatsen beter op elkaar af te stemmen.
Ook het actieve arbeidsmarktbeleid in **Denemarken**, **Finland**, **Zweden**, **Noorwegen**, **Italië**, **België en Nederland** wordt gekenmerkt door een neiging tot regionalisering, met de oprichting van Regionale Arbeidsmarktraden en combinaties van maatregelen ter bevordering van integratie in het beroepsleven en opleidingsmaatregelen. Deze raden bestaan meestal uit vertegenwoordigers van de sociale partners, de gemeenten en de departementen, en hebben tot taak de inspanningen ter verbetering van de arbeidsmarktsituatie te organiseren en te coördineren. Zij zien erop toe dat de ondernemingen over het benodigde personeel kunnen beschikken en dat langdurige werkloosheid zoveel mogelijk voorkomen en teruggedrongen wordt. De beschikbare instrumenten zijn opleidingen, beroepskeuzebegeleidingstrajecten en voorbereiding op het beroepsleven.

Denemarken : Initiatieven van de sociale partners

Teneinde de bij- en nascholing in de KMO's een impuls te geven, hebben de Deense sociale partners via de collectieve arbeidsovereenkomsten een aantal modellen voor de planning van opleidingen gecreëerd, getiteld "AIDA", "VIRUM", "MEKHON" en "SUM".

De vakbonden hebben gezamenlijk het SUM-concept (strategische ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen) ontwikkeld, een instrument voor de analyse van de kwalificaties en de planning van de opleidingen binnen de ondernemingen. De SUM-methode wordt in Denemarken veel gebruikt als planningsinstrument. Er is een secretariaat opgericht dat de instrumenten te koop aanbiedt en "SUM-consultants" opleidt, die geselecteerd worden onder de opleiders van de centra voor beroepsonderwijs en de AMU-centra, een specifieke opleiding ontvangen en vervolgens naar de ondernemingen worden gezonden, waar zij een planning van de opleidingen opstellen met het doel het aanbod zo goed mogelijk op de behoeften af te stemmen.

Het SUM-systeem is gebaseerd op twee fundamentele principes:

1. samenwerking tussen de directie en het personeel van de onderneming, en gezamenlijke aanvaarding en toepassing van de SUM-methode,

2. hardnekkige inspanningen om de KMO's en de aanbieders van opleidingen zo dicht mogelijk tot elkaar te brengen, via de SUM-consultants, en, in dezelfde lijn, het opzetten van partnerschappen. Tegelijkertijd hebben de consultants tot taak mee te werken aan de oprichting van KMO-netwerken, om die ondernemingen in staat te stellen een optimale keuze te doen uit het opleidingsaanbod.

In dezelfde geest heeft **Portugal** een netwerk van plaatselijke consultants opgezet, met het doel de industriële ontwikkeling van de kleine en middelgrote ondernemingen te bevorderen door kwalificerende opleidingsprogramma's die aan de werkelijke behoeften van deze ondernemingen zijn aangepast.

Het **Verenigd Koninkrijk** volgt dezelfde weg en heeft op lokaal niveau TEC/LEC ingesteld die de nationale programma's van de regering aan het plaatselijke niveau kunnen aanpassen, of ook zelf maatregelen kunnen nemen die aan de plaatselijke behoeften beantwoorden. In **België** (Vlaanderen) nemen nieuwe actoren de rol van tussenpersoon op zich. Dit zijn in hoofdzaak particuliere initiatieven die optreden als interface tussen de wereld van de arbeid en de opleidingsorganen en onderwijs-instellingen. In het algemeen speelt de oprichting van netwerken een belangrijke rol in de ontwikkeling van het stelsel van beroepsopleidingen in Vlaanderen; in deze netwerken worden de activiteiten van de opleidingsorganen, de onderwijsinstellingen en de ondernemingen aan elkaar gekoppeld, met het doel een toegevoegde waarde te creëren door middel van gezamenlijke projecten.

Vlaanderen: Een voorbeeld van opleidingen voor meerdere ondernemingen

De postuniversitaire technische studie van Alcatel is in de eerste plaats bedoeld voor hooggeschoolde werknemers die al een aantal jaren geleden zijn afgestudeerd. Dit intensieve en complete studieprogramma biedt hen de gelegenheid hun kennisniveau aan te passen aan de huidige stand van het onderwijs aan universiteiten en hogescholen. De opleiding bestaat uit verschillende modules: de deelnemers stellen zelf hun programma op aan de

hand van de gekozen studierichting. Deze cursussen zijn ook toegankelijk voor werknemers van andere bedrijven en kunnen behalve in leslokalen ook op afstand gevolgd worden met behulp van een videoconferentiesysteem

1.2.7 Toegang dankzij nieuwe technologieën

Het principe van open, flexibele en geïndividualiseerde opleidingsacties is op politiek niveau in bijna alle lidstaten aanvaard als een voorwaarde voor het vergemakkelijken van de toegang tot opleidingsmaatregelen voor een nog breder publiek. Er wordt steeds meer aandacht besteed aan de ontwikkeling van zelfstudie-maatregelen op de arbeidsplaats en aan open en afstandsonderwijs, steeds vaker met gebruikmaking van nieuwe technologieën zoals computerondersteund onderwijs en multimedia. Het spreekt vanzelf dat ook vrijwel overal de mogelijkheden die het Internet en bepaalde andere communicatiemiddelen bieden voor het leren op afstand bestudeerd worden, met het doel de nieuwe technologieën in het afstandsonderwijs te integreren. Met name **Noorwegen, het Verenigd Koninkrijk en België (Vlaanderen)** hebben het afstandsonderwijs en het gebruik van de informatietechnologieën bovenaan de agenda geplaatst. In **Finland** heeft het Directoraat-generaal Onderwijs van 1991 tot 1995 een ambitieus project (OPINNET) uitgevoerd, dat tot doel had naar diploma's leidende "opleidingsomgevingen" voor volwassenen te creëren die opener en soepeler zijn en beter gebruik maken van de nieuwe technologieën.

De ontwikkeling van passende onderwijs- en leermethoden, om het welslagen van deze invoering van nieuwe technologieën in het opleidingsproces te verzekeren, is een taak die met name vervuld wordt door de bestaande organisaties voor onderwijs en opleidingen op afstand, zoals bijvoorbeeld in **Frankrijk**, waar de activiteiten van het Centre National d'Enseignement à Distance vermelding verdienen. Deze instelling organiseert initiële opleidingen en voortgezette beroepsopleidingen. Een aantal lidstaten heeft in de afgelopen tijd specifieke instellingen voor dit doel opgericht. Men kan zonder overdrijving stellen dat momenteel vrijwel alle opleidingsmedewerkers van onderzoeks- en pedagogische centra, instituten voor technologie-overdracht, onderwijsinstellingen, universiteiten en vakbonden werken aan de ontwikkeling van computerondersteunde cursusprogramma's of programma's op multimediadragers. Wat de technische organisatie betreft, dient nog gewezen te worden op de experimenten waarbij belangstellenden vrije toegang krijgen tot met computers uitgeruste cursusruimten, met software die zelfstudie mogelijk maakt. Een voorbeeld is de FORESPACE te Brussel **(België)**, waar computerondersteunde zelfstudiemogelijkheden worden aangeboden aan werkenden en werkzoekenden uit de regio. Het Vlaamse Ministerie van Onderwijs wil overigens het afstandsonderwijs hervormen door een consortium van de open universiteit te ondersteunen waarvan de voornaamste instellingen voor hoger onderwijs deel uitmaken, met het doel een nieuwe benadering en een nieuwe methodologie op dit terrein te ontwikkelen.

In **Denemarken** is het in 1995 opgerichte Centrum voor Technologieondersteunde Opleiding (CTU) belast met het ondersteunen van instellingen bij de overgang, kennis en ervaringen te verzamelen en te verspreiden, en gedecentraliseerde deskundigheid te bevorderen. Het AMU-systeem heeft een omvangrijk opleidingsstelsel in en met de informatie-technologieën ontwikkeld. In veel gevallen wordt de ontwikkeling van nieuwe en vernieuwende multimediahulpmiddelen door de overheid ondersteund en bij de toewijzing van fondsen als een pluspunt beschouwd, bijvoorbeeld in **Griekenland**.

Ook in veel andere sectoren worden momenteel op de nieuwe technologieën gebaseerde instrumenten ontwikkeld. De **dienstensector**, en met name de **banken**, bijvoorbeeld in **Luxemburg** en in **Portugal**, zijn een goed voorbeeld.
Portugal wil in het algemeen het gebruik van de nieuwe technologieën als opleidingsinstrumenten bevorderen, met name in het kader van het nieuwe opleidingsprogramma voor KMO's en door toedoen van het Instituut voor Werkgelegenheid en Beroepsopleiding, dat nieuwe educatieve software en multimediamethodologieën ontwikkelt.

Het **Verenigd Koninkrijk** heeft sinds de jaren 80 ook een goed functionerende infrastructuur voor open en afstandsonderwijs opgezet teneinde de mogelijkheden van toegang tot opleidingen op afstand te vergroten door een ruimer aanbod, om daardoor de investeringen in opleiding, zowel door ondernemingen als door individuen, te stimuleren. De belangrijkste aanbieders zijn het *National Extension College,* het *Open College* en *The Open University*. Bovendien heeft de Britse regering de laatste jaren veel initiatieven en onderzoekprogramma's ondersteund teneinde de mogelijkheden tot het leren op afstand nog te verruimen, vooral door het gebruik van de nieuwe technologieën voor onderwijsdoeleinden.

1.3 Uiteenlopende standpunten van de sociale partners

De Aanbeveling heeft tot een belangrijke methodologische vernieuwing geleid: naast de lidstaten zijn ook de organisaties van de sociale partners die aan de Sociale Dialoog deelnemen, actief betrokken bij het proces van de voorbereidende

verslagen voor het evaluatieverslag van de Commissie.

Procedures

Het EVV en de UNICE-CEEP hebben geheel zelfstandig het proces en de methodologie voor de opstelling van hun verslag bepaald. Het is interessant te zien dat zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties regelingen hebben getroffen voor de raadpleging van de nationale organisaties.

Deze raadpleging van de nationale niveaus is overwegend positief geweest en men mag ervan uitgaan dat de op communautair niveau gelegde contacten nuttige indicaties geven voor een juist begrip van het verband tussen de communautaire actie en de ontwikkeling van de actie van de sociale partners op het niveau van de lidstaten, of – in mindere mate – van de ondernemingen.

Overigens heeft men er bij beide verslagen naar gestreefd nuttig gebruik te maken van het nieuwe gemeenschappelijke instrument op communautair niveau, het "Instrument ter ondersteuning van de sociale dialoog over de voortgezette beroepsopleiding" (zie hoofdstuk 1). Het instrument is zowel gebruikt om de beoordeling van de sociale partners van gevoelige punten inzake de ontwikkeling van de stelsels voor voortgezette beroepsopleiding te bevestigen, met name met betrekking tot thema's van gemeenschappelijk belang, zoals aangegeven in het kader van dat instrument en om de aandacht te vestigen op interessante gevallen van vernieuwing.

Hierbij moet echter wel worden opgemerkt dat in het kader van het opstellen van deze eerste verslagen de informatie over de analyse van de initiatieven van de sociale partners op het niveau van de afzonderlijke lidstaten niet op systematische en uitputtende wijze verzameld kon worden, terwijl zich op dat niveau kennelijk ingrijpende vernieuwingen afspelen.

Verslag van het EVV

- Wat het effect van de Aanbeveling betreft, concludeert het EVV dat *"in de meeste lidstaten de Aanbeveling van de Raad nauwelijks bekend is"*. Het EVV merkt verder op dat het geen specifieke acties of activiteiten van regeringen met betrekking tot de tenuitvoerlegging van de aanbeveling heeft waargenomen. Wat de aard van de communautaire instrumenten betreft, concludeert het EVV dat *"de Aanbeveling geen direct effect heeft gehad"*.

- Wat de algemene beoordeling van de ontwikkelingen betreft, komt het EVV-verslag tot de volgende conclusie: *"in de meeste lidstaten is kennelijk geen waarneembare vooruitgang geboekt wat de toegang betreft"*. Het EVV erkent dat de bewustwording van de problematiek is toegenomen, maar de toegang is geen gemeenschappelijk politiek en strategisch thema geworden. Het verslag voegt daaraan toe dat in veel lidstaten *"een inkrimping van de financiering door de overheid geleid heeft tot een verslechtering van de toegang"*.

- Het EVV beschouwt het echter als een positief punt dat *"in bepaalde landen grootschalige initiatieven zijn genomen die ook een positief effect op de verbetering van de toegang hebben gehad"*. Het verslag noemt een tiental landen (**S, UK, DK, Fin, E, F, A, D, P**) waar belangrijke stappen zijn genomen om de toegankelijkheid te bevorderen.

- Het EVV neemt er ook nota van dat in bepaalde sectoren of ook op het niveau van de ondernemingen de deelname aan opleidingsacties is toegenomen. Het verslag legt hier een verband met de veranderingen van de organisatie van het werk in de ondernemingen en de algemene concentratie op het kwaliteitsaspect, en noemt een aantal overeenkomsten in die zin die binnen ondernemingen zijn gesloten.

Voorbeelden van ondernemingen (instrument ter ondersteuning)

- **Unibon (Italië):**
  Behoefte aan voortgezette opleiding gekoppeld aan de toepassing van ISO 9000-normen en aan de hardere concurrentie. Toepassing van een multiplicatorprincipe dat inhoudt dat de groepshoofden ideeën betreffende de kwaliteit ontwikkelen en hun ervaringen doorgeven aan de arbeidsteams.

- **Länsförsäkringar Uppsala (Zweden):**
  in het kader van een nieuwe klant- en kwaliteitgerichte organisatie van het werk nemen alle medewerkers van de betrokken afdeling deel aan de informele voortgezette opleiding en organiseren zij dit proces ook zelf.

- **ABB-Motorenfabrik (Denemarken):**
  verzekering van het concurrentievermogen door de instelling van autonome arbeidsgroepen, die overlappende bekwaamheden ontwikkelen en de opleiding tot een verplichting voor iedereen maken.

- Het verslag wijst er ook op dat de evaluatie van de behoeften aan opleiding van de werknemers in de meeste lidstaten tekortschiet, en dat de mogelijkheid een formele kwalificatie te verwerven, of althans een vorm van erkenning, zelfs gedeeltelijk, van de verworven kennis en

vaardigheden een belangrijke motiverende factor is om aan opleidingen deel te nemen.

- Verder bespreekt het verslag punt voor punt de bereikte resultaten met betrekking tot de vijftien doelstellingen van de Aanbeveling. De hoofdpunten van deze gedetailleerde bespreking zijn:

  - de vaststelling dat slechts een minderheid van de ondernemingen formele opleidingsplannen uitvoert, maar dat er genoeg ervaring beschikbaar is om dergelijke plannen op te stellen en de werknemers erbij te betrekken;
  - het bestaan van regelingen en voorzieningen ter aanmoediging en ondersteuning van KMO's en bedrijven die een industriële herstructurering doormaken;
  - de beschikbaarheid, met name op regionaal en plaatselijk niveau, van informatie over de behoeften van de ondernemingen en van de werknemers, ook al zijn de partnerschappen voor het analyseren van de behoeften nog onvoldoende ontwikkeld;
  - de noodzaak van verbetering van de informatievoorziening van de werknemers, die wel bestaat maar nog onvoldoende wijd verbreid en effectief is;
  - het tekortschieten, vooral wat de werknemers betreft, van de regelingen voor de evaluatie van de individuele behoeften;
  - een vaak te beperkte visie op de verbanden tussen opleiding en een andere organisatie van het werk;
  - positieve ontwikkelingen met betrekking tot de opleidings- en onderwijsmethoden;
  - in het algemeen meer aandacht voor de opleiding van de minst gekwalificeerden, ook al gaan de veranderingen langzaam;
  - daadwerkelijke inspanningen om gelijke kansen te bevorderen op het terrein van de voortgezette opleiding;
  - jongeren die werkloos of niet gekwalificeerd zijn, hebben nog steeds grote toegangsproblemen;
  - een tendens om de inspanningen van de overheid op het terrein van opleidingen voor werklozen te beperken, onder verwijzing naar het geslaagde idee van "job rotation";
  - ontwikkeling van de transnationale samenwerking op het terrein van de voortgezette opleiding, met vermelding van de problemen voor individuele werknemers die aan transnationale cursussen willen deelnemen.

Denemarken : Job rotation

In het Deense model van arbeidsplaatswisseling worden werknemers die een voortgezette beroepsopleiding volgen, vervangen door werkzoekenden die voor een bepaalde tijd in dienst worden genomen. Deze regeling geldt zowel in het kader van het opleidingsplan van de onderneming als in het kader van verschillende verlofregelingen (ouderschaps-, opleidings- en sabbatsverlof).

De maatregel houdt in dat de arbeidsplaats van een werknemer die een opleiding volgt, voor de duur van die opleiding aan een werkloze wordt gegeven. Het doel van deze aanpak is tweeledig: enerzijds kan de werknemer zonder problemen een opleiding volgen, anderzijds krijgt de werkloze gelegenheid werkervaring op te doen. Deze maatregel wordt gefinancierd door rechtstreekse uitkeringen of door lastenverlichting. Het is echter wel een feit dat vooral de publieke sector gebruik maakt van dit vervangingssysteem, en dan vooral in de zorgsector en de dienstverlening. De kleinere ondernemingen in de particuliere sector zijn zich nog onvoldoende bewust van de mogelijke voordelen van de indienstneming van dergelijke vervangers.

Als algemene samenvattende conclusie noemt het verslag van het EVV vier punten die van belang zijn voor de voortzetting van het proces:

- het feit dat de geconstateerde vooruitgang vooral betrekking heeft op de collectieve doelstellingen van de ondernemingen en niet op de individuele behoeften van de werknemers;

- de hernieuwde toezegging van het EVV de Europese dialoog over de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding verder te zullen ontwikkelen;

- een aan de Commissie gericht verzoek om, gelet op de geringe impact van de Aanbeveling, een voorstel voor een richtlijn betreffende de toegang in te dienen. Dit verzoek is gebaseerd op de ontwikkelingen en uitdagingen waarmee Europa wordt geconfronteerd: informatiemaatschappij, nieuwe organisatie van het werk, nieuwe technologieën, hoge werkloosheid en demografische ontwikkelingen.

- Een tot de lidstaten gericht verzoek om initiatieven te nemen ter ondersteuning van de nationale sociale partners bij het treffen van regelingen en het scheppen van voorwaarden voor "vrije toegang" tot opleidingen.

Verslag van UNICE/CEEP

- Volgens de algemene beoordeling van de werkgeversorganisaties *"is er in de afgelopen tien jaar aanzienlijke vooruitgang geboekt wat de*

toegang tot opleidingen betreft, zowel op nationaal als op communautair niveau".

- Het verslag van de werkgeversorganisaties benadrukt opnieuw de al vaker in hun stellingnames en verklaringen aangegeven doelstelling, namelijk "het verkrijgen en handhaven van een hooggekwalificeerd en gemotiveerd arbeidspotentieel". Ook herinnert het verslag eraan dat de werkgevers "gedurende het gehele arbeidsleven van een werknemer veel tijd en geld in opleiding investeren".

- Het verslag benadrukt eveneens dat bij de raadpleging bij de voorbereiding van het verslag veel voorbeelden zijn aangetroffen van samenwerking op nationaal niveau tussen werkgevers, werknemers en overheidsinstanties bij het bevorderen van de toegankelijkheid, en dat samenwerking en gezamenlijke actie op dit terrein van groot belang zijn.

- Het verslag wijst erop dat de gemeenschappelijke standpunten in deze context een belangrijke bijdrage kunnen leveren en dat het meest significante van deze gemeenschappelijke standpunten betrekking had op "middelen ter bevordering van een zo breed mogelijke toegang tot opleidingsmogelijkheden". De werkgevers menen dat dit gemeenschappelijke advies een kader biedt voor het verder bevorderen van de toegang tot voortgezette opleiding.

- Echter, ook het verslag van de werkgeversorganisaties merkt op dat de Aanbeveling van de Raad weinig effect heeft gehad en de niet onaanzienlijke inspanningen van de kant van de werkgevers niet heeft beïnvloed. Wel constateren de werkgevers met voldoening dat bepaalde punten van het gemeenschappelijke advies zijn overgenomen in de Aanbeveling.

Ook de raadpleging van de nationale organisaties levert belangrijke informatie op:

- Het is een algemeen aanvaard standpunt dat de opleiding *"een essentieel element is van de strategie van de ondernemingen om hun concurrentievermogen op de markt te handhaven"*. Deze trend is het gevolg van de druk van de markt, de technologische ontwikkelingen en de nieuwe vormen van organisatie van het werk.

- Verder is men het er algemeen over eens dat *"de mogelijkheden om voortgezette opleidingen te volgen in de gehele Gemeenschap aanzienlijk zijn toegenomen"*. **Het is interessant op te merken dat de algemene beoordelingen van de verslagen van de werkgevers en van de werknemers diametraal tegenover elkaar staan wat dit fundamentele punt van de geboekte vooruitgang betreft.**

- Het verslag van de werkgevers behandelt ook een andere fundamentele dimensie, namelijk de sectoriële. Het verslag concludeert, op basis van de antwoorden van de nationale federaties, dat in veel sectoren een toename van de opleidingen is geconstateerd, zowel in particuliere ondernemingen als in de publieke sector. Daarnaast heeft volgens de analyse van het verslag de deregulering in de publieke sector geleid tot meer concurrentie en daardoor tot meer aandacht voor opleiding.

- Een belangrijk punt van deze analyse betreft het opstellen van opleidingsplannen en -programma's. Het verslag stelt vast dat voor doelmatige opleiding duidelijke doelstellingen vereist zijn, vervat in opleidingsplannen en -programma's. De werkgevers stemmen ermee in dat verdere vooruitgang noodzakelijk is om te verzekeren dat deze plannen niet alleen aan de onmiddellijke behoeften van de ondernemingen voldoen, maar ook rekening houden met de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen op langere termijn.

- Er is kennelijk aanzienlijke vooruitgang geboekt op het terrein van de informatievoorziening, en wel op verschillende manieren: *"opleidingscomités, samenwerkingscomités, collectieve overeenkomsten, work circles, interne en externe voorlichting"*.

- De problemen van de KMO's worden benadrukt: deze beschikken over slechts weinig interne hulpmiddelen voor het ontwikkelen van opleidingen en zijn grotendeels aangewezen op hulp van buitenaf. De antwoorden van de nationale organisaties geven aan dat ook op dit terrein veel vooruitgang is geboekt: veel lidstaten hebben initiatieven genomen om de evaluatie van de behoeften, de planning en het aanbod van opleidingen in en door KMO's te vergemakkelijken. Andere lidstaten hebben begrotingsmiddelen gereserveerd voor de ontwikkeling van opleidingen in KMO's, hoewel deze vaak nog niet op de hoogte zijn van de bestaande mogelijkheden. Het verslag benadrukt dat de communicatie op dit punt verbeterd dient te worden.

- Het verslag wijst erop dat er veel gedaan wordt om adequaat te kunnen reageren op herstructureringen.

- Het verslag beoordeelt de resultaten met betrekking tot het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod van opleidingen op regionaal en lokaal niveau als onbevredigend. Wel zijn er initiatieven genomen met betrekking tot samenwerking tussen

ondernemingen en opleidingsorganen; er zijn nationale en/of regionale waarnemingsposten opgericht, en er zijn voorlichtingscampagnes gevoerd.

- Volgens het verslag spelen de werknemers een steeds belangrijker rol bij de evaluatie van hun behoeften aan opleiding, bijvoorbeeld in het kader van evaluatiecursussen of work circles, of ook via enquêtes en de evaluatie van prestaties.

- Het verslag benadrukt dat er een constante wisselwerking moet zijn tussen de opleiding, de productie en de organisatie van het werk, en constateert dat er in de ondernemingen kennelijk veel aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van de opleidingsmethoden, met name door de invoering van opleidingen in de vorm van modules, het gebruik van multimedia en "on-the-job training".

- Het probleem van de laaggekwalificeerde werknemers wordt erkend. De werkgevers accepteren het idee van specifieke stimulerings- en voorlichtingsacties, en erkennen dat degenen die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van deze werknemers aanzienlijke inspanningen zullen moeten leveren om hen te helpen zich volledig te ontplooien.

- De werkgevers stellen vast dat er de laatste jaren veel gedaan is om de toegankelijkheid van opleidingen voor vrouwen te bevorderen, zowel voor werkneemsters als voor herintredende vrouwen en vrouwen die zich voor het eerst op de arbeidsmarkt begeven.

- De werkgevers werken steeds nauwer samen met de aanbieders van opleidingen bij het ontwikkelen van opleidingen voor jongeren die tot erkende kwalificaties leiden. Daarnaast benadrukt het verslag dat de werkgevers een actieve rol spelen bij het (her)integreren van werklozen door uiteenlopende opleidingsmogelijkheden aan te bieden. Hierbij worden verschillende methoden gebruikt.

- Het verslag stelt vast dat vijf aspecten van essentieel belang zijn voor het verbeteren van de toegang: het vaststellen van kwaliteitsnormen, de kwalificaties, de beroepskeuzebegeleiding, de voorlichting en de motivering.

  Het verslag bevat een aantal conclusies en aanbevelingen en nodigt zowel de werkgevers als de lidstaten en de Commissie uit om zich te concentreren op bepaalde thema's:

- **Voor de werkgevers:** voortgaan de toegang tot opleidingen te verbeteren als strategisch element van hun ondernemersbeleid, het voortzetten van de samenwerking met de lidstaten en op dat terrein werkzame organisaties bij de ontwikkeling van opleidingsbeleid, het experimenteren met en ontwikkelen van nieuwe benaderingen met hulp van gespecialiseerde organisaties, zowel op nationaal als op communautair niveau.

- **Voor de lidstaten:** ontwikkeling van passend beleid in samenwerking met de werkgevers en het ondersteunen van de coördinatie en van de verbreiding van goede praktijken op nationaal en Europees niveau.

- **Voor de Commissie:** samen met de werkgevers werken aan het vergemakkelijken van de toegang tot communautaire programma's en de administratieve belasting verlichten, het verrichten van studies gericht op beter begrip en verspreiding van succesvolle benaderingen, voortzetting van de werkzaamheden betreffende beroepskeuzebegeleiding en kwalificaties, het met ondersteuning van de werkgevers organiseren van seminars over goede praktijken.

Hoofdstuk 2

Een ambitieuzere taakstelling voor de Unie: de toegang tot de vaardigheden

2.1 Verkleining van de verschillen binnen de Unie

1. Sinds de goedkeuring van de Aanbeveling door de Raad in 1993 is een hele reeks gegevens de kennis over de reële situatie van de voortgezette opleiding op het niveau van de Unie en in de lidstaten komen verrijken. Deze gegevens, die een nieuwe ontwikkeling van het communautaire debat over deze kwestie mogelijk maken, zijn hoofdzakelijk uit twee bronnen afkomstig:

- de in 1994 bij ongeveer 50.000 bedrijven uitgevoerde communautaire enquête naar de voortgezette beroepsopleiding (CVTS) die voor de eerste keer vergelijkbare statistieken over het beleid van de bedrijven op dit gebied heeft opgeleverd;
- de door de lidstaten in het kader van de tenuitvoerlegging van de Aanbeveling opgestelde nationale rapporten die – in de meeste gevallen – cijfermateriaal bevatten, dat afkomstig is van hetzij specifieke nationale enquêtes, hetzij het nationale gedeelte van de communautaire enquête.

2. In het kader van dit verslag zal de analyse van het cijfermateriaal beperkt worden tot kwesties die direct verband houden met de oriëntaties en de doelstellingen van de Aanbeveling van de Raad: de algemene toegang van de werknemers tot de voortgezette opleiding, de generalisatie van de voortgezette opleiding in de bedrijven, de aard en het type van de verstrekte opleidingen, de verschillen naar bedrijfsomvang of naar activiteitssector.

CVTS: voornaamste kenmerken

De enquête naar de voortgezette opleiding in Europa is in 1994 uitgevoerd met het jaar 1993 als referentiejaar. Er is een steekproef van ongeveer 50.000 bedrijven met meer dan 10 werknemers geënquêteerd, afkomstig uit alle sectoren met uitzondering van de landbouwsector, de overheidssector, de gezondheids- en de onderwijssector, huishoudens die huispersoneel in dienst hebben en de extra-territoriale organisaties. In de bedrijven die voor hun werknemers in 1993 een opleiding hebben georganiseerd, heeft de enquête informatie over het aantal deelnemers en de cursussen verzameld.

Gemiddeld toegangsniveau

3. Het eerste belangrijke resultaat is dat de algemene doelstelling van de Aanbeveling volgens welke *"alle werkenden toegang moeten kunnen hebben tot beroepsopleidingen en dit gedurende hun gehele beroepsleven"* vereist dat nog zeer aanzienlijke vooruitgang wordt geboekt in termen van toegang tot de voortgezette opleiding. Er zij immers op gewezen dat in 1993 – referentiejaar voor de Europese enquête – ***iets meer dan een op vier werknemers (28%) aan een voortgezette opleidingsactie heeft deelgenomen.***

Sterke verschillen tussen de lidstaten

4. Er zij ook op gewezen dat dit communautaire gemiddelde het resultaat is van sterke verschillen in de nationale toegangspercentages, aangezien de deelnemingspercentages per lidstaat variëren tussen 13 % **(P - GR)** en 43 %. **(IRL)**

Sitituatie in termen van toegang	**lidstaten**
Boven Eur 12- gemiddelde	IRL,UK,F, DK
Dicht bij EUR 12- gemiddelde	NL, B, D, L
Sterk onder EUR 12-gemiddelde	E, I, P, GR
EUR 12-gemiddelde = 28%	

5. De in 1994 uitgevoerde communautaire enquête had betrekking op de EUR 12-landen. Het is bijgevolg moeilijk om de situatie in de drie nieuwe lidstaten **Zweden, Finland** en **Oostenrijk** op homogene wijze te beschrijven. De door deze drie landen in het kader van de tenuitvoerlegging van de Aanbeveling opgestelde nationale rapporten bevatten echter gegevens die uit nationale statistieken afkomstig zijn. Op grond van deze gegevens kan worden gesteld dat:

- **Zweden** en **Finland** zich bevinden in het bovenste gedeelte van de eerste groep van landen met een deelnemingspercentage dat ruimschoots boven de 40% ligt [14].
- **Oostenrijk** zich bevindt op een niveau dat dicht bij het EUR12-gemiddelde ligt.

Er zij bijgevolg op gewezen dat de gemiddelde deelneming aan de voortgezette opleiding varieert tussen **1 op 8 werknemers** voor de lidstaten **(P-GR)** waar de toegang het minst ontwikkeld is tot **1 op 2 werknemers** voor de lidstaten waar de toegang algemener is **(S-Fin).**

Bedrijfsbeleid

6. Twee algemene resultaten in termen van toegang tot de voortgezette opleiding kunnen nader worden toegelicht aan de hand van de beschikbare gegevens over het beleid van de bedrijven. De Aanbeveling maakt immers zelf, in de eerste doelstelling die in punt II wordt genoemd, van de opstelling van opleidingsplannen en -programma's door de bedrijven een element dat van doorslaggevend belang is voor de resultaten in termen van toegang.

Over het algemeen is in de Unie de opstelling van opleidingsplannen en -programma's door de bedrijven, met andere woorden het bestaan van een beleid op het gebied van de voortgezette opleiding op het niveau van de bedrijven, nog geen algemeen verschijnsel. Op grond van de communautaire enquête kan immers worden geschat dat **slechts 58 % van de bedrijven – dat wil zeggen duidelijk minder dan twee op drie bedrijven – als "opleidingsbedrijven" kunnen worden beschouwd,** ongeacht de wijze waarop de opleiding wordt verstrekt.

Situatie opleidingsbeleid in de bedrijven	**lidstaten**
Dicht bij algemene toepassing (3 op 4 bedrijven)	DK, D, UK, IRL
Dicht bij EUR 12-gemiddelde (circa 2 op 3 bedrijven)	F, L, NL, B
Sterk onder EUR 12-gemiddelde (minder dan 1 op 3 bedrijven)	E, I, P, GR
EUR 12-gemiddelde : 58%	

7. Het beleid van de bedrijven op het gebied van de voortgezette opleiding wordt ontwikkeld op grond van een combinatie van opleidingsacties van verschillende typen: aan derden uitbestede externe opleidingen, intern georganiseerde opleidingen, opleidingen "on-the-job", conferenties, zelfstudie, enz.

Uit een gedetailleerdere analyse van elk opleidingstype blijkt dat de bedrijven op gelijkwaardige wijze (circa 2/3 van de bedrijven die opleidingen voor hun werknemers organiseren) externe opleidingsprestaties van derden aankopen en opleidingen "on-the-job" verzorgen, welke de twee meest gebruikte opleidingsmethoden zijn.

Omvang van het bedrijf: van beslissend belang

8. **In de meeste lidstaten bestaat een directe correlatie tussen het percentage van de toegang tot de voortgezette opleiding en de omvang van het bedrijf.** Op grond van de EUR 12-gegevens varieert dit percentage immers geleidelijk van 13%, voor de bedrijven met 10 tot 49 werknemers, tot 43% voor de bedrijven met meer dan 1.000 werknemers. **Dat betekent dat een werknemer van een bedrijf met meer dan 1.000 werknemers een drie keer grotere kans maakt op deelneming aan een opleidingsactie dan een werknemer uit een bedrijf met 10 tot 49 werknemers.**

Deze discrepantie is nog uitgesprokener in landen zoals **Italië** (van 2% tot 31%), **Spanje** (van 7% tot 45%), **Portugal** (van 5% tot 32%) of **Frankrijk** (van 11% tot 54%). Op deze in de gehele Unie (EUR 12) vastgestelde positieve correlatie bestaat een opmerkelijke uitzondering: **Denemarken,** waar de tendens omgekeerd is (een toegangspercentage van 37% voor de bedrijven met 10 tot 49 werknemers in vergelijking met een percentage van 34% voor de bedrijven met 250 tot 999 werknemers en een percentage van 28% voor de bedrijven met meer dan 1.000 werknemers). De kans op deelneming aan een opleiding in **Denemarken** lijkt niet door de omvang van het bedrijf te worden beïnvloed [15]

Beleidslijnen die van sector tot sector verschillen

9. Bij nader analyse van het toegangspercentage blijkt dat er ook belangrijke sectoriële verschillen

[14] Uitgedrukt in EUR 15-gegevens ligt het hoogste toeganspercentage boven de 50%

[15] In het Deense rapport staan zeer interessante overwegingen over de kwestie van het MKB.

bestaan. De dienstensector - banken en verzekeringen, post en telecommunicatie, en water, gas en elektriciteit - vertoont de hoogste percentages werknemers die aan een opleidingsactie deelnemen, respectievelijk 57, 53 en 49%. Deze situatie staat in schril contrast met die in de tertiaire sector, waar het deelnemingspercentage zeer laag is, bijvoorbeeld in de horeca (slechts ongeveer een op vijf werknemers heeft een opleiding gevolgd). In de industriële sector bedraagt het deelnemingspercentage niet meer dan 35%, in de bedrijfstakken bouw en textiel zelfs maar 15 en 8%.

2.2 Herdefiniëring van de prioriteiten van het beroepsopleidingsbeleid

1. Hoewel het nog maar vier jaar geleden is dat de Aanbeveling van de Raad betreffende de toegang tot voortgezette beroepsopleiding werd goedgekeurd, is deze problematiek intussen aanzienlijk geëvolueerd. De huidige en te verwachten economische, demografische en sociale ontwikkelingen in Europa maken dat deze kwestie veel belangrijker is geworden.

Vergrijzende beroepsbevolking

2. In deze context baart het effect van de demografische tendensen en de uitgesproken vergrijzing van de beroepsbevolking in de meeste Europese economieën nieuwe zorgen. Er dient te worden gewezen op het belang van deze effecten en op de noodzaak van een radicale wijziging van de denkpatronen die vandaag de dag nog worden gehanteerd wat de wijze van vernieuwing van het kapitaal aan beschikbare vaardigheden betreft.

Hoewel de toetreding tot en de inpassing op de arbeidsmarkt van steeds beter opgeleide jongeren een belangrijke factor is en blijft, kan deze toestroom niet langer worden beschouwd als de belangrijkste vorm van inbreng van nieuwe vaardigheden in de bedrijven. Er moet daarentegen worden uitgegaan van een radicale wijziging van de opleidingsbehoeften met een geleidelijke verschuiving naar de oudste werknemers.

Om deze verschuivingen te illustreren zijn drie indicatoren van belang:

a) De mediane leeftijd [16] die tussen 1960 en 1995 met slechts 5 jaar is toegenomen (van 31.4 tot 35.4), gaat de volgende vijfendertig jaar tussen 1995 en 2030 met ongeveer 10 jaar stijgen (van 35.4 tot 44.3)[17].

b) Het aandeel van de 20-29-jarigen in de beroepsbevolking, dat tussen 1960 en 1995 stabiel is gebleven (circa 27%), zal in 2030 tot 23% dalen.

c) Het aandeel van de 50-59-jarigen, dat thans een op de vijf werknemers vertegenwoordigt (20,8%), zal in 2030 stijgen tot een op de vier werknemers (27,2%).

De kans op toegang tot de opleiding is sterk verbonden met de leeftijd

3. Deze vervorming van de leeftijdspiramide van de beroepsbevolking roept onmiddellijk de vraag van de ontwikkeling van de voortgezette opleiding op. In de huidige situatie neemt de kans om toegang tot een opleiding te krijgen zeer sterk af met de leeftijd van de betrokken persoon. In het voorjaar van 1994 verklaarden slechts 5,8 % van de personen in de leeftijd tussen 35 en 44 jaar tijdens de 4 weken voor de enquête een opleidingscursus in verband met hun arbeid te hebben gevolgd. Dit percentage ligt alleen in Denemarken, Nederland en het Verenigd Koninkrijk significant hoger dan het communautaire gemiddelde, en met uitzondering van Duitsland, dat dicht bij het communautaire gemiddelde ligt, bedraagt in alle andere lidstaten de kans voor deze leeftijdsgroep om een studie of een opleiding te volgen slechts 1 à 2 %[18].

Ontwikkeling van de arbeid

4. Het immateriële karakter van de arbeid neemt op onomkeerbare wijze toe. Alle banen worden in steeds grotere mate gekenmerkt door een toename van de taken in verband met ontwerp, creatie, beheer van tekens of signalen en gebruik van intellectuele instrumenten. Deze tendens vormt een centraal element van het debat over de ontwikkeling van de vaardigheden. Het veranderingsproces waaraan de arbeid onderworpen is, maakt een definitie daarvan aan de hand van referenties naar beroepen of functies minder gemakkelijk.

Kwalificerende werkorganisaties

5. Meer en meer bedrijven geven de voorkeur aan de ontwikkeling van "leersituaties" als bevoorrechte methode voor de bevordering van de vaardigheden ter aanvulling van de geformaliseerde opleidingsprocessen. De ontwikkeling van de inhoud van de vaardigheden sluit op die manier aan bij de wijzigingen zelf van de werkorganisatie, de inhouden van de werksituaties en de hiërarchische verhoudingen.

Middelen

6. In het debat over de bevordering van de voortgezette opleiding neemt de kwestie van de benodigde

[16] Leeftijd die de bevolking in twee gelijke delen verdeelt

[17] Bron: Eurostat

[18] Enquête naar de arbeidskrachten (LFS)

middelen een centrale plaats in en het is zeer interessant dat de sociale partners deze kwestie in het kader van de werkzaamheden van de sociale dialoog als een van hun thema's van gemeenschappelijk belang hebben aangemerkt. Het is duidelijk dat om tegemoet te komen aan de behoeften in verband met de ontwikkeling van de vaardigheden geen gebruik kan worden gemaakt van een model waarbij het "schoolonderwijs" tijdens het beroepsleven wordt overgedaan of herhaald. De ontwikkeling zelf van onze maatschappijen, zoals in het Witboek "Onderwijzen en leren: naar een cognitieve samenleving" wordt aangetoond, biedt een kans die moet worden aangegrepen: de opleidingssituaties en als gevolg daarvan de opleidingsmiddelen nemen in verscheidenheid en in aantal toe. Het is bijgevolg nodig dat de toegang van allen tot deze verschillende bronnen wordt bevorderd.

De ontwikkeling van onze maatschappijen is doorslaggevend voor de uitbreiding van de toegang van de individuele personen tot de voortgezette opleiding. Zij roept onmiddellijk de vraag op van hun verantwoordelijkheid bij de omschrijving van de behoeften en de trajecten en bij de keuze van de best aangepaste methoden. Zij moet ook de verdieping van een vraagstuk mogelijk maken, dat door sommigen als gevoelig wordt beschouwd: namelijk dat van de bijdrage van de individuele personen (in tijd en/of financiële middelen) aan de ontwikkeling van de toegang tot de voortgezette opleiding.

Oostenrijk : de opleidingsspaarrekening (Bildungskonto)

Het in 1994 gelanceerde systeem van de opleidingsspaarrekening is een persoonlijk onderwijs- en opleidingssysteem. Het maakt deel uit van een programma ter bevordering van de vaardigheden van de werknemers in de deelstaat Oberösterreich, dat op initiatief van de regering van de deelstaat en in samenwerking met de sociale partners is opgesteld. De werknemers hebben het recht om terugbetaling te vragen van 50% van de voor een beroepsopleiding gemaakte kosten (maximaal 20 000 schilling).

Nieuwe tijdsverhoudingen

7. De kwestie van de tijd – en de verdeling tussen de arbeidstijd en de aan de toename van de vaardigheden en de opleiding gewijde tijd – is delicater, gezien de onzekere discussies die over de verkorting en de organisatie van de arbeidstijd worden gevoerd. Er zij echter gewezen op het belang dat op het niveau van bepaalde beleidsmaatregelen in de bedrijven of bepaalde overeenkomsten tussen de sociale partners wordt gehecht aan een koppeling tussen de organisatie/verkorting van de arbeidstijd en de ontwikkeling van de opleidingstijd. Deze relatie biedt wellicht een aantal mogelijkheden, wat zowel flexibiliteit als middelen betreft. De uitbreiding van de opleidingstijd onder nader te bepalen voorwaarden, met name tussen de sociale partners, kan als een soepele en flexibele tegenhanger van de organisatie van de arbeidstijd worden beschouwd en kan de ontwikkelingen vergemakkelijken. Het is ook van belang dat deze nader te bepalen modaliteiten de combinatie van beroepsleven en gezin vergemakkelijken, vooral voor vrouwen.

Accreditering van de vaardigheden als drijvende kracht

8. De kwestie van de validatie van de op verschillende wijzen verworven vaardigheden staat hierbij centraal. In haar Witboek heeft de Europese Commissie voorgesteld om nieuwe systemen voor de accreditering van de vaardigheden uit te werken, die direct toegankelijk zijn en direct door de betrokkenen kunnen worden gebruikt. Het gaat hierbij om een nieuwe maar centrale oriëntatie die gedetailleerd uitgewerkt dient te worden, zowel wat het ontwerp als de toepassing van de daartoe benodigde instrumenten betreft. De betrokkenen dienen te kunnen beschikken over mogelijkheden om vooruitgang te boeken bij de verwerving van nieuwe kennis, waarbij het bereikte niveau op soepele en objectieve wijze gemeten dient te worden.

Effect van het Europees jaar van het levenslang leren

9. De verschillende in het kader van het Europees jaar van het levenslang leren uitgevoerde activiteiten hebben het toegenomen belang bevestigd dat door de Europese burgers aan dit thema wordt toegekend en hebben in aanzienlijke mate bijgedragen aan de verrijking van de inhoud daarvan. In dit verband kan op verschillende significante elementen worden gewezen:

*a) **de interesse van de Europese burgers***

De door Eurobarometer in het kader van het Europees jaar uitgevoerde opiniepeiling toont op expliciete wijze de interesse van de Europese burgers voor de problematiek van het levenslang leren aan. **Zeven op de tien Europese burgers wensen hun opleiding voort te zetten**. Meer dan 80% van de mannen en 70% van de vrouwen denkt dat onderwijs en voortgezette opleiding hun beroepsleven kunnen verbeteren. Als negatief aspect toont de opiniepeiling echter ook aan dat nauwelijks een op de vijf Europese burgers verklaart de laatste twaalf maanden een opleiding te hebben gevolgd.

*b) **Een grote mobilisatie van de veldwerkers***
In verband met het thema van het levenslang leren zijn meer dan 5.000 projecten uitgevoerd, meer dan 2.500 manifestaties georganiseerd, meer dan 3.500 persartikelen gepubliceerd en meer dan 80.000 raadplegingen van de Internetsite verricht. Het Europees jaar heeft de interesse voor de problematiek van het levenslang leren daadwerkelijk aangewakkerd.

*c) **Talrijke en originele initiatieven***
Enkele voorbeelden van in het kader van het Europees jaar ontwikkelde initiatieven getuigen van het zoeken naar innoverende en originele oplossingen, zoals bijvoorbeeld de "Learning boutiques" in **Denemarken**, de "Adult learners' week" in het **Verenigd Koninkrijk**, en de "Kennistrein" in **Finland**.

2.3 Grotere rol voor het concurrentievermogen en de werkgelegenheid

1. Op economisch vlak leidt de aan het begin van de jaren negentig vastgestelde trendbreuk tot het zoeken van wegen ter versterking van de troeven waarover de Europese economieën beschikken in een context van mondialisering van de economieën en toegenomen concurrentie. Zowel op het niveau van de bedrijven als op macro-economisch niveau worden de kwaliteit van het menselijk potentieel in Europa, de vaardigheden van de werknemers en de continue ontwikkeling van deze vaardigheden thans gezien als een van de beslissende factoren om de doelstellingen van productiviteit en concurrentievermogen te verwezenlijken om Europa in staat te stellen zijn positie op de wereldmarkt te handhaven, in het kader van een duurzame ontwikkeling.

Sleutelelement van het concurrentievermogen

2. In haar recente mededeling over het concurrentievermogen [19] schrijft de Commissie in verband met de factoren die bepalend zijn voor het concurrentievermogen het volgende:
"een effectief gebruik van menselijke hulpbronnen is nog steeds een essentiële voorwaarde voor productiviteitsverbetering en voor interne flexibiliteit. Een toenemend verloop in de werkgelegenheid houdt het gevaar in dat investeringen in menselijk kapitaal, met name in de vorm van opleidingen, die nodig zijn voor de groei en het concurrentievermogen op langere termijn, niet worden gedaan. Opleiding en permanente bijscholing van bekwaamheden is een immateriële investering die zowel voor de industrie als voor de werknemers steeds meer vruchten afwerpt (een tendens die in de toekomst nog sterker zal worden). Een industriële strategie waarin hoge bekwaamheid, hoge kwaliteit en hoge produktiviteit centraal staan, zal het concurrentievermogen van de industrie en de mogelijkheden van werknemers om een baan te vinden verhogen."

Sterkere band met de werkgelegenheid

3. Uit de analyses in verband met de werking van de Europese arbeidsmarkt blijkt dat er ook een sterke band bestaat tussen het kwalificatie- en vaardigheidsniveau en het werkloosheidsrisico[20], ook al is dit verband niet in alle lidstaten aanwijsbaar. De beschikbare gegevens tonen overigens aan dat er een drempeleffect bestaat met betrekking tot het opleidingsniveau, in die zin dat een diploma van het hoger onderwijs nauwelijks meer bescherming biedt tegen werkloosheid dan een diploma van het secundair onderwijs. Deze relatie is nog ongunstiger voor jongeren onder de 25 jaar. In de leeftijdsgroep van 25-34 jaar vermindert een beroepskwalificatie het werkloosheidsrisico met de helft in vergelijking met diegenen die slechts het einde van het verplicht onderwijs hebben gehaald, maar voor de groep onder de 25 jaar is het werkloosheidsrisico voor personen met een secundair of tertiair opleidingsniveau slechts een derde lager dan voor degenen die alleen aan de leerplicht hebben voldaan. De analyses van langdurige werkloosheid bij oudere werknemers laten evenwel zien dat er een zeer sterke relatie bestaat tussen een laag scholingsniveau of het ontbreken van enige scholing en de mogelijkheden tot reïntegratie op de arbeidsmarkt.

Uit de analyse van de door de lidstaten tot uitvoering van de conclusies van de Europese Raad van Essen (december 1994) goedgekeurde meerjarenprogramma's blijkt dat de lidstaten werken aan de verbetering van de kwaliteit en de relevantie van opleidingen, zowel voor werkenden als voor werklozen. Hoewel de verbetering en verbreding van de kenis en vaardigheden van de werknemers, met name van degenen die het laagst geschoold zijn, wordt beschouwd als de meest doeltreffende investering om werkloosheid te voorkomen, is het nog de vraag of de regeringen en de ondernemingen wel genoeg doen aan de om- en bijscholing van werkenden, gelet op de toenemende vraag naar gekwalificeerde werknemers. Ook benadrukt het

[19] "Benchmarking van het concurrentievermogen van de Europese industrie"COM(96)463

[20] Bron: rapport Tewerkstelling in Europa, editie 1995

Gezamenlijk Rapport over de werkgelegenheid dat er nog veel gedaan moet worden om de arbeidsmarktpositie van langdurig werklozen te verbeteren. In de Europese Unie als geheel neemt slechts 7% van deze groep deel aan opleidingsacties.

4. In de discussies over het concurrentievermogen en de werkgelegenheid wordt steeds meer aandacht besteed aan het thema kennis en vaardigheden, naast de aanhoudende inspanningen om de arbeidskosten te verlagen, met name de indirecte kosten van ongeschoolde arbeid. Nadat de Europese Raad van Florence in juni de termen had vastgesteld van een op de continue verhoging van de vaardigheden gerichte strategie, als centraal element van een geïntegreerde groei- en werkgelegenheidsstrategie, heeft de Europese Raad van Dublin investeringen in het menselijk potentieel genoemd als een van de aanbevelingen voor de uitvoering van de strategie. De keuze van dit type scenario is van fundamenteel belang voor Europa. De arbeidsmarkten in Europa blijven gekenmerkt door een vrij beperkte mobiliteit en een terugloop van de aanstelling van jongeren. De ontwikkeling van de vaardigheden van de in dienst zijnde werknemers die de hoofdactoren zijn van de sociaal-organisatorische veranderingen die de bedrijven ondergaan, is bijgevolg een sleutelfactor van het concurrentievermogen.

Vaardigheid: een nieuwe "flexi-zekerheid" ?

5. Er zij gewezen op de discussie die momenteel wordt gevoerd over het begrip "flexi-zekerheid", waarbij getracht wordt twee beslissende elementen voor de goede werking van de arbeidsmarkt met elkaar te combineren: de flexibiliteit van de arbeidsmarkt enerzijds en de opwaardering van de vaardigheden en het menselijk potentieel anderzijds. In dit perspectief kan de voortgezette opleiding worden gezien als een beslissende factor voor de versterking van de inzetbaarheid van de betrokken personen. In die zin worden in de bedrijven overeenkomsten gesloten en beleidslijnen vastgesteld om van de toegang tot de voortgezette opleiding een factor te maken die bijdraagt aan de toegenomen inzetbaarheid van de werknemers van de bedrijven in een situatie waarbij levenslange werkgelegenheid niet langer kan worden gegarandeerd.

Naar een diensteneconomie

6. De structurele hervormingen van de Europese economieën met de opkomst van een diensteneconomie, in de context van een duurzame ontwikkeling, vormen ook een factor die de behoefte aan voortgezette opleiding stimuleert. Zoals de Commissie heeft aangegeven in haar mededeling aan de Europese Raad "Werk maken van diensten"[21] doet de ontwikkeling van een diensteneconomie een nog groter beroep op kwaliteit en professionalisme. De toekomst van de Europese dienstensector hangt in zeer sterke mate af van de kwaliteit van de geleverde prestaties en het constante karakter daarvan. In deze mededeling heeft de Commissie onderstreept dat een belangrijk punt waarop de dienstverlening zich onderscheidt van andere economische sectoren is dat de voornaamste produktiefactor arbeid is:
"de ontwikkeling en de vernieuwing van het menselijk potentieel zijn van essentieel belang om de potentiële werkgelegenheid in de dienstverlenende sector optimaal tot ontwikkeling te doen komen. Het vermogen van bedrijven om het potentieel van hun personeelsbestand goed te beheren en te doen floreren is cruciaal voor een succesvolle ontwikkeling van hun activiteiten. 80% van de snelgroeiende bedrijven in Europa is van mening dat de opleiding van werknemers doorslaggevend is geweest voor hun succes. In de toekomst neemt het belang van opleiding alleen nog maar verder toe, met name uit het oogpunt van de technologische innovaties in de sector."

Perspectief van de cognitieve samenleving

7. Het in juli 1996 goedgekeurde Groenboek van de Commissie, **Leven en werken in de informatiemaatschappij: de mens voorop** (COM(96) 389 def.) wil de aandacht richten op en het debat stimuleren over de sociale en arbeidsmarktvraagstukken in verband met de informatiemaatschappij. Het Groenboek stelt vast dat men er algemeen van overtuigd is dat de menselijke hulpbronnen van fundamenteel belang zijn in de informatiemaatschappij, maar dat er nog belangrijke achterstanden zijn wat kennis en vaardigheden betreft, zowel om het concurrentievermogen te handhaven als om gelijkheid en solidariteit te bevorderen. Enkele van de belangrijkste actieterreinen zij volgens het Groenboek:

- de ontwikkeling naar de bevordering van leervaardigheden (met name door nauwere partnerschappen met het bedrijfsleven);
- de doelstelling van "leerbanen" voor alle werkenden, en met name voor degenen die geen traditionele voltijdbaan hebben;
- een bijzondere inspanning voor het herintegreren van werklozen door actief bekwaamheidsbeleid;
- en vooral het opzetten van een nieuwe architectuur voor opleiding gedurende het gehele leven, zowel tijdens als buiten de arbeidstijd

[21] Mededeling van de Commissie aan de Europese Raad . CSE(96)6 def. van 27/11/96

(zonder de periode na de pensioenering te vergeten), en met bijzondere aandacht voor het op peil houden van de arbeidsgeschiktheid.

Zweden : Commissie voor de toename van de kennis

In 1995 heeft de Zweedse regering een Parlementaire Commissie voor de toename van de kennis ingesteld, die is belast met het formuleren van de nationale doelstellingen voor een toename van de kennis in het kader van een op het levenslang leren gerichte strategie. Deze Commissie heeft een voorlopig rapport gepresenteerd waarin zij de drie pijlers noemt waarop deze strategie gebaseerd dient te zijn: de opleiding van jongeren, verdieping van de kennis van volwassenen en levenslang leren. Wat de toename van de kennis van volwassenen betreft, is het doel hen een basisvorming te geven waarop zij hun hele leven kunnen voortbouwen. Dit betekent in de praktijk opleidingen die gelijkwaardig zijn aan het niveau van het basis- en secundair onderwijs. Wat de derde pijlker betreft, stelt de commissie dat iedereen gedurende zijn of haar gehele leven de mogelijkheid moet hebben opleidingen te volgen, en dat daarom de sociale partners, de staat en de gemeentelijke overheden hun samenwerking en hun inspanningen op dit terrein dienen te intensiveren

Nederland : nationaal kennisdebat

Het afgelopen voorjaar heeft Nederland het startsein gegeven voor een nationaal kennisdebat. Het doel daarvan is de rol vast te stellen die de kennis de komende jaren kan en moet spelen, zodat de Nederlandse burgers zich een idee kunnen vormen van hoe de wereld er in het jaar 2010 zal uitzien en wat zij moeten weten en kunnen doen om in staat te zijn in deze samenleving naar behoren te functioneren.

Voor de langere termijn zij gewezen op het perspectief van de cognitieve samenleving, die het fundamentele politieke doel vormt dat aan de grondslag moet liggen van de analyses in verband met de toegang tot de voortgezette opleiding. Met haar in november 1995 gepubliceerde Witboek over onderwijs en opleiding, *"Onderwijzen en leren: naar een cognitieve samenleving"*, heeft de Commissie de Europese burgers opgeroepen zich te bezinnen over de samenleving die zij in Europa willen oprichten en over de plaats van het onderwijs en de opleiding daarin. Het is van belang dat een echt samenlevingsproject wordt opgezet dat aan vrijwillige keuzen en acties beantwoordt.

Uit dit oogpunt heeft het Witboek de kwestie van de ontwikkeling van onze samenlevingen aan de orde gesteld, die wordt beheerst door het vraagstuk van de toegang tot kennis. De sociale verhoudingen, de arbeidsverhoudingen en de verhoudingen van het individu ten opzichte van de informatievectoren en -netwerken zullen steeds meer bepaald worden door de toegang tot kennis. Daarom moet het concept zelf van de verhouding tussen het individu en de kennis opnieuw worden overwogen. De levenslange opleiding is niet alleen een element dat de sociale ontwikkelingen begeleidt, het is ook de drijvende kracht achter de hervormingen en de garantie van de beheersing daarvan door de burgers.

Hoofdstuk 3

Conclusies en oriëntaties

De analyses van dit verslag over de tenuitvoerlegging van de Aanbeveling verschaffen alle actoren nieuwe argumenten voor een bezinning en een debat, alsmede vergelijkende referentie-elementen om hen in staat te stellen hun doelstellingen nader te specificeren en hun beleid te verbeteren.

Aan het einde van dit verslag presenteert de Commissie van haar kant de voornaamste conclusies en constateringen in verband met de tenuitvoerlegging van de Aanbeveling van de Raad van juni 1993.

De conclusies van dit verslag hebben in hoofdzaak betrekking op de doelstellingen die op communautair niveau moeten worden nagestreefd om de gevoerde acties te consolideren en tegemoet te komen aan de nieuwe uitdagingen die aan de voortgezette opleiding worden gesteld en die in dit verslag zijn geïdentificeerd.

Om het debat op gang te brengen stelt de Commissie voor elk van deze doelstellingen ook een oriëntatie voor met het oog op het identificeren van instrumenten voor de verwezenlijking ervan.

3.1 Conclusies over de gevolgde aanpak

- De Commissie oordeelt zeer positief over de opstelling van de nationale rapporten in verband met de toegang tot de voortgezette opleiding. Zij vindt dat de opstelling van nationale rapporten en de bundeling daarvan met het oog op toekomstige perspectieven voor de nationale actoren een eerste nuttige fase vormt om een balans van hun systemen op te maken en een eerste vergelijking uit te voeren.

- De Commissie verheugt zich over het feit dat de opstelling van het rapport in verscheidene lidstaten een gecoördineerd onderzoek en een debat met alle betrokken partijen, met name de sociale partners, mogelijk heeft gemaakt en dat het rapport op die manier aan kwaliteit heeft gewonnen. Zij vindt dat het nationaal overlegproces moet worden voortgezet en verbeterd.

- De Commissie staat zeer positief tegenover het feit dat op communautair niveau rapporten door zowel de lidstaten als de organisaties van de sociale partners worden opgesteld. Zij denkt dat dit proces het mogelijk maakt een vollediger beeld van de aan de gang zijnde ontwikkelingen te vormen en de standpunten van de verschillende actoren op duidelijke wijze naar voren te brengen. Uit dit oogpunt zou ook verdere vooruitgang kunnen worden geboekt door een beter overleg op nationaal niveau en een wederzijdse verrijking van de rapporten van de lidstaten en de sociale partners.

- De Commissie neemt met genoegen kennis van het feit dat in de rapporten de nadruk wordt gelegd op de rijkdom van de initiatieven en de nieuwe wijzen van bevordering van de toegang tot de voortgezette opleiding, zowel op het niveau van het overheidsbeleid van de lidstaten als op dat van de sociale partners of de bedrijven. Zij constateert ook dat de vernieuwing op het terrein van de voortgezette opleiding een belangrijke impuls heeft gekregen door enerzijds de bijstandverlening door de Structuurfondsen, met name uit hoofde van doelstelling 4 en van de communautaire initiatieven in verband met de herstructurering van de industrie, en anderzijds communautaire programma's als FORCE en LEONARDO DA VINCI.

- De Commissie is van mening dat de beschikking over kwantitatieve elementen, met name die welke op homogene wijze door de communautaire enquêtes van het type CVTS[22] worden vastgesteld, het mogelijk maakt om de kennis over de realiteit van de toegang op het niveau van de Unie en in de lidstaten op zeer

[22] Communautaire Enquête - voortgezette beroepsopleiding -gerealiseerd in 1994

significante wijze te verbeteren. Dit proces moet worden voortgezet en verbeterd voor wat de voortgezette opleiding betreft, en moet worden uitgebreid tot de soortgelijke gegevens over de initiële opleiding die binnenkort beschikbaar zullen zijn. De Commissie voorziet evenals in de loop van 1997 de publicatie van de eerste "sleutelgegevens" voor de beroeps-opleiding". Deze twee stellen gegevens moeten een betere evaluatie van de ontwikkeling van de opleidingssystemen en -praktijken in het perspectief van een levenslange opleiding mogelijk maken.

- De Commissie bevestigt het belang dat zij hecht aan de samenwerking en de gemeenschappelijke bezinning met de lidstaten met het oog op de opstelling van een reeks indicatoren op grond van de eerste resultaten die in het kader van het gedeelte "opleiding" van de situatieoverzichten over de werkgelegenheid zijn verkregen. Zij zal in die zin voorstellen doen met het oog op de toepassing van het programma van communautaire enquêtes inzake de opleiding, dat zij wenst voort te zetten.

- De Commissie is van mening dat de resultaten van de rapporten van de lidstaten, de sociale partners en de Commissie een gemeenschappelijk kapitaal vormen. Zij moeten onder nader overeen te komen voorwaarden worden gebruikt ter verbetering van het niveau van de discussie die tussen de actoren over de voortgezette opleiding wordt gevoerd en ter vaststelling van de modaliteiten voor de verbetering van de toegang op alle geëigende niveaus. Van haar kant zal de Commissie de nodige inspanningen op het gebied van de publicatie van de analyses en de resultaten leveren en passende voorstellen doen om het gebruik daarvan te verbeteren.

- De Commissie meent op grond van de rapportage over de tenuitvoerlegging dat de Aanbeveling van de Raad een deugdelijke basis heeft gevormd voor het op gang brengen van het communautaire proces met betrekking tot de voortgezette opleiding. Rekening houdend met de juridische aard van het instrument vindt de Commissie dat het in gang gezette proces het mogelijk heeft gemaakt eerste interessante resultaten te boeken.

- De Commissie meent dat deze eerste fase een diepgaander debat over de aard van de voor de voortzetting van de communautaire actie benodigde instrumenten mogelijk moet maken en haar de nodige instrumenten moet verschaffen om adequaat tekunnen reageren op de problematiek van de verbetering van de toegang tot de voortgezette opleiding. De Commissie zal haar voorstellen in deze geest presenteren.

3.2 Conclusies in termen van doelstellingen

- De Commissie stemt er volledig mee in dat de toegang tot de voortgezette opleiding en, meer in het algemeen, tot de levenslange opleiding voor alle werknemers van de Unie een factor vormt die in hoge mate beslissend is voor de mogelijkheden tot ontwikkeling van de vaardigheden van de werknemers en als gevolg daarvan voor zowel het prestatievermogen van de bedrijven in termen van concurrentiekracht, in het kader van een duurzame ontwikkeling, als de inzetbaarheid van de werknemers.

- In dit verband is de Commissie van mening dat de bereikte resultaten in termen van niveau van toegang tot de voortgezette opleiding voor de werknemers een bemoedigende basis vormen, die echter nog steeds door zeer sterke verschillen wordt gekenmerkt. Zij vindt dat belangrijke inspanningen moeten worden geleverd om het toegangsniveau op zeer significante wijze te bevorderen om het hoofd te bieden aan de uitdagingen die worden gesteld door de technische, economische, sociologische en misschien vooral demografische ontwikkelingen, alsmede door de eisen die de bescherming van het milieu stelt.

- De Commissie wijst erop dat de sterke verschillen, om niet te zeggen de sterke discrepanties die tussen de nationale situaties en ook binnen de afzonderlijke lidstaten tussen verschillende categorieën van bedrijven en werknemers zijn vastgesteld, ertoe leiden dat de Europese werknemers ongelijk worden behandeld. Deze ongelijkheden betreffen ook de mogelijkheden die de werknemers geboden worden om hun kennis en vaardighden verder te ontwikkelen en zich daardoor doelmatiger te wapenen tegen het risico van werkloosheid.

- De Commissie is overeenkomstig haar voorstel betreffende het Europees Jaar van het levenslang leren van mening dat de bevordering van de toegang tot de voortgezette opleiding een beslissend element vormt voor de verwezenlijking van het algemenere doel van het levenslang leren. In dit verband stelt zij tot haar tevredenheid vast dat verscheidene lidstaten resoluut deze weg zijn ingeslagen.

- De Commissie stelt vast dat de meest significante initiatieven en de uitbreiding van de voortgezette opleiding tot het concept van de levenslange opleiding worden ontwikkeld in de lidstaten die reeds het verst waren gevorderd in termen van toegang tot de opleiding. Zij vestigt de aandacht op het risico van een groter wordende kloof

tussen de nationale situaties; hiermee zal rekening gehouden moeten worden bij de programmering van de Structuurfondsen, met name wat de cohesielanden betreft.

- De Commissie constateert als algemene tendens het feit dat de voortgang op het gebied van de toegang tot de voortgezette opleiding eerder plaatsvindt volgens een diversificatie en een benutting van verschillende toegangsmogelijkheden en -modaliteiten in plaats van door het bevorderen van een enkele weg.

- De Commissie merkt op dat deze overheersende tendens het moeilijker maakt de geboekte vooruitgang in beeld te brengen en te meten. Rekening houdend met deze moeilijkheid kan de Commissie niet instemmen met de door het EVV geopperde mening dat op het gebied van de toegang tot de voortgezette opleiding geen vooruitgang wordt geboekt, noch met het door UNICE naar voren gebrachte standpunt volgens hetwelk de ontwikkeling zeer positief is. Zij is van mening dat er reële vooruitgang in termen van toegang is geboekt, die evenwel slecht zichtbaar is, gezien de verscheidenheid van de modaliteiten.

- De Commissie vindt dat deze tendens tot diversificatie interessante kansen biedt voor de verbetering van de toegang voor alle werknemers maar dat dit veronderstelt dat bijzondere en significante inspanningen uit het oogpunt van de voorlichting van de werknemers worden geleverd om hen in staat te stellen om onder de beste voorwaarden gebruik te maken van de verschillende toegangsmogelijkheden. Uit dit oogpunt staat de Commissie zeer positief tegenover de verschillende initiatieven die zijn genomen om de werknemers in staat te stellen hun vaardigheden te evalueren.

- De Commissie is van mening dat alle betrokken actoren, met name de sociale partners, een nieuwe rol dienen te spelen bij de vaststelling en de tenuitvoerlegging van deze modaliteiten om via het sluiten van diverse partnerschappen te zorgen voor een echte gelijke toegang tot de levenslange opleiding en de nieuwe vaardigheden.

3.3 Oriëntaties voor de toekomst

Aan het einde van dit verslag en om het debat met de betrokken communautaire instanties aan te zwengelen stelt de Commissie een – beperkt – aantal oriëntaties vast die zij relevant acht voor de voortzetting en de verdere vooruitgang van de communautaire actie op het gebied van de voortgezette opleiding, rekening houdend met de uitgevoerde analyse en de op het spel staande belangen.

Op grond van de uitkomst van de op deze basis gevoerde discussies zal de Commissie te zijner tijd voorstellen indienen om deze oriëntaties uit te voeren en de nodige juridische en operationele instrumenten vast te stellen. Daarbij zal de Commissie rekening houden met de voorstellen die eventueel kunnen worden ingediend naar aanleiding van de follow-up van het Witboek "Onderwijzen en leren: naar een cognitieve samenleving" en de procedures voor de herziening van de actieprogramma's, met name het Leonardo da Vinci-programma.

Zij zal ook rekening houden met de resultaten van de inventarisatie en de evaluatie van de mogelijkheden van het levenslang leren in het kader van het programma voor gericht sociaal-economisch onderzoek (GSEO) van het vierde kaderprogramma voor onderzoek en ontwikkeling.

Oriëntatie nr. 1 :

Constatering :

- De geboekte vooruitgang in termen van toegang tot de voortgezette opleiding is reëel maar wellicht ontoereikend ten aanzien van de technologische, milieu- en sociaal-economische ontwikkelingen. Bovendien wordt deze vooruitgang gekenmerkt door zeer sterke verschillen in de behandeling van de verschillende categorieën van werknemers naargelang de nationale situatie of de categorie van het bedrijf.

Communautaire doelstelling:

- Voortzetting van de vooruitgang op het gebied van de toegang tot de voortgezette opleiding en vermindering van de verschillen die op het gebied van de toegang tot de voortgezette opleiding bestaan ter bevordering van een op de toegang tot de vaardigheden gerichte strategie in de Unie.

Actiehypothese :

- Vaststelling op communautair niveau van gemeenschappelijke voorwaarden ter bevordering van de toegang, ook op sectorieel niveau. Deze voorwaarden moeten worden vastgesteld in het kader van een overleg met de sociale partners op communautair niveau, rekening houdend met de aard van het juridische besluit dat met het oog op de vaststelling daarvan moet worden genomen.

  Dit overleg dient met name te zijn gericht op de uitbreiding van de communautaire doelstelling

tot de toegang tot de vaardigheden, zoals aangegeven in het kader van het vertrouwenspact voor de werkgelegenheid.

Oriëntatie nr. 2 :

Constatering :

- Ondanks de geboekte vooruitgang en de ontwikkeling van veelbelovende innovaties op het gebied van de voortgezette opleiding ondervinden de verschillende betrokken actoren – bedrijven, overheden, sociale partners – moeilijkheden bij het uitstippelen en ten uitvoer leggen van een echte strategie op dit gebied, welke noodzakelijk is ten aanzien van vooral de demografische ontwikkelingen.

Communautaire doelstelling:

- Het ter beschikking stellen aan de verschillende actoren, overheden en sociale partners, van een permanent referentiekader met betrekking tot de stand van zaken en de geboekte vooruitgang op het gebied van de toegang tot de voortgezette opleiding om hen in staat te stellen hun diagnostieken en doelstellingen beter te bepalen.

Werkhypothesen :

- Voortzetting en verbetering van de opstelling van rapporten over de toegang tot de voortgezette opleiding om te komen tot de opstelling van regelmatige rapporten van de nationale overheden en de sociale partners op een homogene basis en volgens gemeenschappelijke criteria.

- Ondersteuning van de verbetering van dit rapportagesysteem door de periodieke herhaling van de enquête naar de voortgezette opleiding (CVTS) en van de communautaire enquêteprogramma's in verband met de kwalitatieve aspecten en behoeften van de nieuwe sectoren, alsmede door het produceren van vergelijkbare statistische gegevens over werkgelegenheidsmaatregelen, met name over opleiding voor werklozen.

- De binnen de Stichting van Dublin opgerichte Waarnemingspost voor de Arbeidsverhoudingen zou een nuttige bijdrage kunen leveren door aanvullende informatie te verstrekken over de in de lidstaten gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

- Periodiciteit: de opstelling van een rapport van de lidstaten elke 3 jaar en de publikatie van een Europees syntheseverslag een jaar later lijkt een geëigende periodiciteit te zijn, rekening houdend met de werkzaamheden die op grond van de Aanbeveling van 1993 zijn verricht.

- Dit rapportagesysteem moet een "benchmarking"(vergelijkende evaluatie) -proces in verband met de vooruitgang op het gebied van de toegang tot de voortgezette opleiding mogelijk maken, gebaseerd op een reeks gemeenschappelijke indicatoren: deelnemings-percentage, beleidsmaatregelen van de bedrijven, innovaties, vraag van de kant van de nieuwe sectoren, enz. De nationale en communautaire resultaten zouden dan ter beschikking van de betrokken actoren moeten worden gesteld om hen te helpen bij het uitstippelen van nieuwe wegen ter bevordering van de toegang en bij het benutten van de communautaire referenties: communautaire schaal van vergelijkende prestatiesevaluaties (benchmarking), voorbeelden van goede nationale praktijken, initiatieven van de sociale partners. Dit "benchmarking"-proces zou moeten plaatsvinden in synergie met vergelijkbare acties van de Commissie en de lidstaten op het gebied van concurrentievermogen en werkgelegenheid.

Oriëntatie nr. 3 :

Constateringen :

- Het gebied van de voortgezette opleiding wordt gekenmerkt door talrijke innovaties die zouden kunnen bijdragen aan een zeer belangrijke uitbreiding van de toegang daartoe. De ontwikkeling van nieuwe instrumenten op het gebied van de opleiding of de evaluatie van de vaardigheden, waarbij gebruik van de nieuwe informatietechnologieën wordt gemaakt, zal deze tendens versterken.

- De ontwikkeling van de werkorganisatie en de verschillende wijzen van organisatie van de arbeidstijd scheppen ook zeer belangrijke nieuwe mogelijkheden in verband met de ontwikkeling van de toegang tot de voortgezette opleiding in originele vormen. Het Groenboek van de Commissie over "De nieuwe organisatie van het werk", besrpeekt ook kwesties in verband met opleiding. In aansluiting op de goedkeuring van dit Groenboek zullen discussies gevoerd en initiatieven ondernomen worden, waarbij de dimensie "opleiding" bijzondere aandacht zal genieten.

- De innovatieoverdracht op het niveau van de Europese markt vindt echter plaats in een tempo en op een schaal die ontoereikend zijn.

Communautaire doelstellingen:

- Bevordering van de ontwikkeling van een Europese industrie van multimedia-instrumenten voor de voortgezette opleiding en de individuele evaluatie van de vaardigheden.

- Ondersteuning van de ontwikkeling van innovaties en de toepassing daarvan op nieuwe mogelijkheden voor de bevordering van de toegang tot de voortgezette opleiding in samenhang met de hervorming van de arbeidsverhoudingen.

Actiehypothesen:

- Presentatie in de loop van 19978 van het luik Beroepsopleiding van het aktieplan *"Leren in de cognitieve maatschappij"*

- Uitbreiding van de aanpak van de experimentele projecten in verband met de autonome accreditering van de vaardigheden tot beroepsgebieden die betrekking hebben op zowel de technische vaardigheden als de transversale vaardigheden.

- Bevordering van transnationale proefprojecten in verband met de nieuwe toegangsparameters, met name de organisatie van de arbeidstijd en de nieuwe werkorganisaties, uitwisseling van informatie over de gevolgde aanpak en beproeving op transnationaal niveau van nieuwe projecten in verband met de factoren die op significante wijze aan de ontwikkeling van de toegang tot de voortgezette opleiding kunnen bijdragen:

1. projecten waarbij de ontwikkeling van de toegang aan de organisatie/verkorting van de arbeidstijd wordt gekoppeld, bij voorkeur uitgevoerd in samenwerking met bedrijfstakken,

2. projecten waarbij de invoering van nieuwe werkorganisaties aan de ontwikkeling van de toegang tot de voortgezette opleiding wordt gekoppeld, met name door het sluiten van individuele opleidings-arbeidscontracten, bij voorkeur uitgevoerd in samenwerking met innoverende bedrijven.

Volgens de Commissie ondersteunt het geheel van analyses en ontwikkelingen in dit rapport de prioriteit die zij wenst te verlenen aan het bevorderen van de beroepsopleiding en de toegang tot vaardigheden. Zowel wat competitiviteit als sociale cohesie aangaat is het noodzakelijk om sterke vooruitgangen te boeken in het bouwen van de cognitieve maatschappij en zo te komen tot een "Unie van kennis".

II

(Besluiten waarvan de publikatie niet voorwaarde is voor de toepassing)

RAAD

AANBEVELING VAN DE RAAD

van 30 juni 1993

betreffende de toegang tot voortgezette beroepsopleiding

(93/404/EEG)

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 (1),

Gezien het advies van het Europees Parlement (2),

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité (3),

Overwegende dat het eerste beginsel van 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 (4) inhoudt dat een ieder een passende opleiding dient te ontvangen, met name vanwege de noodzaak om een aan de verschillende fasen van het beroepsleven aangepaste basis- en voortgezette beroepsopleiding en, zo nodig, herscholing te bevorderen en vanwege de noodzaak om een ieder via permanente bijscholingsmogelijkheden de kans te geven promotie te maken of een opleiding voor een nieuw of hoger activiteitenniveau 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 de bevoegde instellingen van de Gemeenschap berust;

Overwegende dat de ontwikkeling van het menselijke potentieel door middel van beroepsopleiding een van de belangrijkste instrumenten is ter verbetering van het concurrentievermogen van de Europese economie; dat, zoals door de Europese Raad te Hannover op 27 en 28 juni 1988 is bevestigd, de voltooiing van de interne markt gepaard moet gaan met een betere toegang tot voortgezette opleidingen;

Overwegende dat de technische ontwikkelingen, de gevolgen daarvan voor de kwalificaties van de werknemers en de stijgende werkloosheid nopen tot het ontwikkelen van de toegang tot voortgezette beroepsopleiding;

Overwegende dat in het op 9 december 1989 tijdens de Europese Raad te Straatsburg door de Staatshoofden en Regeringsleiders van elf Lid-Staten aangenomen Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, in 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.";

(1) PB nr. C 23 van 27. 1. 1993, blz. 8.
(2) PB nr. C 150 van 31. 5. 1993.
(3) PB nr. C 129 van 10. 5. 1993, blz. 57.
(4) PB nr. 63 van 20. 4. 1963, blz. 1338/63.

41

Overwegende dat de voortgezette beroepsopleiding voor de sociale partners in het kader van de sociale dialoog steeds een voorwerp van zorg is geweest (1);

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 het Europees Parlement op 21 april 1993 een initiatiefverslag heeft aangenomen over de beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap in de jaren negentig, waarin de kwestie van de toegang tot voortgezette opleiding aan de orde komt;

Overwegende dat op communautair niveau internationale samenwerkingsacties op gang zijn gebracht (2);

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;

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 een mindere toegang tot de beroepsopleiding; dat hieraan bijzondere aandacht moet worden besteed, opdat zij daadwerkelijk toegang tot de voortgezette beroepsopleiding krijgen; dat tevens rekening moet worden gehouden met de stijging van het aantal vrouwen onder de beroepsbevolking (3);

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 contractuele autonomie; dat de op nationaal niveau door de Lid-Staten en de sociale partners genomen initiatieven talrijk en gevarieerd zijn en dat het derhalve noodzakelijk lijkt, met het oog op het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden en rekening houdend met de internationale dimensie van de actie, die initiatieven op communautair niveau te ondersteunen; dat het ten slotte van wezenlijk belang is de synergie van middelen en partnerschappen tussen de overheids- en de particuliere sector te bevorderen;

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

I. BEVEELT AAN dat de Lid-Staten, rekening houdend met de beschikbare middelen en de respectieve verantwoordelijkheden van de bevoegde overheidsinstanties, het bedrijfsleven en de sociale partners, onder eerbiediging van de verscheidenheid van de nationale wetgeving en/of gebruiken, hun beroepsopleidingsbeleid zo inrichten dat alle werkenden in de Gemeenschap zonder enige vorm van discriminatie toegang moeten kunnen hebben tot voortgezette beroepsopleiding en dit gedurende hun hele beroepsleven;

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

1. het besef in de ondernemingen bevorderen dat de vakbekwaamheid van de werknemers samenhangt met het concurrentievermogen van de onderneming en, ten einde de ondernemingen ertoe aan te moedigen prioriteit toe te kennen aan de ontwikkeling van de kwaliteit en vakbekwaamheid van hun werknemers, aan hun

(1) Zie de volgende teksten:
- gemeenschappelijk advies van 6 maart 1987 over opleiding en motivering, voorlichting en raadpleging;
- 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;
- gemeenschappelijk advies van 19 juni 1990 over basisonderwijs, initiële opleiding, beroepsopleiding en volwasseneneducatie;
- gemeenschappelijk advies van 21 september 1991 over de maatregelen die tot een zo ruim mogelijke toegang tot opleidingsmogelijkheden kunnen bijdragen;
- overeenkomst van 31 oktober 1991 tussen de sociale partners op Europees niveau;
- Europese kaderovereenkomst van 6 september 1990 tussen het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en het Europees Centrum van Gemeenschapsbedrijven (CEEP) over de opleiding binnen de overheidsbedrijven.

(2) Zie de volgende teksten:
- 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) (PB nr. L 156 van 21. 6. 1990, blz. 1);
- 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) (PB nr. L 393 van 30. 12. 1989, blz. 29); gewijzigd bij Besluit 92/170/EEG (PB nr. L 75 van 21. 3. 1992, blz. 51);
- 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 ondernemingen inzake opleiding op het gebied van de technologie (Comett II) (PB nr. L 13 van 17. 1. 1989, blz. 28);
- Besluit 91/387/EEG van de Raad 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) (PB nr. L 214 van 2. 8. 1991, blz. 69);
- Verordening (EEG) nr. 4255/88 van de Raad van 19 december 1988 tot vaststelling van de bepalingen voor de uitvoering van Verordening (EEG) nr. 2052/88 met betrekking tot het Europees Sociaal Fonds (PB nr. L 374 van 31. 12. 1988, blz. 21).

(3) Commissie van de Europese Gemeenschappen: „Werkgelegenheid in Europa" (1992).

omvang en doelstellingen aangepaste opleidingsplannen en -programma's op te stellen en hun bestuursorganen op dienovereenkomstige wijze van een en ander bewust te maken en voor te lichten.

Bij de opstelling van deze plannen en programma's kan onder meer rekening worden gehouden met het aanwezige menselijke potentieel en de beschikbare financiële middelen, de arbeidsorganisatie, de toekomstige behoeften aan vakbekwaamheid, de noodzaak op de industriële en technologische ontwikkeling te anticiperen en met de transnationale dimensie van de voortgezette beroepsopleiding;

2. specifieke stimulerende en technische-bijstandsmaatregelen voor het midden- en kleinbedrijf treffen.

   Deze maatregelen kunnen bij voorbeeld steun omvatten voor opleidingsadviezen en analyse van de opleidingsbehoeften;

3. de ondernemingen ertoe aanmoedigen, de voor hun ontwikkeling noodzakelijke voortgezette beroepsopleiding te stimuleren, waarbij rekening wordt gehouden met de bijzondere situatie van de werknemers in deze ondernemingen, vooral om, zo nodig, de in de volgende punten beschreven maatregelen te bevorderen;

4. specifieke stimulerende en technische-bijstandsmaatregelen treffen die passend, noodzakelijk en adequaat zijn, ten behoeve van ondernemingen die met een industrieel omschakelingsproces worden geconfronteerd, om de beroepsopleiding en omscholing van hun werknemers te bevorderen;

5. de voortgezette beroepsopleiding ontwikkelen tot een belangrijke factor in de regionale en lokale ontwikkeling, rekening houdend met de specifieke behoeften van de betrokken werknemers en ondernemingen;

   de totstandkoming ondersteunen van partnerschappen, met name op regionaal of lokaal niveau, voor het analyseren van de behoeften van ondernemingen en werknemers en het verstrekken van de meest recente voorlichting over de opleidingsmogelijkheden, ten einde vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen;

6. de werkgevers erop wijzen dat zij hun werknemers zo spoedig mogelijk en eventueel bij indiensttreding dienen voor te lichten over het beleid en de activiteiten van de onderneming inzake voortgezette beroepsopleiding en personeelsontwikkeling, alsmede over de voorwaarden om toegang te krijgen tot de voortgezette beroepsopleiding, inclusief de mogelijkheid om voor opleidingsverlof in aanmerking te komen;

7. initiatieven steunen die de werknemers die dat wensen in staat stellen hun behoeften inzake voortgezette beroepsopleiding te laten evalueren.

   Deze evaluatie zou in of buiten de onderneming en/of in partnerschap met gespecialiseerde opleidingsinstellingen moeten worden uitgevoerd.

   Het gebruik van de resultaten is vertrouwelijk;

8. de voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis, van de werknemers zelf over de opstelling en uitvoering van opleidingsplannen en -programma's van de betrokken onderneming bevorderen;

9. de werknemers en de ondernemingen bewust maken van het belang van voortgezette beroepsopleiding die tot voor de arbeidsmarkt relevante kwalificaties voert.

   Hierbij moet erop worden gelet dat de opleiding niet slechts beperkt blijft tot een specifieke aanpassing aan een werkplek maar de middelen verschaft om te anticiperen en greep te houden op de ontwikkelingen in de produktiesystemen en de arbeidsorganisatie, ten einde het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken en de beroepsvooruitzichten van de werknemers te verbeteren;

10. de ontwikkeling van de meest geëigende onderwijs- en onderrichtmethoden in de voortgezette beroepsopleiding ondersteunen, zodat werknemers gemakkelijker toegang krijgen tot voortgezette beroepsopleiding (bij voorbeeld methoden voor zelfonderricht op de werkplek, afstandsonderwijs, onderricht met behulp van de media en andere;

11. ertoe bijdragen dat de minst gekwalificeerde werknemers, ongeacht hun status, voortgezette beroepsopleidingen kunnen volgen die hen in staat stellen het eerste kwalificatieniveau te bereiken en hun de basis verschaffen om de nieuwe technologieën te leren beheersen.

    Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de toegang tot voortgezette opleiding van werknemers of categorieën werknemers die reeds enige tijd geen opleiding meer hebben kunnen volgen of moeilijk werk kunnen vinden en in hun beroep weinig toekomstmogelijkheden hebben;

12. de toegang van vrouwen tot voortgezette beroepsopleiding en hun daadwerkelijke deelname daaraan bevorderen.

    Dit kan er met name toe bijdragen vrouwen toegang tot meer beroepen te verschaffen of het hun gemakkelijker te maken na een loopbaanonderbreking opnieuw een beroep uit te oefenen;

13. bevorderen dat jongeren met een beroepskwalificatie of met beroepservaring, ongeacht het niveau van hun vakbekwaamheid, toegang krijgen tot en deelnemen aan voortgezette beroepsopleidingen, opdat zij hun mogelijkheden volledig kunnen ontplooien en vakbekwaamheden voor nu en voor later kunnen verwerven;

14. de toegang van werklozen tot voortgezette beroepsopleiding en hun deelname daaraan bevorderen.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan langdurig werklozen met onvoldoende en/of ongeschikte kwalificaties, om hun integratie en herintrede in een beroep vlotter te laten verlopen.

Programma's voor voortgezette beroepsopleiding van werklozen waar het bedrijfsleven bij wordt betrokken, zijn bijzonder geschikt om de herintrede in het beroepsleven te bevorderen;

15. bevorderen dat hun beleid inzake de toegang tot de voortgezette beroepsopleiding een transnationale dimensie krijgt, met name ten einde het vrije verkeer van werknemers te vergemakkelijken;

III. 1. NODIGT de Commissie UIT de samenwerking met de Lid-Staten en de sociale partners, met name in het Raadgevend Comité voor de beroepsopleiding, te versterken, ten einde de tenuitvoerlegging van punt II te ondersteunen;

2. NODIGT de Commissie met het oog daarop UIT om, in overleg met de Lid-Staten en met gebruikmaking van de bestaande actieprogramma's en communautaire initiatieven inzake opleiding, eventueel met inbegrip van het Europees Sociaal Fonds, alsmede van de gespecialiseerde communautaire instanties zoals het Cedefop:

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

b) passende uitwisselingen van ervaringen en methoden inzake de voornaamste initiatieven op het gebied van voortgezette opleiding te bevorderen;

c) de passende overdracht van know how tussen de Lid-Staten die voor de tenuitvoerlegging van punt II van belang is te ondersteunen via transnationale partnerschappen en netwerken, vooral ten behoeve van regio's, sectoren, typen van ondernemingen en categorieën werknemers waarvoor de toegang tot de voortgezette opleiding het minst ontwikkeld is;

3. NODIGT de Commissie voorts UIT de inspanningen van de sociale partners op communautair niveau met het oog op nadere bezinning op de toegang tot voortgezette opleiding te ondersteunen in het kader van de sociale dialoog die desgewenst kan leiden tot contractuele betrekkingen;

IV. 1. NODIGT de Lid-Staten UIT om de Commissie drie jaar na de datum waarop deze aanbeveling is aangenomen een verslag te doen toekomen waarin de voor de uitvoering van de punten I en II genomen maatregelen worden beschreven;

2. NODIGT de Commissie UIT:

a) aan de hand van de verslagen van de Lid-Staten en van de resultaten van de sociale dialoog een evaluatieverslag op te stellen over de vooruitgang die op basis van de aanbevelingen van de punten I en II is geboekt inzake de toegang tot voortgezette beroepsopleiding in de Gemeenschap;

b) dit evaluatieverslag uiterlijk een jaar na de in punt IV.1 bedoelde datum voor te leggen aan het Raadgevend Comité voor de beroepsopleiding;

3. NODIGT de Commissie UIT dit evaluatieverslag in te dienen bij het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en de sociale partners op communautair niveau.

Gedaan te Luxemburg, 30 juni 1993.

Voor de Raad

De Voorzitter

S. BERGSTEIN

ISSN 0254-1513

COM(97) 180 def.

DOCUMENTEN

NL **16 15 04**

Catalogusnummer : CB-CO-97-191-NL-C

ISBN 92-78-19457-3

Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen

L-2985 Luxemburg

45