

Voortgezette beroepsopleiding in België: Voordelen, organisatie en uitdagingen

Samenvatting

De voortgezette opleiding is een belangrijke uitdaging in de opbouw van de kennismaatschappij. Bij de sociale partners leeft dit besef al een twintigtal jaren. De voortgezette opleiding speelt een rol in de verhoging van de productiviteit van de werknemers, in de beheersing van de nieuwe technieken, in de aanpassing aan de kwalitatieve veranderingen van de arbeidswereld en in het beheer van de vaardigheden. Ze wordt ook beschouwd als een belangrijk instrument in de strijd tegen de werkloosheid omdat ze de inschakeling van jongeren of de herinschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt mogelijk maakt.

Om een duidelijk beeld te krijgen van de rol die de voortgezette opleiding kan vervullen, onderzoeken wij de wetenschappelijke literatuur ter zake. We analyseren daarbij de macro- en micro-economische voordelen van het onderwijs en van de voortgezette opleiding.

Daarna bekijken we hoe de sociale partners hiervan een volwaardig onderhandelings-thema hebben gemaakt, welke doelstellingen zij ter zake hebben vastgelegd en hoe ze deze evalueren. De particuliere investeringen in voortgezette opleidingen worden dus besproken en beoordeeld, maar ook de overheden spelen een rol in deze inspanning. Voortaan zijn de gemeenschappen en gewesten bevoegd voor deze materie. Elk beleidsniveau heeft dan ook maatregelen ontwikkeld ter bevordering van de opleiding van werknemers (betaald educatief verlof, opleidingscheques, competentiecentra, referentiecentra) en van werkzoekenden.

In een context van veranderingen en opbouw van de kennismaatschappij is een diepgaande reflectie vereist over de doelstellingen van de voortgezette beroepsopleiding, over haar relatie met het initiële onderwijs en de arbeidsmarkt, over de voordelen ervan voor de ondernemingen, de werknemers, de werkzoekenden en de overheid, en over de manier waarop ze in België wordt georganiseerd, gefinancierd en geëvalueerd.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Voordelen van de voortgezette opleiding	8
	2.1 Macro-economische voordelen	8
	2.2 Micro-economische voordelen	9
3	Voortgezette beroepsopleiding vanuit het standpunt van de sociale partners	14
4	Actoren in het beleid van voortgezette beroepsopleiding	17
5	Financieringswijzen voor de voortgezette beroepsopleiding in België	19
6	Huidige uitdagingen van de voortgezette beroepsopleiding	22
	6.1 Ongelijkheden	23
	6.2 Financieringswijze	24
	6.3 Interpretatie van de oorzaken van de werkloosheid	25
	6.4 Organisatie en evaluatie.....	25
7	Bibliografie	26

Lijst met tabellen

Tabel 2-1: Werkgelegenheidsgraad en kwalificatiestructuur van de bevolking op arbeidsleeftijd (2005)	9
Tabel 2-2: Werkloosheidsgraad naar gewest en kwalificatiegraad (EAK 2006).....	10
Tabel 4-1: Actoren inzake voortgezette opleiding in België	18
Tabel 5-1: Kloof tussen de goedgekeurde bedragen en het BEV-budget (in miljoenen euro's).....	21
Tabel 5-2: Verdeelsleutel voor het BEV-budget, volgens type opleiding	21
Tabel 6-1: Participatiegraad en kenmerken van de deelnemers aan de opleiding voor de loontrekkers in de privésector, in de leeftijd van 15 tot 64 jaar, waarbij de werkgevers de opleiding volledig of gedeeltelijk financieren (gegevens over de recentste 12 maanden)	24

Voortgezette beroepsopleiding in België: Voordelen, organisatie en uitdagingen

1 Inleiding

De Lissabon-strategie heeft als doel om van de Europese Unie tegen 2010 "de meest concurrerende en meest dynamische kenniseconomie van de wereld te maken, die in staat is tot duurzame economische ontwikkeling met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang." Opleiding speelt een essentiële rol in de concretisering van deze strategie waarvoor een radicale transformatie van de Europese economie noodzakelijk is. De ontplooiing van de Europese kenniseconomie doet effectief een beroep op andere vaardigheden dan welke vereist zijn in de traditionele industriële economie. Ze vraagt een permanente updating van de competenties en van de kwalificaties. De Europese Raad heeft in de lijn van dit principe overigens "geïntegreerde richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid" goedgekeurd en alle Lidstaten aangespoord om meer te investeren in het menselijke kapitaal via een actief beleid dat zowel de initiële opleiding als de voortgezette beroepsopleiding moet verbeteren. Deze inspanningen in onderwijs en opleiding moeten worden ontwikkeld en moeten met elkaar in relatie worden gebracht om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, om mensen van alle leeftijden gemakkelijker aan het werk te houden, om de productiviteit en de kwaliteit van het werk te verbeteren en tegelijk positief in te grijpen op het groeipotentieel.

In een dergelijke context omvat de voortgezette beroepsopleiding volgens de OESO (vert.) "alle soorten opleidingen die door de overheden worden georganiseerd, gefinancierd of ondersteund, die door de werkgevers worden aangeboden of die door de begunstigen zelf worden gefinancierd, (...), alle georganiseerde en systematische onderwijs- en vormingsactiviteiten waaraan de volwassenen deelnemen om nieuwe kennis en/of kwalificaties te verwerven in het raam van hun huidige baan of met het oog op een toekomstige baan, om hun loon en/of hun loopbaanmogelijkheden in hun huidige of in een andere baan te verbeteren, en, in het algemeen, om hun kansen op doorstroming of promotie te verhogen".¹ Met deze definitie kan men ook een duidelijk onderscheid maken tussen de opleiding en het onderwijs, in de zin dat opleiding duidelijk verwijst naar een beroepsfinaliteit terwijl de finaliteit van onderwijs ruimer is: onderwijs integreert namelijk de ontwikkeling van intellectuele vermogens, leerprocessen die inschakeling in het beroepsleven mogelijk maken, culturele overdracht en persoonlijke ontwikkeling.

In de jaren 50, 60 en 70 werd voortgezette opleiding beschouwd als een collectief bezit, waarbij de democratisering van de toegang ertoe veiliggesteld moest worden opdat ze een recht zou worden voor alle individuen. De organisatie ervan werd gedragen door doelstellingen van burgeremancipatie en van gelijke kansen voor alle sociale groepen. In die tijd ontwikkelde de voortgezette opleiding zich dan ook rond concepten als tweede kans en reconversie.

¹ De voortgezette beroepsopleiding omvat geen militaire opleiding en evenmin voltijds hoger onderwijs.

Wat de tweede kans aangaat, was het de bedoeling om iedereen ruimere toegangskansen tot opleidingen van het type sociale promotie te gunnen. Deze opleidingen werden dan een instrument om individuen die nooit een diploma behaald hadden, dit alsnog te laten verwerven hoewel ze al ingeschakeld waren in het actieve leven. Dit soort voortgezette opleiding gaf werknemers ook de mogelijkheid om toegang te krijgen tot hiërarchische promoties in een omgeving waar de professionele structuur, de productiewijzen en de arbeidsorganisatievormen mogelijkheden verschaffen voor een opklimmende beroepsloopbaan. In een dergelijke omgeving werd het volgen van een opleiding beschouwd als individueel rendabel en te gelde maakbaar, omdat ze perspectieven tot promotie openden.

De optiek van de reconversie van haar kant, ontwikkelde zich in een economische context waar werkloosheid werd gevreesd in termen van schaarste aan werkgelegenheid. Opleiding werd dan opgevat als een instrument in de strijd tegen de werkloosheid via een reconversiedynamiek. Aan het einde van de jaren 50 mondde de wil om de productiviteit te verhogen uit in een herstructurering van de belangrijkste sectoren van onze economie. Hieruit ontstond de vraag naar beroepsmobiliteit. Wijzigingen op het niveau van productiewijzen impliceerden een aanpassing van het technisch onderwijs, maar daarnaast moesten ook de werknemers geïntegreerd worden die al in dat proces waren gevormd. In deze context van bevordering van de mobiliteit pakte een advies van de Nationale Arbeidsraad uit met een plan tot versnelde beroepsopleiding waardoor werknemers die blootgesteld waren aan een werkloosheidsrisico, een overgang konden maken naar een andere kwalificatie of sector. Dit advies werd in 1963 geconcretiseerd door de regering. De werknemers die zich aan deze reconversie waagden, waren zeker dat ze gedurende hun opleiding een vergoeding zouden krijgen die was vastgelegd door de paritaire comités en de diensten van de sociale zekerheid.²

In die jaren was de opleiding dus een instrument voor zowel culturele als professionele persoonlijke ontwikkeling dat beantwoordde aan de bezorgdheid tot ontplooiing van de mens en tot bevordering van het tweedekansprincipe, en een middel dat de vrijwillige reconversie op de arbeidsmarkt bevorderde.

Deze democratisch-sociale visie op opleiding bracht in de jaren 80 een verschuiving teweeg. De veranderingen in productiemiddelen en arbeidsorganisatie, de snelle technologische ontwikkelingen, meer bepaald de ICT (informatie- en communicatietechnologieën), de massale verbreiding van de initiële opleiding, het perspectief van de bevolkingsvergreijzing en de wanverhouding tussen vraag en aanbod inzake arbeid, hebben de ondernemingen aan een nieuwe druk onderworpen en hebben de arbeidsmarkt grondig gewijzigd. Al deze wijzigingen leidden tot de nodige aanpassingen op het niveau van de werkorganisatie, de kwalificatie van de werknemers, de inschakeling op de arbeidsmarkt en de beroepsmobiliteit. Het statuut en de finaliteiten van de voortgezette opleiding ontsnapten niet aan deze wijzigingen.

Eenzijds is de opleiding een geprivilegieerd instrument geworden in de strijd tegen de structurele werkloosheid, om niet langer de reconversie maar de herinschakeling van de langdurig werklozen en de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te bevorderen.³ Anderzijds stelt de opleiding de werknemers in staat hun productiviteit te verbeteren, hun inzetbaarheid te handhaven door een aanpassing van hun competenties en kwalificaties, en door zich aan te passen aan de kwalitatieve veranderingen in de arbeidswereld.

² DENAYER (2006)

³ Raadpleeg voor meer details de nota die specifiek de opleiding van de werkzoekenden zal behandelen.

In een context van snelle verspreiding van de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën die de basis vormen voor een reorganisatie van de ondernemingen, is de vraag naar geschoold werk alleen maar toegenomen. Het noodzakelijke kwalificatieniveau om de arbeidsmarkt te betreden wordt steeds hoger, en vandaag speelt het diploma een belangrijke rol als baken in de selectieprocessen. ICT vereenvoudigt bovendien de opslag en de manipulatie van een belangrijke hoeveelheid gegevens, en maakt automatisering van bepaalde verwerkingen mogelijk. Dit devalueert de waarde en het belang van professionele ervaring ten gunste van de initiële kwalificatie.⁴ De ondernemingen geven momenteel overigens de voorkeur aan de diplomabonus tegenover de verwerving van competenties binnen de onderneming.

Vroeger was toegang tot, en aanvaarding van een baan het opstapje naar opleiding. Vandaag moet men geschoold zijn om de arbeidsmarkt te betreden. En indien de werknemer zijn inzetbaarheid niet onderhoudt, neemt zijn menselijk kapitaal met de tijd af. De opleiding kan dan worden beschouwd als een nieuwe sociale verplichting. Het individu is verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid en de aanpassing van zijn kwalificaties en van zijn competenties. De trend tot individuele responsabilisering wordt dwingend vanaf het ogenblik dat onderzoeken besluiten tot de discriminatie van de toegang tot opleiding op basis van geslacht, leeftijd, grootte van de ondernemingen, kwalificaties, activiteitensectoren, anciënniteit van de werknemers en het type arbeidscontracten. De vraag is te weten of de plicht tot permanente aanpassing van de werknemer zal worden geïndividualiseerd dan wel geïntegreerd in een weldoordachte structuur waar de opleiding zal worden georganiseerd en gefinancierd zodat de werknemers er toegang toe krijgen in eender welk moment van hun leven/loopbaan.

Het debat draait rond de keuze tussen bevordering van externe of interne mobiliteit van de werknemers. Kiezen voor een arbeidsmarkt op basis van de externe mobiliteit zou elke verantwoordelijkheid afschuiven naar de werknemers. Zij zouden als enigen verantwoordelijk zijn voor hun inzetbaarheid en dus voor hun opleiding voor de duur van hun leven. Een interne flexibiliteit bevordert een mobiliteit van de werknemers binnen de onderneming, via het kanaal van de professionele ervaring, de bekrachtiging van de competenties en de voortgezette opleiding. De verantwoordelijkheid hiervoor behoort zowel de werknemers als de werkgevers toe. Dit is het perspectief dat de Belgische sociale partners volgden toen ze in gezamenlijk overleg beslisten om de kosten van de opleiding onder elkaar te verdelen door mobilisering van 1,9% van de loonmassa van de privésector ten gunste van de voortgezette opleiding van de werknemers in de privésector.

Deze wijzigingen en deze uitdagingen eisen ongetwijfeld een diepgaande reflectie over de doelen die worden nagestreefd met voortgezette beroepsopleiding, over de koppeling ervan met het initiële onderwijs en de arbeidsmarkt, over de voordelen die ze te bieden heeft aan de ondernemingen, aan de werknemers, aan de werkzoekenden en aan de overheid, over de wijze waarop ze in België wordt beheerd, georganiseerd, gefinancierd en geëvalueerd.

⁴ MAURIN E. (2003) en H. DEVILLE (2005)

Op basis van de resultaten van veel onderzoeken naar de impact van voortgezette opleiding, en via de concrete resultaten van het beleid dat hieromtrent wordt gevoerd in België en Europa, kan men stellen dat voortgezette opleiding een doeltreffend instrument vormt op vijf domeinen. Ten eerste kan men hierdoor de **productiviteit** van de werknemers verhogen, wat een positieve weerslag heeft op de vraag naar arbeid en op de loonontwikkeling, vooral voor jonge of hoog opgeleide werknemers. Vervolgens is de voortgezette opleiding een instrument voor **sociaalprofessionele inschakeling of herinschakeling**. De opleiding van werkzoekenden is individueel doeltreffend in de zin van een uitweg uit de werkloosheid en wordt vandaag gericht op de ontwikkeling van specifieke opleidingen voor knelpuntberoepen. Ten derde leren werknemers dankzij de voortgezette opleiding **nieuwe technieken te beheersen en zich aan te passen** aan de kwalitatieve veranderingen in de arbeidswereld, en staan ze hierdoor tegelijk in voor behoud of verbetering van de concurrentiekracht van de ondernemingen. Ten vierde kan ze, vooral voor oudere en/of laaggeschoolde werknemers de **competenties behouden** die nodig zijn om een productiviteit te bereiken die overeenstemt met de lonen op de markt. Tot slot draagt ze bij tot **beperking van de kloof tussen vraag en aanbod** aan competenties die sinds het midden van de jaren 80 kenmerkend is voor de Belgische arbeidsmarkt.

2 Voordelen van de voortgezette opleiding

Vele onderzoeken onderstrepen de sociaaleconomische voordelen van onderwijs en levenslang voortgezette opleiding. Vanuit macro-economisch standpunt zijn onderwijs en opleiding variabelen die de economische groei betekenisvol en positief beïnvloeden. Vanuit micro-economisch standpunt is de impact gunstig voor zowel de werkgevers als de werknemers. De verbetering van de opleiding blijkt inderdaad positief, zowel wat de productiviteit van de werknemer en de verhoging van zijn inkomen aangaat, als voor zijn kansen om werk te vinden en te behouden. Voeg daarbij de positieve inbreng voor de verhoging van het menselijk kapitaal in termen van gezondheid, sociale samenhang en burgerschap.

2.1 Macro-economische voordelen

Op macro-economisch niveau erkennen de onderzoeken unaniem dat de investering in menselijk kapitaal een beslissende factor vormt voor de groei en de productiviteit, net zoals overigens de investering in uitrusting of in kapitaal.

Zo besluiten De la Fuente en Domenech (2000) op basis van een onderzoek bij een beperkt staal van landen (vooral OESO-leden) dat het menselijk kapitaal een aanzienlijke en positieve invloed heeft op de groei. Op basis van diezelfde gegevens tonen de werkzaamheden van de OESO dat de verbetering van het menselijk kapitaal en de investering in onderwijs en opleiding tot de belangrijkste factoren van het groeiproces van de voorbije jaren mogen worden gerekend. Uit deze werkzaamheden komt inderdaad naar voren dat elk bijkomend (voltijds) jaar onderwijs kan leiden tot een toename van de productie per inwoner in de orde van 6%. De la Fuente en Ciccone (2002) komen tot een vergelijkbaar resultaat en merken op dat, bij gelijkheid van alle andere factoren, het slagen in een extra schooljaar de productiviteit met 5% doet stijgen, op een geaggregeerd niveau, waaraan nog een bijkomend en vergelijkbaar langetermijneffect moet worden toegevoegd⁵.

⁵ Dit bijkomende effect wordt verkregen dankzij de bijdrage van de technologische vooruitgang wat betreft de ontwikkeling en opname van nieuwe technologieën en de verbetering van de productieprocessen.

De macro-economische effecten van de investering in menselijk kapitaal sluiten aan bij de verwachtingen van de ondernemingen die investeren in opleiding, namelijk een verhoging van het activiteitenvolume en een betere productiviteit van de werknemers (Verslag 2003 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid). Op termijn draagt een beleid dat het niveau van de initiële opleiding wil verbeteren en dat het levenslange leren wil bevorderen, bij tot een verbetering van het groeipotentieel van de economie en tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad. Hoe beter een bevolking gekwalificeerd is, hoe belangrijker haar invloed op de economische groei wordt. Verbetering van de kwalificatiestructuur van een bevolking kan de groei en vandaar ook de werkgelegenheidsgraad verbeteren.

Bij gelijke diploma's is de werkgelegenheidsgraad in de VS en Europa vergelijkbaar. Het verschil in werkgelegenheidsgraad is gedeeltelijk toe te schrijven aan de kwalificatiestructuur van de bevolking op arbeidsleeftijd. Op Belgisch niveau zijn de verschillen in werkgelegenheidsgraad meer uitgesproken voor de lagere en gemiddelde kwalificaties. De cijfers tonen echter een zeer sterke correlatie tussen kwalificatieniveau en verbetering van de werkgelegenheidsgraad.

Tabel 2-1: Werkgelegenheidsgraad en kwalificatiestructuur van de bevolking op arbeidsleeftijd (2005)

Onderwijsniveau	Populatie (15-64 jaar)				Werkgelegenheidsgraad			
	België	Gem.-3	EU-15	USA	België	Gem.-3	EU-15	USA
Laag	36,3%	29,9%	34,6%	19,6%	40,4%	46,0%	49,5%	43,0%
Middelhoog	36,5%	48,0%	44,2%	48,2%	65,5%	69,9%	70,5%	71,1%
Hoog	27,2%	22,1%	21,2%	32,2%	82,8%	80,9%	82,4%	82,9%
Gemiddelde					61,1%	65,3%	65,1%	69,1%

Bronnen: Eurostat, OESO, eigen berekeningen

2.2 *Micro-economische voordelen*

De micro-economische onderzoeken focussen traditioneel op de effecten van de initiële opleiding op de werkloosheid, het loonniveau en de arbeidsparticipatie. Enkele recente studies buigen zich over de individuele economische gevolgen van de voortgezette beroepsopleiding.

Initiële opleiding en werkloosheidsrisico

De analyse van de werkloosheidsgraad volgens de kwalificatiegraad onderstreept een belangrijk verschil tussen hoog- en laaggekwalificeerde mensen. In België zijn de werkloosheidsgraden zeer verschillend volgens de gewesten, maar kenmerkend is telkens weer dat lager gekwalificeerden relatief meer worden getroffen door de werkloosheid (tabel 2).

Tabel 2-2: Werkloosheidsgraad naar gewest en kwalificatiegraad (EAK 2006)

Werkloosheidsgraad/AB		Brussel	Vlaams gewest	Waals gewest	Totaal
Totaal	Totaal	17,6%	5,0%	11,7%	8,2%
	Mannen	17,1%	4,3%	10,3%	7,4%
	Vrouwen	18,2%	5,8%	13,4%	9,3%
Laag	Totaal	28,8%	8,5%	18,0%	13,8%
	Mannen	26,6%	7,2%	16,1%	12,3%
	Vrouwen	32,4%	10,4%	21,4%	16,4%
Middelhoog	Totaal	20,5%	4,6%	12,6%	8,1%
	Mannen	19,9%	3,6%	9,9%	6,7%
	Vrouwen	21,2%	5,8%	16,2%	10,0%
Hoog	Totaal	9,2%	3,1%	5,3%	4,5%
	Mannen	8,8%	2,8%	4,5%	4,0%
	Vrouwen	9,8%	3,5%	6,1%	5,0%

Bron: EAK (2006)

Twee mechanismen moeten worden gecombineerd voor de verklaring van dit verschil in werkloosheidsgraad dat vanaf de jaren 80 is gegroeid. De eerste verklarende factor is het toenemende belang van onvoldoende onderlinge afstemming tussen de gevraagde en de aangeboden kwalificaties op de arbeidsmarkt. De technische vooruitgang heeft het mogelijk gemaakt te besparen op relatief laaggekwalificeerde arbeid ten gunste van de hoger gekwalificeerde arbeid. Deze technische vooruitgang die systematisch voordelig is voor de gekwalificeerde werknemers, heeft in combinatie met de sectorale herontplooiing geleid tot een daling van de vraag naar niet-gekwalificeerde arbeid. In de Angelsaksische landen – die deze veranderingen hebben beantwoord met een flexibilisering van de relatieve lonen – heeft zich dit vertaald in een toename van de ongelijkheid. In Europa bleef de stijging van de loonongelijkheid beperkt, maar de prijs hiervoor was een forse stijging van de werkloosheid. Deze "skill mismatch" roept om beleidsmaatregelen die enerzijds de vraag naar laaggekwalificeerd werk moeten stimuleren via verminderingen van de lasten op de lage lonen, en anderzijds kwaliteitsvolle opleidingen voor laaggekwalificeerde werkzoekenden moeten ontwikkelen.

De tweede factor die de ontwikkeling van de werkloosheidsgraad volgens kwalificatiegraad kan verklaren, is het watervalfenomeen van overkwalificatie voor bepaald werk. In een context van veralgemeend tekort aan werk, nemen de hoogst gekwalificeerden werk aan dat in feite een lagere kwalificatie vraagt, terwijl de lager gekwalificeerden in de werkloosheid of inactiviteit verzeilen.⁶

Initiële opleiding en loonontwikkeling

Het kwalificatieniveau leidt ook tot verschillen in loonniveaus. Dit verschil bestaat in België en in de andere Europese landen, maar in de Verenigde Staten is deze loonkloof veel breder. De multivariabele regressieanalyses met als vertrekpunt de zogenaamde loonvergelijking van Mincer (1974) gaan in dezelfde richting van een betekenisvolle "onderwijsbonus". De la Fuente en Ciccone (2002) brengen aan het licht – bij beheersing van andere significante variabelen zoals ervaring en geslacht – dat het loon van een werknemer in Europa gemiddeld met 6,5% toeneemt per extra onderwijsjaar. Ook andere studies (Goux en Maurin, 1997 en 2000; Dupray en Hanchane, 2003; Guillaume, 2003) besluiten dat werkgelegenheidsperspectieven en loonniveau worden beïnvloed door de opleiding.

⁶ COCKX B., M. DEJEMEPPE en B. VAN DER LINDEN (2000)

Uit het loononderzoek van de KUL blijkt dat bij gelijkwaardige functie en anciënniteit, en met een diploma van het secundair onderwijs als vergelijkingsbasis, een diploma van het hoger onderwijs (1 cyclus) een loontoeslag van 13% oplevert; een diploma van het hoger onderwijs (2 cycli) 25,4% en een universitair diploma 36,3%. De loonkloof tussen een diploma van het secundair onderwijs en een universitair diploma is de voorbije vier jaar fors toegenomen, van 28,9% naar 36,3%. Deze resultaten tonen aan dat de ondernemingen voorkeur geven aan de diplomabonus boven de verwerving van competenties binnen de onderneming.

Een hoger onderwijsniveau bevordert niet alleen de loonevolutie maar ook de andere dimensies van de beroepsloopbaan: de duur van de zoektocht naar een eerste baan, de duur van het behoud van de eerste baan, de gewestelijke en professionele mobiliteit, de verticale mobiliteit. Het beschermt ook tegen werk onder de kwalificatie en tegen sociale uitsluiting.

Voortgezette opleiding: inschakeling en herinschakeling

De voortgezette beroepsopleiding heeft ook relevante economische gevolgen voor zowel werkgever als werknemer. De voortgezette beroepsopleiding richt zich evenzeer tot mensen met een baan als tot werkzoekenden. De meeste onderzoeken die de effecten van de voortgezette opleiding bestuderen, maken een onderscheid tussen de voordelen van de voortgezette opleiding voor de werknemers en voor de werkzoekenden.

De effecten van de opleiding voor de werkzoekenden strekken zich uit van de overgang van werkloosheid naar werk, tot de duur van de werkgelegenheid na de opleiding. De meeste micro-economische onderzoeken die de effecten van opleidingen aan werkzoekenden willen evalueren, besluiten dat hun effect heilzaam is, op individueel niveau, voor de waarschijnlijkheid dat ze uit de werkloosheid geraken. We moeten niettemin benadrukken dat deze positieve impact afneemt naarmate een grotere populatie aan opleidingen begint.

Zodra men de individuele effecten bundelt, wordt het effect van de opleiding op het percentage dat uit de werkloosheid geraakt en werk vindt, dubbelzinniger. Om dit globale effect te meten, moet men rekening houden met drie verschillende effecten.

Het ex-ante effect van de opleiding op de inspanning om werk te zoeken, blijft dubbelzinnig. Het zoekgedrag kan effectief variëren naarmate de opleiding wordt ervaren als een verplichting waaraan het individu kan ontsnappen indien hij zijn inspanningen intensifieert en een baan vindt. De opleiding kan ook positief worden ervaren, zodat het individu minder zoekinspanningen levert zodra hij de bevestiging krijgt van zijn inschrijving. De samenvoeging van het effect "bedreiging" en het effect "positieve anticipatie" blijft werkelijk ambigu.

Tijdens de opleiding verminderen individuen hun inspanningen om werk te zoeken, vermits ze hun inspanningen concentreren op de opleiding. Dit lock-in effect op de zoekinspanning is duidelijk negatief. Het percentage dat uit de werkloosheid geraakt en een baan vindt, vermindert frequent tijdens de opleiding.

Het ex-post effect van de opleiding op het aantal ontvangen nieuwe werkaanbiedingen is positief of negatief, naarmate de individuen die uit de opleiding komen, productiever worden geacht hetzij worden gestigmatiseerd als probleemgeval. Dominant lijkt hier het productiviteitseffect dat de komst van nieuwe werkaanbiedingen bevordert en dat na aanwerving het risico van werkverlies vermindert.

Het ontsnappen aan de werkloosheid, op individueel niveau, is niet het enige positieve punt van de beroepsopleiding voor de werkzoekenden: ze speelt ook mee op de aanwervingsduur na de opleiding (Vanderlinden, 2001). Een VDAB-onderzoek in Vlaanderen toont aan dat het heilzame effect van de opleiding het hoogst is voor de lager gekwalificeerde en langdurig werklozen, maar integendeel beperkter is voor hooggekwalificeerde en kortdurige werkzoekenden.

Terwijl volgens de hierboven geciteerde literatuur de opleiding van de werkzoekenden geen snellere ontsnapping aan de werkloosheid garandeert, bevordert ze een uitweg uit de werkloosheid naar stabielere banen die de individuen ook langduriger zullen behouden.

Voortgezette opleiding en productiviteit

Andere onderzoeken trachten de positieve effecten van levenslang leren voor de werknemers met een baan en hun werkgevers te bepalen. Vele studies gaan op zoek naar de relatie tussen de opleiding die door de onderneming wordt gefinancierd en de productiviteit van de werknemer die zijn competenties via de opleiding heeft ontwikkeld. G. Conti (2004) bestudeert deze relatie voor Italië en vindt een significant positief effect. T. Zwick (2002) besluit dat de intensiteit van de opleiding (tijdsbesteding en participatiegraad) een positief effect heeft op de productiviteit van de Duitse firma's in de loop van het jaar van de opleiding en het jaar erna. Het effect vermindert daarentegen vanaf het tweede jaar na de opleiding. L. Dearden et al. (2005) deden hetzelfde werk voor Engeland en vonden een positieve impact van de opleiding op de productiviteit en de lonen. G. Ballot et al. (2001) vonden ook een betekenisvol positief effect, vooral voor de managers, en dit in Frankrijk en in Zweden. Volgens datzelfde onderzoek blijft er, zodra het werk niet langer homogeen wordt geacht, alleen een betekenisvol positief effect voor de opleiding van technisch personeel. De Nève, Mahy en Volral (2006) realiseerden dezelfde studie voor België. Zij vonden een significant positief effect van de opleiding op de productiviteit gedurende het jaar zelf en in het jaar na de opleiding. Het onderzoek van De la Fuente en Ciccone (2002) toont aan dat de beroepsopleiding een positieve impact heeft op de productiviteit van de werknemers, vooral bij de laaggekwalificeerden.

Volgens al deze onderzoeken, uitgevoerd met gegevens per land en per periode, is de impact van de opleiding op de productiviteit significant positief, met een dominant vertraagd effect.

Het vraagstuk van de productiviteitsverhoging doet in een land als België niettemin de vraag rijzen naar de invloed ervan op de werkgelegenheid. Enerzijds maakt een stijging van de productiviteit van de werknemers het immers mogelijk dezelfde output te produceren met minder werknemers, maar anderzijds is dankzij deze productiviteitstoename ook een daling van de productprijzen mogelijk, wat dan weer de vraag stimuleert en op lange termijn kan leiden tot aanwerving van extra werknemers. Globaal kan men geen eenduidige voorspellingen doen over de effecten van de ontwikkeling van de beroepsopleiding op de werkloosheid (Bellman & Leber 2003), maar op lange termijn lijkt het waarschijnlijk dat de productiviteitswinst die mogelijk is dankzij de opleiding, een positief effect zal hebben op de concurrentiekracht van de ondernemingen, op de vraag en dus ook op de activiteit en de werkgelegenheid. In die zin identificeren De la Fuente en Ciccone de voortgezette beroepsopleiding als een bron van innovatie en concurrentiekracht op lange termijn. Op vergelijkbare wijze onderstrepen Bartel en Sicherman (1998) dat opleiding gunstig is in omgevingen die snelle technologische wijzigingen kennen.

Voortgezette opleiding en beroepsprojecten

Er bestaan minder onderzoeken naar de impact van de voortgezette beroepsopleiding van loontrekkers op hun beroepsproject dan het geval is voor werkzoekenden. Goux en Maurin ramen het looneffect van de voortgezette opleiding op 4 of 5%. De belangrijkste geobserveerde loonverschillen zijn voor de helft

te wijten aan het feit dat de ondernemingen die de meeste opleidingen geven, ook de ondernemingen zijn met de hoogste lonen, en voor de helft aan factoren die tegelijk de selectie van het systeem voor voortgezette opleiding verklaren én het niveau van de individuele verloning.

D. Goux en E. Maurin onderzochten ook het effect van de opleiding op de beroepsmobiliteit. Hier blijkt dat de meest stabiele werknemers het meest genieten van de voortgezette opleiding, en dat zeer weinig werknemers van onderneming veranderen na een opleiding. In het geval dat een verandering van onderneming wordt vastgesteld, vindt die verandering meestal plaats zonder loonvoordeel.

B. Conter, Ch. Maroy en J-F. Orianne hebben in 1998 onderzoek gevoerd naar de positieve inbreng van voortgezette opleidingen voor de werknemers in België. Uit dit onderzoek bleek dat bijna 75% van de werknemers die inschreven in een opleiding, dit op eigen initiatief deden. (Het aandeel stijgt met de kwalificatiegraad.) De beslissing om een opleiding te volgen, wordt zelden genomen op basis van een balans van competenties. (Het aandeel stijgt met de duur van de opleidingen en is couranter voor de lager gekwalificeerden.) 33% van de werknemers volgen een opleiding gedeeltelijk buiten de werkuren, en dit geldt voor de meerderheid van de hoger gekwalificeerde werknemers. Minder dan één werknemer op vier draagt financieel bij tot zijn opleiding. (Dat geldt vooral voor de jonge werknemers.) Minder dan 50% van de werknemers hebben deelgenomen aan een opleiding die een certificatie oplevert; deze getuigschriften worden vaak afgeleverd na langdurige opleidingen voor laaggekwalificeerde werknemers. Bijna 3 werknemers op 4 zijn van oordeel dat zij hun technische en algemene competenties hebben verbeterd, en 85% van de werknemers zouden hun opleidingsmogelijkheden nog verder willen kunnen verbeteren. Slechts 10% van de werknemers veranderden van werkgever in het jaar dat volgt op een opleiding. 18% van de werknemers kregen meer verantwoordelijkheden na hun (langdurige) opleiding, en 5% veranderden van hiërarchisch niveau (lange opleiding, laaggekwalificeerde werknemers). Minder dan één werknemer op 10 (laaggekwalificeerden) kreeg een loonsverhoging als gevolg van zijn opleiding. Volgens A. Dupray en S. Hanchane (2006) krijgen de opleidingen die de werkgever financiert, gemiddeld een betere erkenning wat loon betreft dan de opleidingen die het individu zelf financiert. Vrouwen worden dan weer minder dan mannen gecompenseerd na een opleiding. De loonstijgingen zijn het belangrijkste wanneer het initiatief voor de opleiding veeleer van het individu dan van de werkgever komt.

Wanneer alle parameters van het onderzoek samengevoegd worden, genieten de lager gekwalificeerden de meeste baten van langere opleidingen. Deze resultaten zouden ertoe aansporen opleiding ten gunste van laaggeschoolden te promoten. Positief discriminerende acties vallen dan niet uit te sluiten gezien het belang van de voordelen en de beperktere toelatingsvoorwaarden voor dit publiek dat meer risico loopt op uitsluiting uit de arbeidswereld.

Verder blijkt het feit dat men een opleiding heeft gevolgd vóór het verliezen van een baan heilzaam te zijn tijdens de zoektocht naar nieuw werk. Volgens de OESO (2004) geraken de werknemers die een opleiding hebben gevolgd in de loop van het jaar dat voorafgaat aan baanverlies, vaker opnieuw aan het werk in de twee jaren die hierop volgen dan hun collega's die geen opleiding volgden. In België ligt de verhouding van opgeleide werknemers die opnieuw werk vinden in de 2 jaar na werkverlies, 20 punten hoger dan die van niet-opgeleide werknemers. Bedenk hierbij echter dat individuen die een opleiding volgen, productievere eigenschappen kunnen voorleggen. De klaarblijkelijke positieve correlatie tussen opleiding en waarschijnlijkheid van herinschakeling resulteert niet noodzakelijk uit een oorzakelijk verband.

Merk ook op dat levenslange opleiding ondernemingen in staat stelt om intern de kloof tussen vraag en aanbod aan competenties te beperken. Hier betreft het effect dus niet direct een uitweg uit de werkloosheid, maar gaat het om een indirect afstoppen van de weg naar die werkloosheid. In een context waarin de actieve bevolking begint te verkleinen, is het belangrijk om meer dan vroeger te trachten intern de vereiste kwalificaties te vinden. België behoort tot de landen waar een steeds groter aantal werknemers een functie bekleedt waarvoor de vereiste kennis kleiner is dan de feitelijke kwalificatie van de werknemers. Versterkte inspanning tot opleiding zou een loopbaanontwikkeling binnen de onderneming of sector mogelijk moeten maken zodat de nakende tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten progressief kunnen worden opgevuld.

3 Voortgezette beroepsopleiding vanuit het standpunt van de sociale partners

De sociale gesprekspartners hebben sinds 1986 de thematiek van de voortgezette opleiding ingevoerd in de interprofessionele akkoorden. In die tijd spoorde het akkoord de sectoren en de ondernemingen aan om 0,5% van de loonmassa te spenderen aan werkgelegenheid in het algemeen en meer bepaald aan opleiding, bij voorkeur voor jongeren die moeilijk in het arbeidsproces ingeschakeld geraakten. Sindsdien hebben de sociale gesprekspartners herhaaldelijk gehamerd op de noodzaak om alle opleidingsinspanningen van werkgevers en werknemers te verhogen.

In 1998 beslissen de sociale gesprekspartners in gezamenlijk akkoord een doelstelling vast te leggen voor de uitgaven van de ondernemingen ten gunste van voortgezette opleiding. Als doelstelling werd – met verwijzing naar het gemiddelde niveau in de drie buurlanden – afgesproken om globaal 1,9% van de loonmassa te besteden aan opleidingsinspanningen. Er werden tussentijdse bakens vastgesteld voor 2000 (1,4%), 2000 (1,6%) en 2004 (1,9%). Parallel hiermee werd de sociale balans gekozen als evaluatiebron voor dit beleid.⁷ Hiermee kunnen elk jaar de investering van de ondernemingen ten gunste van de formele opleiding⁸ van de werknemers in de privésector, de participatiegraad en de opleidingsduur worden berekend. Sinds 2002 moeten de ondernemingen ook een tweede tabel invullen om de activiteiten inzake opleiding, begeleiding en mentoraat te vermelden. Met deze gegevens kan worden berekend hoeveel werknemers, ouder dan 50 jaar, hebben beslist om binnen hun onderneming of activiteitensector een halftime te wijden aan de opleiding van nieuwe werknemers.

De sociale gesprekspartners zijn het ook eens geraakt om de participatiegraad voor beroepsopleiding in de onderneming te verhogen opdat 50% van de werknemers tegen 2010 een opleiding volgen. Dit betekent dat elk jaar 60.000 personen extra een opleiding moeten volgen.

Om het best mogelijke panorama van de opleidingsactiviteiten door ondernemingen te kunnen opstellen, en om de Europese doelstellingen terzake⁹ te kunnen evalueren, hebben de sociale gesprekspartners in 2003 een boordtabel opgesteld die de gegevens van de sociale balansen en van de Enquête naar de arbeidskrachten bevat. Deze boordtabel zal op termijn de indicatoren van de uitgaven voor voortgezette opleiding, de participatiegraad opgesplitst per soort, de opleidingsuren in percentage van de gepresteerde uren en de opleidingsuren per soort bevatten, en dit voor de formele

⁷ Er wordt in de evaluatie geen rekening gehouden met de totaliteit van de sociale balansen die bij de Balanscentrale worden ingediend. Alleen de ondernemingen die op 31 december een boekjaar van 12 maanden hebben afgesloten, komen in aanmerking. De ondernemingen uit de overheidssectoren, de scholen en de extraterritoriale organismen tellen niet mee. Ook de ondernemingen die te grote afwijkingen tonen voor bepaalde parameters, worden niet meegerekend.

⁸ De formele opleiding omvat de (interne of externe) opleidingsactiviteiten die worden gepland en georganiseerd in daartoe voorzien lokalen, door een gespecialiseerde opleider.

⁹ Op Europees niveau is de doelstelling in termen van participatiegraad, berekend door de Enquête naar de arbeidskrachten (in de 4 weken vóór het onderzoek), vastgesteld op 12,5%.

opleiding en voor de minder formele en informele opleidingen.¹⁰ Om al deze indicatoren beschikbaar te maken, moest de Enquête naar de arbeidskrachten (2005) aangepast worden. De sociale gesprekspartners hebben ook adviezen geformuleerd¹¹ aangaande de aanpassing van de sociale balans. Volgens deze adviezen zal de rubriek over de opleiding worden onderverdeeld als volgt:

- A. Totaal van de formele opleidingsinitiatieven voor de werknemers ten laste van de werkgever
 - 1. Aantal betrokken werknemers
 - 2. Aantal gevolgde opleidingsuren
 - 3. Kosten voor de onderneming
 - Brutokosten van de opleidingen
 - Betaalde bijdragen en/of stortingen aan collectieve fondsen
 - Subsidies en andere financiële voordelen aan de onderneming, toegekend in het raam van deze opleidingen
 - Nettokosten van de opleidingen, waarbij bedoeld wordt de brutokosten vermeerderd met de betaalde bijdragen en/of stortingen aan collectieve fondsen, en verminderd met de subsidies en andere financiële voordelen aan de onderneming, toegekend in het raam van deze opleidingen
- B. Totaal van de minder formele en informele opleidingsinitiatieven voor de werknemers ten laste van de werkgever
 - 1. Aantal betrokken deelnemers
 - 2. Aantal gevolgde opleidingsuren
 - 3. Kosten voor de onderneming
- C. Totaal van de initiële opleidingsinitiatieven
 - 1. Aantal betrokken deelnemers
 - 2. Aantal gevolgde opleidingsuren
 - 3. Kosten voor de onderneming

Het punt met betrekking tot de inlichtingen over de activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap wordt geschrapt, aangezien mentorschap een vorm van minder formeel leren is, waarover gegevens worden verstrekt in punt B.

Met de nieuwe sociale balans kunnen deze nieuwe indicatoren worden verkregen voor het jaar 2008.

In het raam van de onderhandelingen 2005-2006 concentreerde het gedeelte opleiding zich voornamelijk op de bevestiging van de akkoorden die tijdens de Werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 werden gesloten, de ontwikkeling van een instrument om de opleidingsinspanningen te meten, en de onmiddellijke vraag aan de sectoren om de maatregelen inzake opleidingen die werden overeengekomen tijdens de Werkgelegenheidsconferentie, onmiddellijk op de agenda van de komende sectorale onderhandelingen te zetten. Zij drongen aan op een planmatige aanpak van de opleiding en

¹⁰ opleiding in de werksituatie, on the job, door postrotoring, deelname aan conferenties, studiedagen, zelfstudie ...

¹¹ adviezen nr. 1536 van 30 november 2005 en nr. 1573 van 21 november 2006

van de problemen met betrekking tot opleiding voor beroepen die worden gekenmerkt door een schaarste aan arbeidskrachten, om concrete resultaten te bereiken.¹²

In 2005 heeft het Generatiepact de doelstelling herbekeken die in 1998 door de sociale partners werd vastgelegd. Verder zal de interprofessionele doelstelling om 1,9% van de loonmassa aan te wenden voor de voortgezette opleiding, vanaf 2007 jaarlijks opwaarts herzien kunnen worden, evenwel met maximaal 0,2 procentpunt in vergelijking met het jaar ervoor.

Artikel 30 van de wet op het generatiepact voorziet in een correctiemechanisme voor het jaar 2008, voor zover de globale inspanning van de ondernemingen ten gunste van de werknemers de doelstelling (1,9%) niet zou bereiken. Een verhoging van de werkgeversbijdrage voor de financiering van het BEV van 0,05% per jaar is voorzien **voor alle ondernemingen van de sectoren die onvoldoende inspanningen leveren** wat opleiding betreft. In dit verband omvat de definitie van de sectoren die onvoldoende inspanningen leveren, de sectoren waar geen collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is die voorziet in:

- een jaarlijkse extra inspanning in opleiding van 0,1 procentpunt van de totale loonmassa van de ondernemingen in de sector,
- of
- een jaarlijkse verhoging met 5 procentpunten van de participatiegraad in de opleiding.

Een koninklijk besluit moet de voorwaarden vastleggen waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst moet beantwoorden opdat de verhoging van de inspanningen voldoende wordt geacht:

- aanpassen van de bijdragen voor het opleidingsfonds;
- toekennen van opleidingstijd per werknemer, individueel of collectief;
- aanbieden van, en ingaan op een vormingsaanbod buiten de werkuren;
- collectieve opleidingsplannen via de ondernemingsraad.

De sociale gesprekspartners zijn dus al een twintigtal jaren van oordeel dat de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding, in de optiek van de ontwikkeling van een kennismaatschappij, van kapitaal belang is voor zowel de werknemers als de werkzoekenden en de inactieven. De rol van de vaardigheden en de valorisatie van het menselijk kapitaal blijken vandaag immers steeds meer doorslaggevend te zijn in een economische logica die wordt gekenmerkt door een oploaiende concurrentie en de ontwikkeling van een competitiviteit die moet inspelen op kwaliteit en innovatiecapaciteit opdat de lonen niet de aanpassingsvariabele van het Europese macro-economische circuit worden. In een dergelijke context moet elk individu de mogelijkheid krijgen om zijn vaardigheden aan te passen en te vernieuwen om zijn professionele loopbaan verder te ontplooien en deel te blijven uitmaken van de arbeidsmarkt.

¹² ontwerp van interprofessioneel akkoord 2005-2006

In een dergelijke context, en nog altijd binnen het raamwerk van solidariteit dat sinds 1944 tentoongespreid en in stand gehouden wordt, mogen de opleidingsinspanningen niet het voorrecht van individuen zijn, maar moeten ze deel uitmaken van een actief beleid dat wordt ondersteund door de sociale partners, de ondernemingen en de overheid. Daarom is het cruciaal te voorzien in doeltreffende procedures en instrumenten voor de collectieve financiering van de opleidingsinspanningen en voor de evaluatie van dit beleid.

4 Actoren in het beleid van voortgezette beroepsopleiding

In België worden diverse overheids- en privépartners betrokken bij de uitwerking, de financiering en de uitvoering van het beleid van voortgezette opleiding (tabel 3). Wat het overheidsniveau aangaat, is de beroepsopleiding sinds 1994 een bevoegdheid van de gemeenschapschappen. De verschillende gemeenschappen regelen via decreet meer bepaald de culturele materies zoals:

- het aanmoedigen van de opleiding van vorsers;
- de permanente opvoeding en de culturele activiteiten;
- de sociale promotie;
- de beroepsomscholing en bijscholing, met uitzondering van de regels met betrekking tot de tegemoetkoming in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding of het opnieuw installeren van personeel dat door een werkgever wordt in dienst genomen met het oog op de inrichting, de uitbreiding of de reconversie van zijn onderneming.

Deze bevoegdheid beslaat dus twee domeinen:

- beroepsomscholing en bijscholing van loontrekkende werknemers en werkzoekenden;
- permanente en beroepsopleiding van de middenklasse.

Deze bevoegdheid wordt uitgeoefend door de Vlaamse en Duitstalige gemeenschap. De Franse gemeenschap van haar kant heeft deze uitoefening overgedragen aan het Waals en het Brussels gewest.

De gewesten of de gemeenschappen financieren de overheidsinstanties voor tewerkstelling en opleiding, sensibiliseringsacties en opleidingsbevorderende acties, specifieke acties die de opleiding voor bepaalde doelgroepen beogen, de opleidingscheques, de kmo-portefeuille, het onderwijs voor sociale promotie, de centrale jury, het afstandsonderwijs en het avondonderwijs. Elk(e) gewest of gemeenschap financiert en organiseert het industrieel leerlingenwezen, het alternierend leren, de inschakelingsparcoursen en de doorstromingsprogramma's en bepaalde gespecialiseerde centra voor opleiding van werknemers en werkzoekenden.

De sociale partners hebben interprofessionele doelstellingen opgesteld voor de financiële inspanning voor opleiding en werkgelegenheid voor risicogroepen (0,10% van de loonmassa) en ten gunste van de werknemers in de privésector (1,9% van de loonmassa) en de participatiegraad (50%). Elke sector stelt collectieve overeenkomsten terzake op om te slagen in de realisatie van deze doelstellingen, en elke onderneming stort de bijdragen die worden voorzien door deze collectieve overeenkomsten, en doet individuele uitgaven voor de opleiding van haar werknemers.

De verschillende actoren (overheden, opleidingscentra, gemeenschappen, gewesten, sectorfondsen, privé) kunnen onderling samenwerken op financieel en logistiek vlak. Deze samenwerkingen kunnen informeel zijn of steunen op akkoorden die volgen uit raamovereenkomsten.

Tabel 4-1: Actoren inzake voortgezette opleiding in België

I. Overheid		
Gewesten	- Beheer en financiering van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling	- Forem - VDAB - BGDA*
	- Ontwikkeling van maatregelen voor opleidingssteun	- Opleidingscheques talen, ICT, oprichting van een - Ondernemerschapportefeuille - Beroepsinschakeling
Gemeenschappen	- Beheer en financiering van de overheidsdiensten voor voortgezette	- Onderwijs voor sociale promotie - Centrale examencommissie - Onderwijs op afstand - Onderwijs met een vlottend uurrooster
Federale staat	- Ontwikkeling van maatregelen voor opleidingssteun	- Betaald educatief verlof
II. Sociale partners		
Interprofessionnel	Vastlegging van gemeenschappelijke doelen	- 0,10% van de loonmassa voor werk voor en opleiding van risicogroepen - 1,9% van de loonmassa voor de voortgezette opleiding van werknemers
Sectoren	Uitvoering van de maatregelen om de doelstellingen te bereiken	- Collectieve arbeidsovereenkomst voor risicogroepen - Collectieve arbeidsovereenkomst voor permanente vorming van werknemers
III. Ondernemingen		
IV. Opleidingsverstrekkers		
Overheid		- Forem, VDAB, Bruxelles formation - Sociale promotie - Universiteiten en hogescholen
Sectoren		- Sectorale opleidingscentra en- fondsen
Ondernemingen		- Sommige ondernemingen organiseren hun eigen
Particulieren		Particuliere opleidingsverstrekkers

* Het huidige Actiris

5 Financieringswijzen voor de voortgezette beroepsopleiding in België

Volgens de interprofessionele akkoorden die de sociale partners hebben ondertekend, moet elk paritair comité een collectieve overeenkomst ondertekenen die minstens 0,10% van de loonmassa toewijst aan werkgelegenheid en opleiding van risicogroepen. Bovendien moedigen de akkoorden van de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 2003 de sectoren aan om hun financiële inspanningen ten gunste van de voortgezette beroepsopleiding voort te zetten met als doel tot een financiële investering van 1,9% van de loonmassa te komen. Elk paritair comité bepaalt dus:

- het bedrag dat wordt toegewezen voor de opleiding van de risicogroepen (minstens 0,10% van de loonmassa en voor de voortgezette opleiding;
- naar welke organisatie het zijn bijdragen stort (RSZ, fonds voor bestaanszekerheid, ASBL, opleidingsfonds).

Heel wat paritaire comités beschikken over een opleidingsfonds¹³ dat de bijdragen voor de opleiding inzamelt en de opleidingsactiviteiten van de sector coördineert. Het staat dan elke onderneming vrij om een beroep te doen op de vele diensten die deze fondsen aanbieden, zelf te investeren in de opleiding van haar medewerkers, een beroep te doen op de diensten van privéspelers in opleiding en een beroep te doen op de verschillende overheidssubsidies die worden aangeboden door de federale of de gewestelijke overheid, of op het Europees structureel fonds.

De financiële inspanningen die worden toegekend voor de voortgezette opleiding worden dus beïnvloed door:

- interprofessioneel onderhandelde doelstellingen;
- modaliteiten waarover wordt onderhandeld op het niveau van de paritaire comités;
- modaliteiten waarover wordt onderhandeld door de ondernemingen;
- eigen investeringen van de ondernemingen;
- overheidssubsidies: nationaal, gewestelijk of Europees.

De uitgaven voor opleiding komen dus van de privésector en de overheidssector. De uitgaven van de privésector ten gunste van de formele opleiding van de werknemers van de privésector kunnen worden geraamd aan de hand van de resultaten van de sociale balansen; de overheidsuitgaven¹⁴ inzake opleidingen moeten worden geraamd hetzij op gewest- of gemeenschapsniveau, voor wat betreft de bevoegdheden die de gewesten en/of gemeenschappen terzake hebben verworven, hetzij op federaal niveau voor wat betreft de financiering van het betaald educatief verloop dat aan dit niveau is voorbehouden, en voor de toewijzing van subsidies ten gunste van de risicogroepen, de parcoursen voor inschakeling en industrieel leren, en de startbaanovereenkomsten.

Het overheidsgeld dat aan opleiding wordt toegewezen, dient om diverse programma's op gewest-, gemeenschaps- en federaal niveau ten gunste van de werknemers, de werkzoekenden en de inactieven te financieren.

¹³ Meer details vindt u in de nota die specifiek de activiteiten van de sectorale opleidingsfondsen behandelt.

¹⁴ Meer details vindt u in de nota die specifiek de raming van de overheidsuitgaven voor voortgezette opleiding behandelt.

Tot de maatregelen die de ondernemingen kunnen hanteren, behoren de verschillende soorten cheques, de kmo-portefeuille, betaald educatief verlof, hulp van de gewestelijke plaatsingsdiensten.

Betaald educatief verlof (BEV)

Een werkgever die een werknemer naar een opleiding stuurt, moet de kostprijs van die opleiding betalen en tegelijk die werknemer vergoeden hoewel deze tijdens die opleidingsdagen niets produceert. De loonkosten vormen dus een belangrijke post in de opleidingsfactuur. Om te vermijden dat dit een rem vormt voor bepaalde ondernemingen, en om het recht op opleiding voor alle werknemers te handhaven, kan de werkgever onder meer via betaald educatief verlof onder bepaalde voorwaarden¹⁵ een gedeelte van deze kosten recupereren (tot een plafond van € 2.050 bruto per maand¹⁶).

Dit betaald educatief verlof vormt dus een recht voor de werknemers om overdag of 's avonds opleidingen te volgen en daarbij te genieten van een jaarlijks quotum aan verlof dat door de werkgever wordt betaald, en een bescherming tegen ontslag. De opleidingen die recht geven op BEV kunnen algemeen of professioneel zijn¹⁷. Er is dus geen verband nodig tussen de gevolgde opleiding en de beroepsactiviteit van de werknemer.

Werknemers hebben dus het recht om weg te blijven van het werk (met behoud van hun normale loon op de gebruikelijke vervalddag) gedurende een aantal uren dat overeenstemt met het aantal uren van de gevolgde cursus.

Het BEV wordt sinds zijn oprichting¹⁸ gefinancierd door een overheidssubsidie en een specifieke werkgeversbijdrage. In 1994 werd een niet-geïndexeerde overheidsenveloppe vastgelegd. De werkgevers moesten van hun kant een bijdrage betalen ter waarde van 0,04% van hun loonmassa. Het systeem kende vanaf het midden van de jaren 90 steeds meer succes. In 1995 ging het nog om 37.000 begunstigden; in 2003 waren het er 66.000. Vandaag botst dit succes echter op een budgettaire beperking. De kloof tussen de goedgekeurde bedragen per schooljaar en het BEV-budget blijft effectief alleen maar groeien.

¹⁵ De werknemers moeten een contract van onbepaalde duur hebben (voltijds of halftijds). Het BEV is geldig voor algemene en beroepsopleidingen maar de opleiding moet minstens 32 uur en maximaal 120 uur tellen. De opleidingen moeten erkend zijn om in aanmerking te komen.

¹⁶ Sinds 1 mei 2003 werd een verhoogd terugbetaalbaar plafond van € 2500 bruto vastgelegd voor werknemers van minstens 45 jaar.

¹⁷ Onderwijs voor sociale promotie, onderwijs in plastische kunsten (architectuur- en constructietekenen, industriële esthetica, industrieel design, technisch tekenen, werktuigtekeningen, toegepaste grafiek, illustratie en beeldverhaal, reclame, visuele communicatie, typografie en letterstudie, kalligrafie), onderwijs van het korte type (landbouw, economie, paramedisch, pedagogie, sociaal, technisch), onderwijs van het lange type, universitair onderwijs, opleiding voor de middenklasse (opleiding tot bedrijfsleider, bijscholing, vervolmaking, omscholing), opleidingen in de landbouwsector, middenjury, sectoropleidingen, opleidingen die worden erkend door de erkenningscommissie.

¹⁸ Het betaald educatief verlof bestaat sinds 1985; het verving het systeem van kredieturen dat nooit meer dan 20.000 begunstigden heeft geteld.

Tabel 5-1: Kloof tussen de goedgekeurde bedragen en het BEV-budget (in miljoenen euro's)

Schooljaar	Goedgekeurde bedragen	Budget
2000/01	58,7	54,1
2001/02	62,6	51,8
2002/03	70,2	51,9
2003/4	88,4	53,0

Deze budgettaire problemen hebben aanzienlijke vertragingen teweeggebracht in de terugbetaling van de werkgevers. In 2006 vonden de terugbetalingen plaats voor schooljaar 2003-2004. Tijdens het begrotingsconclaf van 2006 keurden de overheden een eenmalige supplementaire enveloppe voor het BEV goed. Tegelijk werd beslist de terugbetaling aan de werkgever te beperken. Deze terugbetaling is voortaan forfaitair en bedraagt 15 euro per uur opleiding voor een gewone werknemer en 18 euro voor een oudere werknemer. Deze maatregelen maken het mogelijk een deel van de geaccumuleerde achterstand in betalingen in te halen en voor een deel het te verwachten deficit voor de komende jaren te beperken. Ze lossen het structurele financieringsprobleem voor het BEV echter niet op.

Om deze problemen te verhelpen werd de duur van het verlof beperkt en werd een nieuw systeem voor financiering en terugbetaling opgericht. De werkgeversbijdrage zal voortaan 0,08% van de loonmassa bedragen, en de overheden zullen een gelijkwaardige subsidie betalen ten gunste van het fonds voor betaald educatief verlof.

Ook het terugbetalingsstelsel werd gewijzigd. Van 1995 tot 2004 zaten binnen het BEV vooral de sectorale opleidingen in de lift. Ze waren indertijd goed voor 23% van de begunstigen; vandaag is dat ruim 35%. De betalingen zullen voortaan plaatsvinden volgens de beschikbare middelen, op basis van enveloppes die gedeeltelijk vastgelegd zijn voor elk type opleiding.

Tabel 5-2: Verdeelsleutel voor het BEV-budget, volgens type opleiding

Type opleiding	Aandeel in totaal
Algemene opleidingen	10,78%
Sectorale opleidingen	30,73%
Sociale promotie	37,15%
Overige	21,34%

Het totale budget zal dus over de verschillende soorten opleiding worden verdeeld aan de hand van de volgende verdeelsleutel. Daarna wordt het toegekende budget per type opleiding gedeeld door het aantal gevolgde uren. Het resultaat van deze operatie is het forfaitaire bedrag dat per uur opleiding wordt terugbetaald.

Gewestelijke maatregelen

Het Waals gewest biedt ondernemingen met minder dan 250 werknemers opleidingscheques ter waarde van 30 euro aan. Hiervan wordt 15 euro betaald door de ondernemingen. Ze kunnen worden gebruikt voor de betaling van de factuur voor opleiding door een erkende operator. Het aantal cheques dat een onderneming elk jaar kan krijgen, varieert volgens haar grootte (van 100 tot 800 cheques). Er bestaat ook een vergelijkbaar systeem voor taalopleidingen. Deze cheques gelden voor werknemers, tijdelijke krachten, zelfstandigen en meewerkende echtgenoten.

Het Brussels gewest heeft vier soorten cheques ontwikkeld. Met de opleidingscheque kunnen werkzoekenden onder bepaalde voorwaarden¹⁹ een waardebon krijgen voor het volgen van een aanvullende algemene en technische opleiding die aangepast is aan hun nieuwe functie, zodra ze eenmaal een contract van onbepaalde duur hebben ondertekend. Deze cheques worden voor 50% gefinancierd door Actiris en voor 50% door de toekomstige werkgever. Een vergelijkbaar systeem bestaat voor de taalopleidingen en ICT-opleidingen (informatie- en communicatietechnologie). Met deze taal- en ICT-cheques die de werkzoekende ook moet aanvragen voor de ondertekening van een contract, kan hij of zij taal- of informaticacursussen volgen die voor 100% worden gefinancierd door Actiris. Jongeren tot 30 jaar die een CBP (contract voor beroepsproject) hebben ondertekend, kunnen eveneens taalcheques krijgen om hun taalcompetenties te verbeteren teneinde zich in te schakelen in de arbeidsmarkt. Deze cheques worden volledig gefinancierd door Actiris.

Vlaanderen kent sinds september 2003 een systeem van opleidingscheques voor werknemers. Dit systeem heeft als doel de polyvalentie van de werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren. De werknemers krijgen namelijk de kans om – buiten hun werkuren en zonder systematische link met hun huidige functie – een opleiding te volgen die voor de helft wordt gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. De ondernemingen moeten zich van hun kant inschrijven in het nieuwe BEA-ondernemersportefeuillesysteem dat op KMO's gericht is. Deze voorziening vervangt de opleidingscheques en de adviescheques die aan de ondernemingen worden toegekend. Dankzij deze nieuwe maatregelen kunnen KMO's onder bepaalde voorwaarden een subsidie van de Vlaamse overheid ontvangen die 35% van hun investeringen in opleiding, advies, kennis en monitoraat dekt.

De gemeenschappen en gewesten kunnen ook specifieke conventies opstellen met de sectorale opleidingsfondsen. Deze conventies specificeren de bedragen die de gewestelijke overheden toewijzen aan de opleidingsfondsen en de specifieke acties die door deze budgetten worden gedekt. De gewestelijke overheden nemen ook deel aan de cofinancieringen van de gespecialiseerde opleidingscentra waar werknemers opleidingen kunnen volgen en kunnen profiteren van moderne infrastructuur. De gewestelijke operatoren verschaffen bepaalde opleidingen ook gratis, om de opleiding van bepaalde categorieën werknemers en de opleiding binnen kleine en middelgrote ondernemingen te stimuleren.

Het lijkt erop dat er in België vandaag geen definitie bestaat voor de principes voor financiering van de voortgezette opleiding. De afwezigheid van een reflectieraamwerk voor de financiering van de opleiding tussen wat toekomt aan de individuen, aan de ondernemingen en aan de overheden, schaadt ongetwijfeld de doeltreffendheid van het beleid dat wordt toegepast.

6 Huidige uitdagingen van de voortgezette beroepsopleiding

De huidige uitdagingen voor de voortgezette opleiding hebben te maken met de koppeling met de arbeidsmarkt die de twee laatste decennia diepgaande transformaties heeft ondergaan. Vandaag wordt voortgezette opleiding geïdentificeerd als het belangrijkste instrument in de strijd tegen de werkloosheid, als het noodzakelijke instrument voor vervolmaking en bijspijking van werknemers, en een voorziening waarmee men de interne mobiliteit kan organiseren in een context van vergrijzing en overkwalificatie van de werknemers. De voortgezette opleiding moet vandaag meerdere cruciale

¹⁹ Om deze cheques te kunnen ontvangen, moet worden voldaan aan één van de volgende criteria: geen houder zijn van een diploma van het hoger secundair onderwijs, langdurig werkloos zijn, een CBP ondertekend hebben, 46 jaar of ouder zijn, gehandicapt zijn.

functies vervullen hoewel haar missies en haar financiering niet duidelijk gedefinieerd zijn in België. Er zijn nog geen afdoende antwoorden gevonden op de problematiek van de democratisering van de toegang tot voortgezette opleiding, de structuur en de regels van haar financiering, haar koppeling met de interpretatie van de oorzaken van de werkloosheid en tot slot de koppeling tussen het doel, de middelen en de gebruiken van de opleiding. Die antwoorden zijn nochtans nodig gezien de omvang van de sociaaleconomische uitdagingen die ze moet aanpakken.

6.1 Ongelijkheden

Vele bronnen bevestigen dat de kansen op toegang tot opleiding in België nog niet optimaal democratisch zijn. Ze hangen af van meerdere variabelen, van structurele of individuele aard (tabel 6).

Op structureel niveau beïnvloedt het feit of men al dan niet een baan heeft de kansen op toegang tot opleiding. De toegang tot de opleiding hangt ook af van de activiteitensector: sectoren zoals financiële activiteiten, vastgoed, verhuringen en diensten aan ondernemingen, productie en distributie van elektriciteit, gas en water, en de sector van gezondheid en sociale actie zijn de meest opleidinggerichte. De kans om deel te nemen aan een opleiding blijft ook schatplichtig aan de arbeidsregio. De ondernemingen in Brussel grijpen het meest naar opleidingen; de ondernemingen in Wallonië het minst. Tot slot stijgen de kansen om een formele voortgezette opleiding te volgen – gedeeltelijk of volledig betaald door de werkgever – naarmate de omvang van de onderneming groter wordt.

Op individueel niveau lijkt er niet langer discriminatie naar geslacht te bestaan in de toegang tot opleiding, hoewel mannen globaal toch wel langere opleidingen genieten dan vrouwen. Opleidingen blijven echter gemakkelijker toegankelijk voor werknemers van minder dan 45 jaar. De Enquête naar de Arbeidskrachten ziet de grootste discriminatie op het niveau van de kwalificaties. Hoe beter de werknemer opgeleid is, hoe groter zijn kansen om zich nog verder op te leiden. Gezien deze gegevens en de resultaten van de onderzoeken die de meeste baten zien bij de opleidingen voor de lager gekwalificeerden, lijkt de aanwending van een beleid van positieve discriminatie voor de toegang tot opleidingen dus gerechtvaardigd.

Volgens de Enquête naar de arbeidskrachten hebben de loontrekkers meer kansen om deel te nemen aan een opleiding die door hun werkgever wordt gefinancierd, indien ze nog geen 44 zijn, indien ze over een diploma van hogere studies beschikken en indien ze voltijds werken in een onderneming met meer dan 250 werknemers.

Tabel 6-1: Participatiegraad en kenmerken van de deelnemers aan de opleiding voor de loontrekkers in de privésector, in de leeftijd van 15 tot 64 jaar, waarbij de werkgevers de opleiding volledig of gedeeltelijk financieren (gegevens over de recentste 12 maanden)

II. Participatiegraad		II. Leeftijd		III. Kwalificatiepeil	
Gemiddelde	16,6%	15-24 jaar	12,7%	Laag	7,0%
Mannen	17,2%	25-34 jaar	18,1%	Middelhoog	13,2%
Vrouwen	15,8%	35-44 jaar	17,5%	Hoog	28,8%
		45-54 jaar	16,3%		
		55-64 jaar	12,9%		
IV. Gewest		V. Migratiestatuu		VI. Arbeidstijdsregeling	
Brussel	23,5%	1	17,0%	Volijds	17,8%
Vlaanderen	17,8%	2	10,9%	Deeltijds	12,8%
Wallonië	12,0%	3	14,2%		
VII. Omvang van de onderneming		VIII. Bedrijfstak			
Minder dan 11 werkn.	11,8%	A	5,9%	H	4,6%
11-19	11,1%	C	12,2%	I	16,4%
20-49	13,1%	D	15,0%	J	33,0%
50-249	18,3%	E	22,6%	K	21,7%
250-500	21,1%	F	9,7%	N	21,1%
Meer dan 500	24,5%	G	11,6%	O	14,4%

*Migratiestatus: 1 = geboren in België zonder vreemde oorsprong

2 = geboren in België maar uit ouders van vreemde oorsprong

3 = niet in België geboren

Bron: Eurostat, Enquête naar de arbeidskrachten (2006)

Terwijl de verantwoordelijkheid om zich op te leiden een gedeelde verantwoordelijkheid is voor alle actoren, individuen, ondernemingen en overheden, leidt de trend om het individu te beschouwen als de enige verantwoordelijke voor zijn inzetbaarheid en permanente aanpassing van zijn competenties onvermijdelijk te leiden tot de vraag hoe het verder moet met diegenen die niet over de financiële, cognitieve, fysieke, culturele en sociale resources beschikken om zich in te schrijven in dit proces.

6.2 Financieringswijze

Voor zover de functies van de opleiding zowel economisch als sociaal en cultureel waren, zou de ontwikkeling van een openbaar opleidingssysteem dat door de gemeenschap werd gefinancierd, zichzelf ruimschoots rechtvaardigen. Vandaag zijn de uitdagingen met betrekking tot bevordering en democratisering van de toegang minder prioritair; de opleiding neigt ernaar zich te beperken tot haar economische dimensie die mikt op verbetering van de productiviteit van de werknemers en op activering van de werkzoekenden. In deze context van verschuiving van de functies van de opleiding, verdient het vraagstuk van de financiering ervan opnieuw op tafel gebracht te worden. Enerzijds kan het gebruik van openbare opleidingsvoorzieningen met het oog op verbeterde aanpassing van de arbeidskrachten beschouwd worden als een afwenteling van de kosten op de gemeenschap. Anderzijds lijken de overheidsbudgetten die aan opleiding worden besteed, relatief zwak te zijn als de observatie van de praktijk duidelijk maakt dat de voortgezette opleiding steeds meer de tekorten van het initiële onderwijs moet wegwerken. Er bestaat in België en andere landen geen duidelijke structurering van onderwijsfilieres met koppeling aan de voortgezette opleiding en de arbeidsmarkt.

6.3 Interpretatie van de oorzaken van de werkloosheid

Werkloosheid wordt momenteel veeleer bekeken vanuit een gezichtshoek van onaangepastheid van het individu dan als resultaat van bepaalde disfuncties van het economische systeem. Werkloosheid wordt effectief vooral bekeken als het resultaat van een gebrek aan kwalificatie, geografische mobiliteit en motivatie. Opleiding wordt dan beschouwd als het meest doeltreffende instrument om de werkloosheid terug te dringen en de werkzoekenden in te schakelen of te herinschakelen in de arbeidsmarkt. Hoewel de opleiding inderdaad deze rol vervult, lijkt het niettemin simplistisch en ondoeltreffend om een macro-economische onevenwichtigheid te bekijken vanuit een louter individuele gezichtshoek.

6.4 Organisatie en evaluatie

Er bestaat geen duidelijke structurering van de onderwijsfilières in koppeling met de voortgezette opleiding en de arbeidsmarkt. Daarnaast lijkt ook de organisatie van de opleidingsmarkt in België zwaar in gebreke te blijven. Het belangrijke aantal privé- en overheidsactoren op het domein van de opleiding kan inderdaad uitmonden in een overlapping van activiteiten en een verveelvoudiging van het aanbod. Eén en ander leidt tot een verlies aan doeltreffendheid in het beheer van de aangewende middelen. Dit gebrek aan zichtbaarheid en regulering tussen de verschillende filières of voorzieningen voor voortgezette opleiding, zowel op het privé- als op het overheidsdomein, maakt het alleen maar moeilijker om deze activiteiten te evalueren.

7 Bibliografie

- AGHION PH. en E. COHEN (2004), Education et croissance, La documentation française, Parijs.
- BALLOT G., F. FAKHFAKH en E. TAYMAZ (2001), "Firms' Human Capital, R&D and Performance: a study on French and Swedish Firms", Labor Economics, 8, pp. 443-462.
- BOUCHAT T-M. en Ph. DEFET (2006), La formation en Wallonie : un nécessaire recentrage de la politique régionale, december 2006.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2006), Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, CRB 2006-1250, november 2006.
- COCKX B. (1999), "Les formations professionnelles du FOREM: accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie?", in Cifop (ed.), Les conditions de la croissance régionale. Commission 1: Dualisme et institutions du marché du travail, Actes du 14ème congrès des économistes belges de langue française, Charleroi.
- COCKX B., M. DEJEMEPPE en B. VAN DER LINDEN (2000), Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique, Ires, Louvain-La-Neuve.
- CONTER B. en C. MAROY (1999), « Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone », Cahiers de recherche du GIRSEF, n° 2, Louvain-la-Neuve.
- CONTER B., C. MAROY en J-F. ORIANNE (2003), « Une approche empirique des effets de la formation professionnelle sur les travailleurs » in La formation professionnelle continue : L'individu au coeur des dispositifs, De Boeck, 2003.
- CONTI G. (2004), Training, Productivity and Wages, University of Essex, Department of Economics.
- DE BRIER C. en A. LEGRAIN (2002), Contribution des fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique, Brussel, november 2002.
- DE LA FUENTE A. en A. CICCONE (2002), Human capital in a global and knowledge-based economy, European Commission, Final report, Mei, 58 p.
- DE LA FUENTE A. en R. DOMENECH (2000), "Human capital in growth regressions: how much difference does data quality make?", OECD Economic department, Working Paper, Parijs, nr. 262.
- DE NEVE I., B. MAHY en M. VOLRAL (2006), « Formation financée par l'entreprise et productivité : une estimation microéconométrique de la situation des grandes entreprises wallonnes » in La formation professionnelle continue, stratégies collectives, De Boeck, 2006.
- DEARDEN L., H. REED en J. VAN REENEN (2005), "The Impact of Training on Productivity and Wages : Evidence from British Panel Data", Centre for Economic Performance (CEP), Discussion Paper n° 674.
- DENAYER L., (2006), « Négociations interprofessionnelles et compétitivité structurelle » in Reflets et perspectives de la vie économique, tome XLV, 2006, nr. 1.
- DEVILLE H. (2005), « Evolutions de la flexibilité de différentes formes d'emploi dans la Région de Bruxelles capitale », in Les Cahiers Economiques de Bruxelles vol. 48-n°4, december 2005.
- DUPRAY A. en S. HANCHANE (2003), « Modalités de participation à la formation continue et les effets sur la carrière salariale : une approche économique » in La formation continue : l'individu au coeur des dispositifs, De Boeck, 2006.
- EUROPESE COMMISSIE (2003), Onderwijs en opleiding 2010 - Het wetslagen van de strategie van Lissabon staat of valt met dringende hervormingen, Mededeling.
- FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG (2005a), Europese werkgelegenheidsstrategie - Evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid 2003-2005 - België, september 2005.
- FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG (2005b), Nieuwe of voortgezette sectorale cao's risicogroepen en permanente vorming 2005-2006, november 2005.

- GEMENGDE COMMISSIE CRB-NAR Opleidingsinspanningen (2004), Vaststellen van een vormingsindicator, 38/D.04-40, CRB 2004-675, CCR 200-7.
- GOUX D. en E. MAURIN (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Economie et statistique*, nr. 306, 1997-6, pp. 41-55.
- GOUX D. en E. MAURIN (2000), « Returns to firm-provided training: evidence from French worker-firm matched data », *Labor Economics*, nr. 7, 2000, pp.1-19.
- GUILLAUME J-F. (2003), « La formation professionnelle continue et ses usages : le cas des secteurs industriels en Région wallonne » in *La formation continue : l'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, 2003.
- HEUSE P. (2006), « L'effort de formation des entreprises en Belgique : un bilan des années 1998 à 2004 », in *La formation professionnelle continue, stratégies collectives*, De Boeck, 2006.
- HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2003), *Verslag 2003*.
- HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2005), *Verslag 2005*, Fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, Brussel.
- MAURIN E. (2003), « Nouvelles technologies, hausse de qualification et baisse de la sécurité de l'emploi. Le cas français 1982-2000 » in *Relations et réponses à la mondialisation. Notes de l'IFRI*, nr. 49, Parijs.
- MONVILLE M. (2006), "Groei, werkgelegenheid, onderwijs - Voor een alomvattend beleid, in *Sociaal-Economische Nieuwsbrief*, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Brussel, september 2006.
- MONVILLE M. (2006), "Voortgezette opleiding - Evaluatie van de inspanningen in België", in *Sociaal-Economische Nieuwsbrief*, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Brussel, mei 2006.
- NATIONALE ARBEIDSRAAD (2005a), *Advies nr. 1511: Verslaggevingsverplichtingen van de sectoren*, 4 mei 2005.
- NATIONALE ARBEIDSRAAD (2005b), *Aanbeveling nr. 18: Aanbeveling aan de paritaire comités betreffende het tijdstip en het meldpunt inzake de rapportering van de sectorale vormingsinspanningen*, 4 mei 2005.
- NATIONALE ARBEIDSRAAD (2005c), *Advies nr. 1536: Voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact - Vereenvoudiging van de sociale balans (Titel IV - Hoofdstuk 3) - Alternatief voorstel*, 30 november 2005.
- NBB (2003), "De sociale balans 2002", *Economisch tijdschrift*, IV-2003.
- NBB (2005), *Note explicative concernant le contenu des états III, IV et V du bilan social*, juni 2005, http://www.nbb.be/doc/BA/SocialBalance/Mesures_d_emploi.pdf
- NBB (2006), *Cd-rom Balanscentrale 2001-2005*.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Parijs, Oeso.
- OECD (2006), *Education at a Glance*, Parijs, Oeso.
- VANDERLINDEN B. (2001), « L'effet des formations professionnelles de chômeurs : de l'impact sur les individus à l'impact macroéconomique », *Bulletin de l'IRES*, nr. 227, Louvain-la-Neuve.
- ZWICK T. (2002), « Training and Firm Productivity – Panel Evidence for Germany », *Centre for European Research (ZWE) SKOPE*, Research Paper, nr. 23, Mannheim.