



AVENUE DE LA
**JOYEUSE ENTRÉE
BLIJDE INKOMST**
LAAN

17-21

DOCUMENTATIENOTA

CRB 2013 - 0765

Het stelsel van voortgezette opleiding in Nederland

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



**Documentatienota:
Het stelsel van voortgezette opleiding in Nederland**

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Voortgezette opleiding in Nederland: indicatoren en overzicht van de recente praktijken	5
2.1	De Lissabonindicator: graad van participatie aan voortgezette opleiding	5
2.2	Recente praktijken	6
3	Het Nederlandse stelsel	8
3.1	Tussen verschillende actiestelsels	8
3.1.1	Tussen twee opvattingen van leren en weten: een corporatistisch beroepsstelsel dat de verwerving van beroepsvaardigheden beoogt, en een academisch stelsel dat berust op de schoolopleiding en het behalen van diploma's	8
3.1.2	Autonomie van het individu en sociale samenhang: universalistisch stelsel	9
3.1.3	Vrije verwerving van een gediversifieerde portefeuille van vaardigheden: stelsel van geleide markt	9
3.2	Kernelementen van het stelsel	10
3.2.1	Erkende doelstellingen van voortgezette beroepsopleiding	10
3.2.2	Actoren: een sterk nationaal tripartiet systeem en tal van opleidingsverstrekkers	10
3.2.3	Financiering	14
4	Doelstellingen van voortgezette beroepsopleiding en Nederlandse elementen van antwoord daarop	16
4.1	Een sleutelement van "leven lang leren"	16
4.1.1	Structurele verbanden met het initieel beroepsonderwijs	16
4.1.2	Eén referentiekader voor alle kwalificaties	18
4.1.3	Validatie van verworven competenties	19
4.2	Een flexicurity-beleid	22
4.2.1	Inzetbaarheid	23
4.2.2	Aanpassing aan de behoeften van de onderneming en stimulering van ondernemerschap	24
4.2.3	Insluiting van de werknemers en sociale autonomie	29
5	Conclusie	31
6	Bronvermelding	32
7	Index	35
8	Technische fiche 1: becijferde indicatoren	37
8.1	Economie en arbeidsmarkt	38
8.2	Onderwijs en opleiding	40
8.2.1	Onderwijsniveaus	40
8.2.2	Lissabon-indicator: graad van participatie aan voortgezette opleiding	40
8.2.3	Indicatoren - EU 2020-strategie	41

9 Technische fiche 2 - Organisatie van het initieel onderwijs: structuur en actoren	42
9.1 Een overzicht van het systeem	42
9.1.1 Het secundair beroepsonderwijs: MBO (Middelbaar Beroepsonderwijs)	43
9.1.2 De alternerende opleiding	44
9.1.3 Het hoger beroepsonderwijs: HBO	44
9.1.4 Het volwassenenonderwijs: VAVO (Voortgezet Algemeen onderwijs Voor Volwassenen)	45
9.2 Actoren en bevoegdheden	46
9.2.1 Overheid	46
9.2.2 Sociale partners	47
9.2.3 Onderwijsinstellingen	48
9.2.4 Sectorale Kenniscentra voor het beroepsonderwijs en de bedrijfswereld	49
9.3 Financiering	51
9.3.1 Overheid	51
9.3.2 Financiering op basis van contractuele provisies	52
10 Technische fiche 3 - Wetgeving inzake onderwijs en opleiding in Nederland ..	52
11 Technische fiche 4 - Mechanismen voor de financiering van onderwijs en opleiding	53
11.1 Rechtstreekse overheidsfinanciering voor de werkzoekenden en de risicogroepen	53
11.2 Belastingaftrekmechanismen	53
11.2.1 Ten gunste van de werkgevers	53
11.2.2 Ten gunste van de werknemers	55
11.3 Subsidies	56
11.3.1 Actieplan "Leren en Werken"	56
11.3.2 Andere recente maatregelen	56
11.4 Financiering door de sociale partners	57
11.4.1 Sectorfondsen	57
11.4.2 Andere maatregelen	58
11.5 Subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF)	58
12 Technische fiche 5 - Inhoud van de cao's inzake voortgezette opleiding	59
12.1 Opleidingspraktijken binnen de sector-cao's of bedrijfs-cao's	59
12.2 Aandacht voor de risicogroepen of de risicofuncties	62
12.3 Voorbeelden van sectorale maatregelen ten gunste van opleiding	62

Lijst van tabellen

Tabel 2-1:	Participatie aan onderwijs en opleiding van de volwassenen van 25 tot 64 jaar oud (Lissabonindicator).....	6
Tabel 4-1:	Maatregelen met betrekking tot de inzetbaarheid - Cao's 2009.....	24
Tabel 8-1:	Bruto binnenlands product tegen marktprijzen.....	38
Tabel 8-2:	Bruto binnenlandse O&O-uitgaven	38
Tabel 8-3:	Werkende bevolking 15-65 jaar, in % van de bevolking	38
Tabel 8-4:	Deeltijdse werkgelegenheid, in % van de totale werkgelegenheid (15- tot 64-jarigen).....	39
Tabel 8-5:	Werkgelegenheidsgraad naar hoogst behaalde onderwijs- of opleidingsniveau (%) - basisonderwijs en lager secundair onderwijs	39
Tabel 8-6:	Werkgelegenheidsgraad naar hoogst behaalde onderwijs- of opleidingsniveau (%) - hoger secundair en niet-hoger postsecundair onderwijs	39
Tabel 8-7:	Werkgelegenheidsgraad naar hoogst behaalde onderwijs- of opleidingsniveau (%) - hoger onderwijs - eerste en tweede cyclus.....	39
Tabel 8-8:	Werkloosheidsgraad van de 25- tot 74-jarigen	39
Tabel 8-9:	Werkloosheidsgraad - jongeren van minder dan 25 jaar	40
Tabel 8-10:	Totale overheidsuitgaven voor onderwijs in % van het bbp, alle onderwijsniveaus samen	40
Tabel 8-11:	Onderwijsniveau van de bevolking van 15- tot 64-jarigen, in %.....	40
Tabel 8-12:	Participatie aan onderwijs en aan opleiding van de volwassenen van 25 tot 64 jaar oud (Lissabon-indicator).....	41
Tabel 8-13:	Aandeel van de 30- tot 34-jarigen die een diploma van het hoger onderwijs hebben	41
Tabel 8-14:	Jongeren die voortijdig het onderwijs of de opleiding hebben verlaten.....	41
Tabel 9-1:	Uitsplitsing leerlingen - netten van het secundair beroepsonderwijs (2009-2010).....	43
Tabel 9-2:	Verdeling van de studenten van het hoger onderwijs (2009).....	45
Tabel 9-3:	Aandeel van de studenten ouder dan 30 jaar in de diverse netten van het hoger onderwijs (2009)	45
Tabel 12-1:	Opleidingscontexten.....	60
Tabel 12-2:	Soorten van opleiding	60
Tabel 12-3:	Verplichte aard van de opleiding.....	60
Tabel 12-4:	Soorten van opleidingsverlof.....	61
Tabel 12-5:	Manier van verwezenlijken van de ontwikkelingsplannen (op sectorniveau of op bedrijfsniveau).....	61
Tabel 12-6:	Categorieën van risicogroepen - Cao's 2009.....	62

Lijst van figuren

Figuur 3-1:	Actoren van voortgezette opleiding.....	11
Figuur 8-1:	Arbeidsproductiviteit.....	38
Figuur 9-1:	Structuur van het initieel onderwijs in Nederland.....	42

1 Inleiding

Deze nota is het eerste deel van een studie naar de nationale stelsels van voortgezette opleiding die werden ingevoerd in de buurlanden van België (Nederland, Duitsland en Frankrijk) en in Denemarken. Ze heeft betrekking op het Nederlandse stelsel van voortgezette opleiding en beschrijft al zijn componenten, interacties en maatregelen.

In het eerste deel worden een aantal indicatoren van de Nederlandse prestaties op het vlak van onderwijs en opleiding, in het kader van een Europese benchmark, voorgesteld. De daaropvolgende delen behandelen dan het stelsel zelf. In deel 2 worden de belangrijkste componenten van het systeem (doelstellingen, actoren, regulering en financiering) in alle details besproken en gekoppeld aan een typologie die een internationale vergelijking van de systemen mogelijk maakt. In deel 3 wordt aangetoond hoe dat stelsel, op basis van de fundamentele componenten ervan, inspeelt op de opdrachten die de voortgezette opleiding op Nederlands en op Europees niveau te vervullen heeft. Zo zullen we zien dat voortgezette opleiding een centrale rol krijgt in het kader van de maatregelen voor een leven lang leren en wordt beschouwd als een van de elementen van het "flexibiliteitsbeleid" om de arbeidsmarkt te ondersteunen.

Voor deze nota in haar geheel werden in de bijlage vijf aanvullende technische fiches ter beschikking van de lezer gesteld met betrekking tot verschillende aspecten van het Nederlandse stelsel die meer aandacht verdienen. Wanneer die aspecten in de nota aan bod komen, wordt verwezen naar de desbetreffende fiche voor meer details¹.

2 Voortgezette opleiding in Nederland: indicatoren en overzicht van de recente praktijken

2.1 De Lissabonindicator: graad van participatie aan voortgezette opleiding

In het kader van de Lissabonstrategie (2000), en vervolgens van de EU 2020-strategie (2010), werden drie structurele doelstellingen vastgesteld voor onderwijs en opleiding binnen de Europese Unie:

- het aandeel van de vroegtijdige schoolverlaters moet worden teruggedrongen tot minder dan 10%;
- minstens 40% van de 30-34-jarigen moet in het bezit zijn van een diploma van het hoger onderwijs;
- wat meer bepaald de opleiding voor volwassenen betreft, moet 15% van de bevolking op arbeidsleeftijd (25-64 jaar) toegang hebben tot een of andere vorm van leren².

Die laatste doelstelling wordt doorgaans de "Lissabonindicator" genoemd en maakt het mogelijk de participatie van de volwassen bevolking aan de gezamenlijke activiteiten inzake voortgezette opleiding te meten.

¹ De fiches hebben meer bepaald betrekking op de navolgende aspecten: 1) Becijferde indicatoren, 2) Organisatie van het initieel onderwijs, 3) Wetgeving inzake opleiding, 4) Mechanismen voor de financiering van opleiding en 5) Inhoud van de cao's.

² De gezamenlijke formele, minder formele en informele opleidingsactiviteiten voor volwassenen die een onderwijs traject of een traject van initiële opleiding hebben afgemaakt.

Volgens die indicator ligt de participatie van de Nederlandse werknemers aan voortgezette opleiding een stuk boven het Europese gemiddelde.

Aldus bedroeg de Lissabonindicator, die de participatie van de bevolking van 25 tot 64 jaar oud aan elk opleidingsinitiatief tijdens de afgelopen vier weken weergeeft, in 2011 16,7% in Nederland, tegenover een gemiddelde van 9,4% voor de EU15. Ter herinnering: de participatie van de Belgische bevolking bedroeg volgens die indicator in hetzelfde jaar 7,1%³. Er moet echter worden vastgesteld dat de Nederlandse participatie de laatste jaren minder sterk is toegenomen⁴.

Tabel 2-1: Participatie aan onderwijs en opleiding van de volwassenen van 25 tot 64 jaar oud (Lissabonindicator)

	2000	2011
EU25	7,6	9,4
België	6,2	7,1
Nederland	15,5	16,7

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

2.2 Recente praktijken

Volgens de officiële Nederlandse cijfers⁵ is de participatie aan voortgezette opleiding in Nederland sinds 1995 met een derde toegenomen⁶. Wat de laatste tendensen betreft, bedroeg die participatie in 2005 en in 2009 resp. 13,5% en 15,5% van de bevolking van 15 tot 64 jaar oud⁷. De overheid stelt als doelstelling voorop om tegen het jaar 2020 op 20% uit te komen.

Anderzijds volgen heel wat Nederlandse werknemers een opleiding binnen het bedrijf en gaat dat percentage omhoog: van 34% in 2005 tot 36% in 2010.

Zonder verrassing m.b.t. de vele studies ter zake varieert die participatie sterk naargelang van verschillende persoonlijke kenmerken: de leeftijd (de categorieën van 25 tot 30 jaar en van 30 tot 35 jaar nemen het meest deel aan opleidingen, nl. ten belope van 23,2% en van 21%) en het kwalificatieniveau (21% van de personen met een diploma van het hoger, technisch of algemeen onderwijs nemen aan opleidingen deel). Hoewel de participatie van de oudere groepen (45 jaar en ouder) sinds 1995 is verdubbeld, blijft ze nog lager dan het nationale gemiddelde. De groep van de laaggeschoolden (met een diploma van het lager secundair onderwijs) heeft ook een lagere participatiegraad dan het nationale gemiddelde (15,5%), nl. 9,8%.

³ Bron: Eurostat

⁴ SER (2012), Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt, advies nr. 2012/02, blz. 79

⁵ Idem, blz. 14

⁶ Onder voortgezette opleiding wordt hier verstaan de opleiding die wordt gevolgd door een persoon die al een eerste volledig traject van initiële opleiding heeft gevolgd. Alle deeltijdse opleidingen en cursussen zijn in deze definitie inbegrepen. De voltijdse opleidingen worden ook mee in aanmerking genomen in geval van onderbreking van minstens 5 jaar van het opleidingstraject. In dat percentage is bijgevolg niet de participatie aan de initiële opleidingen van de eerste opleidingscyclus (secundair en hoger beroepsonderwijs) inbegrepen.

⁷ Genoteerd moet worden dat de officiële Nederlandse statistieken inzake voortgezette opleiding worden berekend op basis van gegevens uit de Nederlandse enquête naar de arbeidskrachten. Die gegevens hebben betrekking op een bevolking van 15 tot 64 jaar oud, en niet van 25 tot 64 jaar oud zoals dat het geval is voor de Lissabonindicator. De percentages die de Nederlandse overheid publiceert, verschillen dus lichtjes van die welke in het kader van de Europese benchmark aan Nederland worden toegeschreven. Niettemin zijn de vastgestelde tendensen zowel in absolute termen als in termen van ontwikkeling dezelfde.

Anderzijds lijkt het erop dat de situatie van het individu op de arbeidsmarkt ook zijn participatie aan voortgezette opleiding beïnvloedt. Zo nam 17,4% van de werkzame bevolking in 2009 deel aan een opleiding, maar bedroeg de participatiegraad van de werkloze bevolking 16,1% en die van de niet-beroepsbevolking slechts 9,3%.

Ten slotte beïnvloeden de specifieke kenmerken van de sector en van de onderneming waar de werknemer in dienst is ook de participatiegraad. In de sector financiën en in de takken overheid, onderwijs, gezondheid en cultuur bedraagt de participatiegraad meer dan 21%, maar de industrie en de tak handel en horeca geven lagere percentages te zien: 13,7% en 11,7%. Voorts komt de participatiegraad in de ondernemingen met 10 werknemers of minder onder het nationale gemiddelde uit, t.w. op 12,8%.

Afgezien van die officiële statistieken voert het Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit van Maastricht sinds 2004 een enquête uit naar de praktijken inzake een leven lang leren in Nederland. De laatste enquête dateert van 2010⁸. Hieruit komen de onderstaande vaststellingen naar voren:

Wat formele opleiding betreft, lijkt de participatie van de personen aan die opleidingen sinds 2004 constant te blijven. Van de in 2010 ondervraagde werknemers nam in de periode van de twee daaraan voorafgaande jaren aldus 53% deel aan een of meer cursussen (ter vergelijking: de gegevens van de sociale balans voor het jaar 2010 wijzen op een participatie van de Belgische werknemers van 32,7%). Die participatie is van 2004 tot 2007 in feite lichtjes gedaald, en is daarna weer gestegen tot op het niveau van 2010. De participatie van de werkzoekenden, van haar kant, blijft van 2004 tot 2010 stabiel op 20%. Voor het ROA is het verschil in participatie tussen de twee groepen dan ook significant.

Wat informele opleiding betreft, die in deze enquête meer bepaald wordt omschreven als "het percentage van de werktijd dat wordt besteed aan leertaken", ziet het er naar uit dat de participatie van 2004 tot 2010 is teruggelopen van 31% tot 28% van de arbeidstijd (18,6% voor de Belgische werknemers in datzelfde jaar, volgens de sociale balans en volgens de vastgestelde definitie van informele opleiding⁹).

Dat is goed voor ongeveer 380 uren per werknemer per jaar, terwijl de werknemer gemiddeld 30 uur per jaar aan formele opleiding besteedt¹⁰. Die laatste cijfers tonen zo te zien aan dat het aandeel van niet-formele opleidingsinitiatieven in Nederland heel wat groter is dan het aandeel van de gezamenlijke formele opleidingsacties: 93% van de leertijd gaat naar informele opleiding, tegenover 7% voor formele opleiding¹¹. Het aandeel van formele opleiding in de gezamenlijke opleidingsacties is kleiner dan het gemiddelde van de Oeso of dan het aandeel dat in België of in Denemarken wordt waargenomen, waarbij dat laatste land algemeen als referentie wordt genoemd inzake graad van participatie aan opleidingen¹².

⁸ Die enquête wordt uitgevoerd bij een publiek van 16 tot 64 jaar oud. Van de 1.974 bevroegde personen zijn de werknemers (900 personen) en de onlangs gepensioneerde personen (ongeveer 500) het sterkst vertegenwoordigd.

⁹ De definitie van informele opleiding die werd vastgelegd in het kader van de sociale balans omvat de navolgende soorten van activiteiten: training on the job, bijwonen van conferenties of workshops, zelfstudie, vormingen d.m.v. jobrotatie en vormings- of kwaliteitscirkels. Deze definitie verwijst naar hetgeen wordt gemeten in het kader van de CVTS-enquête.

¹⁰ Van de gezamenlijke ondervraagde werknemers, met inbegrip van zij die geen cursus hebben gevolgd.

¹¹ Die percentages stemmen overeen met het aandeel van de uren die worden besteed aan formeel leren (30 uur) en aan informeel leren (380 uur) in verhouding tot de gezamenlijke uren die gemiddeld door een werknemer in het kader van de enquête worden aangegeven als zijnde besteed aan training on the job (410 uur).

¹² SER (2012), blz. 80

Net als voor formele opleiding nemen de hooggeschoolde werknemers en de jongeren, in vergelijking met de andere groepen, meer deel aan informele opleiding. Ten slotte wijst het ROA op een significante positieve correlatie tussen de tijd die wordt besteed aan leertaken en de tijd die wordt besteed aan formele opleiding (cursussen).

3 Het Nederlandse stelsel

3.1 Tussen verschillende actiestelsels

Binnen het kader van een stelselanalyse bekeken, kan de organisatie van onderwijs en opleiding in Nederland worden beschouwd als snijpunt van verschillende actiestelsels die door de wetenschappelijke literatuur worden geïdentificeerd¹³.

Eenzijds wordt het Nederlandse stelsel gekenmerkt door het feit dat onderwijs en opleiding voortdurend buiten een marktlogica worden geplaatst, waarmee wordt verwezen naar elementen die behoren tot een van de eerste drie hieronder beschreven stelsels. Anderzijds kaderen steeds meer elementen van dat stelsel in een marktlogica die wordt gereguleerd door de overheid, waarmee wordt verwezen naar het laatste ontwikkelde stelsel.

3.1.1 Tussen twee opvattingen van leren en weten: een corporatistisch beroepsstelsel dat de verwerving van beroepsvaardigheden beoogt, en een academisch stelsel dat berust op de schoolopleiding en het behalen van diploma's

Eenzijds komt het Nederlandse onderwijssysteem, vanuit een logica van het corporatistische beroepsstelsel, neer op de verwerving van een sterke beroepsidentiteit, in het kader van een beroepstraject waarin talrijke en gestructureerde contacten worden gelegd met de bedrijven en de bedrijfstakken.

In dat stelsel nemen de sociale actoren, bijvoorbeeld ook in Nederland, een zeer belangrijke plaats in het sociale model in en zetten ze sterk in op onderwijs en opleiding. Zo zijn ze ten eerste betrokken partij bij de ontwikkeling van de certificering van de beroepsopleiding, in het kader van een gemeenschappelijk systeem van erkenning van de kwalificaties voor de initiële en de voortgezette opleiding, hetgeen hun hoge sociale waardering oplevert en hun een rol toebedeelt in de regulering van de arbeidsmarkt. De door de sociale partners erkende certificering moet aldus duiden op een almaar betere beheersing van de beroepsuitoefening.

In dat kader zijn er sterke banden tussen de initiële en de voortgezette beroepsopleiding, want bij beide opleidingsvormen zijn dezelfde actoren van de bedrijfswereld betrokken.

Anderzijds verwijst het Nederlandse onderwijssysteem ook naar het academische stelsel, in zoverre het berust op een schaal van erkende studieniveaus, die de opleidingen organiseert en indeelt die in eerste instantie door de schoolinstellingen worden aangeboden, zelfs als ze in samenwerking met de ondernemingen en met de sociale partners worden georganiseerd. In Nederland blijven de diploma's dienen als teken van de geschiktheid van de werknemers op de arbeidsmarkt en wordt voortgezette opleiding meer en meer opgevat als een taak van de opleidingsbedrijven vanuit een

¹³ VERDIER, E. (2008), "L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution", Sociologie et sociétés, vol. 40, nr. 1, blz. 195-225

"aanpassingslogica", en niet als een taak van de door de overheid gefinancierde en gereguleerde schoolinstellingen, die de initiële beroepsopleiding voor hun rekening nemen.

3.1.2 Autonomie van het individu en sociale samenhang: universalistisch stelsel

Dit derde stelsel berust op de betrokkenheid van de diverse onderwijspartners in het onderwijs en de opleiding van de individu's, vanuit het idee dat de tussenkomst van de ganse gemeenschap de emancipatie van elk individu moet waarborgen.

De doelstelling die wordt verbonden aan een universalistisch actiestelsel bestaat erin, op basis van het solidariteitsbeginsel, de sociale ongelijkheid te compenseren vanuit een logica van de "tweede kans", teneinde het individu te "activeren" en zijn actievermogen, als actor van zijn eigen beroepstraject en, bijgevolg, van zijn opleiding, te verbeteren.

Dat model is gebaseerd op een logica van onderlinge afstemming tussen de actoren en tussen de leeracties. Het wordt aldus gekenmerkt door een sterke nationale tripartiete verbondenheid tussen de staat en de sociale partners: zowel de overheid als de interprofessionele en sectorale sociale partners zijn betrokken bij de ontwikkeling en financiering van het model. In het kader van dat model is de staat een cruciale speler, aangezien hij, door middel van verschillende ondersteunende en herverdelende maatregelen, ervoor zorgt dat er diverse mechanismen ter bevordering van de toegang tot opleidingen voorhanden zijn.

3.1.3 Vrije verwerving van een gediversifieerde portefeuille van vaardigheden: stelsel van geleide markt

Terzelfder tijd is een even fundamenteel kenmerk van de Nederlandse organisatie de inpassing van voortgezette opleiding in een marktlogica, waarmee wordt verwezen naar componenten van een stelsel van geleide markt.

In het kader van dat stelsel wordt voortgezette opleiding bekeken vanuit het utilitaristische oogpunt van een individu dat zijn kennis en vaardigheden in de loop der tijd maximaal tracht te ontwikkelen, in een context van vrije keuze en van concurrentie tussen de opleidingsverstrekkers.

Onderwijs wordt evenwel beschouwd als een openbaar goed dat slechts tot een bepaald kwalificatieniveau staatsinterventie op het vlak van financiering vereist. Volgens die visie behoort de opleiding met het oog op de verwerving van specifieke kwalificaties immers toe aan de ondernemingen (volgens de theorie inzake menselijk kapitaal van Gary Becker¹⁴). In dat kader voeren de overheidsinstanties stimuli in om het individu naar een kwaliteitsvol opleidingsaanbod "toe te leiden". In het kader van regels die de overheid vastlegt, worden aldus de transparantie, de kwaliteit van het aanbod en gelijke toegang tot de opleidingsmarkt gegarandeerd. Het voordeel van een dergelijk systeem is de flexibiliteit en de verscheidenheid van de opleiding die wordt aangeboden door een groot aantal instellingen die allemaal referentienormen naleven.

¹⁴ BECKER, G. S. (1964, 1993, 3rd ed.), Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press

3.2 Kernelementen van het stelsel

In het algemeen leent het Nederlandse stelsel verschillende van zijn componenten uit aan die verschillende actiestelsels. We stellen ze in dit punt op een systematische wijze voor in termen van 1) doelstellingen die aan de opleiding zijn verbonden, 2) betrokken actoren en 3) maatregelen voor de regulering en financiering van de voortgezette opleiding. Die grondslagen van het stelsel maken het mogelijk om in het derde deel meer details te verstrekken over de specifieke Nederlandse antwoorden op de uitdagingen die thans in Europa aan voortgezette opleiding worden verbonden.

3.2.1 Erkende doelstellingen van voortgezette beroepsopleiding

In Nederland hebben de overheid en de sociale partners¹⁵, in het kader van hun reflectie over de ontwikkeling van de voortgezette opleiding van de werknemers, aan die opleiding de navolgende doelstellingen gekoppeld:

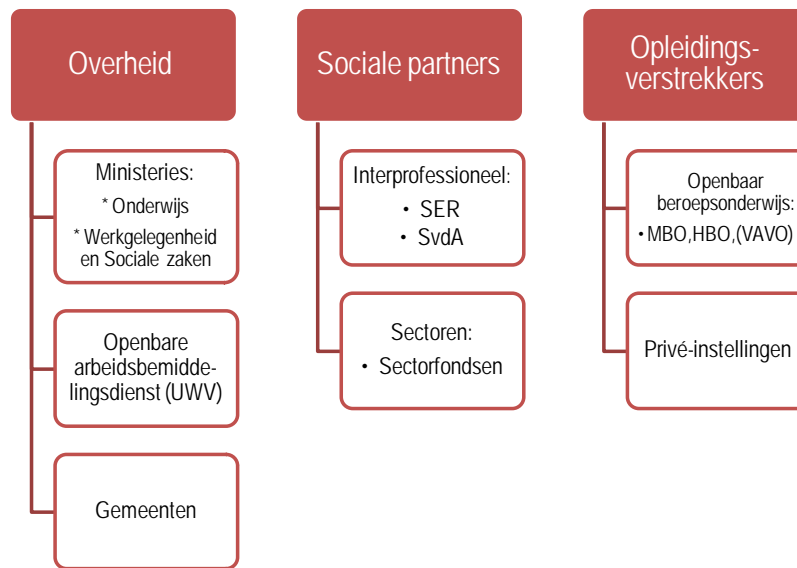
- Voortgezette opleiding moet bijdragen aan de autonomie van de werknemer op de arbeidsmarkt, door zijn inzetbaarheid en zijn werkzekerheid te waarborgen, met bijzondere aandacht voor de insluiting van verschillende groepen die als 'risicogroepen' worden beschouwd;
- Vanuit het oogpunt van een leven lang leren moet voortgezette opleiding ook de mobiliteit van de werknemer en de verlenging van de loopbanen vergemakkelijken;
Vanuit datzelfde oogpunt van een leven lang leren beschouwd, moet voortgezette opleiding aldus bijdragen tot de constante en flexibele inschakeling van de werknemer op de arbeidsmarkt;
- Bovendien wordt voortgezette opleiding ook beschouwd vanuit het oogpunt van de verhoging van de productiviteit van de ondernemingen en van de ontwikkeling van een kenniseconomie.

3.2.2 Actoren: een sterk nationaal tripartiet systeem en tal van opleidingsverstrekkers

De actoren die een rol spelen in de voortgezette opleiding in Nederland kunnen in drie categorieën worden ingedeeld: de overheid (nationaal en lokaal), de sociale partners (interprofessioneel en sectoraal) en de opleidingsverstrekkers (publiek of privé).

¹⁵ Zie met name het document van de Stichting van de Arbeid: SvdA (2009), Leren loont, werkdocument.

Figuur 3-1: Actoren van voortgezette opleiding



Dit schema van de actoren verwijst zeer duidelijk naar het universalistische actiestelsel, dat berust op een sterk nationaal tripartiet systeem tussen de overheid en de sociale partners. Die dynamiek komt tot uiting in het kader van regelmatige ontmoetingen en topbijeenkomsten met de betrokken ministeries (Onderwijs (OCW); Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW); Landbouw, Economie en Innovatie) en de sociale partners op interprofessioneel niveau (via de Stichting van de Arbeid (SvdA) en de Sociaal Economische Raad (SER)) die daaraan worden gewijd.

Maar terzelfder tijd is ook de rol van de sectorale sociale gesprekspartners in de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van de maatregelen inzake voortgezette opleiding van fundamenteel belang, wat eveneens verwijst naar een sterke logica die kadert in het corporatistische beroepstelsel.

Anderzijds nemen de private partners als opleidingsverstrekkers een steeds nadrukkelijker plaats in het stelsel in, wat dan weer uiting geeft aan een stelsel van geleide markt.

De overheid legt het kader vast en moedigt opleiding aan

In tegenstelling tot het mechanisme dat van kracht is voor de initiële beroepsopleiding (zie technische fiche nr. 2), komt de Nederlandse overheid niet rechtstreeks tussenbeide in de tenuitvoerlegging van de opleiding van de werknemers, met als opmerkelijke uitzondering de opleiding van de werkzoekenden en van bepaalde risicogroepen.

In Nederland bestaat er dus geen specifieke wetgeving op het vlak van voortgezette beroepsopleiding; de enige referentie hieraan is de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) van 1996, die in brede zin het kader en de kwalificatienormen voor de opleiding van volwassenen vaststelt, maar op zich geen recht op voortgezette opleiding aan de werknemers in het algemeen toekent: daarover wordt immers onderhandeld tussen de sociale partners (zie fiche nr. 3 met daarin de volledige regelgeving met betrekking tot het beroepsonderwijs).

Aldus kan de rol van de overheid in de voortgezette beroepsopleiding van de werknemers worden omschreven als een bemiddelende rol, die de ontwikkeling van die opleiding bevordert, terwijl de uitvoering en een deel van de financiering aan andere actoren toekomen: de (interprofessionele en sectorale) sociale partners en de opleidingsverstrekkers (die, wat voortgezette opleiding betreft, voornamelijk uit de privésector komen). De regulering van de voortgezette opleiding komt binnen een

wettelijk kader tot stand via concrete projecten en samenwerkingsovereenkomsten tussen de verschillende actoren.

Concreet heeft de overheid de volgende opdrachten¹⁶

1. ze geeft voorlichting over en maakt promotie voor voortgezette opleiding;
2. ze ziet toe op de transparantie en de kwaliteit van het systeem;
3. via verschillende stimuleringsmechanismen bevordert ze de participatie van de als 'risicogroepen' bestempelde categorieën wat de toegang tot opleiding betreft;
4. ze besteedt aandacht aan de kwalificatiebehoeften en ontwikkelt acties om opleidingen in die zin te stimuleren.

Naast sommige fiscale maatregelen ter attentie van de werknemers en/of van de ondernemingen (zie technische fiche nr. 4 m.b.t. de financiering) worden door de overheid tal van - vaak meerjarige - actieplannen opgezet. Die hebben als doel de opleiding van de werknemers en hun inschakeling op de arbeidsmarkt te ondersteunen en worden naargelang van de gevallen in wetgeving omgezet.

Cruciale rol van de sociale partners, in de logica van een corporatistisch beroepsstelsel

De sociale partners¹⁷ spelen een cruciale rol in de beroepsopleiding van de werknemers, in zoverre over de rechten van de werknemers ter zake tussen de verschillende partners wordt onderhandeld en die rechten in samenwerking met de regering worden ontwikkeld. Voor de uitstippeling van de beleidsmaatregelen inzake opleiding treden ze immers op interprofessioneel niveau op, via hun aanwezigheid in adviesorganen als de Stichting van de Arbeid en de Sociaal Economische Raad, die adviezen over voortgezette opleiding en het werkgelegenheidsbeleid uitbrengen en van wier expertise de regering graag gebruik maakt.

Op sectorniveau staan de sociale partners op het voorplan voor de daadwerkelijke tenuitvoerlegging en de financiering van acties m.b.t. voortgezette opleiding, door opleidingsfondsen op te richten en bepalingen inzake opleiding op te nemen in sector-cao's of in bedrijfs-cao's. Die bepalingen zorgen voor een sterke regulering van de organisatie en de financiering van de voortgezette opleiding van de werknemers.¹⁸ Op sectorniveau is voortgezette opleiding dus een zeer belangrijk onderwerp van onderhandelingen tussen de sociale partners.

¹⁶ TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010), *Continuing Vocational Training in the Netherlands*. Rebeca (Research on Social Benefits in Collective Agreements), Institute of Political Science, University of Berne

¹⁷ In Nederland zijn de sociale partners als volgt georganiseerd: aan vakbondszijde zijn er 1) de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV): hierbij zijn 15 vakbonden aangesloten, waaronder de grootste, nl. de FNV Bondgenoten, 2) het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en, ten slotte, 3) de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP). Aan werkgeverszijde vermelden we: 1) de Vereniging van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW), de enige werkgeversfederatie voor de industrie en de diensten, 2) het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) voor de kmo's en 3) de Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO) voor de landbouwsector. Daarnaast kunnen ook andere groeperingen van organisaties per sector worden vermeld, die betrokken zijn bij de sector-cao's (cf. de groeperingen van de metaalsector of van de bouwnijverheid).

¹⁸ Voor meer informatie over de inhoud van de cao's inzake opleiding verwijzen we naar het verslag van de Arbeidsinspectie: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (2010), *Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010*. Zie ook de technische fiche nr. 5 voor de inhoud van de cao's.

De opleidingsverstrekkers

Binnen het kader dat de overheid vastlegt, wordt de voortgezette opleiding van de werknemers in Nederland verstrekt door een groot aantal operatoren, die in verschillende categorieën kunnen worden onderverdeeld.

1. De sectorale opleidingsfondsen

In Nederland komt de dynamiek ten gunste van de voortgezette opleiding van de werknemers voornamelijk via de sectorale opleidingsfondsen tot uiting. Dergelijke fondsen bestaan in heel wat sectoren. Net als in België worden ze ingericht krachtens cao's inzake opleiding. De meeste van die fondsen zijn "Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen", ook "O&O-fondsen" genoemd, die worden opgericht om voortgezette opleiding als een van de bekommelingen van de gezamenlijke sectoren te doen gelden. Het zijn dus private stichtingen die volledig door de sociale partners worden beheerd.¹⁹

De opdracht van die fondsen bestaat uit zowel de bevordering van voortgezette opleiding en van het inzetbaarheidsbeleid in brede zin als de financiering van de opleiding van de individuele bedrijven van de sector, vanuit een logica van mutualisering van de financiële middelen: de ondernemingen storten een bij coa vastgestelde bijdrage (in % van hun loonmassa, zoals in België) aan de fondsen van hun sectoren en kunnen vervolgens gebruik maken van hun diensten, die niet in verhouding moeten zijn tot het bedrag van de betaalde bijdrage.

In 2012 registreerde de Nederlandse regering 89 O&O-fondsen.²⁰ Volgens ramingen viel 85% van de werknemers van de privésector hieronder. De belangrijkste sectorale opleidingsfondsen in termen van activiteiten en geboden opleidingsmogelijkheden zijn die van de horecasector, de bouwnijverheid, de metaalverwerkende sector, de automobielsector, de sector elektrotechniek en elektrische installaties, de bakkerijen, de schrijnwerkerijen en, ten slotte, de confectiesector.

Sommige sectorale opleidingsfondsen vervullen zelf de rol van opleidingsverstrekker en bieden de werkgevers en de werknemers een aantal cursussen over de beroepen van de bedrijfstak aan.

Een tweede opdracht van de O&O-fondsen is eerstelijnsadvies verstrekken aan de werkgevers en werknemers van de sector op het vlak van opleiding. Zo staat binnen elk fonds een adviseur ter beschikking van de werkgevers of van de werknemers voor elke vraag over de opleidingsmogelijkheden en -modaliteiten. Die adviseur kan de werknemer aldus begeleiden in zijn persoonlijk opleidings- en leertraject.

2. De openbare instellingen voor initiële opleiding

Een klein deel van de acties op het vlak van voortgezette opleiding wordt ook ondernomen door de door de overheid erkende en gefinancierde instellingen van het initieel beroepsonderwijs (zie technische fiche nr. 2 over de actoren van de initiële opleiding, waarin elke in dit punt vermelde speler nader wordt beschreven). Het gaat dan om een regionaal opleidingscentrum (ROC), een centrum voor landbouwopleiding of een brancheschool. Voorts zijn er nog opleidingen van hoger niveau die worden georganiseerd door het hoger beroepsonderwijs of door de universiteit. Die instellingen doen immers

¹⁹ In sommige gevallen kan het om sociale fondsen gaan, die ruimere opdrachten hebben dan de voortgezette opleiding van de werknemers.

²⁰ Genoteerd moet worden dat de sociale partners aan het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid kunnen vragen te verklaren dat de werking van het opleidingsfonds betrekking heeft op de sector in zijn geheel. Aldus werden in 2008 door het ministerie 46 O&O-fondsen als dusdanig erkend, die op 2,4 miljoen werknemers van toepassing waren.

nog meer dan het organiseren van initiële beroepsopleidingen die door de overheid worden gefinancierd: ze zijn ook gemachtigd om opleidingsmodules op te zetten die rechtstreeks voor de werknemers bestemd zijn, in het kader van overeenkomsten die met de ondernemingen zelf of zelfs met de sectoren worden gesloten, naargelang van hun opleidingsbehoeften. Aldus volgt een klein deel van de werknemers "continu" of zelfs in een alternerend stelsel een regelmatige initiële opleiding.

3. De privé-instellingen met handelsdoeleinden

De grote meerderheid van de opleidingsverstrekkers zijn echter private opleidingsverstrekkers met commerciële doeleinden. We kunnen dus werkelijk gewagen van een concurrerende opleidingsmarkt op het Nederlandse grondgebied. Zowat 84% van de markt van de voortgezette opleiding wordt ingenomen door die categorie van opleidingsverstrekkers, terwijl 16% van de cursussen wordt georganiseerd door instellingen die door de overheid worden gefinancierd.²¹

4. De opleidende bedrijven

Een laatste deel van de opleiding wordt verstrekt door de ondernemingen zelf, vooral door de grootste bedrijven die over hun eigen opleidingscentrum beschikken. In dat geval wordt tussen de werkgever en de werknemers over specifieke regelingen onderhandeld (zie technische fiche nr. 5). De ondernemingscomités kunnen onderhandelen over de rechtstreekse deelname aan externe of interne opleidingsacties, die in voorkomend geval buiten de ter zake overeengekomen sectorale bepalingen kunnen vallen. In Nederland is elke onderneming met minstens 50 werknemers wettelijk verplicht een ondernemingscomité op te richten. In feite leven sommige bedrijven, vooral de kleine ondernemingen, die wettelijke verplichting niet altijd na. Sommige sectoren hebben echter door middel van een cao de drempel voor de oprichting van dergelijke raden verlaagd tot 35 werknemers. Hoewel het geen syndicaal orgaan als dusdanig betreft, is het ondernemingscomité de belangrijkste plaats waar de werknemers in het bedrijf vertegenwoordigd zijn. Op het vlak van opleiding is zijn macht zeer groot, aangezien het comité samen met de directie medebeslissingsrecht heeft.

3.2.3 Financiering

In Nederland berusten de regelingen inzake voortgezette opleiding ofwel op een publiek-private financiering, waarmee wordt verwezen naar het corporatistische actiestelsel (belangrijk aandeel van de sociale partners in de ontwikkeling en de financiering van de maatregelen), ofwel op een voornamelijk openbare financiering voor de opleiding van de werkzoekenden en van de risicogroepen in het kader van een universalistisch actiestelsel. De private financiering (door de ondernemingen of de individu's zelf) van heel wat door individuele personen gevolgde opleidingen, ten slotte, verwijst eerder naar het stelsel van geleide markt.

Weliswaar beheert het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zowat alle regeringsuitgaven ten gunste van het initieel onderwijs (waaronder ook de beroepsopleiding), maar de Nederlandse overheid komt niet rechtstreeks tussenbeide in de financiering van de voortgezette opleiding van de werknemers, met als enige vermeldenswaardige uitzondering de opleiding voor werkzoekenden of voor bepaalde risicogroepen.

Vanuit een logica van een door de overheid gereguleerde geleide markt bestaan in Nederland, parallel met de beperkte rechtstreekse financiering, tal van belastingaftrekmechanismen om de ontwikkeling van werknemersopleidingen te ondersteunen. Die mechanismen berusten op verschillende wetteksten

²¹ ECBO (2011), Netherlands - VET in Europe - Country Report, blz. 18

en zijn bestemd voor zowel de werknemers als hun werkgevers, die aldus aanzienlijke bedragen kunnen aftrekken wanneer ze bepaalde werknemerscategorieën opleiden. De belangrijkste mechanismen zijn opgenomen in de technische fiche nr. 4, in functie van degenen voor wie de maatregelen bedoeld zijn. Die maatregelen illustreren dat de overheid op uiteenlopende manieren optreedt om de kosten van de opleiding voor de verschillende belanghebbende partijen in Nederland te verlichten.

Zo komt het grootste deel van de financiering van de voortgezette opleiding van de werknemers ten laste van de ondernemingen, en in enige mate ook van de werknemers zelf. In heel wat gevallen wordt de financiering van de voortgezette opleiding van de werknemers georganiseerd en gereguleerd d.m.v. sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, die na onderhandelingen tussen de sociale partners worden gesloten en gelden voor een bepaalde periode, die doorgaans twee jaar bestrijkt. Op die manier maakt de financiering van de beroepsopleiding van de werknemers volwaardig deel uit van de collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners.

Concreet zijn de ondernemingen die cao's betreffende opleiding hebben gesloten meestal verplicht om aan de sectorale opleidingsfondsen (O&O-fondsen) een bijdrage te betalen die overeenstemt met een bepaald percentage van hun loonmassa. In 2005 bedroeg de gemiddelde bijdrage 0,67% van de loonmassa van de onderneming.²² Alleen de werkgevers financieren die fondsen, want tussen de sociale partners werd definitief afgesproken dat de toegang tot opleiding integraal deel uitmaakt van de collectieve onderhandelingen, net als de loononderhandelingen.

In het algemeen beheren die fondsen zelf de inning, de betaling en de controle van de financiële bijdragen die van de ondernemingen van de sector in ontvangst worden genomen. De kleinere O&O-fondsen kunnen echter wel het administratief beheer overlaten aan een externe organisatie. Andere fondsen organiseren zelfs de inning van die bijdragen via financiële dienstenbedrijven; die inning komt dan tot stand in samenhang met de inning van de pensioenbijdragen.

Ongeveer tweederde van de middelen wordt doorgaans gebruikt voor de onderwijs- en opleidingsactiviteiten, vaak op basis van een jaarlijks plan dat de specifieke opleidingsbehoeften voor elke sector bevat en met name aangeeft of er mogelijk binnen de sector verschillende knelpuntberoepen aanwezig zijn. De ondernemingen - of in zeldzamere gevallen zelfs de individuele werknemers - kunnen een beroep doen op het sectorfonds om een of andere opleidingsformule te genieten die door dat fonds wordt gefinancierd, of om de volledige of gedeeltelijke terugbetaling te vragen van de kosten van een gevolgde opleiding die werd gegeven door een geaccrediteerde opleidingsverstrekker. De financiële bijdrage van het fonds komt soms tot stand via cofinanciering en in dat geval moet de onderneming zelf een deel van de kosten dragen van de opleiding waarvoor ze een beroep doet op het sectorfonds.

Naast die bijdrage die aan het opleidingsfonds wordt betaald, kunnen ook specifiekere bepalingen m.b.t. de financiering van voortgezette opleiding worden opgenomen in de cao's van sommige sectoren, in functie van de ter zake vastgestelde behoeften: een persoonlijk opleidingsbudget dat wordt toegekend aan elke werknemer, een alomvattend budget voor de opleidingsinspanningen van de onderneming, de terugbetaling van procedures voor de valorisatie van verworven ervaring enz.²³

²² TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010), blz. 10

²³ Wij verwijzen naar de technische fiche ad hoc voor de verschillende maatregelen die binnen sectorale of bedrijfs-cao's worden voorgenomen.

Ten slotte cofinanciert het Europees Sociaal Fonds (ESF) tal van projecten inzake voortgezette opleiding die door de gemeenten en de sectorfondsen worden opgezet, meer bepaald voor bepaalde risicogroepen (zie de technische fiche nr. 4).

4 Doelstellingen van voortgezette beroepsopleiding en Nederlandse elementen van antwoord daarop

Sinds het begin van de jaren 2000 en de Top van Lissabon wordt in de Europese reflectie, doorheen verschillende kaders ("Onderwijs en opleiding 2020", "Kopenhagen 2002"), aan voortgezette opleiding een belangrijke rol toebedeeld in de sociaal-economische ontwikkeling van de EU. In de onderstaande punten worden meer details verstrekt over de doelstellingen van voortgezette opleiding en de antwoorden daarop op elk niveau in Nederland, in het kader van de verschillende actiestelsels die in het bovenstaande punt werden voorgesteld.

4.1 Een sleutelement van "leven lang leren"

Voortgezette beroepsopleiding is een sleutelement van "leven lang leren" ("Lifelong Learning", of "LLL"), dat op zijn beurt een cruciale variabele is van de ontwikkeling van een maatschappij en van een kenniseconomie zoals die binnen de Europese Unie vorm begint te krijgen. Vanuit dat oogpunt bestaat de doelstelling die naar voren wordt geschoven voor de ontwikkeling van een regeling inzake voortgezette opleiding op nationaal niveau erin die regeling in te passen in een gemeenschappelijk kader dat steunt op voortdurende interacties tussen de verschillende onderwijstypes (initieel en voortgezet) en opleidingstypes (formeel, minder formeel en informeel), om elk individu in de mogelijkheid te stellen mettertijd vooruitgang te boeken in de verwerving van grondige algemene en beroepsvaardigheden die door iedereen worden erkend en van allerlei aard zijn.

4.1.1 Structurele verbanden met het initieel beroepsonderwijs

In Nederland kwam de klemtoon sinds de jaren negentig te liggen op de hervorming van het stelsel van initiële beroepsopleiding, om de kwaliteit en de afstemming ervan te verbeteren en aldus de "inhaalfunctie" van de voortgezette beroepsopleiding m.b.t. de verwerving van beroepsvaardigheden in het kader van een beroep of van een bijzondere kwalificatie te beperken. Aldus wordt duidelijk dat de voortgezette opleiding moet voortbouwen op een kwaliteitsvolle basiskwalificatie die aan elk individu wordt aangeboden in het initieel secundair en/of hoger onderwijs. In de technische fiche nr. 2 wordt het initieel onderwijsstelsel in zijn geheel grondig onder de loep genomen. We onthouden dat de beroepsopleiding wordt georganiseerd rond sterke openbare schoolinstellingen (de regionale opleidingscentra, ROC), in het kader van twee netten die leiden tot het behalen van eenzelfde diploma: een schoolnet (BOL) en een alternerend net (BBL), die beide zeer in trek zijn bij de studenten in vergelijking met de inschrijvingen in het academische schoolnet.

Het bijzondere in Nederland is dat die openbare structuren van initieel onderwijs ook toegankelijk zijn voor de werknemers in het kader van voortgezette opleidingstrajecten, meestal in de duale vorm "schoolopleiding - bedrijfsstage".

Anderzijds blijft de Nederlandse filosofie ter zake, wat de openbare instellingen en regelingen betreft, nog steeds gebaseerd op een beperkte differentiatie van het studerende publiek tussen jongeren en actieve werknemers. In dat kader stellen we in het kort twee recente actieplannen voor, die zowel de verbetering van de kwaliteit van het aanbod van initieel beroepsonderwijs en de promotie ervan als de

regulering van de aanwezigheid van actieve werknemers in de verschillende beroepsprogramma's beogen.

Secundair beroepsonderwijs: "Actieplan MBO: Focus op vakmanschap"

Dit actieplan werd in 2011 gelanceerd en zal in 2015 ten einde lopen.²⁴ Het heeft als doel de kwaliteit van het initieel beroepsonderwijs te verbeteren (zowel in het schoolnet als in het alternierend net) en het beter te valoriseren t.o.v. het algemene net. Tegen het einde van de periode wordt als doel vooropgesteld meer jongeren ertoe aan te zetten om te kiezen voor het beroepsonderwijs.

In dat kader werd met name het "Reglement 30+" ingevoerd, dat erop gericht is gedifferentieerde voorwaarden op te leggen voor de toegang van studenten ouder dan 30 jaar tot het alternierende net. Het doel van de overheid bestaat erin de verantwoordelijkheid voor de opleiding van de werknemers naar de sociale partners te richten, door de ondernemingen ertoe aan te zetten meer bij te dragen aan de financiering van die opleidingen voor hun personeelsleden. Voorts is het de bedoeling plaatsen vrij te maken in de netten waarin te weinig jongeren een initieel diploma behalen.

Concreet wordt voor de studenten ouder dan 30 jaar van het BBL-net (alternierend) de opleidingsduur verkort, maar wordt tegelijk wel de inhoud van het kwalificatiedossier in acht genomen en wordt gewaakt over de gelijkwaardigheid van het behaalde diploma aan dat van het initieel BBL-net. De overheidsfinanciering is nog altijd beschikbaar, maar wordt verminderd voor die studentengroep en wordt tot twee jaar ingekort. Wat het BOL-net (beroepsopleiding op school) betreft, wordt de overheidsfinanciering voor de studenten ouder dan 30 jaar afgeschaft.

Hoger beroepsonderwijs: "Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap": (Leven lang leren in het HBO)

In vergelijking met andere Oeso-landen (Denemarken, Zweden, Verenigde Staten, Verenigd Koninkrijk) laat Nederland een lagere participatiegraad optekenen wat de in het hoger onderwijs ingeschreven volwassenen betreft.²⁵ In 2010 volgde de overgrote meerderheid van de studenten van het hoger onderwijs voltijds de cursussen (570.000 studenten, tegenover 75.000 studenten die waren ingeschreven in het deeltijds onderwijs). Van die laatsten was een meerderheid (44.000 studenten) ouder dan 30 jaar. Naar aanleiding van die vaststelling dat volwassenen maar beperkt participeren, heeft de overheid verschillende initiatieven op gang gebracht.

Ten eerste werd een nieuw diploma uitgetest, dat steunt op een kortere studieduur, nl. de "Associate Degree".²⁶ Ten tweede werden nieuwe richtingen ontwikkeld voor de professionele masters. Anderzijds werd het nationale kwalificatiekader ten uitvoer gelegd, om de erkenning van de opleidingstrajecten van de werknemers te vergemakkelijken en hun inschakeling binnen bepaalde programma's van het hoger beroepsonderwijs te bevorderen.

²⁴ Het document waarin dat plan uitvoerig wordt beschreven, kan worden geraadpleegd op de website van de Nederlandse overheid op de volgende adres: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/02/16/actieplan-MBO-focus-op-vakmanschap-2011-2015.html>.

²⁵ SER (2012), blz. 53

²⁶ De Associate Degree (AD) is een nieuw diploma van het hoger onderwijs dat in 2006 in Nederland werd ingevoerd. Het werd opgenomen in het stelsel van het universitaire onderwijs en bevindt zich onder het bachelor- en het masterniveau. De onderliggende bedoeling van de invoering van dat diploma is aan de studenten een tussenliggende beroepsopleiding aan te bieden die korter is (twee jaar) dan het bachelor- of de masteropleiding, om hun in staat te stellen vroeger de arbeidsmarkt te betreden. Terzelfder tijd moet dat nieuwe diploma de banden tussen het secundair en het hoger beroepsonderwijs versterken.

4.1.2 Eén referentiekader voor alle kwalificaties

De kwaliteit en de efficiëntie van de structurele verbanden die werden ingevoerd tussen de verschillende onderwijsvormen steunen op de transparantie en de erkenning van de resultaten die aan elke leervorm verbonden zijn.

Ook op dat vlak speelt de overheid een rol in de ontwikkeling van het regelgevende kader, terwijl de onderwijsactoren en de sociale partners in de eerste plaats zorgen voor de tenuitvoerlegging van de bepalingen m.b.t. dat kader.

In Nederland is al sedert verschillende jaren een Nationaal Kwalificatie Kader (NLOF) van kracht. Het werd ingevoerd door het ministerie van OCW, in samenwerking met alle onderwijs- en opleidingsactoren. Dat nationale kader stelt een indeling voor van alle kwalificatieniveaus, vanaf het basisonderwijs tot op doctorniveau, waarbij de absolute basiskwalificatie overeenstemt met niveau 1 en de hoogste kwalificatie met niveau 8. Op basis van die indeling naar niveau maakt dat kader het mogelijk alle in Nederland erkende kwalificaties te integreren.

Op die manier legt het nationale kader de standaarden vast waaraan elk opleidingsinitiatief in het secundair en hoger beroepsonderwijs moet voldoen. Die kwalificatiestructuur omvat 237 kwalificaties, die in ongeveer 650 diploma's kunnen worden gedifferentieerd.²⁷

Eenzijds biedt dat kader aan de private opleidingsverstrekkers de mogelijkheid om er hun opleidingsprogramma's en kwalificaties op basis van bepaalde procedures in op te nemen. Anderzijds kunnen de niet-formele opleidingen en de verworven ervaring ook binnen het formele schoolstelsel worden gerangschikt en geïntegreerd, waardoor de kwalificatieniveaus waarnaar die initiatieven verwijzen, kunnen worden verduidelijkt. Een dergelijke indeling draagt in hoge mate bij aan de valorisatie en de erkenning ervan.

Concreet worden de kwalificaties voor het lager secundair beroepsonderwijs (voor 14 jaar) rechtstreeks ontwikkeld door het ministerie van Onderwijs. Voor het hoger secundair beroepsonderwijs (de MBO-programma's) bepaalt het Nationaal Kwalificatie Kader welke output van elke kwalificatie/elk opleidingstraject wordt verwacht.

Via de sectorale expertisecentra beginnen de sociale partners met de ontwikkeling en de validatie van de beroepsprofielen waar, op basis van hun behoeftenanalyse, voor elke sector behoefte aan is.

Vervolgens ontwikkelt de koepel van kenniscentra S-BB de overeenstemmende kwalificatieprofielen, op basis van de nationale kwalificatiestandaarden. Die profielen worden ten slotte aan de ministeries van OCW en van Economische zaken, Landbouw en Innovatie ter validatie voorgelegd. Vervolgens moeten de onderwijsinstellingen, in samenwerking met de opleidende bedrijven, de inhoud van elke kwalificatie bepalen op basis van het profiel ervan.

Voor het hoger beroepsonderwijs worden de kwalificaties en de programma's rechtstreeks ontwikkeld door de hogescholen en geaccrediteerd door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO), een organisatie die d.m.v. een internationaal verdrag werd opgericht en moet waken over de kwaliteit van het hoger onderwijs in Vlaanderen en Nederland.

²⁷ ECBO (2011), blz. 17

De kwalificatiestandaarden worden dus wel degelijk op nationaal niveau vastgelegd en zijn het resultaat van overleg tussen alle actoren die aan het opleidingsproces deelnemen, tot op sectoraal en lokaal niveau: de openbare en private opleidingsverstreckers, de plaatselijke en nationale overheden, de expertisecentra en de sociale partners.

Voorts is het belangrijk op te merken dat dit nationale kader op dusdanige wijze werd ontwikkeld dat het compatibel is met het Europese kwalificatiekader (EQF, European Qualification Framework)²⁸. Dat bevordert aldus de transparantie inzake de door de Nederlandse werknemers behaalde diploma's en verworven vaardigheden en vergemakkelijkt bijgevolg hun mobiliteit. Begin 2012 werd een Nationaal Coördinatiepunt (NLQF)²⁹ opgericht, zoals dat door Europa aan alle lidstaten was aanbevolen.

Wat de evolutie van het nationale kader betreft, is het nu mogelijk er op voorstel van de onderwijsactoren of van de sociale partners nieuwe opleidingen in op te nemen. Binnen deze dynamiek kunnen de sociale partners ook beslissen om in dat kader niet-formele kwalificaties op te nemen. Parallel hiermee werd een systeem ingevoerd voor de accreditatie van de opleidingsverstreckers op basis van dezelfde standaarden.³⁰

Voorts moet worden genoteerd dat de overheid, in overleg met de sociale partners, een reflectie op gang heeft gebracht over de verbetering van de kwaliteit en de transparantie van het kwalificatiesysteem in de komende jaren.

4.1.3 Validatie van verworven competenties

Een ander, steeds belangrijker wordend aspect waarmee rekening moet worden gehouden in het kader van de ontwikkeling van een nationaal stelsel van 'leven lang leren', is dat van de procedures voor de erkenning van de niet-formele en informele opleidingen. Opgemerkt moet worden dat de kwaliteit en de efficiëntie van die erkenningsprocedures voor de verschillende opleidingen die in Nederland, grotendeels door private verstreckers, worden georganiseerd in rechtstreeks verband moeten worden gebracht met het vermogen om een kader ten uitvoer te leggen dat alle op nationaal niveau bestaande kwalificatieniveaus definieert en op elkaar afstemt.

De validatie van door ervaring verworven competenties (EVC) heeft betrekking op alle soorten van competenties die een werknemer op school, op het werk, of in zijn vrije tijd heeft verworven. De EVC heeft als doel de informele of minder formele opleidingen die de werknemer in het kader van zijn persoonlijke beroepsontwikkeling heeft gevolgd, te erkennen.

De EVC maakt het mogelijk een diploma te behalen dat enkel is gebaseerd op de ervaring van het individu. Met dat diploma zijn de competenties en de kennis van de werknemer onmiddellijk bij

²⁸ Het Europese kwalificatiekader stelt acht referentieniveaus vast waarvoor nader wordt omschreven wat de leerling moet kennen, begrijpen en kunnen realiseren. Dit zijn de "learning outcomes". De bedoeling is dat elk kwalificatieniveau van een EU-land kan worden gekoppeld aan een van de acht referentieniveaus van het Europese kader. Dat zou het inzicht in en de vergelijking tussen de diverse nationale kwalificaties binnen de EU moeten vergemakkelijken en zou moeten vermijden dat een werknemer die zich in een ander land gaat vestigen opnieuw dezelfde, reeds verworven vaardigheden moet aanleren. Dat Europese kader refereert naar alle types van onderwijs, opleiding en kwalificaties: van het basisonderwijs tot de universiteit, naar academische of naar beroepsopleidingen. Vanuit een logica van 'leven lang leren' wordt in dat kader de validatie van verworven competenties erkend en aangemoedigd. Zie ook de website: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/egf_en.htm.

²⁹ Het coördinatiepunt koppelt het Europese beleid inzake beroepsopleiding aan de beleidsmaatregelen en acties die ter zake op Nederlandse niveau worden ondernomen, om zo de samenhang en de verenigbaarheid ervan te garanderen. Zie ook de website: <http://www.nlqf.nl/>.

³⁰ EUROFOUND - CEDEFOP (2009), Contribution of collective bargaining to continuing vocational training

iedereen bekend. Het andere doel van de EVC bestaat erin de werknemer in staat te stellen hogere studies aan te vatten.³¹ In sommige gevallen kan de werknemer hierdoor ook worden vrijgesteld van bepaalde cursussen in het kader van een opleiding.

In Nederland werd enkele jaren geleden een nationale EVC-procedure ingevoerd die leidt tot een officiële erkenning (het behalen van een certificaat). Die procedure berust op de standaarden die door het nationale kwalificatiekader werden vastgesteld.

Er moet echter worden opgemerkt dat het statuut van de certificaten die op basis van de EVC-procedure worden afgeleverd nog enige problemen doet rijzen, in zoverre dat nog niet alle onderwijsinstellingen die certificaten erkennen en aanvaarden; nochtans zou het de bedoeling moeten zijn dat de houders ervan worden vrijgesteld van sommige cursussen of dat ze zelfs rechtstreeks toegang krijgen tot bepaalde opleidingen.

Vanaf 2006 heeft de overheid, in het kader van een agenda die als doel heeft de rol van het hoger beroepsonderwijs en de beroepsopleidingsacties op initiatief van de hogescholen te versterken ("Leven lang leren in het HBO"), besloten specifieke subsidies vrij te maken voor de ontwikkeling en de organisatie door het HBO-onderwijs van procedures voor de erkenning van verworven leercompetenties. Die subsidies waren bestemd voor de uitvoering van grootschalige projecten die focussen op de EVC-procedures.

Concreet werd gemikt op de volgende initiatieven:

- de versterking van de vraag van de werkgevers, werknemers en werkzoekenden naar EVC-procedures, in zoverre die modaliteit van voortgezette opleiding nog weinig bekend was;
- de aanpassing van het aanbod van de hogescholen aan die nieuwe vraag: provisie en inpassing van de EVC-procedures in de organisatie van de door de hogescholen aangeboden opleidingstrajecten.

Sedert 2009 wordt, parallel met de ontwikkeling van het nationaal kwalificatiekader, door de overheid nagedacht over de verhoging van de kwaliteit en de verbetering van de werking van de EVC-procedures: een "EVC-actieplan" werd uitgestippeld en een intersectoraal expertisecentrum, het "Kenniscentrum EVC", werd belast met het beheer ervan.³²

In juni 2012 heeft de Stichting van de Arbeid (SvdA) zich er bij de ministeries van Onderwijs, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische Zaken toe verbonden de ontwikkeling van de EVC-diploma's te ondersteunen als arbeidsmarktinstrument in het kader van een reflectie over een Leven Lang Leren.³³ Aldus werden door de sociale partners op interprofessioneel niveau duidelijke verbintenissen afgesloten om de sectorale organisaties ertoe aan te zetten in de cao's bepalingen op te nemen over de erkenning en het gebruik van de EVC en de financiering van zulke procedures.

³¹ In tegenstelling hiermee maakt een EVC-procedure die tot stand komt binnen de Federatie Wallonië-Brussel het mogelijk om hogere studies te volgen, maar niet om een diploma op basis van ervaring als dusdanig te halen.

³² Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012), Kabinet reactie op het advies "Werk maken van scholing" van de Sociaal-Economische Raad - Brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nr. 405

³³ Staatscourant (2012), Convenant ter stimulering van het arbeidsmarktinstrument EVC als onderdeel van een Leven Lang Leren, Staatscourant 2012, nr. 12755, 27 juni 2012

In die convenant wordt meer bepaald in een procedure voorzien die het mogelijk maakt om, na validatie door de Stichting van de Arbeid, een branchekwalificatie te erkennen als kwalificatie die in aanmerking wordt genomen voor de EVC-procedures. Dit moet de sectoren in staat stellen zelf hun eigen EVC-procedures te ontwikkelen, die vervolgens worden geaccrediteerd op basis van het nationaal kwalificatiekader (bv.: metaalbranche).

Aldus zijn de sociale partners een stakeholder binnen de regionale en sectorale partnerschappen (in de sectorale expertisecentra) die de inhoud van de procedures voor de erkenning van competenties voor verschillende beroepen en kwalificaties moeten bepalen.

Wat de resultaten van het project "Leven lang leren in het HBO" betreft, was het aantal ECV-trajecten die tijdens de periode 2006-2009 in het leven werden geroepen lager dan verwacht. In totaal werden 9.089 trajecten ontwikkeld, terwijl oorspronkelijk op 15.475 trajecten was gerekend. De overheid wijst erop dat het een relatief nieuwe modaliteit betreft, die bij de betrokkenen nog vrij onbekend is. Niettemin beklemtonen ze het werk dat al werd verricht op het vlak van opleiding van de betrokken actoren, van organisatie en van voorbereiding van de bestaande structuren binnen de hogescholen op de invoering van de mogelijkheid om in hun schoot EVC-procedures te realiseren. Aldus ondersteunt de overheid op dit moment zeven hogescholen in hun ontwikkelingsproces als geaccrediteerd instituut voor de organisatie van activiteiten op het vlak van leven lang leren.

Naast de hogescholen die door de overheid worden ondersteund voor de ontwikkeling van de organisatie van EVC-procedures kan elke private instelling die actief is in de opleidingssector worden erkend als structuur die de ontwikkeling van dergelijke procedures voorstelt en de overeenstemmende certificaten aflevert. Die structuren moeten evenwel worden geaccrediteerd op basis van de naleving van een nationale kwaliteitscode ("De kwaliteitscode VAE").³⁴ Sinds 2009 heeft de overheid de taak op zich genomen te zorgen voor een minimaal kwaliteitsniveau van het EVC-certificaat op basis van die nationale kwaliteitscode waarvan ze de inhoud hebben bepaald, met name wat de modaliteiten van de erkenning van de procedures betreft. In die zin werden de opleidingsverstrekkers ertoe verplicht de kwaliteit ervan te verbeteren; zo niet, zouden ze niet worden erkend.

Concreet moet een voor de EVC erkende instelling de vaardigheden en de kennis van de werknemer bepalen. De gezamenlijke ervaringen die de werknemer op het werk in het kader van een of andere opleiding heeft opgedaan, worden bijeengebracht in een dossier dat bewijsstukken bevat. Op basis van dat dossier vergelijkt een deskundige de competenties van de werknemer met de kwalificatiestandaarden die voor het beoogde diploma werden vastgesteld (cf. het nationaal kwalificatiekader, kwalificatiestructuur van het secundair beroepsonderwijs). Vaak wordt ook een praktische proef afgelegd. Op basis daarvan kan de deskundige bepalen of de werknemer voldoet aan de vereisten voor het behalen van het diploma in kwestie, of minstens van bepaalde modules van dat diploma.

Gemiddeld kost een EVC-procedure aan Nederland 600 tot 1.400 euro.³⁵

De EVC-procedure wordt voortaan op evenwaardige wijze erkend als de andere formele opleidingsinitiatieven in het kader van de verschillende maatregelen ter ondersteuning van de voortgezette opleiding die de overheid in de vorm van belastingaftrek toekent aan de werknemers en/of aan de ondernemingen.

³⁴ <http://www.kenniscentrumevc.nl/index.php/mt-kcevc-kwaliteitscode>

³⁵ <http://www.Opleidingenberoep.nl>

Voorts werden, in het kader van het project "Leven lang leren in het HBO", tijdelijke subsidies toegekend voor de organisatie van EVC-procedures, ten bedrage van 750 euro per georganiseerd traject; de minimale deelname in de financiering door de hogescholen werd daarbij vastgesteld op 250 euro. Dat bedrag kan hoog lijken in het licht van de kostprijs voor de tenuitvoerlegging van een dergelijke procedure, maar de overheid wilde op die manier de hogescholen steun bieden voor hun organisatie van een volstrekt nieuwe leermodaliteit. In totaal kwamen de overheidssubsidies uit op de navolgende bedragen: 6,8 miljoen euro in 2006, 5,7 miljoen euro in 2007 en 4,8 miljoen in 2008 (bedragen die ook werden besteed voor het creëren van duale trajecten binnen het HBO-onderwijs). Daarna werd een nieuw budget van 9,8 miljoen euro uitgetrokken voor het totale project in de periode 2010-2011.

Op dit moment kunnen de werkgevers een bijzondere subsidie voor de EVC-procedure voor hun werknemers aanvragen van 319 euro per gerealiseerde procedure.³⁶

Bepalingen met betrekking tot het behalen en financieren van een certificaat voor de erkenning van eerder verworven competenties komen steeds vaker voor in de sector-cao's of bedrijfs-cao's, bij wijze van maatregelen om de ontwikkeling van de opleiding van de werknemers te ondersteunen.

Heel wat sectorale opleidingsfondsen dragen overigens bij aan de terugbetaling van de EVC-procedure. In andere gevallen neemt de werkgever zelf gedeeltelijk of volledig de procedurekosten voor zijn rekening in het kader van een individuele cao, en met name in het kader van het akkoord over de toekenning van een persoonlijk opleidingsbudget aan elke werknemer.

Zo meldt het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat 23% van de voor het jaar 2009 geanalyseerde cao's een bepaling bevat m.b.t. de EVC, aangaande de maatregelen die ten gunste van de opleiding van de werknemers worden genomen. Die 23% komt overeen met 35% van de werknemers die onder de gezamenlijke geanalyseerde cao's vallen.

4.2 Een flexicurity-beleid

Naast haar bijdrage aan "leven lang leren" en aan de ontwikkeling van een kenniseconomie speelt de voortgezette opleiding van de werknemers een centrale rol in de verschillende beleidsmaatregelen op het vlak van "flexicurity" die in de Europese landen ten uitvoer worden gelegd. Aldus wordt een rechtstreeks verband gelegd tussen voortgezette opleiding en de beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de arbeidsmarkt in Europa.

Concreet koppelen de opleidingsactoren in Nederland drie doelstellingen aan voortgezette opleiding: 1) de inzetbaarheid van de werknemers bevorderen, 2) voldoen aan de kwalificatiebehoeften van de ondernemingen en ondernemerschap ontwikkelen en 3) zorgen voor de insluiting van iedereen op de arbeidsmarkt.

Vanaf 2005 werd aldus, tijdens bijeenkomsten tussen de overheid en de sociale partners, de belangstelling voor het begrip inzetbaarheid kenbaar gemaakt in het kader van de doelstellingen inzake groei en werkgelegenheid.³⁷ Vanaf 2007 werden verschillende doelstellingen vastgelegd m.b.t. de herinschakeling op de arbeidsmarkt en de tewerkstelling van bepaalde doelgroepen. Sindsdien zetten de sociale partners en de overheid de sociale dialoog voort.

³⁶ Het betreft de "Subsidie voor 'Eerder Verworven Competenties-traject'".

³⁷ Cf. het advies van de Stichting van de Arbeid: SvdA (2006), Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid, nr. 7/06

In hun verschillende adviezen over de opleiding van de werknemers vermelden de sociale partners expliciet verschillende pistes die leiden tot de verwezenlijking ervan en werken ze die verder uit.³⁸

4.2.1 Inzetbaarheid

In Nederland werd een rechtstreekse link gelegd tussen de opleiding van de werknemer en zijn inschakeling op de arbeidsmarkt. De overheid bracht voor de voortgezette beroepsopleiding als doel naar voren de werknemers mobieler te maken en hun in staat te stellen langer te werken.³⁹ Aldus wordt de verantwoordelijkheid van het individu om een opleiding te volgen en die van de ondernemingen om de toegang tot opleiding voor hun werknemers te vergemakkelijken duidelijk bevestigd, in het kader van een stimuleringsbeleid van de overheid dat past in een logica van geleide markt waarin de overheid de regels m.b.t. de interactie tussen de verschillende actoren vastlegt.

Vanwege de sociale partners wordt opleiding ook gezien als een manier om constant de inzetbaarheid van de werknemers te verhogen, wat zij omschrijven als "een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt".

In dat verband pleiten zij ervoor opleiding op te nemen in een ruimere onderhandelingsagenda die gewijd is aan de arbeidsvoorwaarden en wensen zij de problematiek inzake voortgezette opleiding niet afzonderlijk van die sectoronderhandelingen te beschouwen. Integendeel, ze verdedigen de heersende logica die neerkomt op de ondersteuning van opleiding d.m.v. stimuleringsmaatregelen vanwege de overheid (inschakelingstrajecten voor werkzoekenden, erkenning van eerder verworven competenties, project "Leren en Werken" om de ontwikkeling van alternerende trajecten te bevorderen).

Anderzijds onderstrepen de sociale partners op interprofessioneel niveau het belang van vrije onderhandelingen op sectorniveau op het vlak van opleiding. Aldus wordt duidelijk de wens uitgedrukt geen wetgevende initiatieven te nemen m.b.t. de opleiding van de werknemers als dusdanig. In dat kader pleiten ze er ook voor sectorale middelen die bestemd zijn voor opleiding aan te wenden met het oog op de intersectorale mobiliteit, in het kader van een gezamenlijke financiering van de overheid en de sociale partners.

Zo wijst de analyse van de cao's voor het jaar 2009 die werd verricht door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het bestaan en het belang van de volgende maatregelen die de sociale partners in alle soorten van cao's samen (op sector- en op bedrijfsniveau) hebben opgenomen:

³⁸ In dit verband verwijzen we naar de bronvermelding, die een lijst bevat van de verschillende adviezen van de Sociaal-Economische Raad (SER) en van de Stichting van de arbeid (SvdA) met betrekking tot opleiding.

³⁹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012), Kabinet reactie op het advies "Werk maken van scholing" van de Sociaal-Economische Raad - Brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nr. 405

Tabel 4-1: Maatregelen met betrekking tot de inzetbaarheid - Cao's 2009

Maatregelen inzetbaarheid - afstemming arbeidsmarkt	% cao's*	% betrokken werknemers**
Bijdragen aan de sectorale opleidingsfondsen	44%	49%
Financiering en organisatie van beroepsoriëntatietrajecten t.g.v. een ontslag ("van-werk-naar-werk-trajecten")	42%	43%
Informatie	11%	17%
Monitoring arbeidsmarkt (opleidingsaanbod en -behoeften)	8%	10%
Maatregelen voor werkzoekenden	4%	8%
Databank werkaanbiedingen/aanbod gekwalificeerde arbeidskrachten op sectorniveau	4%	7%
Inzetbaarheidsscan	4%	4%
Consulenten - adviesinstanties inzetbaarheid	1%	1%
Sectoraal opleidingsplan	1%	1%
Totaal - alle types	68%	69%

* % van alle cao's die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2010 analyseerde (115 cao's)

** % van alle werknemers die onder de 115 cao's vallen

De eerste bepalingen zijn die welke expliciet verwijzen naar maatregelen inzake opleiding: de financiering van sectorale opleidingsfondsen (O&O-fondsen) of van beroepsomleidingstrajecten op basis van herscholing en/of opleiding van werknemers die werden ontslagen. Er bestaat dus een sterk verband tussen inzetbaarheid en voortgezette opleiding, waarvan door de sociale partners akte wordt genomen.

4.2.2 Aanpassing aan de behoeften van de onderneming en stimulering van ondernemerschap

Opsporing van de kwalificatiebehoeften en aandacht voor de knelpuntberoepen

In Nederland worden de behoeften vanuit een prospectieve logica opgespoord via samenwerking tussen verschillende actoren.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Centraal in de maatregelen voor de opsporing van de behoeften staat het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), een onderzoeksinstituut dat gespecialiseerd is in vooruitzichten voor de arbeidsmarkt en het vooraf inspelen op de competentiebehoeften.

Het ROA ontwikkelt, op basis van nationale gegevens, een algemeen prognosemodel voor de arbeidsmarkt in zijn geheel. Elk jaar publiceert het aldus een verslag over de vooruitzichten m.b.t. de arbeidsmarkt en de behoeften aan arbeidskrachten naar onderwijsniveau en naar beroepsactiviteit voor het jaar t+... en deelt het dat verslag mee aan alle betrokken actoren ("top down logica").

Dat verslag heeft twee doelstellingen: 1) de beleidsmaatregelen die ter zake worden genomen aanpassen aan de reële behoeften van de arbeidsmarkt en 2) de actoren van het beroepsonderwijs informeren over de toestand van de Nederlandse arbeidsmarkt.

S-BB en de samenwerking van de sectorale kenniscentra

Op sectorniveau gaan de expertisecentra ("kenniscentra") op regelmatige basis de specifieke kwalificatiebehoeften van elke sector na. Die gegevens worden verstrekt aan het ROA, dat op die manier ook een specifiek prognosemodel m.b.t. de behoeften van de arbeidsmarkt in elke sector kan opmaken ("bottom up logica").

Elk kenniscentrum publiceert vervolgens de resultaten van een enquête naar het onderwijs en de arbeidsmarkt voor zijn sector, door m.n. gebruik te maken van de informatie die het ROA heeft meegedeeld in het kader van zijn sectorale prognosemodellen. Dat document bevat informatie over de vraag naar gekwalificeerd personeel in de sector of de beschikbaarheid van plaatsen voor de bedrijfsstages.

De samenwerking tussen het ROA en de S-BB (als koepel die alle sectorale kenniscentra groepeerd) krijgt thans een formeel karakter in het kader van een meerjarenovereenkomst.

Samenwerking met de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten

Naast de formeel gemaakte samenwerking tussen het ROA en de S-BB werken nog andere instellingen mee aan het opsporen van de arbeidsmarktbehoeften via hun expertise op het vlak van consulting en tewerkstelling. Het gaat hierbij om de regionale vestigingen van UWV-Werkbedrijf (fusie van de centra voor werk en inkomens binnen de UWV als divisie).

Op basis van het prospectiewerk om de kwalificatiebehoeften te bepalen, dat wordt verricht door de hierboven voorgestelde actoren, speelt de Nederlandse regering haar rol voor/in de ontwikkeling van specifieke opleidingsacties ten behoeve van de sectoren waar voor sommige beroepen een tekort wordt vastgesteld.⁴⁰

Een vermeldenswaardig voorbeeld hiervan is het project "Human Capital Agenda - Topsectoren", dat als doel heeft prioriteiten op middellange en lange termijn inzake opleiding vast te stellen voor de sectoren die als prioritair worden beschouwd (de "topsectoren"). Bij die agenda's moeten zowel de actoren van het beroepsonderwijs als de bedrijfswereid worden betrokken. Concreet gaat het erom de specifieke behoeften aan menselijk kapitaal in elke sector te analyseren en te evalueren, door een geïntegreerde visie te ontwikkelen op het onderwijs, te beginnen bij het secundair niveau en gaande tot de voortgezette opleiding van de werknemers. In dat kader moeten in akkoorden nadere preciseringen worden gegeven over de verbintenissen en financiële bijdragen van elke betrokken partij: ondernemingen, werknemers, scholen, sectorale kenniscentra enz. Het kan daarbij bv. gaan over bepalingen inzake publiek-private sectorplannen. Als doel wordt vooropgesteld zowel de initiële als de voortgezette opleiding binnen de ondernemingen zelf van die sector te stimuleren en het aanbod van die opleidingen te stroomlijnen. Tot die "topsectoren" behoort o.m. de sector gezondheidszorg.

De rol van de sociale partners bestaat erin dat de problematiek van de kwalificatiebehoeften en van de knelpuntberoepen in de cao's aan bod komt. Dat vraagstuk wordt naargelang van de sectoren en van

⁴⁰ SCHAAPMAN M. (2009), The Netherlands: Collective bargaining and continuous vocational training, The Hugo Sinzheimer Institute of the University of Amsterdam

de ondernemingen op verschillende manieren behandeld. Zo bevatten de cao's, naargelang van de sectoren, bepalingen die verwijzen naar het opzetten van een monitoring van het aanbod van en de vraag naar kwalificaties van een sector en van de situatie op de arbeidsmarkt.⁴¹ Meestal worden die initiatieven via het opleidingsfonds van de sector ten uitvoer gelegd.

Een netwerk voor samenwerking met de actoren van de bedrijfswereld

De sectorale Kenniscentra

In de eerste plaats worden de kenniscentra op duurzame wijze formeel belast met de essentiële samenwerking tussen de verschillende actoren van de initiële en de voortgezette opleiding. Ze slaan een brug tussen het onderwijs en de bedrijfswereld. Zo werken ze nauw samen met de onderwijsinstellingen om op permanente basis jonge beroepsmensen terdege op te leiden, op basis van de door hen vastgestelde behoeften aan arbeidskrachten van de bedrijfstak.

Hun belangrijkste opdracht bestaat erin gegevens te verzamelen en te verspreiden over de mogelijkheden inzake duaal leren. Zij moeten binnen de bedrijfstak de ondernemingen selecteren die de stagiairs zullen opvangen (de "leerbedrijven"). Omgekeerd zal het kenniscentrum, op basis van de behoeften van elke onderneming, via contacten met de scholen van de regio, voor de bedrijven van de sector stagiairs zoeken en zal het die leerlingen begeleiden in het kader van hun stage. Het gaat hier om leerlingen uit het VMBO of uit het MBO, maar zoals hierboven al werd uiteengezet, kunnen ook volwassen werknemers van deze vorm van initieel onderwijs gebruik maken bij wijze van voortgezette opleiding.

Vaak vervullen die centra nog een tweede opdracht, nl. de validatie van sommige specifieke EVC-procedures van een bepaalde bedrijfstak en de erkenning van instellingen in het kader daarvan, met name de accreditatie van een onderneming als "leerbedrijf".

Net als de Regionale Opleidingscentra (ROC) kunnen ze soms ook specifieke branche-opleidingen organiseren op basis van de behoeften die de ondernemingen van de sector te kennen geven.

De sociale partners zijn vertegenwoordigd in de verschillende "adviescommissies" van die centra. Ze zetten zich fundamenteel in voor de handhaving en de verbetering van het kwalificatiesysteem en voor de bevordering van kwaliteitsvol leren en de kwaliteit van de certificeringsproeven.

Projecten die alle actoren bijeenbrengen: "Leren en Werken"

Anderzijds worden van overheidswege omvangrijke projecten opgezet met als doel duurzame samenwerkingsreflexen te creëren tussen de actoren van het beroepsonderwijs en die van de bedrijfswereld, om zo welbepaalde doelstellingen inzake participatie aan opleiding te verwezenlijken.

Een emblematisch voorbeeld van die samenwerking was aldus het project "Leren en werken", dat in 2005 werd opgestart en in 2011 ten einde liep.

Dat belangrijke project, dat als doel had de opleidingen beter te doen aansluiten bij de realiteit op de arbeidsmarkt, werd door verschillende ministeries opgezet. De bedoeling was om, met de medewerking van iedereen, duaal leren en de erkenning van competenties te ontwikkelen.⁴² De vormen van synergie

⁴¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (2010), Najaarsrapportage Cao-afspraken 2010, blz. 37

⁴² Ibidem

tussen de actoren die in het kader van dat bijzondere project tot stand kwamen, zijn nu duurzaam ingeburgerd, de ontwikkelde activiteiten worden - soms in andere vormen⁴³ - voortgezet in tal van regio's en heel wat sectoren blijven daarbij betrokken worden.

Concreet werd dit project omgezet in een hele waaier van regionale en/of sectorale initiatieven, naargelang van de regio's en sectoren. In het kader van partnerschappen met de bevoegde ministeries konden de sociale partners hun stem laten horen, met als doel duale leertrajecten en procedures voor de erkenning van de competenties vast te leggen volgens de eigen behoeften van elke sector. Onder de impuls van de overheid werden alle bij de beroepsopleiding van de werknemers betrokken actoren in die projecten ingezet: de lokale overheidsbesturen, de kantoren van de overheidsdienst voor werkgelegenheid (UWV-Werkbedrijven), de "leerwerkloketten" en de openbare en private centra voor beroepsopleiding.

Binnen dat kader ging bijzondere aandacht uit naar de sectoren die met een tekort aan arbeidskrachten kampten, t.w. de sector gezondheidszorg en de technische sector.⁴⁴

Vanaf 2007 werd speciaal gefocust op bepaalde risicogroepen, onder wie de werkzoekenden en de werknemers die hun baan dreigden te verliezen, of ook nog de ongekwalificeerde jongeren. Anderzijds heeft de overheid vanaf 2009, met het uitbreken van de economische crisis, haar steun aan de in het kader van dat project gelanceerde regionale initiatieven ten behoeve van een andere risicogroep, nl. de ongekwalificeerde jongeren, verder opgevoerd, o.a. in samenhang met het actieplan "jongerenwerkloosheid".

In het kader van dat project werden tal van instrumenten en structuren ontwikkeld, waaronder de "leerwerkloketten", die centraal stonden in de onderlinge afstemming tussen de lokale en de regionale samenwerkingsverbanden.

De hoeksteen van dat grote project was een reeks van overheidssubsidies, die een impuls moesten geven aan het opstarten van structurele regionale samenwerkingsverbanden tussen de verschillende actoren en aan de ontwikkeling van duurzame structuren die de tenuitvoerlegging van die samenwerkingsvormen op regionaal niveau mogelijk moesten maken. Het initiatief om samenwerkingsakkoorden te sluiten werd aan de actoren zelf overgelaten. Meer details over de geïnvesteerde bedragen worden verstrekt in de technische fiche nr. 4. Concreet konden dankzij dat project 47 formele samenwerkingsverbanden worden ontwikkeld voor bijzondere projecten op verschillende niveaus: 37 op regionaal niveau, 9 op sectorniveau en één nationaal samenwerkingsverband m.b.t. de trajecten voor de herinschakeling van uit de arbeidsmarkt getreden werkzoekenden. De gezamenlijke actoren hadden in dat kader een akkoord bereikt over de verwezenlijking van een algemene cijferdoelstelling: het doel was nl. 125.000 leertrajecten voor de werknemers te creëren. Die trajecten bestonden hetzij in een inschrijving voor een alternerende opleiding school/bedrijf, hetzij in een inschrijving voor een procedure die zou leiden tot het behalen van een certificaat van erkenning van eerder verworven competenties.

De cijfers m.b.t. de concrete realisaties wijzen erop dat uiteindelijk, aan het einde van de periode die het project bestreek, heel wat meer leertrajecten in het leven werden geroepen. Zo werden in totaal

⁴³ Die vormen van synergie worden voortaan o.m. ontwikkeld in het kader van de onlangs opgerichte "leerwerkloketten". Cf. de website <http://www.lerenenwerken.nl/nieuws/242-einde-projectdirectie-leren-en-werken-per-1-1-2011>, die meer details geeft over de nieuwe maatregelen die in het verlengde van het project "Leren en werken" werden genomen.

⁴⁴ SCHAAPMAN M. (2009)

146.246 trajecten ontwikkeld tijdens de periode 2005-2011: 44.162 in de periode 2005-2007 en 102.084 in de periode 2008-2011.

Naargelang van de beoogde groepen verschilde echter het aantal opgezette leertrajecten. Vanaf 2007 werd immers, in het kader van een differentiatie van de toegekende subsidies, expliciet gemikt op groepen die inzake opleiding als risicogroepen werden bestempeld. Zo lag weliswaar het aantal gecreëerde trajecten voor de werkzoekenden en voor de werknemers die werkloos dreigden te worden uiteindelijk hoger dan het beoogde doel, met een totaal van 44.017 trajecten tijdens de periode 2007-2011, maar was dat niet het geval voor de jonge werknemers zonder basiskwalificatie, voor wie op 20.000 trajecten was gemikt, maar uiteindelijk in de praktijk slechts 11.576 trajecten werden opgezet. Opgemerkt moet worden dat de trajecten die tijdens de eerste periode van 2005 tot 2007 waren gecreëerd, zonder onderscheid betrekking hadden op alle werknemers, met inbegrip van de doelgroepen.

De "leerwerkloketten"

Op regionaal niveau werden sinds 2006, in het kader van het project "Leren en werken", "leerwerkloketten" opgericht. Ze zijn bestemd voor een zeer breed publiek: werkgevers, werknemers en werkzoekenden.

De opdracht van die loketten bestaat erin informatie over werkgelegenheid en opleiding in de regio ter beschikking te stellen. Op dat niveau wordt informatie over alle opleidingstypes verstrekt, waaronder de verschillende duale leerformules en de procedures voor de erkenning van eerder verworven competenties (EVC).

Elk leerwerkloket is het resultaat van samenwerking tussen de lokale werkgelegenheids- en opleidingsactoren: de arbeidsbemiddelingsdienst (UWV-Werkbedrijf), de gemeenten, de onderwijsactoren, de kenniscentra en de bedrijfswereld.

De overheid heeft financiële ondersteuning geboden voor de organisatie van de implementatie van die loketten om de transparantie en de toegang tot informatie over het opleidingsaanbod, en meer bepaald over de recentere en minder bekende EVC-procedures, te bevorderen. Sinds 2010 werd, ingevolge 36 regionale samenwerkingsakkoorden, 7,29 miljoen euro uitgetrokken voor alle 43 bestaande loketten. Voorwaarde voor die financiering was dat de actoren die de samenwerkingsakkoorden mee hadden ondertekend voor minstens 25% zouden bijdragen aan de structurele financiering van het loket.

Die loketten blijken bijzonder nuttig te zijn voor de werkgevers en werknemers van een bedrijfstak waarvoor misschien geen O&O-fonds bestaat dat informatie zou kunnen geven over de opleidingsmogelijkheden. Ze kunnen er zonder voorafgaande afspraak advies op maat krijgen. Anderzijds richten de loketten zich in het bijzonder op de werkzoekenden die informatie willen over de mogelijkheden voor werk en opleiding voor alle sectoren.

Op dit moment zijn er een veertigtal "leerwerkloketten" verspreid over het ganse Nederlandse grondgebied.⁴⁵

⁴⁵ De lijst van alle loketten is te vinden op de volgende website: https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/werktraject/lerenenwerken/leerwerkloketten

4.2.3 Insluiting van de werknemers en sociale autonomie

Opleiding van de werkzoekenden en van de risicogroepen

In het kader van een universalistisch actiestelsel, waarin de overheid een centrale rol speelt in de verwezenlijking van de beoogde sociale autonomie t.a.v. elk individu van de samenleving, wordt de opleiding van de werkzoekenden en van sommige risicogroepen - minstens ten dele - gereguleerd en gefinancierd door overheidsmiddelen. In Nederland wordt die opdracht voornamelijk aan de gemeenten gegeven, vanuit een belangrijker wordende logica van decentralisatie van het optreden van de Nederlandse overheid.

Door middel van specifieke budgetten die de regering aan de gemeenten verleent voor de opleiding van volwassenen, wordt de toegang tot opleidingen geregeld in het kader van maatregelen tot "herinschakeling" van de werknemers op de arbeidsmarkt. In het kader van reïntegratietrajecten om een baan te vinden, kan de opleiding van werkzoekenden een van de overwogen maatregelen zijn, met de mogelijkheid tot behoud van de vervangingsuitkeringen, voor zover ze, naargelang van het geval, een efficiënt instrument kan blijken voor de herinschakeling van een werknemer die langdurig uit de arbeidsmarkt is verwijderd.

Het gaat dus om gerichte opleidingsinitiatieven t.b.v. bepaalde groepen van wie de regering meent dat er bijzondere behoeften zijn in het licht van hun situatie op de arbeidsmarkt: de werkzoekenden die geen vervangingsuitkeringen ontvangen, de werknemers van 55 jaar en ouder die een socialezekerheidsuitkering ontvangen, de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die eveneens een uitkering van de sociale zekerheid krijgen, of ook nog de werknemers die risico lopen werkloos te worden. In dat kader nemen de gemeenten op basis van overeenkomsten zelf opleidingen af bij de verstrekkers.

De verstrekkers van de opleidingen die worden gefinancierd door de gemeenten en bestemd zijn voor de werkzoekenden en andere risicogroepen zijn uitsluitend de ROC's (regionale opleidingscentra). Naast hun hoofdactiviteit, die bestaat in de opleiding van de studenten van het initieel beroepsonderwijs, beschikken die centra immers ook nog over een departement dat specifieke opleidingen voor de volwassenen ontwikkelt.

Meteen moet worden opgemerkt dat volgens de officiële cijfers van de overheid⁴⁶ drie vierde van de werkzoekenden nochtans zelf betaalt voor de gevolgde opleidingen, terwijl de opleidingen van het overige kwart worden gefinancierd in het kader van de herinschakelingstrajecten die de gemeenten en de arbeidsbemiddelingsdienst hebben ingevoerd.

Drie vooraanstaande actoren werken aan de tenuitvoerlegging van die trajecten: de gemeenten, het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, de instelling die de werkgelegenheids- en sociale uitkeringen betaalt aan de personen die geen inkomen uit arbeid of uit het socialezekerheidsstelsel ontvangen) en het Werkbedrijf, voorheen het Centrum voor Werk en Inkomen, een subdivisie van het UWV die belast is met de begeleiding van de werkzoekenden en de arbeidsbemiddelingsdienst vormt (het equivalent van onze gewestelijke instellingen Actiris, VDAB en Forem).

⁴⁶ SER (2012), blz. 75

Vanaf 2006 werden die regionale of lokale vestigingen van Werkbedrijf door de overheid opgericht om alle bij de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding betrokken actoren (werkgevers, werknemers of werklozen) te begeleiden en te informeren om zo de tewerkstelling te stimuleren.

In de komende jaren zullen een dertigtal centra de gezamenlijke regio's van Nederland bestrijken.⁴⁷ Die centra zijn dus werkelijk bedoeld om bruggen te slaan tussen de overheid, de werknemers, de werkgevers en de opleidingsverstrekkers, om de kandidaten naar werk toe te leiden.⁴⁸

Naast andere maatregelen kan een werkzoekende die een beroep doet op UWV-Werkbedrijf bijvoorbeeld deelnemen aan een alternerend opleidingstraject dat leren en werken met elkaar combineert. Naargelang van de gevallen hebben de betrokken personen de mogelijkheid het traject te kiezen dat ze willen volgen om opnieuw werk te vinden en de soort van opleiding te kiezen die ze in dat kader willen volgen en die in voorkomend geval door de overheid zou kunnen worden gefinancierd.⁴⁹

Wat de collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners betreft, verwijst anderzijds een groot deel van de cao's met betrekking tot opleiding, vanuit de logica van een corporatistisch actiestelsel, naar specifieke bepalingen ten behoeve van de risicogroepen (jongere of oudere werknemers, werknemers uit de immigratie, en vooral laaggeschoolde werknemers).⁵⁰ In samenwerking met alle actoren van de bedrijfs wereld en van het onderwijs werden aldus projecten m.b.t. de tewerkstelling van de werklozen van elke sector opgezet, meer bepaald voor de jonge werknemers.⁵¹

In dat kader kunnen de O&O-fondsen ook een subsidieaanvraag indienen bij het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor de organisatie van opleidingsinitiatieven voor die doelgroepen. Het moet dan echter gaan om fondsen die erkend zijn door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en die initiatieven ten uitvoer leggen die gericht zijn op de verbetering van de kwalificaties van de laaggekwalificeerde werknemers.⁵²

"Van-werk-naar-werk-trajecten"

De Nederlandse overheid heeft in 2010 meer in het bijzonder een testmaatregel ingevoerd waardoor een persoonlijk budget wordt uitgetrokken voor de opleiding en/of de omscholing van werknemers die gevaar lopen te worden ontslagen. De werknemers werden ertoe uitgenodigd hun omscholing en/of hun zoektocht naar een nieuwe baan voor te bereiden. Die maatregel berust op akkoorden tussen de regering en de sociale partners, waarbij het de bedoeling is dat die laatsten zich ertoe verbinden de opleiding in dergelijke situaties te financieren en dat de overheid in dat geval een aanvullende financiële bijdrage levert.

Vanuit een logica van cofinanciering die een universalistisch stelsel kenmerkt, zeggen de sociale partners toe om, in ruil voor financiële steun van de overheid, de werknemers tijdens de periode voor een ontslag te omkaderen d.m.v. maatregelen die zijn opgenomen in cao's met betrekking tot acties van de sectorfondsen.

⁴⁷ Zie http://www.uwv.nl/OverUWV/wat_is_uwv/organisatie/index.aspx voor de volledige lijst van WERKbedrijven.

⁴⁸ https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/werkbedrijf/watdoetuwvwerkbedrijf

⁴⁹ ECBO (2011), blz. 19. Genoteerd moet worden dat de Nederlandse regering op dat vlak tegenwoordig kennelijk strenger is geworden, aangezien ze vooropstelt dat er een duidelijk verband moet bestaan tussen de gevolgde opleiding en de kansen dat een werknemer snel weer aan het werk kan worden gezet. Aldus wordt de beslissing of de uitkeringen gedurende de periode van de opleiding al dan niet behouden blijven, aan de beoordeling van het UWV overgelaten.

⁵⁰ SCHAAPMAN M. (2009)

⁵¹ TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010)

⁵² SCHAAPMAN M. (2009)

Aldus wordt sinds 2013 aan elke werknemer die risico loopt te worden ontslagen een specifiek individueel "van-werk-naar-werk-budget" toegekend. Dat budget komt in de plaats van de vroegere ontslagvergoedingen die aan de werknemer werden betaald en zal onder meer kunnen worden gebruikt om opleidingsinitiatieven naargelang van de vastgestelde behoeften te financieren. Per gewerkt jaar is dat budget gelijk aan een vierde van het maandloon van de ontslagen werknemer; dat budget wordt gedurende een maximumperiode van zes maanden uitgekeerd. Anderzijds zal de overheid in dat kader de regels m.b.t. collectief ontslag zo wijzigen dat de Nederlandse werknemers zich beter kunnen "voorbereiden" om de aankondiging van hun nakende ontslag te boven te komen.⁵³

5 Conclusie

Nederland kan, in vergelijking met het Europese gemiddelde, goede statistieken voorleggen wat de participatie van zijn werknemers aan voortgezette opleiding betreft, maar blijft daarom niet op zijn lauweren rusten en ontwikkelt nieuwe maatregelen om de ondernemingen en de werknemers - voornamelijk financieel - te steunen en aan te moedigen om deel te nemen aan verschillende initiatieven inzake beroepsopleiding.

Vanuit dat oogpunt is de rol van de sociale partners van fundamenteel belang naast alle andere opleidingsactoren, waaronder de bedrijfswereld. In Nederland is voortgezette opleiding immers een centraal thema van de sectorale collectieve onderhandelingen, terwijl de organen waarin de sociale partners op interprofessioneel niveau vertegenwoordigd zijn, regelmatig worden geraadpleegd of op eigen initiatief grondige analyses publiceren over het opleidingsbeleid van het land.

Omdat ze zich bewust zijn van de huidige en toekomstige uitdagingen om een Europese op kennis gebaseerde samenleving op te bouwen, en ook van de rol die voortgezette opleiding daarin te spelen heeft, hebben de sociale partners, samen met de nationale en lokale overheden en met de actoren van onderwijs en tewerkstelling, gewerkt en voortdurend geschaafd aan tal van structurele samenwerkingsmechanismen om de opleiding van de werknemers en van de werkzoekenden te ondersteunen.

In het kielzog van het grootschalige project "Leren en werken" is de nieuwe regelgeving "Vitaliteitspakket" beslist een goede recente illustratie van die maatregelen die steunen op de medewerking van elkeen en minstens ten dele financieel worden ondersteund door de overheid.

Deze maatregel, die van kracht is sedert januari 2013, vervangt een aantal wetteksten en heeft als doel alle maatregelen te bundelen die erop gericht zijn mensen langer aan de slag te houden en de werknemers duurzaam op de arbeidsmarkt in te schakelen. Die nieuwe wetgeving heeft betrekking op drie domeinen: de verlenging van de loopbanen, de mobiliteit van de werknemers en, ten slotte, de loopbaanherindeling, waarin ook verschillende bepalingen met betrekking tot de opleiding van werknemers vervat zijn: een specifiek budget voor de "van-werk-naar-werk-trajecten"⁵⁴, voor de werknemers die risico lopen te worden ontslagen, een budget voor de ontwikkeling van maatregelen inzake intersectorale opleiding d.m.v. een versterking van de sectorale opleidingsfondsen en, ten slotte, de verlaging van de drempel voor fiscale aftrek van de opleidingsuitgaven ten belope van 250 euro per jaar per persoon.

⁵³ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid/van-werk-naar-werk>

⁵⁴ Het doel van de overheid bestaat er meer bepaald in dat de sociale partners in de cao's een individueel recht op opleiding opnemen, bv. in geval van ontslag, om de overgang van de ene baan naar de andere voor de betrokken werknemers te vergemakkelijken. In ruil voor zulke collectieve maatregelen zou de overheid een deel van de financiering ervan door de werkgevers en de werknemers ondersteunen.

Het project steunt op de sterke betrokkenheid van de sociale partners, aangezien hun wordt verzocht om, in ruil voor de eraan bestede budgetten, de maatregelen die binnen dat kader in overweging worden genomen verder uit te stippelen. Die nieuwe regelgeving werd in 2012 geleidelijk ingevoerd en dat proces werd in 2013 voortgezet, o.m. wat het gedeelte inzake opleiding betreft.

6 Bronvermelding

ANDERSON K. M. en A. HASSEL (2008), "Pathways of Change in CMEs. Training Regimes in Germany and the Netherlands", Hertie School of Governance, Working paper, nr. 17

ALLAART P., L. BELLMAN en U. LEBER (2009), "Company-provided Further Training in Germany and the Netherlands", *Empirical Research in Vocational Education and Training*, vol. 1, blz. 103-121

Belastingdienst (2011), Aanvullende toelichting bij voorlopige aanslag inkomstenbelasting 2011 Studiekosten of andere scholingsuitgaven

BIAVASCHI C., W. EICHHORST, C. GIULIETTI e.a. (2012), "Youth Unemployment and Vocational Training", IZA Discussion paper, nr. 6890

BILLET, S. en A. SMITH (2003), "Compliance, Engagement and Commitment: Increasing Employer Expenditure in Training", *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 55, nr. 3, blz. 281-299

BORGHMANS L., D. FOURAGE en A. DE GRIP (2011), Een leven lang leren in Nederland, ROA-R-2011/5

BOSCH, G. en J. CHAREST (Ed) (2010), *Vocational Training - International Perspectives*, New York: Routledge, 308 blz.

BRUNELLO G. (2001), "On the Complementarity between Education and Training in Europe", IZA Discussion paper, nr. 309

CRB, SECRETARIAAT (2007), Voortgezette beroepsopleiding in België: Voordelen, organisatie en uitdagingen, documentatienota, 28 blz.

CRB, SECRETARIAAT (2011), Nieuwe vaardigheden voor nieuwe beroepen, documentatienota, 20 blz.

EC (2001), Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren, Mededeling van de Commissie, Brussel, Europese Commissie, 21 november 2001

EC (2010), EUROPA 2020 - Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, Mededeling van de Commissie, Brussel, Europese Commissie, 3 maart 2010

EC (2010), Communiqué van Brugge over intensievere Europese samenwerking inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor de periode 2011-2020, goedgekeurd door de voor beroepsonderwijs en -opleiding verantwoordelijke ministers van de lidstaten van de EU en tevens goedgekeurd door de Europese Commissie en de Europese sociale partners (het EVV, BusinessEurope, de UEAPME en het CEEP), 7 december 2010

EC (2012), Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union, definitief verslag, 520 blz.

EC (2012), Naar een banenrijk herstel, Mededeling van de Commissie, Brussel, Europese Commissie, 18 april 2012

CEDEFOP (2008), "Sectoral Training Funds in Europe", Cedefop Panorama series, nr. 156

CEDEFOP (2010), "The Social Dialogue on Education and Training in the Copenhagen Process", WP, nr. 5

CLARKE, L., en C. WINCH (Ed) (2007), *Vocational Education. International Approaches, Developments and Systems*, Oxford: Routledge, 214 blz.

RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2002), Resolutie over de bevordering van intensievere Europese samenwerking inzake beroepsonderwijs- en opleiding, Brussel, 19 december 2002

RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2009), Conclusies betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding (ET 2020), Brussel, 11-12 mei 2009

- RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2011), Resolutie betreffende een vernieuwde Europese agenda voor volwasseneneducatie, Brussel, 20 december 2011
- ECBO (2011), Netherlands - VET in Europe - Country Report
- ELSON-ROGERS, S. en S-A. WESTPHALEN (2000): "Funding Continuing Vocational Training in the European Union", Journal of Vocational Education and Training, vol. 52, nr. 4, blz. 687-708
- EUROFOUND - CEDEFOP (2009), Contribution of Collective Bargaining tot Continuing Vocational Training
- FOUARGE D., A. DE GRIP en A. NELEN (2009), Leren en werken, ROA-R-2009/3
- GREEN A. et al. (2000) "Financing Vocational Education and Training", in EC (2000), Training in Europe - Second report on Vocational Training Research in Europe: Background Report, Cedefop Reference Series
- GREEN, A. (2002), "The Many Faces of Lifelong Learning: Recent Education Policy Trends in Europe", Journal of Education Policy, vol. 17, nr. 6, blz. 611-626
- MEHAUT, P. en C. WINCH (2009), Le cadre européen des certifications: quelles stratégies nationales d'adaptation?", Formation emploi, 4/2009 nr. 108, blz. 97-111
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP (2004), Actieplan Leven Lang Leren
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (2011), Rapportage resultaten Leren en Werken 2005-2011 - Brief van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, bijlage
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (2012), Kabinet reactie op het advies "Werk maken van scholing" van de Sociaal-Economische Raad - Brief van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nr. 405
- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID, ARBEIDSINSPECTIE (2010), Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010, 45 blz.
- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID, ARBEIDSINSPECTIE (2011), Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2011
- OECD (2005), Thematic Review on Adult Learning. The Netherlands, Background Report
- OCDE (2011), Regards sur l'éducation 2011: Les indicateurs de l'OCDE
- RESEARCHCENTRUM VOOR ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT (ROA) (2009), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014, Maastricht University, School of Business and Economics, ROA-R-2009/5
- SALA H. en J. I. SILVA (2011), "Labor Productivity and Vocational Training: Evidence from Europe", IZA Discussion Paper, nr. 6171
- SCHAAPMAN M. (2009), The Netherlands: Collective Bargaining and Continuous Vocational Training, The Hugo Sinzheimer Institute of the University of Amsterdam
- SER (2001), Advies over de voortgang in de vernieuwing van het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie, advies nr. 2001-01
- SER (2002), Het nieuwe leren: advies over een leven lang leren in de kenniseconomie, advies nr. 2002/10
- SER (2005), Actieplan Leven Lang Leren, brief aan de leden van de Vaste Commissies voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
- SER (2012), Werk maken van scholing, advies over de postinitiële scholingsmarkt, advies nr. 2012/02
- STAATSCOURANT (2012), "Convenant ter stimulering van het arbeidsmarktinstrument EVC als onderdeel van een Leven Lang Leren", Staatscourant, 2012, nr. 12755, 27 juni 2012
- STICHTING VAN DE ARBEID (SvdA) (2001), Werk maken van Employabilitybeleid, nr. 2/01

SVDA (2006), Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid, nr. 7/06

SVDA (2009), Leren loont, werkdocument

SVDA (2009), Visie van sociale partners op scholing van werkenden, brief aan de leden van de Vaste Commissies voor Onderwijs, cultuur en Wetenschap en voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

SVDA (2011), Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid

TRAMPUSCH C., P. EICHENBERGER, M. DE ROO, e.a. (Eds) (2010), Continuing Vocational Training in the Netherlands. Rebeca (Research on Social Benefits in Collective Agreements, Institute of Political Science), University of Berne

VEN DEN DUNGEN M., R. DUVEKOT, M. MAES, e.a. (2007), EVC op weg, Kennis Centrum EVC, Utrecht

VERDIER, E. (2008), "L'éducation et la formation tout au long de la vie: une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution", Sociologie et sociétés, vol. 40, nr. 1, blz. 195-225

VISSER K. (2009), Overview of the Dutch Vocational Education and Training System - Country report nr. 8, Expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO)

VOSS E. en A. WILD (2011), The implementation of Flexicurity and the Role of Social Partners - National Fiche: The Netherlands, Joint Study of the European Social Partners, Integrated Programme of the EU Social Dialogue 2009-2011

Internetsites:

<http://www.opleidingenberoep.nl/ts/ob/index.php>: website waaraan alle actoren van de beroepsopleiding (sociale partners, sectorale kenniscentra, opleidingsinstellingen, ondernemingen en werkgevers) hebben meegewerkt

<http://www.kenniscentrumevc.nl/index.php/mt-kcevc-kwaliteitscode>: kenniscentrum dat gespecialiseerd is in de erkenning van verworven competenties

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid/van-werk-naar-werk>: officiële website van de Nederlandse overheid

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm: officiële website van de EU met betrekking tot het beleid inzake een leven lang leren en met name m.b.t. het Europees kwalificatiekader

http://www.uvw.nl/OverUWV/wat_is_uwv/organisatie/index.aspx: website van UWV

<http://www.lerenenwerken.nl/nieuws/242-einde-projectdirectie-leren-en-werken-per-1-1-2011>: Project "Leren en Werken: officiële website van het project, die ook alle nieuwe maatregelen bevat die na afloop van het project ter zake werden genomen.

7 Index

AOC - Agrarisch opleidingscentrum

AVV - Algemeen Verbindend Verklaard: bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke de overeenkomst op alle ondernemingen van de sector van toepassing is

BBL - Beroepsbegeleidende leerweg: beroepsonderwijs - alternerend net

BOL - Beroepsopleidende leerweg: beroepsonderwijs - academisch net met bedrijfsstage

CAO - collectieve arbeidsovereenkomst

EQF - European Qualification Framework: Europees kwalificatiekader

EVC - Erkenning van Verworven Competenties: procedure voor de erkenning van verworven ervaring

O&O-fondsen - sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen

VBO - voortgezette beroepsopleiding

MBO - Middelbaar beroepsonderwijs: secundair beroepsonderwijs

HAVO - Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs: algemeen hoger secundair onderwijs

HBO - Hoger Beroepsonderwijs

MKB - het Midden- en Kleinbedrijf: de kmo's

MKB-Nederland - werkgeversorganisatie die de kmo's in Nederland vertegenwoordigt

NLQF - National Qualification Framework - Nationaal Kwalificatie Kader

NRTO - Nederlandse Raad voor Training en Opleiding

NVAO - Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development - Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

OCW (Ministerie) - Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

POB - Persoonlijk Opleidingsbudget

POP - Persoonlijk Ontwikkelingsplan

ROA - Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit van Maastricht

ROC - Regionaal Opleidingscentrum

S-BB - Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven

SER - Sociaal-Economische Raad

SvdA - Stichting van de Arbeid

SZW (Ministerie) - Sociale Zaken en Werkgelegenheid

VMBO - voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs

UWV-Werkbedrijf - openbare arbeidsbemiddelingsdienst (divisie van UWV die het equivalent vormt van onze gewestelijke openbare arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Actiris, Forem)

VAVO - Voortgezet Algemeen onderwijs voor Volwassenen

VET - Vocational Education and Training: Europese benaming voor beroepsonderwijs en -opleiding

VWO - Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs: pre-universitair hoger secundair onderwijs

WEB - Wet Educatie en Beroepsonderwijs: wet betreffende het volwassenenonderwijs en het beroepsonderwijs

Wet CAO - Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst

WO - Wetenschappelijk Onderwijs

WSF - Wet op de Studiefinanciering

WVO - Wet op het Voortgezet Onderwijs

WVA - Wet Vermindering Afdracht Loonbelasting

WVA EVC - Wet Vermindering Afdracht EVC: wet over de vermindering van de bijdrage van de belasting op de lonen, meer in het bijzonder met betrekking tot de procedure voor de erkenning van verworven competenties. Deze wet maakt een belastingaftrek mogelijk van de kosten voor de financiering van zo'n procedure.

8 Technische fiche 1: becijferde indicatoren

Het is nuttig aan de lezer aan aantal indicatoren m.b.t. de werking van de Nederlandse economie en haar arbeidsmarkt mee te geven. Wat de macro-economische situatie betreft, worden de navolgende indicatoren kort voorgesteld: het bbp per inwoner, de arbeidsproductiviteit en de O&O-uitgaven. Wat de arbeidsmarkt betreft, gaat het om de werkgelegenheidsgraad en de uitsplitsing ervan naar onderwijsniveau, en ook de werkloosheidsgraad en de uitsplitsing ervan volgens de verschillende leeftijdscategorieën.

Ten tweede is het interessant indicatoren voor te stellen die meer bepaald betrekking hebben op de resultaten van Nederland inzake onderwijs en opleiding. Die kaderen m.n. in de Lissabonstrategie en in de daaropvolgende EU 2020-strategie van de Europese Unie en maken het mogelijk ter zake een internationale benchmark te verwezenlijken.

Die indicatoren zijn: 1) de overheidsuitgaven voor onderwijs, 2) het door de bevolking behaalde onderwijsniveau en 3) de graad van participatie van de werknemers aan voortgezette opleiding. Ter vergelijking worden diezelfde indicatoren ook weergegeven voor België en voor de Europese Unie (EU, gemiddelde).

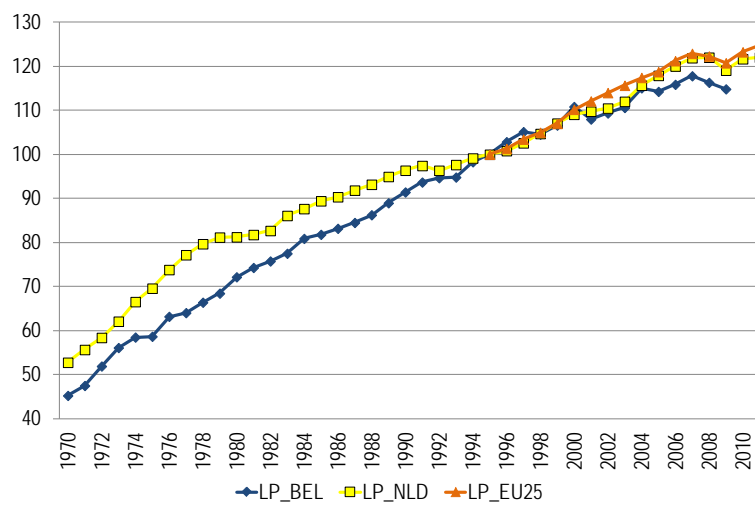
8.1 Economie en arbeidsmarkt

Tabel 8-1: Bruto binnenlands product tegen marktprijzen

Bbp (€/inw.)	2000	2011
EU25	20.200	26.300
België	24.600	33.700
Nederland	26.300	36.100

Bron: Eurostat, januari 2013

Figuur 8-1: Arbeidsproductiviteit⁵⁵



Bronnen: EUKLEMS, Eurostat

Tabel 8-2: Bruto binnenlandse O&O-uitgaven

(€/inw.)	2000	2011
EU27	354,2	510,5
België	484,8	690,0
Nederland	510,0	738,0

Bron: Eurostat, november 2012 - voorlopige gegevens voor 2011

Tabel 8-3: Werkende bevolking 15-65 jaar, in % van de bevolking

	2000	2011
EU25	62,4	64,7
België	60,5	61,9
Nederland	72,9	74,9

Bron: Eurostat

⁵⁵ Onder arbeidsproductiviteit wordt hier verstaan de productiviteit van de arbeidskrachten per gewerkt uur, volgens de definitie van Eurostat. Ze wordt berekend als de reële productie (bbp excl. de inflatie gemeten in volume) per arbeidseenheid (gemeten aan de hand van het totale aantal uren)

Tabel 8-4: Deeltijdse werkgelegenheid, in % van de totale werkgelegenheid (15- tot 64-jarigen)

	2000	2011
EU25	16,6	19,5
België	20,4	24,7
Nederland	44,6	48,5

Bron: Eurostat

Tabel 8-5: Werkgelegenheidsgraad naar hoogst behaalde onderwijs- of opleidingsniveau (%) - basisonderwijs en lager secundair onderwijs

	2000	2011
EU25	48,9	45,9
België	43,4	38,4
Nederland	59,0	59,8

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

Tabel 8-6: Werkgelegenheidsgraad naar hoogst behaalde onderwijs- of opleidingsniveau (%) - hoger secundair en niet-hoger postsecundair onderwijs

	2000	2011
EU25	68,5	68,8
België	66,0	65,6
Nederland	79,0	78,5

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

Tabel 8-7: Werkgelegenheidsgraad naar hoogst behaalde onderwijs- of opleidingsniveau (%) - hoger onderwijs - eerste en tweede cyclus

	2000	2011
EU25	82,5	82,0
België	85,4	82,0
Nederland	86,2	86,7

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

Tabel 8-8: Werkloosheidsgraad van de 25- tot 74-jarigen⁵⁶

	2000	2011
EU25	7,5	8,4
België	5,8	6,0
Nederland	2,5	3,8

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

⁵⁶ Volgens de Europese definitie meet de werkloosheidsgraad het percentage van de bevolking van 25 tot 74 jaar oud dat tijdens de referentieweek geen werk heeft, tijdens de 4 weken voorafgaand aan de enquête actief werk heeft gezocht en bereid is onmiddellijk of binnen een termijn van maximum twee weken te gaan werken.

Tabel 8-9: Werkloosheidsgraad - jongeren van minder dan 25 jaar

	2000	2011
EU25	17,3	21,3
België	16,7	18,7
Nederland	6,1	7,6

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

8.2 Onderwijs en opleiding

Tabel 8-10: Totale overheidsuitgaven voor onderwijs in % van het bbp, alle onderwijsniveaus samen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU25	4,94	5,02	5,12	5,17	5,09	5,06	5,06	4,97	5,1	5,44
BE	:	5,99	6,09	6,02	5,95	5,92	5,99	6,01	6,44	6,57
NL	4,96	5,06	5,15	5,42	5,46	5,48	5,46	5,29	5,48	5,94

Bron: Eurostat

8.2.1 Onderwijsniveaus

Tabel 8-11: Onderwijsniveau van de bevolking van 15- tot 64-jarigen, in %⁵⁷

	ISCED 1 - 2		ISCED 3 - 4		ISCED 5 - 6	
	2003	2011	2003	2011	2003	2011
EU25	36,6	29,8	44,7	45,9	18,7	24,3
België	40,6	31,9	34,8	37,7	24,6	30,4
Nederland	35,1	31,7	41,4	40,4	23,5	27,9

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

8.2.2 Lissabon-indicator: graad van participatie aan voortgezette opleiding

Volgens de Europese definitie ligt de graad van participatie van de Nederlandse werknemers aan voortgezette opleiding in Nederland boven het Europese gemiddelde. Zo bedroeg de Lissabon-indicator, die de participatie van de bevolking van 25- tot 64-jarigen aan opleiding tijdens de vier afgelopen weken weergeeft, in 2011 16,7% in Nederland, tegenover een gemiddelde van 9,4% voor de EU15 en 7,1% in België.⁵⁸

⁵⁷ De ISCED-niveaus 1 en 2 stemmen in het Belgische schoolstelsel overeen met een niveau van resp. het basisonderwijs en het lager secundair onderwijs. De niveaus 3 en 4 verwijzen naar het hoger secundair onderwijs, terwijl de niveaus 5 en 6 betrekking hebben op het hoger onderwijs (bachelor en master).

⁵⁸ Bron: Eurostat

Tabel 8-12: Participatie aan onderwijs en aan opleiding van de volwassenen van 25 tot 64 jaar oud (Lissabon-indicator)

	2000	2011
EU25	7,6	9,4
België	6,2	7,1
Nederland	15,5	16,7

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

8.2.3 Indicatoren - EU 2020-strategie

Tabel 8-13: Aandeel van de 30- tot 34-jarigen die een diploma van het hoger onderwijs hebben

	2000	2011
EU25	23,3	35,5
België	35,2	42,6
Nederland	26,5	41,1

Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

Tabel 8-14: Jongeren die voortijdig het onderwijs of de opleiding hebben verlaten⁵⁹

	2000		2011	
	%	% tewerkgesteld	%	% tewerkgesteld
EU25	17,2	:	13,3	6,0
België	13,8	:	12,3	5,7
Nederland	15,4	:	9,1	6,3

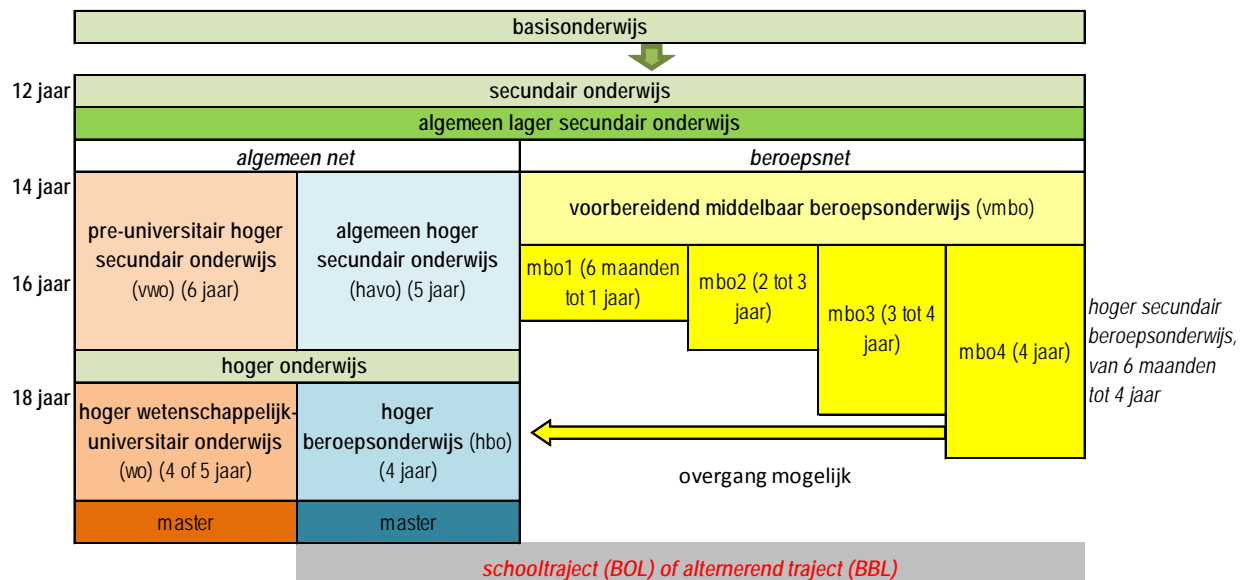
Bron: Eurostat (Enquête naar de arbeidskrachten)

⁵⁹ Volgens de Europese definitie is dit het percentage van de bevolking van 18- tot 24-jarigen die over ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs beschikken en aan geen enkele vorm van onderwijs of opleiding deelnemen.

9 Technische fiche 2 - Organisatie van het initieel onderwijs: structuur en actoren

9.1 Een overzicht van het systeem

Figuur 9-1: Structuur van het initieel onderwijs in Nederland



In Nederland is het onderwijs verplicht van 5 tot 16 jaar, en zelfs tot 17 jaar als de leerling op 16-jarige leeftijd nog niet over een diploma van het algemeen hoger secundair onderwijs of van het hoger secundair beroepsonderwijs beschikt. Het lager secundair onderwijs, vanaf 12 jaar, begint met een gemeenschappelijke sokkel voor alle richtingen. Daarna worden het beroeps- en het algemene onderwijs van elkaar gescheiden in het hoger secundair onderwijs.

Het algemene net bestaat uit twee afzonderlijke trajecten: het pre-universitair secundair onderwijs (VWO, van 12 tot 18 jaar, of het algemeen secundair onderwijs (HAVO) van 12 tot 17-18 jaar. Die twee netten maken het mogelijk onmiddellijk hogere studies te beginnen, respectievelijk: 1) aan de universiteit of in een hogeschool voor toegepaste wetenschappen (WO) voor wie een VWO-diploma bezit en 2) in een hogere beroepsinstelling (HBO) voor de houders van een HAVO-diploma. In het tweede geval zijn overgangen naar het hoger wetenschappelijk-universitair onderwijs mogelijk.

9.1.1 Het secundair beroepsonderwijs: MBO (Middelbaar Beroepsonderwijs)

Wat het beroepsnet betreft⁶⁰, volgen de leerlingen eerst twee voorbereidende jaren (VMBO), waarna ze vanaf de 16-jarige leeftijd een richting kiezen die leidt tot een meer of minder hoog niveau van beroepsopleiding. Zo worden vier opleidingsniveaus aangeboden die leiden tot vier diploma's van het secundair beroepsonderwijs (middelbaar beroepsonderwijs, MBO): 1) MBO1, dat overeenstemt met het einde van de eerste secundaire cyclus en een diploma van assistent, 2) MBO2, d.i. het diploma van de basisberoepsopleiding dat de leerling voorbereidt op de uitvoerende taken, 3) MBO3, een diploma dat voorbereidt op de meer zelfstandige uitvoering van taken (een overgang naar MBO4 is dan mogelijk) en 4) MBO4, dat overeenstemt met een diploma van het middenkader en dat de leerling voorbereidt op de uitoefening van meer verantwoordelijkheden. Een overgang naar het hoger beroepsonderwijs (HBO) is mogelijk voor wie een MBO4-diploma bezit.⁶¹

Naast de keuze van het beoogde einddiploma moet de leerling van bij het begin een sector kiezen waarin hij of zij zich gedurende de MBO-opleiding zal specialiseren. De vier sectoren in kwestie zijn Landbouw, Technologie, Economie-diensten en Gezondheid-welzijn.

Concreet wordt het initieel beroepsonderwijs in twee trajecten georganiseerd, het schooltraject en het alternerende traject. Via beide trajecten kunnen dezelfde diploma's worden behaald. Het eerste is de beroepsopleiding op school (BOL, Beroepsopleidende Leerweg), waarbij de leerling een praktische opleiding in het bedrijf volgt (als stagiair) gedurende een beperkt aantal stage-uren per week. Het tweede (BBL, Beroepsbegeleidende Leerweg) is de alternerende beroepsopleiding, waarbij de leerling het grootste deel van zijn tijd in het bedrijf doorbrengt.

De onderstaande tabel toont het belang van de beroepsnetten aan wat het secundair onderwijs in Nederland betreft. In vergelijking met het algemeen secundair onderwijs zijn meer leerlingen ingeschreven in het secundair beroepsonderwijs: in het schooljaar 2009-2010 was 68% van de schoolbevolking in het beroepsonderwijs ingeschreven, tegenover 32% voor het algemene net, wat neerkomt op 523.790 leerlingen in het hoger secundair beroepsonderwijs op een totaal van 730.000 ingeschreven leerlingen.⁶²

Tabel 9-1: Uitsplitsing leerlingen - netten van het secundair beroepsonderwijs (2009-2010)

Richtingen	%	Aantal
BOL voltijds	45%	341755
BOL deeltijds	1%	10092
BBL (alternerend)	22%	171943
Totaal	68%	523790
<i>Algemeen secundair onderwijs</i>	32%	:

Bron: Cedefop (2012), Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union

⁶⁰ EC (2012), Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union, blz. 189

⁶¹ Om de niveaus MBO2, MBO3 en MBO4 aan te vatten, is een VMBO-diploma (lager secundair beroepsonderwijs) vereist.

⁶² EC (2012), blz. 190

9.1.2 De alternerende opleiding

Het duaal leerstelsel is in Nederland zeer goed ontwikkeld en veel leerlingen van het initieel onderwijs (jongeren en volwassenen) volgen dit soort van traject binnen het beroepsonderwijs. Het beroepsonderwijs op school trekt weliswaar de meeste leerlingen (vooral de jongsten) aan, maar het alternerende traject heeft tijdens de periode 2006-2010 een toenemend succes gekend. Zo werden in het schooljaar 2009-2010 172.000 leerlingen in het alternerende stelsel geteld, tegenover nog 342.000 ingeschreven leerlingen in het beroepstraject op school. Een interessante vaststelling is dat 40% van de leerlingen die een alternerende opleiding volgen meer dan 25 jaar oud zijn.

Concreet moet de leerling meer dan 60% van zijn tijd in het bedrijf doorbrengen, wat neerkomt op een aanwezigheid van vier dagen in de onderneming en van één dag in een onderwijsinstelling, om het theoretische gedeelte van de opleiding te volgen.

In dat geval moet een dubbele leerovereenkomst worden gesloten tussen de leerling en de opleidingsinstelling die hem of haar een algemene theoretische basisopleiding zal verstrekken, en tussen de leerling en het bedrijf dat hem of haar ontvangt. Tegelijk sluit de leerling een echte arbeidsovereenkomst met het bedrijf dat hem of haar een regelmatig loon uitbetaalt, terwijl de stagiairs van de schoolopleiding enkel een compensatie of vergoeding ontvangen.

In Nederland berust de alternerende opleiding echter op het aanleren van beroepsvaardigheden die nog relatief "basic" zijn; dit kan zeker verklaren waarom de behoefte aan voortgezette opleiding voor de werknemers, ondanks de ontwikkeling van het initiële opleidingssysteem, in Nederland aanzienlijk blijft (in vergelijking met Duitsland, waar het stelsel van initiële opleiding steunt op het aanleren van reeds meer gevorderde beroepskennis).⁶³

9.1.3 Het hoger beroepsonderwijs: HBO

Het hoger beroepsonderwijs stemt overeen met een geheel van beroepsbachelors met een duurtijd van vier jaar. Ongeveer 40 hogescholen bieden die gezamenlijke hogere beroepsopleidingen aan.

Alle richtingen van het hoger secundair onderwijs (van 14 tot 18 jaar) geven toegang tot het hoger beroepsonderwijs (HBO). De aangeboden opleidingen zijn verdeeld over zeven sectoren: economie, gezondheidszorg, kunsten, landbouw, pedagogie, sociaal onderwijs en technisch onderwijs. In tegenstelling met de hogere wetenschappelijk-universitaire richting is tijdens het derde jaar een bedrijfsstage verplicht. Een groot aantal HBO-opleidingen kan in het alternerende of in het schoolkader (met een stage) worden gevolgd, naargelang van de behoeften van de leerlingen.

De HBO-opleidingen brengen het grootste deel van de hooggeschoolde vakmensen in Nederland voort, die binnen de ondernemingen de hogere kaderfuncties vervullen. Bovendien verleent de titel van HBO-bachelor aan de houder ervan het recht om in een universiteit masterstudies te volgen, nadat de universiteit hiervoor de toestemming heeft gegeven.

⁶³ Op de vraag naar competenties vanwege de ondernemingen kan immers worden ingespeeld door een beroep te doen op de leerstelsels vanaf de initiële opleiding, indien die al sterk gericht zijn op het aanleren van beroepen of op bijzondere kwalificaties. Omgekeerd hangt de inhoud van de door de ondernemingen en de werknemers gewenste programma's van voortgezette opleiding ook af van de kwaliteit en de soort van competenties die in het initiële leerstelsel zijn verworven, in ALLAART P., BELLMANN L., LEBER U. (2009), *Company-Provided Further Training in Germany and the Netherlands*, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, vol.1, blz. 103-121.

Zoals het geval is voor de MBO-opleidingen, kunnen de werknemers ook voltijds of deeltijds een HBO-opleiding volgen voor het merendeel van de aangeboden opleidingen. Die beroepsopleidingen van het hoger onderwijs moeten dus ook worden beschouwd als een van de alternatieve mogelijkheden inzake voortgezette opleiding die aan de werknemers worden aangeboden. De Nederlandse overheid lijkt echter bezorgd te zijn over het relatief kleine aandeel van hun populatie van meer dan 30 jaar oud in het hoger onderwijs in vergelijking met de landen die eveneens sterk presteren op het vlak van voortgezette opleiding, bv. Denemarken.

Tabel 9-2: Verdeling van de studenten van het hoger onderwijs (2009)

Hoger onderwijs	% studenten in 2009
Universiteit (masters)	37%
Hogescholen (voornamelijk bachelors)	63%

Tabel 9-3: Aandeel van de studenten ouder dan 30 jaar in de diverse netten van het hoger onderwijs (2009)

Aandeel van 30+	%
MBO BOL	2%
MBO BBL	35%
HBO	11,4%
WO	7%
Totaal alle types samen	11,1%*

*Dit percentage stemt overeen met 131.599 "30+ leerlingen" op een totaal van 1.188.898 leerlingen.

9.1.4 Het volwassenenonderwijs: VAVO (Voortgezet Algemeen onderwijs Voor Volwassenen)

Het VAVO is een net dat parallel loopt met het secundaire net en dat wordt georganiseerd voor volwassenen vanaf 18 jaar die geen enkel diploma van het initieel onderwijs bezitten. Dit net biedt de leerlingen de kans een diploma van het niveau van het VMBO, het HAVO of het VWO te behalen dat dezelfde waarde heeft als de diploma's van het initieel secundair onderwijs. Naargelang van de scholen zijn er verschillende modaliteiten mogelijk om de lessen te volgen: 's avonds, deeltijds, gespreid over verschillende jaren, versneld enz.

Dit type van onderwijs wordt net als het hoger secundair beroepsonderwijs geregeld door de "Wet Educatie en Beroepsonderwijs" (WEB).

In het kader van een actieplan dat als doel heeft het aantal jongeren die zonder diploma uit het initieel onderwijs stappen te verminderen, kan het VAVO-onderwijs zich ook richten tot studenten van 17 of zelfs 16 jaar oud, voor wie, in overleg met hun secundaire schoolinstelling, werd besloten dat een onderwijs van het "volwassen" type, gelet op bepaalde vastgestelde problemen, geschikter zou zijn. Die leerlingen blijven dan onder de verantwoordelijkheid van hun secundaire school vallen, die een overeenkomst sluit met een instelling die een VAVO-richting aanbiedt.

Dit onderwijstype wordt nu nog georganiseerd en gefinancierd door de gemeenten en niet door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De Nederlandse overheid bereidt echter een wijziging van de wetgeving voor waardoor het VAVO vanaf 1 januari 2013 onder de bevoegdheid van het Ministerie van OCW zou komen te vallen, net als alle andere vormen van initieel onderwijs. Sinds 2006 en de nieuwe geldende regelgeving volgen immers steeds meer jongeren het VAVO-onderwijs.

De VAVO-programma's worden exclusief aangeboden door de regionale opleidingscentra (ROC's), waarvan de meeste over een specifieke afdeling beschikken voor de opleidingen aan volwassenen zonder initieel diploma.

Het VAVO is een van de formules waarvan de gemeenten gebruik maken voor de opleiding van de risicogroepen, o.a. de werkzoekenden.

9.2 Actoren en bevoegdheden

9.2.1 Overheid

De regering - in hoofdzaak het Ministerie van OCW - is bevoegd voor het schoolbeleid en voor de financiering van het initieel beroepsonderwijs, voor alle richtingen ervan en zowel op secundair als op hoger niveau.⁶⁴

Twee belangrijke wetten omkaderen het secundair en het hoger beroepsonderwijs - en zorgen in zekere mate voor een afbakening van de voortgezette beroepsopleiding:

- voor het lager algemeen secundair en het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO) is dat de 'Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO, 1968);
- voor het hoger secundair beroepsonderwijs (MBO) is dat de "Wet Educatie en Beroepsonderwijs" (WEB, 1996). Die wet riep de twee huidige trajecten van het initieel beroepsonderwijs (op school en alternierend - BOL en BBL) in het leven. Diezelfde wet regelt de opleiding van de volwassenen in brede zin en bevat verschillende bepalingen die op de voortgezette opleiding van de werknemers kunnen worden toegepast.

Die twee wetteksten worden aangevuld met andere complementaire wetten die bijzondere bepalingen bevatten om het beroepsonderwijs te bevorderen. Een voorbeeld hiervan is de wet betreffende de studiefinanciering, die de regels vastlegt voor de toekenning van studiebeurzen voor de leerlingen die ouder zijn dan 18 jaar (Wet op de Studiefinanciering, WSF), of ook nog de wet ter vermindering van de sociale bijdragen voor de ondernemingen die stagiairs of leerlingen aannemen (Wet vermindering afdracht loonbelasting, WVA).

Sinds de grote hervorming van het stelsel van initiële beroepsopleiding in 1996 werden aan dat stelsel geen fundamentele wijzigingen meer aangebracht. Niettemin kunnen verschillende interessante recente elementen worden opgetekend:

- Sinds 2011 werd de inhoud van de MBO-programma's herzien, om ze beter af te stemmen op een kwalificatiesysteem dat gebaseerd is op vaardigheden die worden verworven door ze aan te leren, en niet meer louter op een academische basis. Anderzijds stelt de minister van Onderwijs als een van de prioriteiten voorop het statuut van het beroepsonderwijs te verbeteren in vergelijking met het algemene onderwijsnet, dat bij de leerlingen nog steeds een hoger aanzien blijft genieten;

⁶⁴ Alle Nederlandse burgers hebben, als ze de wettelijke scholingsplichtleeftijd hebben overschreden, recht op een initiële opleiding tot minstens het tussenliggende niveau van het beroepsonderwijs, zelfs als ze al op de arbeidsmarkt actief zijn. Wat de individuele rechten op onderricht voor het hoger onderwijs betreft, heeft elke burger het recht een cursus te volgen waarmee hij of zij een bachelor- of masterdiploma kan behalen.

- In 2009 werd een tripartiete overeenkomst (tussen de overheden en de sociale partners) gesloten dat m.n. de invoering van een "jongerenwerkloosheidsplan" en een langere aanwezigheid van de jongeren in het onderwijsstelsel (School Ex Program)⁶⁵ beoogt;

- Ten slotte zijn onlangs, in het kader van de "30+ regelgeving", nieuwe elementen van differentiatie tussen de jongeren en de volwassenen in het hoger secundair beroepsonderwijs opgedoken. Hiermee wil de Nederlandse regering nogmaals duidelijk maken dat de verantwoordelijkheid voor de opleiding van volwassenen en meer bepaald van de werknemers in de eerste plaats bij de sociale partners berust, en niet in eerste instantie bij de overheid zoals dat het geval is voor het initieel onderwijs.

9.2.2 Sociale partners

De sociale partners zijn in Nederland bevoorrechte gesprekspartners wat de vaststelling van de richtsnoeren met betrekking tot het initieel beroepsonderwijs betreft.

De ondernemingen spelen een cruciale rol in het initieel beroepsonderwijs, aangezien een groot aantal leerlingen in het beroepsonderwijs voor het alternerende traject kiezen. Bovendien worden ook in het kader van de beroepsopleiding op school bedrijfsstages, zij het van korte duur, georganiseerd. De werkgevers worden dus betrokken bij elk project ter uitvoering van het alternerende leertraject binnen een sector, gaande van de ontwikkeling, via de begeleiding, tot de evaluatie en certificering van de student.

Voorts zijn de sociale partners op structurele wijze aanwezig in de instellingen die opleidingen verstrekken (de regionale opleidingscentra (ROC's of AOC's) of adviesverlenende centra (de sectorale Kenniscentra)), die de verschillende formules van initiële beroepsopleiding ten uitvoer leggen.

Overleg op intersectoraal niveau

9.2.2.1 MBO-Raad

De MBO-Raad is het orgaan dat de belangen van de 70 openbare onderwijsinstellingen van het initieel beroepsonderwijs vertegenwoordigt en behartigt. De meeste regionale opleidingscentra (ROC's) zijn erin vertegenwoordigd.⁶⁶

9.2.2.1.2 HBO-Raad

De HBO-Raad is de organisatie die de werkgevers van het openbaar hoger beroepsonderwijs vertegenwoordigt.

S-BB - Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven

Deze stichting verzamelt alle actoren die het initieel beroepsonderwijs in Nederland ten uitvoer leggen en vertegenwoordigt hen bij het Ministerie OCW.

Sinds 1983 maken de sociale partners de helft van de leden van de raad van bestuur van deze stichting uit: drie leden van werkgeverszijde en drie leden van vakbondszijde. Vier andere leden

⁶⁵ EC (2012), blz. 190

⁶⁶ Er bestaat nog een gelijkaardige structuur, de AOC-Raad, die de 13 agrarische opleidingscentra (AOC's) vertegenwoordigt.

vertegenwoordigen het openbaar beroepsonderwijs (MBO-Raad, ROC's en AOC's) en nog een ander lid vertegenwoordigt de private instellingen (NRTO).

Deze stichting werkt nauw samen met de kenniscentra, die op het niveau van elke sector afzonderlijk nadenken over de opleidingsbehoeften en over de afstemming van de onderwijsprogramma's op de realiteit in de sector.

De eerste opdracht van de S-BB bestaat erin de inhoud en de structuur van de opleidingen te bepalen, op basis van de kwalificatiedossiers (de vereisten inzake kennis en vaardigheden en de modaliteiten m.b.t. het examen en de evaluatie) die de sectorale kenniscentra voor elke MBO-opleiding hebben samengesteld. De S-BB legt aldus een algemene structuur van de MBO-kwalificaties ter goedkeuring voor aan het Ministerie OCW. Zo brengt de stichting een echte reflectie op gang over de efficiëntie van het beroepsopleidingsaanbod in het licht van de kwalificatiebehoeften die de arbeidsmarkt vertoont.

Ze bepaalt tevens de inhoud van de examenprofielen voor elke MBO-opleiding en legt ten slotte voor elke sector ook de modaliteiten vast van de organisatie van de bedrijfsstages.

Aldus sluit de S-BB, voor al die thema's, landelijke overeenkomsten af met de vertegenwoordigers van de sociale partners van de verschillende sectoren en de onderwijswereld. Die overeenkomsten zullen vervolgens ten uitvoer worden gelegd op basis van de bijzonderheden van elk beroep, elke sector, elke provincie, elke gemeente of elke school in het bijzonder.

In dat kader brengt de S-BB over al die thema's adviezen uit, die ze aan de regering overzendt.

Voorts stelt de S-BB op kwartaalbasis een barometer op, die voor elke regio en voor elke sector de beschikbaarheid van stageplaatsen en van plaatsen voor alternerende opleiding in de ondernemingen weergeeft.

9.2.3 Onderwijsinstellingen

De praktische uitvoering van het systeem van initieel beroepsonderwijs zoals dat door de regering, in overleg met de sociale partners en met de onderwijswereld, werd vastgesteld, berust op een geheel van onderwijs- en adviesinstellingen, die zowel op regionaal als op lokaal, nationaal en sectoraal niveau georganiseerd zijn.

De instellingen die opleidingen verstrekken, moeten de navolgende opdrachten vervullen⁶⁷:

- 1) de cursus ten uitvoer leggen in het kader van de wettelijke bepalingen (wet WEB van 1996), opdat deze cursus elementen bevat die zowel op de algemene als op de beroepsopleiding betrekking hebben. Hoewel het schoolbeleid exclusief tot de bevoegdheid van het ministerie OCW behoort, nemen de onderwijsinstellingen, van hun kant, immers de volledige verantwoordelijkheid op zich voor de afstemming van het opleidingsaanbod op het algemene kader dat de overheid heeft vastgelegd;
- 2) de theoretische opleiding koppelen aan het praktische leerproces in de ondernemingen;
- 3) in samenwerking met en met de medewerking van de opleidingsbedrijven de examenproeven opstellen en organiseren, op basis van de nationale kwalificatiestructuur.

⁶⁷ EC (2012), blz. 189

De markt van het initieel beroepsonderwijs in Nederland is een open markt. Zo kunnen de onderwijsinstellingen die het theoretische gedeelte van de beroepsopleiding voor hun rekening nemen, in twee groepen worden onderverdeeld: de door de overheid gefinancierde instellingen en de private instellingen.

Door de overheid gefinancierde instellingen

9.2.3.1.1 Regionale Opleidingscentra (ROC's)

Deze centra worden gefinancierd door het ministerie OCW en bestaan sinds 1998, in het kader van de wet WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs). Ze zijn de belangrijkste uitvoerders van de verschillende openbare formules van beroepsopleiding op secundair niveau (opleidingen van de vier MBO-niveaus). Samen zijn ze met 43 en ze bestrijken het ganse Nederlandse grondgebied.

Deze centra zijn multisectoraal en bieden voornamelijk opleidingen aan in de domeinen van 1) de gezondheidszorg en de sociale sector, 2) de technologische sector en 3) de economie.

Vanuit de Nederlandse logica die steunt op de continuïteit van de instrumenten van beroepsopleiding organiseren ze, in samenwerking met de gemeenten, ook de initiële opleiding voor volwassenen (HAVO).

Ten slotte verstrekken de ROC's ook opleidingen op aanvraag van de werkgevers of van de werknemers, in het kader van de voortgezette beroepsopleiding die niet door de overheid wordt gefinancierd. Over die diensten, of opleidingsprogramma's op maat, wordt dan onderhandeld in het kader van een contract tussen het opleidingsbedrijf en de private cliënten.

9.2.3.1.2 Vakscholen

Deze scholen organiseren eveneens secundaire beroepsopleidingen (MBO) die verband houden met bepaalde takken-sectoren van de economie (bv. grafische kunsten, maritieme nijverheid).

9.2.3.1.3 Agrarische Opleidingscentra (AOC's)

Er bestaan 12 dergelijke centra voor opleidingen die verband houden met de voedingssector, natuur en leefmilieu en dierenverzorging. Die centra worden rechtstreeks gefinancierd door het ministerie van Economie, Landbouw en Innovatie.

Private instellingen

Naast de openbare centra en scholen bestaan er ongeveer 125 private, niet door het ministerie OCW gefinancierde opleidingscentra.⁶⁸ In dat geval moeten hun programma's door de overheid worden erkend en geaccrediteerd.

9.2.4 Sectorale Kenniscentra voor het beroepsonderwijs en de bedrijfswereld

De 17 Kenniscentra vormen een ander type van centrale speler in de organisatie van voortgezette beroepsopleiding in Nederland. Sinds de oprichting ervan in 2002 slaan zij een brug tussen het secundair (middelbaar) beroepsonderwijs (MBO) en de ondernemingen. Hun voornaamste opdracht bestaat erin de inhoud en de organisatie van de beroepsopleidingen, waaronder de stages en het

⁶⁸ EC (2012), blz. 407

alternerend leren, te doen samenvallen met de verwachtingen van de ondernemingen, om zo te komen tot een gepaste opleiding van gekwalificeerd personeel voor de betrokken sector of branche.

Elke branche/sector beschikt dus over een dergelijke - door het ministerie OCW gefinancierde - schakel, die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale partners en van de onderwijsinstellingen waarop de kwalificaties van die branches van toepassing zijn. In totaal brengen de 17 centra meer dan 40 branches van de Nederlandse economie bijeen.

Zoals wordt gepreciseerd in de wet WEB, zijn de kenniscentra concreet actief op de navolgende gebieden:

- nadenken over de kwalificatiestructuur binnen het MBO-onderwijs;
- de kwaliteit van de stages en van de examens van het MBO-onderwijs controleren;
- de opleidingsbedrijven binnen elke branche recruter en accrediteren;
- de onderwijsinstellingen inlichten over gewijzigde beroepspraktijken binnen de branche;
- de ondernemingen inlichten over het aanbod van beroepsopleidingen.

De gezamenlijke sectorale kenniscentra worden bijeengebracht en vertegenwoordigd binnen de stichting S-BB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven⁶⁹). De stichting S-BB is weliswaar het orgaan dat namens de sectoren structurele contacten onderhoudt met de overheid wat de beroepsopleiding betreft, en ook adviezen en voorstellen moet uitbrengen over de kwalificatiestructuur, maar die reflectie gaat aan de basis uit van de kenniscentra, die samen met de scholen en de ondernemingen elk kwalificatiedossier met betrekking tot een beroep in hun sector samenstellen.

Vervolgens zorgen de kenniscentra, in nauwe samenwerking met de onderwijsinstellingen en met de bedrijven, voor de uitvoering van de beslissingen die het ministerie OCW inzake initiële beroepsopleiding heeft genomen. Anderzijds beschikt elke regio in Nederland over een regionaal contactpunt dat de 17 sectorale kenniscentra vertegenwoordigt: de "Regionale Adviesstem Kenniscentra". Die structuur werd opgezet om de gezamenlijke actoren van de regio (ondernemingen, scholen, gemeenten, provincies, UW-Werkbedrijven enz.) te informeren over de activiteiten van de kenniscentra.

De erkenning als "leerbedrijf"

Een onderneming die als "leerbedrijf" wenst te worden erkend en zo stagiairs van het initieel beroepsonderwijs wil aannemen, contacteert het kenniscentrum van haar branche. Een consulent van het centrum regelt dan de erkenning van dat bedrijf binnen de daaropvolgende weken.

De consulent ziet erop toe dat de navolgende erkenningsvoorwaarden zijn vervuld: 1) de aangeboden betrekkingen moeten overeenstemmen met de opleiding die de leerling volgt; 2) in het bedrijf moet een werknemer aanwezig zijn die als expert-opleider de stagiair begeleidt; 3) de veiligheidsnormen op de werkplek moeten worden nageleefd.

Binnen dat kader bepaalt de consulent hoeveel stageplaatsen er beschikbaar zijn en voor welke opleidingen de onderneming stages kan aanbieden.

⁶⁹ De stichting S-BB is de nieuwe benaming voor het vroegere COLO (Centraal Orgaan van Landelijke Opleidingsorganen van het bedrijfsleven).

Zodra de erkenning is verleend, wordt het stageaanbod van de onderneming door het kenniscentrum geregistreerd op de website www.stagemarkt.nl.

De erkenning is vier jaar geldig en die geldigheidsduur wordt daarna verlengd indien het bedrijf aan de voorwaarden blijft voldoen.

Begin 2011 werden ongeveer 223.000 erkende leerbedrijven geteld, die in totaal 300.000 stagiairs uit het initieel beroepsonderwijs in dienst hadden.⁷⁰

9.3 Financiering⁷¹

9.3.1 Overheid

Het initieel beroepsonderwijs wordt gefinancierd door het ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor de beroepsopleidingen die door de overheid worden georganiseerd, zoals hierboven wordt beschreven.

De financiële middelen worden rechtstreeks toegekend aan de onderwijsinstellingen van het hoger secundair onderwijs of aan de hogescholen van het hoger beroepsonderwijs.

Focus op de financiering van de secundaire en hogere beroepsopleiding (MBO en HBO)

De overheidsfinanciering wordt toegekend in de vorm van een totaal bedrag voor elke onderwijsinstelling op basis van het aantal leerlingen per cursus en per richting en op basis van het aantal uitgereikte diploma's.

Naast de rechtstreekse financiering zorgt de overheid ook voor de financiering van de sectorale kenniscentra voor "handel en industrie".

Wat de hogere beroepsopleiding (HBO) betreft, wordt aan elke hogeschool een vast budget toegekend, dat wordt aangevuld met een bedrag dat afhangt van het aantal ingeschreven studenten en van het aantal uitgereikte diploma's.

Zowel voor de programma's van het MBO als voor die van het HBO moeten de studenten een inschrijvingsrecht betalen aan de scholen, hogescholen en universiteiten voor toegepaste wetenschappen.

De studenten die ouder zijn dan 18 jaar kunnen een studiebeurs van het ministerie OCW aanvragen in het kader van de Wet Studiefinanciering. Volgens de recentste cijfers kregen 750.000 studenten zo'n studiebeurs in het secundair of hoger beroepsonderwijs.⁷²

Wat de initiële opleiding voor volwassenen betreft, ontvangen de gemeenten rechtstreeks de specifieke budgetten, bovenop de budgetten die worden toegekend aan het basisonderwijs en aan het lager secundair onderwijs voor de schoolgebouwen. Die specifieke budgetten hangen af van het aantal inwoners die ouder zijn dan 18 jaar, van het aantal etnische minderheden en van het aantal

⁷⁰ EC (2012), blz. 190

⁷¹ Dit punt is grotendeels gebaseerd op het document ECBO (2011).

⁷² http://www.ib-groep.nl/particulieren/themas/studiefinanciering_2012.asp. In dit cijfer zijn ook de studenten meegerekend die studiebeurzen hebben ontvangen voor het universitair onderwijs, waarvoor dezelfde regels gelden.

volwassenen met leermoeilijkheden. In het kader van dat budget bestellen de gemeenten opleidingen voor volwassenen bij de ROC's van elke regio.

Om de ontwikkeling van stageplaatsen in de bedrijven in het kader van de alternerende opleiding te ondersteunen, worden anderzijds financiële voordelen aan de ondernemingen toegekend wanneer zij jongeren aannemen, zowel op secundair als op hoger beroepsniveau. Aldus kunnen de ondernemingen een belastingvermindering van 2.500 euro genieten voor elke ingevulde stageplaats.⁷³

9.3.2 Financiering op basis van contractuele provisies

Een ander, zij het minder substantieel financieringsmiddel voor de instellingen van het initieel beroepsonderwijs komt tot stand door het sluiten van overeenkomsten met andere gesprekspartners: met de sociale partners in het kader van de voortgezette opleiding, met de gemeenten voor speciale projecten, of ook in het kader van individuele aanvragen van werknemers m.b.t. de provisie van bepaalde opleidingsprogramma's.

10 Technische fiche 3 - Wetgeving inzake onderwijs en opleiding in Nederland

In Nederland wordt de beroepsopleiding voor het eerst door wetgeving omkaderd in het jaar 1919, met de wet betreffende het nijverheids-, technisch en thuisonderwijs ("Nijverheidsonderwijswet"), krachtens welke de eerste technische en beroepsscholen worden opgericht. Vanaf die periode wordt een stelsel van alternerende opleiding ontwikkeld, dat als alternatief geldt voor de beroepsopleiding op school.⁷⁴

Een tweede wet inzake onderwijs (de "Wet op het voortgezet onderwijs") wordt in 1968 aangenomen. Ze regelt zowel het algemeen secundair onderwijs als het secundair beroepsonderwijs, op lager, op intermediair en op hoger niveau. Die wet heeft als doel de netten van het algemeen en van het beroepsonderwijs een plaats te geven als evenwaardige alternatieven en overgangen tussen beide netten mogelijk te maken. Anderzijds wordt de alternerende opleiding vanaf die periode ten uitvoer gelegd in het kader van een specifieke wet: de "Leerplichtwet" van 1969.

Wat het beroepsonderwijs op secundair niveau betreft, dateert de recentste belangrijke hervorming van 1996, toen de wet inzake het volwassenenonderwijs en het beroepsonderwijs (WEB, "Wet Educatie en Beroepsonderwijs") in werking trad. Deze wet regelt de verschillende vormen van beroepsonderwijs en ook de algemene opleiding voor volwassenen. Ze heeft zowel betrekking op de beroepsopleiding op school als op het stelsel van alternerende opleiding, en legt in extenso een bepaald kader voor de voortgezette opleiding vast wat de kwalificatiestandaarden betreft. Sindsdien kent Nederland een lange traditie van autonomie, die aan de instellingen voor beroepsopleiding wordt verleend in het kader van een algemene wetgeving die de statutaire en organisatorische grondslagen van dat type van onderwijs vastlegt.

Afgezien van deze wet bestaat er geen enkele andere specifieke wettelijke bepaling die meer bepaald de voortgezette opleiding voor de werknemers regelt, aangezien in Nederland over die laatste rechtstreeks wordt onderhandeld tussen de sociale partners op interprofessioneel niveau, en vooral op sectorniveau voor de ontwikkeling van de concrete maatregelen.

⁷³ ECBO (2011), blz. 23

⁷⁴ ECBO (2011)

In afwijking op de vorige alinea moet niettemin worden opgemerkt dat de overheid, in het kader van haar opdracht om opleidingen in de privésector te ondersteunen, verschillende maatregelen heeft genomen waardoor aan de ondernemingen en/of de werknemers een belastingaftrek wordt toegekend om hun participatie aan opleidingsinitiatieven in brede zin te stimuleren. Voor dit aspect verwijzen we naar de technische fiche nr. 4 betreffende de mechanismen voor de financiering van de voortgezette opleiding in Nederland.

11 Technische fiche 4 - Mechanismen voor de financiering van onderwijs en opleiding

11.1 Rechtstreekse overheidsfinanciering voor de werkzoekenden en de risicogroepen

Voor het initieel onderwijs (met inbegrip van de beroepsopleiding die door de staat wordt geregeld) beheert het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zo goed als alle regeringsuitgaven, maar in de financiering van de voortgezette opleiding van de werknemers komt de Nederlandse overheid niet rechtstreeks tussenbeide.⁷⁵

Niettemin kent de Nederlandse regering voor de opleiding van sommige risicogroepen en voor werkzoekenden een specifiek budget toe aan de gemeenten voor de opleiding van volwassenen. Dat budget, het "Participatiebudget" genoemd, bundelt de vroegere budgetten die bestemd waren voor de financiering van 1) de sociale uitkeringen en de vervangingsinkomens, 2) de algemene opleiding van volwassenen en de opleiding die de inzetbaarheid van de werknemers moet bevorderen, en 3) de inburgeringsvoorzieningen. Dat budget wordt berekend op basis van het aantal inwoners van elke gemeente die ouder zijn dan 18 jaar, en meer bepaald op basis van het aantal etnische minderheden en van het aantal volwassenen met leermoeilijkheden die in de gemeente wonen.⁷⁶ Deze reorganisatie van de toekenning van de opleidingsbudgetten heeft als doel de arbeidsmarkt te ondersteunen en tegelijk de inschakeling in en de deelname aan opleidingen te stimuleren. In dat kader nemen de gemeenten zelf opleidingen af bij de opleidingsverstrekkers, op basis van contracten.

11.2 Belastingaftrekmechanismen

Naast een rechtstreekse overheidsfinanciering van de opleiding van bepaalde risicogroepen bestaan in Nederland ook nog tal van belastingaftrekmechanismen om de ontwikkeling van de opleiding van werknemers te ondersteunen. Die mechanismen steunen op verschillende wetteksten en zijn bestemd voor zowel de werknemers als hun werkgevers. Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste van die mechanismen, die zijn ingedeeld volgens de begunstigden van de maatregelen.

11.2.1 Ten gunste van de werkgevers

Sinds 1988, toen de "Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen" in werking trad, die ook wel gemeenzaam de "Wet Vermindering Afdracht Onderwijs (WVA Onderwijs)" wordt genoemd⁷⁷, staan verschillende soorten van aftrek van belastingen en van sociale bijdragen ter beschikking van de ondernemingen (alle bedrijven, of meer in het bijzonder de kmo's⁷⁸), die de

⁷⁵ ECBO (2011)

⁷⁶ Ibidem

⁷⁷ De laatste wijziging van deze wet dateert van 31 juli 2012.

⁷⁸ ALLAART P., BELLMANN L., LEBER U. (2009), blz. 103-121

opleiding van verschillende werknemerscategorieën in het kader van bepaalde opleidingsinitiatieven financieren.

Onder meer de navolgende werknemerscategorieën vallen onder deze maatregelen⁷⁹: de voormalig werkloze werknemers die voor de gevolgde opleiding niet over een basiskwalificatie beschikten; de werknemers die actief zijn in het kader van een initiële opleiding van het hoger beroepsonderwijs; de werknemers die een alternerende opleiding van het hoger secundair beroepsonderwijs ("beroepsbegeleidende leerweg") volgen; de werknemers die een procedure van erkenning van verworven competenties doorlopen; de studenten die een alternerende opleiding van het derde of het vierde jaar van het initieel beroepsonderwijs (voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO)) volgen, of ook nog de stagiairs die gedurende minstens twee maanden stage lopen in het kader van een alternerende opleiding van het hoger secundair beroepsonderwijs van MBO1- of MBO2-niveau.

Voor de leerlingen in het derde of vierde leerjaar binnen het VMBO moet een leerovereenkomst worden gesloten tussen de werkgever, de leerling de onderwijsinstelling en het nationaal orgaan voor het beroepsonderwijs. In dat geval kan de belastingaftrek max. 2.500 euro per kalenderjaar bedragen voor een stage van 36 uur/week.

Voor de leerlingen van het MBO1 en MBO2 van het BOL-net (stages) kan de belastingvermindering 1.200 euro per kalenderjaar bedragen voor een voltijdse stage (36 uur). Die vermindering bedraagt 300 euro voor een stage van drie maanden, terwijl de minimumduur twee maanden moet bedragen.

Voor de leerlingen van het MBO van het BBL-net (dual leren) kan de aftrek, in het kader van een leerovereenkomst die wordt gesloten tussen de werkgever, de leerling en het regionaal opleidingscentrum (ROC of AOC) max. 2.500 euro per kalenderjaar bedragen voor een contract van 36 uur/week.

Voor de werknemers van de onderneming die voorheen werkloos waren en een opleiding volgen om een basiskwalificatie te verwerven, kan de vermindering 3.000 euro per werknemer bedragen, tot een maximaal totaalbedrag van 5.500 euro per kalenderjaar.

Voor de werknemers die een opleiding volgen in het kader van een dual traject binnen het hoger beroepsonderwijs, met een leerwerkovereenkomst die werd gesloten tussen de werkgever, de werknemer en de HBO-instelling, kan de vermindering max. 2.500 euro per kalenderjaar bedragen voor een contact van 36 uur/week.

Voor de betrokken werknemers die minder dan 25 jaar oud zijn, is het in aanmerking genomen loon een maximumloon dat gelijk is aan 130% van het wettelijke minimumloon.⁸⁰

In het kader van de "Wet Vermindering Afdracht EVC (WVA EVC)", ten slotte, kan elke werkgever die een van zijn werknemers de kans biedt een procedure van erkenning van verworven competenties (EVC) te doorlopen een belastingvermindering van 300 euro genieten.

⁷⁹ Voor meer details over de belastingaftrek "onderwijs" verwijzen we naar de volgende website van het Nederlandse ministerie van Financiën:

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/personeel_en_loon/loonheffingen_berekenen/afdrachtverminderingen/afdrachtvermindering_onderwijs, geraadpleegd op 31 juli 2012.

⁸⁰ In Nederland verschilt het wettelijke minimumloon naar gelang van de leeftijd van de werknemer. In januari 2013 varieerde dat loon van 440 euro per maand voor een 15-jarige werknemer tot zowat 1.400 euro voor een werknemer ouder dan 23 jaar. Voor een volledig overzicht van de lonen uitgesplitst naar leeftijd verwijzen we naar de website van de Nederlandse overheid: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-het-minimumloon.html>.

In 2010 raamde de Nederlandse overheid het totaalbedrag van die belastingverminderingen op 600 miljoen euro.⁸¹

Onlangs werden de bepalingen van die wet uitgebreid ten gunste van de werknemers ouder dan 30 jaar die zich hebben ingeschreven voor een opleiding van het hoger secundair beroepsonderwijs.⁸²

Er moet worden beklemtoond dat in het kader van die belastingverminderingen voortaan niet alleen de uitgaven voor formele opleidingen worden erkend en in aanmerking worden genomen, maar ook de financiering van de procedures voor de erkenning van verworven competenties.

11.2.2 Ten gunste van de werknemers

In het kader van de regelgeving "Aftrek voor scholingskosten of andere studiekosten"⁸³ is eveneens een aftrek van de opleidingskosten van het belastbaar loon mogelijk voor de individuele werknemer. Die aftrek is geldig wanneer de gevolgde opleiding in verband staat met het huidige of toekomstige werk van de werknemer. Die opleiding moet ook kaderen in een welbepaald persoonlijk opleidingsproject. De in aanmerking genomen opleidingskosten zijn de kosten van het inschrijvingsgeld, maar ook de kosten voor de aankoop van studiemateriaal en de kosten van de procedures voor de erkenning van verworven competenties.

Het drempelbedrag om die aftrek te kunnen genieten, werd vastgesteld op 500 euro. Vanaf dat bedrag kunnen de totale jaarlijkse verminderingen betrekking hebben op een bedrag tot 15.000 euro.⁸⁴ In 2010 waren die gezamenlijke verminderingen goed voor 221 miljoen euro.⁸⁵ Sinds 2013 werd het drempelbedrag verlaagd tot 250 euro door de nieuwe bepaling "Stimuleren scholing", in het kader van het "Vitaliteitspakket"⁸⁶.

Aldus wordt de werknemer in Nederland, wat opleiding betreft, op gelijke voet behandeld met de onderneming, vanuit een benadering van "individuele activering" volgens welke het individu verantwoordelijk wordt voor zijn opleiding bovenop de behoeften die verband houden met zijn rechtstreekse inzetbaarheid.⁸⁷

⁸¹ SER (2012), blz. 86

⁸² Opgemerkt moet worden dat de Nederlandse regering een preferentiële fiscale behandeling had ingevoerd voor de kosten van opleidingen die worden gevolgd door werknemers die ouder zijn dan 40 jaar. Dat programma werd in 2004 afgeschaft, omdat werd vastgesteld dat de ondernemingen de toegang tot een opleiding voor de werknemers uitstelden totdat ze minstens 40 jaar oud waren, om zo het fiscaal voordeel te kunnen genieten.

⁸³ Voor de wettekst verwijzen we naar de volgende website: http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/afrek_studiekosten_of_andere_scholingsuitgaven_2012_ib2751t22fd.pdf.

⁸⁴ Cf. de website van het ministerie van Financiën: http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/personeel_en_loon/loonheffingen_berekenen/afdrachtverminderingen/afdrachtvermindering_onderwijs.

⁸⁵ SER (2012), blz. 86

⁸⁶ Ibidem

⁸⁷ Eurofound & Cedefop (2009)

11.3 Subsidies

11.3.1 Actieplan "Leren en Werken"

De hoeksteen van dat belangrijke project was een reeks van overheidssubsidies die erop gericht waren een impuls te geven aan de ontwikkeling van structurele regionale samenwerkingsverbanden tussen de diverse actoren en van duurzame structuren die de tenuitvoerlegging van die samenwerkingsverbanden op regionaal niveau mogelijk maakten. Het initiatief om samenwerkingsovereenkomsten te sluiten werd aan de actoren zelf overgelaten.

Tijdens de twee fasen van de verwezenlijking van het project werden aan de verschillende aspecten ervan de navolgende subsidies besteed: 16,5 miljoen euro in 2006-2007 en 23 miljoen euro van 2007 tot 2009 voor de initiatieven in het kader van het project "Leren en Werken". Vanaf 2007 werd meer bepaald een budget van 24 miljoen euro uitgetrokken voor de initiatieven "Leren en Werken" die gericht waren op bepaalde risicogroepen, t.w. de jonge ongeschoolde werknemers, de werkzoekenden en de werknemers die risico liepen te worden ontslagen.

Het doel van de financiering bestond erin de tenuitvoerlegging van de in het kader van dat project aangegane verbintenissen te helpen organiseren. Concreet stemden de kosten waarvoor een subsidieaanvraag werd aanvaard overeen met de kostprijs van de organisatie van de duale trajecten en van de "leer- en werkloketten", van de aanwerving van de deelnemers aan de EVC-trajecten en van de organisatie van het aanbod van EVC-trajecten.

Genoteerd moet worden dat een groot deel van het aan tijdelijke subsidies toegekende budget gebaseerd is op het ESF-project "beroepsonderwijs in het bedrijf".

Concreet bestond die subsidie uit 500 euro voor elk leertraject dat ten uitvoer moest worden gelegd, waarin de regionale actoren ten belope van minstens 167 euro bijdroegen.

11.3.2 Andere recente maatregelen

Bijzondere aandacht voor de kmo's: "Leercultuur in het MKB: Excelleren.nu"

Sinds 2010 gaat ook bijzondere aandacht uit naar de ontwikkeling van een opleidingscultuur in de Nederlandse kmo's. Daartoe heeft de Nederlandse overheid een budget van 5 miljoen euro uitgetrokken voor de periode 2010-2011. Die subsidies hebben als doel de kmo's te helpen om in hun schoot een leercultuur te ontwikkelen, door een beroep te doen op HR-deskundigen voor advies ter zake. Concreet kon elke kmo die advies inzake opleiding had gekregen van een HR-deskundige een subsidie ontvangen van max. 7.500 euro. Met het uitgetrokken budget was het de bedoeling minstens 500 kmo's te bereiken, wat ook het geval was, want in totaal hebben 690 kmo's zich gemeld om een subsidie te krijgen.⁸⁸ Een interessante vaststelling is dat MKB-Nederland, de werkgeversorganisatie die de kmo's in Nederland vertegenwoordigt, werd belast met de tenuitvoerlegging van dat project. In samenwerking met 14 geselecteerde sectoren rekruteerde de organisatie deelnemende ondernemingen en ontwikkelde ze alle initiatieven om de bedrijven te informeren en te adviseren, door middel van zowel persoonlijke als virtuele contacten met die ondernemingen. Het succes van "Excelleren.nu" zal allicht andere sectororganisaties ertoe aanzetten dat voorbeeld te volgen.

⁸⁸ SER (2012), blz. 44

"Reglement 30+"

Wat het openbaar secundair beroepsonderwijs (MBO) betreft, heeft de regering beslist het inschrijvingsrecht voor de BBL-opleidingen op de niveaus MBO1 en MBO2 te verhogen voor de leerlingen ouder dan 30 jaar. Het inschrijvingsgeld zal aldus 1.261 euro per jaar bedragen, tegenover 216 euro voor een MBO1-leerling en 524 euro voor een MBO2-leerling van minder dan 30 jaar.

In de theoretische schoolrichting (BOL) heeft de overheid besloten niet langer in een overheidsfinanciering te voorzien voor de leerlingen die ouder zijn dan 30 jaar.

Op die manier bevestigt de overheid opnieuw haar visie, nl. dat het aan de sociale partners toekomt de opleiding van de werknemers te financieren. In die zin wordt een aftrek van de belastingen en sociale bijdragen in het vooruitzicht gesteld voor elke onderneming die de kosten van een BBL-opleiding van een werknemer ten bedrage van minstens 1.000 euro ten laste neemt.

Wat het openbaar hoger beroepsonderwijs (HBO) betreft, denkt de Nederlandse regering momenteel na over de invoering van studiebeurzen voor de financiering van studies die in verband staan met sectoren die kampen met een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten of die gericht zijn op bepaalde doelgroepen.

"Van-werk-naar-werk-trajecten"

Wat ten slotte de werknemers betreft die risico lopen te worden ontslagen, heeft de overheid ook bedragen vrijgemaakt om de financiering van persoonlijke budgetten voor de opleiding en/of omscholing van werknemers te ondersteunen. In dat kader past de overheidssteun in een logica van cofinanciering, wanneer de sociale partners zich ertoe hebben verbonden "Van-werk-naar-werk-trajecten" ten uitvoer te leggen door maatregelen inzake opleiding in cao's op te nemen.

11.4 Financiering door de sociale partners

Hierboven werd uiteengezet hoe de overheid op verschillende manieren optreedt om de opleidingskosten voor de verschillende deelnemende partijen in Nederland te verlichten. Het grootste deel van de financiering van de voortgezette opleiding van de werknemers is evenwel voor rekening van de ondernemingen, en in zekere mate ook van de werknemers zelf.

Zo wordt de financiering van de voortgezette opleiding van de werknemers in zeer veel gevallen georganiseerd en geregeld d.m.v. sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, waarover wordt onderhandeld tussen de sociale partners en die betrekking hebben op een bepaalde periode, doorgaans van twee jaar. Op die manier maakt de financiering van de beroepsopleiding van de werknemers volwaardig deel uit van de collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners.

11.4.1 Sectorfondsen

Concreet zijn de ondernemingen die cao's inzake opleiding hebben gesloten meestal verplicht om aan de sectorale opleidingsfondsen (O&O-fondsen) een bijdrage te betalen die gelijk is aan een bepaald percentage van hun loonmassa. In 2005 bedroeg de gemiddelde bijdrage 0,67% van de loonmassa van de onderneming.⁸⁹

⁸⁹ TRAMPUSCH C., EICHENBERGER P., DE ROO M., BARTLETT RISSI R., BIERI I., SCHMID L., STEINLIN S. (eds) (2010), blz. 10

Die fondsen worden alleen door de werkgevers gefinancierd, want onder de sociale partners werd de afspraak gemaakt dat toegang tot opleiding integraal deel uitmaakt van de collectieve onderhandelingen, net als de loononderhandelingen.

In het algemeen beheren de fondsen zelf de inning, betaling en controle van de financiële bijdragen die ze van de ondernemingen van de sector hebben ontvangen. De kleinere O&O-fondsen kunnen het administratieve beheer echter aan een externe organisatie uitbesteden. Andere fondsen organiseren de inning van die bijdragen zelfs via financiële dienstenbedrijven; die inning wordt dan gekoppeld aan de inning van de pensioenbijdragen.

Ongeveer tweederde van de middelen gaat doorgaans naar de onderwijs- en opleidingsactiviteiten, vaak op basis van een jaarlijks plan dat de specifieke opleidingsbehoeften voor elke sector beschrijft, die met name in verband kunnen staan met het mogelijke bestaan van verschillende knelpuntberoepen in de sector. De ondernemingen - of in zeldzamere gevallen zelfs de individuele werknemers - kunnen een beroep doen op het sectorfonds om van een of andere door het fonds gefinancierde opleidingsformule gebruik te maken of om de volledige of gedeeltelijke terugbetaling aan te vragen van de kosten van een opleiding die werd gevolgd bij en verstrekt door een ander erkend opleidingsbedrijf. De kostenbijdrage van het fonds gebeurt soms op basis van cofinanciering; in dat geval moet de onderneming zelf een deel van de opleidingskosten betalen waarvoor ze een bijdrage van het sectorfonds aanvraagt.

11.4.2 Andere maatregelen

Naast deze bijdrage die aan de opleidingsfondsen wordt gestort, kunnen nog andere, meer specifieke maatregelen voor de financiering van voortgezette opleiding worden opgenomen in de cao's van sommige sectoren, naar gelang van de behoeften die in dat geval werden vastgesteld: een persoonlijk opleidingsbudget dat aan elke werknemer wordt toegekend, een algemeen budget voor de opleidingsinspanningen van de onderneming, de terugbetaling van procedures voor de erkenning van verworven competenties enz.⁹⁰

11.5 Subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF)

Voor de periode 2007-2013 heeft het ESF aan Nederland een totaal budget van 830 miljoen euro toegekend.

Die subsidies van het Europees Sociaal Fonds worden voor een deel specifiek gebruikt voor de financiering van de opleiding van de werkzoekenden en van de doelgroepen, maar hebben ook betrekking op het op niveau brengen van de kwalificaties tot op het MBO4-niveau en op meer transversale opleidingsacties.

Aldus is voor de periode 2007-2013 jaarlijks 100 miljoen euro beschikbaar voor de opleiding van de doelgroepen, die door het ministerie van Sociale zaken worden omschreven. De opleidingsverstrekende bedrijven die aan de vereiste voorwaarden voldoen, kunnen een aanvraag voor een ESF-financiering indienen.⁹¹

⁹⁰ Een lijst van de maatregelen waarin wordt voorzien binnen de verschillende bedrijfs-cao's of sector-cao's kan worden geraadpleegd in de technische fiche nr. 5.

⁹¹ SCHAAPMAN M. (2009)

In het kader van het programma "Leven lang Leren" voor de periode 2007-2013 worden financiële middelen van het ESF ter beschikking gesteld van verschillende actoren op het vlak van voortgezette opleiding voor de financiering van bijzondere projecten.

Eenzijds is voor de werkzoekenden, in het kader van de "Actie A", een totaal budget van 199 miljoen euro beschikbaar voor de financiering van projecten die steunen op samenwerking tussen de sectorfondsen, de gemeenten en de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten voor de opleiding van werklozen die uit de arbeidsmarkt zijn gesloten en die tot zgn. "prioritaire" groepen behoren: gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, werknemers ouder dan 55 jaar en niet-uitkeringsgerechtigde werklozen.⁹²

Anderzijds werd, in het kader van "Actie D", voor de werknemers die inzake opleiding tot de risicogroepen behoren een totaal budget van 373 miljoen euro vrijgemaakt voor de financiering van projecten die worden aangeboden door de sectorale opleidingsfondsen voor de opleiding van de niet of weinig gekwalificeerde werknemers, de opleiding die leidt tot het behalen van een MBO4-diploma of ook sectoropleidingen.⁹³

12 Technische fiche 5 - Inhoud van de cao's inzake voortgezette opleiding

12.1 Opleidingspraktijken binnen de sector-cao's of bedrijfs-cao's⁹⁴

In termen van aantal sectoren waarop de cao's inzake opleiding betrekking hebben, kan worden gesteld dat ze een zeer grote meerderheid ervan bestrijken, al moet worden vastgesteld dat er qua opleidingspraktijken grote verschillen zijn tussen de sectoren.

Zo hebben van de 63 sectoren die de Nederlandse economie telt ongeveer 60 sectoren cao's gesloten met betrekking tot de opleiding van hun werknemers. De belangrijkste sectoren op het vlak van maatregelen die zijn genomen ten gunste van opleiding zijn de navolgende: landbouw, voeding, energie en water, horeca, vervoer en communicatie, financiële diensten en andere takken van de industrie.

In de onderstaande punten geven we meer details over enkele resultaten van die analyse op het vlak van de opleidingspraktijken en de populariteit ervan in de akkoorden die de sociale partners hebben gesloten. Genoteerd moet worden dat de geanalyseerde cao's zonder enig onderscheid verwijzen naar sector-cao's of bedrijfs-cao's. In het laatste deel presenteren we echter enkele statistieken m.b.t. de prevalentie en het belang van de verschillende soorten van cao's in Nederland. Opgemerkt moet worden dat de door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid geanalyseerde cao's betrekking hebben op ongeveer 5 miljoen werknemers.

⁹² SvdA (2009), blz. 17

⁹³ Ibidem

⁹⁴ Deze informatie is het resultaat van de analyse van een steekproef van cao's die in 2009 door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid werden gesloten. Deze analyse werd opgenomen in het volgende document: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (2010), Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010, Den Haag, 45 blz. Dat document kan worden geraadpleegd op de volgende website: <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/kamerstukken/2010-06-28/Voorjaarsrapportage-cao-afspraken-2010>.

Tabel 12-1: Opleidingscontexten

Opleidingscontexten	% cao's*	% betrokken werknemers**
Inschakeling van de werknemer - al dan niet behorend tot de onderneming	50%	46%
Loonprogressie	48%	41%
Reorganisaties - fusies	37%	39%
Technologische veranderingen	30%	34%
HR-beleid in lijn met de leeftijdspiramide binnen het bedrijf	23%	13%

* % van alle in 2010 door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid geanalyseerde cao's (115 cao's)

** % van alle bij de 115 cao's betrokken werknemers

Tabel 12-2: Soorten van opleiding

Soorten van opleiding	% cao's*	% betrokken werknemers**
Opleiding i.v.m. huidige of toekomstige functie	92%	91%
BBL (alternerend)	46%	61%
EVC	23%	35%
Algemene opleiding	19%	15%
Cursus Nederlands	7%	4%

* % van alle in 2010 door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid geanalyseerde cao's (115 cao's)

** % van alle bij de 115 cao's betrokken werknemers

Voor een grote meerderheid van de werknemers verwijzen de cao's die op hen betrekking hebben naar opleidingsinitiatieven die verband houden met hun huidige functie en met de verlopen die eruit voortvloeien. Maatregelen m.b.t. een algemene opleiding komen veel minder vaak voor.⁹⁵

Tabel 12-3: Verplichte aard van de opleiding

Verplicht karakter van de opleiding	% cao's*
Verplichting of recht	45%
Verplichting	35%
Recht	23%
Combinatie van beide	12%

* % van alle in 2010 door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid geanalyseerde cao's (115 cao's)

Voor sommige cao's hebben de maatregelen m.b.t. de opleiding van de werknemers een verplichte draagwijdte, maar in de meeste cao's is dat niet het geval.⁹⁶

Sommige cao's gaan zelfs zo ver dat ze aan de werknemers een individueel recht op opleiding toekennen (volgens de analyse van de arbeidsinspectie beschikte 40% van de werknemers in 2006 formeel over dat recht).⁹⁷

⁹⁵ SER (2012), blz. 78. Op de derde plaats komen maatregelen m.b.t. een persoonlijk ontwikkelingsplan, daarna de erkenning van verworven competenties, vervolgens maatregelen m.b.t. een budget voor de persoonlijke ontwikkeling en, ten slotte, maatregelen ter omkadering van de verlopen voor een algemene opleiding.

⁹⁶ SCHAAPMAN M. (2009)

Tabel 12-4: Soorten van opleidingsverlof

Soorten van opleidingsverlof	% cao's*	% betrokken werknemers**
Verlof voor een opleiding i.v.m. de functie	70%	74%
Verlof voor de presentatie van examens	64%	59%
Verlof voor het theoretische gedeelte van een BBL	23%	27%
Spaarmodaliteiten voor een opleidingsverlof	17%	15%
Verlof voor een algemene opleiding	12%	5%
Totaal - alle soorten	90%	86%

* % van alle in 2010 door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid geanalyseerde cao's (115 cao's)

** % van alle bij de 115 cao's betrokken werknemers

Tabel 12-5: Manier van verwezenlijken van de ontwikkelingsplannen (op sectorniveau of op bedrijfsniveau)

Soorten van ontwikkelingsplan	% cao's*
POB	19%
Budget van het bedrijf voor de opleiding	12%
POP + POB	10%

* % van alle in 2010 door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid geanalyseerde cao's (115 cao's)

Een van de maatregelen die zijn opgenomen in de cao's met betrekking tot de inzetbaarheid ('employability') en/of de opleiding is het POB (persoonlijk opleidingsbudget). In dat geval stelt de werkgever een bepaald bedrag ter beschikking van zijn werknemers gedurende een bepaalde periode (doorgaans is dat een jaar of zelfs enkele jaren). Dat bedrag moet worden gebruikt voor opleidingen, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan (vaak moet de opleiding in verband staan met de functie van de werknemer binnen de onderneming). Dat bedrag kan worden gewaarborgd op bedrijfsniveau in het geval van een bedrijfs-cao, maar ook op bedrijfstakniveau, in welk geval het O&O-fonds dat bedrag beheert in het kader van een sectorale cao. Concreet kan de werknemer ofwel dat bedrag gebruiken tot het is opgesoupeerd, ofwel ontvangt hij een "waardebon" ten belope van het bedrag dat de werkgever heeft toegekend voor de opleiding. Die bon kan dan worden besteed voor zover wordt voldaan aan de in de cao vermelde voorwaarden.

POP: Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Dit is een bijzonder ontwikkelingsplan dat voor elke werknemer wordt opgesteld. Het bevat de doelstellingen inzake persoonlijke ontwikkeling die voor de werknemer werden vastgesteld in het kader van zijn functie, m.n. wat de opleiding betreft. Naargelang van het geval preciseren meer of minder gedetailleerde bepalingen de inhoud ervan, wars van de vastgestelde doelstellingen. Het POP kan worden gefinancierd op basis van een specifiek budget van de onderneming, of in het kader van het POB, indien een dergelijke maatregel in de onderneming of in de bedrijfstak bestaat.

De in de cao's opgenomen opleidingsmaatregelen hebben vaak betrekking op bijzondere competenties, en dus op bijzondere beroepen. Zo zijn de duale leertrajecten bijvoorbeeld vaak bestemd voor de laaggeschoolde werknemers.⁹⁸

⁹⁷ Ibidem

⁹⁸ SCHAAPMAN M. (2009)

12.2 Aandacht voor de risicogroepen of de risicofuncties

Naast de acties die worden ondernomen door de sectorale opleidingsfondsen, wanneer ze bestaan, bevatten de sectorale of de bedrijfs-cao's ook nog andere maatregelen inzake inzetbaarheid en opleiding van de risicogroepen in het bijzonder, waarbij soms niet rechtstreeks wordt verwezen naar een O&O-fonds als tussenpersoon. De onderstaande tabel geeft de categorieën van risicogroepen weer die het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid tijdens de analyse van de cao's van 2009 heeft aangetroffen:

Tabel 12-6: Categorieën van risicogroepen - Cao's 2009

Risicogroepen	% cao's*	% betrokken werknemers**
Differentiatie volgens de leeftijd van de werknemers	22%	14%
Laaggeschoolde werknemers	10%	6%
Bijzondere functies en beroepen	9%	10%
Laaggeschoolde werkzoekenden	7%	9%
Opleidingsniveaus	2%	1%
Werknemers met overeenkomst bepaalde duur	1%	1%
Totaal - alle soorten	41%	38%

* % van alle in 2010 door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid geanalyseerde cao's (115 cao's)

** % van alle bij de 115 cao's betrokken werknemers

12.3 Voorbeelden van sectorale maatregelen ten gunste van opleiding⁹⁹

In een cao betreffende de sector Metaal en Techniek (overeenkomst 2008-2009) staat dat elke werknemer die sinds 5 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever recht heeft op een procedure van erkenning van verworven competenties die door de sector wordt erkend. De financiering van die procedure wordt ten laste genomen door het sectorfonds.

Wat de bouwsector betreft, kan elke werknemer van de sector om de vijf jaar een beroep doen op een regionale consulent voor een loopbaanoriëntatie en voor begeleiding bij een eventueel opleidingstraject. In dat geval wordt gezamenlijk een individueel opleidingsplan uitgestippeld en ook ten uitvoer gelegd. Anderzijds hebben de werkgeversorganisaties, de vakbondsorganisaties en het opleidingsinstituut van het bouwbedrijf een opleidingsplan voor de werknemers van de sector opgesteld, voor een bedrag van 64 miljoen euro. Aan elke werknemer kunnen max. 40 dagen opleiding per jaar worden aangeboden. Jaarlijks worden minstens 3.000 werknemers opgeleid. Voorts kan nog worden opgemerkt dat de werknemer recht heeft op een procedure voor de erkenning van de door hem verworven competenties, waarvan het opleidingsfonds max. tien dagen financiert.

⁹⁹ SvdA (2009)