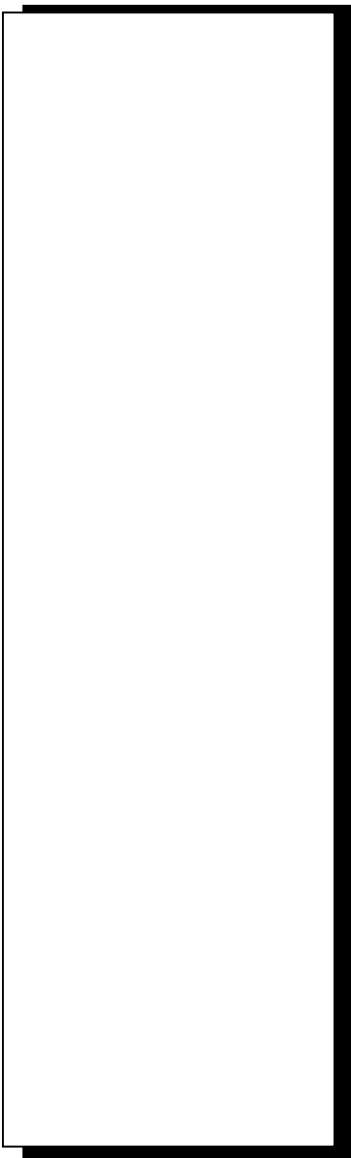
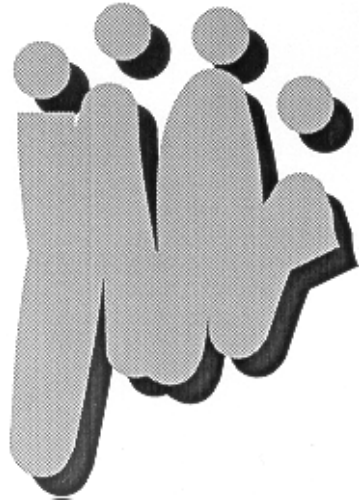




**Hoge Raad voor de  
Werkgelegenheid**



# **VERSLAG 2003**

## **SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID**

VANDENBROUCKE Frank      Minister van Werk en Pensioenen  
Voorzitter

### **Federale leden:**

SMETS Jan (N)                      Directeur van de Nationale Bank van België  
Ondervoorzitter

BAECK Karel (N)                    Administrateur-generaal van de RVA

BOGAERT Henri (F)                Commissaris bij het Plan

DE KEYSER Véronique (F)        Professor, Universiteit van Luik

LUX Bernard (F)                    Professor, Universiteit van Bergen

NYSENS Marthe (F)                Professor, Katholieke Universiteit van Leuven (UCL)

RAYP Glenn (N)                    Professor, Rijksuniversiteit van Gent

### **Gewestelijke leden:**

Vlaanderen:

BOSTYN Yvan                        Administrateur-generaal van de VDAB

STAPPAERTS Mieke                Directeur-generaal, Werkgelegenheid Administratie

Wallonië:

MEAN Jean-Pierre                Administrateur-generaal van FOREM

Brussel:

COURTHEOUX Eddy (F)            Administrateur-generaal van BGDA

STROOBANT Maxime (N)        Professor, Vrije Universiteit Brussel

### **Secretaris:**

JADOT Michel                        Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid,  
Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersonen:

Secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

- tel. 02 233 49 44
- fax 02 233 47 38
- e-mail: albert.vannuffel@meta.fgov.be

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: VAN NUFFEL Albert

Wetenschappelijke ondersteuning

Marie-Denise ZACHARY: tel.: 02 221 54 51  
e-mail: mariedenise.zachary@nbb.be

Nationale Bank van België: DELHEZ Philippe, FAMEREE Hugues, ZACHARY Marie-Denise

Bedankingen

De Raad bedankt de Administratie van de Vlaamse, de Franse, en de Duitstalige Gemeenschap, alsook de FOREM en de VDAB voor hun informatie en opmerkingen.

## INHOUDSTAFEL

---

<b>SYNTHESE EN AANBEVELINGEN.....</b>	<b>1</b>
<b>DEEL 1 RECENTE ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN .....</b>	<b>2</b>
<b>DEEL 2 VERSLAG 'ONDERWIJS EN OPLEIDING: TEWERKSTELLINGSLEUTELS' .....</b>	<b>3</b>
<b>1. HET ALGEMENE OPLEIDINGSNIVEAU.....</b>	<b>4</b>
<b>2. DE BASISOPLEIDING.....</b>	<b>6</b>
2.1 Synthese .....	6
2.2 Aanbevelingen .....	8
<b>3. OPLEIDINGEN VOOR WERKNEMERS.....</b>	<b>13</b>
3.1 Synthese .....	13
3.2 Aanbevelingen .....	14
<b>4. DE OPLEIDING VAN WERKZOEKENDEN.....</b>	<b>19</b>
4.1 Synthese .....	20
4.2 Aanbevelingen .....	22
<b>DEEL 1: DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT IN 2003 .....</b>	<b>I-1</b>
<b>I. CONJUNCTUURVERLOOP VAN DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT .....</b>	<b>I-3</b>
1. Werkgelegenheid.....	I-3
2. Arbeidsvolume .....	I-5
3. Werkgelegenheidsgraad.....	I-9
4. Werkloosheid .....	I-10
<b>II. WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE .....</b>	<b>I-12</b>
<b>DEEL 2: VERSLAG "VORMING EN OPLEIDING: TEWERKSTELLINGSLEUTELS" .....</b>	<b>II-1</b>
<b>I. ALGEMENE INLEIDING: OPLEIDING, FORMING EN ECONOMISCHE GROEI .....</b>	<b>II-3</b>
1. Macro-economische gegevens betreffende de groei van het bbp .....	II-3
2. Micro-economische gegevens: individuele voordelen van opleiding en vorming.....	II-4
3. Sociale voordelen van opleiding en vorming .....	II-4
4. Voordelen van opleiding in de ondernemingen en gevolgen voor de werkgelegenheid en de werkloosheid .....	II-5
5. Conclusie.....	II-6

<b>II. SCHOLINGSNIVEAU IN BELGIË, INTERNATIONALE EN REGIONALE VERGELIJKINGEN .....</b>	<b>II-7</b>
<b>1. Scholingsniveau van de bevolking .....</b>	<b>II-7</b>
1.1 Ontwikkelingen in de tijd in België .....	II-7
1.2 Internationale vergelijkingen .....	II-10
1.3 Regionale vergelijkingen .....	II-12
<b>2. Scholingsniveau van de beroepsbevolking .....</b>	<b>II-15</b>
2.1 Vergelijking tussen de totale bevolking en de werkende bevolking .....	II-15
2.2 Internationale vergelijkingen .....	II-19
2.3 Regionale vergelijkingen en generatie-effect .....	II-21
<b>III. DE INITIËLE OPLEIDING .....</b>	<b>II-24</b>
<b>1. De belangrijkste resultaten van de PISA-enquête .....</b>	<b>II-24</b>
1.1 Organisatie van de onderwijssystemen in Europa .....	II-25
1.2 Belgische en Europese resultaten voor het PISA-programma .....	II-28
1.2.1 Gemiddelde prestatie en standaardafwijking .....	II-28
1.2.2 Aantal leerlingen met lage vaardigheidsniveaus .....	II-32
1.2.3 Spreiding van de resultaten .....	II-35
1.2.4 De lessen van de PISA-enquête voor België .....	II-41
<b>2. Het technisch en beroepsonderwijs in België .....</b>	<b>II-44</b>
2.1 Wordingsgeschiedenis en organisatie van het technisch en beroepsonderwijs in vergelijking met het Duitse duale stelsel .....	II-44
2.2 Leerlingenpopulatie van het technisch en beroepsonderwijs en interne doeltreffendheid .....	II-47
<b>3. De overgang van de school naar het beroepsleven (externe doeltreffendheid) .....</b>	<b>II-55</b>
<b>IV. DE VOORTGEZETTE BEROEPSOPLEIDING .....</b>	<b>II-61</b>
<b>1. De beroepsopleiding in de onderneming .....</b>	<b>II-62</b>
1.1 De opleiding in de sociale balans .....	II-64
1.1.1 Ontwikkeling van de opleidingsindicatoren tussen 1997 en 2001 .....	II-64
1.1.2 Analyse per grootte, bedrijfstak en geslacht .....	II-66
1.2 Vergelijking van de opleiding in de ondernemingen op Europees niveau .....	II-73
1.2.1 Gestructureerde en informele opleidingsactiviteiten in de ondernemingen .....	II-74
1.2.2 Soorten informele opleiding .....	II-76
1.2.3 De gestructureerde opleidingsindicatoren in de CVTS .....	II-78
1.3 Vergelijking tussen de CVTS-enquête en de sociale balans voor het jaar 1999 .....	II-83
1.4 De voortgezette beroepsopleiding volgens de enquête naar de arbeidskrachten .....	II-84
1.5 De gevolgen van de voortgezette beroepsopleiding .....	II-89
1.5.1 Vanuit het standpunt van de ondernemingen .....	II-89
1.5.2 Vanuit het standpunt van de begunstigen .....	II-90

<b>2. De opleiding van werkzoekenden .....</b>	<b>II-93</b>
2.1 De werkzoekenden in opleiding .....	II-94
2.1.1 <i>De gegevens van de enquêtes naar arbeidskrachten</i> .....	<i>II-94</i>
2.1.2 <i>De gegevens van de RVA</i> .....	<i>II-94</i>
2.1.3 <i>De gegevens van de gemeenschaps- en gewestelijke             tewerkstellingsdiensten</i> .....	<i>II-98</i>
2.1.4 <i>Opleidingsacties ten gunste van de meest problematische             werkzoekenden</i> .....	<i>II-105</i>
2.2 De gevolgen van de opleidingen voor werkzoekenden in België .....	II-107
2.2.1 <i>Kwantitatieve gegevens</i> .....	<i>II-107</i>
2.2.2 <i>Kwalitatieve gegevens</i> .....	<i>II-114</i>
 <b>Lijst van de tabellen, grafieken en kaders .....</b>	 <b>II-118</b>
 <b>Lijst van de afkortingen .....</b>	 <b>II-123</b>
 <b>Bijlage NACE BEL .....</b>	 <b>II-125</b>
 <b>Bibliografie .....</b>	 <b>II-126</b>

## ***SYNTHESE EN AANBEVELINGEN***

De synthese en aanbevelingen van dit verslag bestaan net als het analytische gedeelte uit twee delen, waarvan het ene handelt over de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het andere over het hoofdthema dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dit jaar heeft gekozen, namelijk onderwijs en opleiding. Onderwijs en opleiding vervullen immers een sleutelrol voor de werkgelegenheid. Ze vormen trouwens een van de hoekstenen van de Europese werkgelegenheidsstrategie die in 1997 in Luxemburg werd uitgewerkt.

## **DEEL 1. RECENTE ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN**

Net als het voorgaande jaar werd 2003 gekenmerkt door een daling van het werkgelegenheidspeil. Terwijl België in 2002 gemiddeld 4.136.000 werkzame personen telde, zou het aantal werkenden in 2003 met gemiddeld 15.000 afgenomen zijn, een vermindering met zowat 0,4 pct. Die achteruitgang hangt samen met de verdere vertraging van de economische activiteit in de loop van 2002, aangezien de verandering in de werkgelegenheid die laatste met enkele kwartalen vertraging volgt. Ook het arbeidsvolume zou gekrompen zijn: in totaal zou het aantal gewerkte uren met 0,8 pct. verminderd zijn ten opzichte van het voorgaande jaar. Die daling was sterker dan die van het aantal werkzame personen en weerspiegelde een vermindering van de gemiddelde arbeidsduur. Die tendens omvat zowel een structurele (de conventionele arbeidsduur blijft licht achteruitgaan<sup>1</sup>) als een conjuncturele component (de arbeidsduur reageert zowel in opwaartse als in neerwaartse richting sneller op de schommelingen van de economische activiteit dan de werkgelegenheid).

Aangezien de bevolking op arbeidsleeftijd bleef toenemen (met 20.000 personen) en de werkgelegenheid in 2003 naar verwachting daalde, zou de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad, geraamd op grond van de arbeidskrachtentellingen die ten grondslag liggen aan de Europese werkgelegenheidsstatistieken, 59,5 pct. belopen, een lichte afname in vergelijking met het voorgaande jaar.

De combinatie van de aanwas van de actieve bevolking en de daling van de werkgelegenheid resulteerde in een aanhoudende stijging van het aantal werkzoekenden in de loop van 2003. In dat jaar waren er gemiddeld 538.000 niet-werkende werkzoekenden, 47.000 meer dan het jaar voordien. De gemiddelde geharmoniseerde werkloosheidsgraad steeg tot 8,1 pct., tegenover 7,3 pct. het voorgaande jaar.

Tegen die sombere achtergrond heeft de Werkgelegenheidsconferentie op initiatief van de regering alle actoren, overheden en sociale partners samengebracht rond de doelstelling van de verhoging van de werkgelegenheidsgraad. Teneinde die doelstelling te bereiken hebben de sociale partners, de federale regering en de deelstaatregeringen zich geëngageerd om tijdens de komende jaren topprioriteit te geven aan de werkgelegenheid. De maatregelen die in het kader van de

---

<sup>1</sup> Veralgemening van de werkweek van 38 uur.



Werkgelegenheidsconferentie zijn overeengekomen vormen een eerste stap in die richting. Ze omvatten de creatie van 25.000 banen in de sector van de thuishulp en 12.000 arbeidsplaatsen in de sociale economie. Bovendien zullen de lasten op arbeid worden verminderd om de werkgelegenheidscreatie in de particuliere sector te vrijwaren en te stimuleren (18.000 arbeidsplaatsen). Die maatregelen zullen vooral gericht zijn op specifieke groepen van werknemers, zoals de werknemers met lage lonen: voor die groep zal de bijdragevermindering worden versterkt en de grens tot waar er een vermindering voor lage lonen wordt toegekend zal worden verhoogd. Tevens werd overeenstemming bereikt over extra lastenverminderingen voor banen in de non-profitsector (5.000 arbeidsplaatsen). Omdat jongeren de eerste slachtoffers zijn van een groeivertraging, hebben de deelnemers aan de Conferentie overigens een belangrijke administratieve vereenvoudiging gerealiseerd m.b.t. het stelsel van startbanen. Tevens hebben de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap beslist hun samenvatting te versterken om de interregionale mobiliteit van werkzoekenden te bevorderen. Ten slotte werd op de Werkgelegenheidsconferentie aandacht geschonken aan de opleiding: de betrokken partijen hebben zich ertoe verbonden de kwantiteit en de kwaliteit te verhogen van de opleidingsacties en een aangepaste benadering te ontwikkelen voor de werkzoekenden.

De Hoge Raad verwijst naar de meest recente prognoses, die een lichte verbetering van de werkgelegenheid aangeven tijdens het eerste kwartaal van 2004. De Raad verwelkomt het initiatief van de Werkgelegenheidsconferentie en roept alle actoren op de aangegane engagementen te respecteren en de onderhandelingen over maatregelen ter verbetering van de prestaties van de arbeidsmarkt voort te zetten.

## **DEEL 2. VERSLAG 'ONDERWIJS EN OPLEIDING: TEWERKSTELLINGSSLEUTELS'**

Onderwijs en opleiding dragen bij tot de economische groei en tot de verhoging van de productiviteit. Ook op individueel vlak is de economische weerslag niet te verwaarlozen. Deze werkt onder meer door in het inkomen van werknemers en in hun productiviteit, of beïnvloedt de kans op werk. Bovendien helpen onderwijs en opleiding, zowel in de strikte zin van het woord (basisopleiding, kwalificerende opleiding, opleidingen die uitmonden in een getuigschrift of een diploma enz.) als voor het verwerven van competenties (generieke, transversale, aanvullende enz.) de risico's op werkloosheid, marginalisering of uitsluiting te verkleinen. Dit vertaalt zich op zijn beurt in een vermindering van de overheidsuitgaven voor werkloosheidsuitkeringen of andere voorzieningen. Volgens dezelfde redenering maken ze een essentieel bestanddeel uit van een op werkgelegenheidscreatie gericht beleid. Naast hun economische en financiële gevolgen blijken onderwijs en opleiding - waarvan de maatschappelijke invloed ook kan worden afgemeten aan hun effecten op de gezondheid, de sociale samenhang en de deelname aan het sociale en politieke leven - grondslagen te zijn van de moderne democratie.

Overigens beveelt de Europese werkgelegenheidsstrategie in het vierde richtsnoer de ontwikkeling aan van strategieën voor levenslang leren, met name door de kwaliteit en de efficiëntie van de systemen voor onderwijs en opleiding te verbeteren. Daarbij worden twee concrete doelstellingen geformuleerd: tegen 2010 ervoor zorgen dat 85 pct. van de 22-jarige bevolking het hoger secundair onderwijs succesvol beëindigt (in 2003 had in België 13 pct. van de 18- tot 24-jarigen geen diploma van hoger secundair onderwijs en volgden die personen geen opleiding meer) en dat 12,5 pct. van de volwassen bevolking op arbeidsleeftijd (25 tot 64-jarigen) een opleiding kan volgen (dat percentage bedroeg in België 8,5 pct. in 2003).

Tegen die achtergrond wenste de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in zijn verslag over 2003 nader in te gaan op het thema onderwijs en opleiding. Aangezien de Raad zich vooral richt op de aspecten die samenhangen met arbeid en werkgelegenheid, verkoos hij in de eerste plaats het algemene scholingsniveau in België onder de loep te nemen, alsook de dynamiek ervan (verloop in de tijd), in vergelijking met de Europese Unie. Hierdoor wordt, enerzijds, België gesitueerd ten opzichte van de Europese partners en, anderzijds, aangetoond welke belangrijke rol het scholingsniveau van een individu vervult binnen het arbeidsproces. Vervolgens vond de Raad het onontbeerlijk de huidige basisopleiding van de jongeren in het secundair onderwijs te onderzoeken en zich meer bepaald te concentreren op de vaktechnische studierichtingen, die hun de gelegenheid bieden hun intrede te doen in het beroepsleven, alsook enkele facetten van de overgang van studie naar werk te bestuderen. Eens in het beroepsleven krijgt men nog verschillende vormingsmogelijkheden. Als werknemer heeft men toegang tot de beroepsopleiding in de onderneming, waarover een akkoord werd gesloten tussen de sociale partners en waarvan het belang tijdens de recente Werkgelegenheidsconferentie nog werd beklemtoond. Als werkzoekende kan men specifieke opleidingen volgen om nieuwe kennis te verwerven of om zich verder te specialiseren<sup>2</sup>.

### **1. Het algemene opleidingsniveau**

Een stand van zaken van het opleidingsniveau van de bevolking laat toe verschillende vragen te behandelen die van belang zijn voor alle terreinen waarop onderwijs en opleiding een weerslag hebben. Welke ontwikkeling valt er waar te nemen van de ene generatie tot de andere en is ze gelijklopend voor mannen en vrouwen, voor diverse groepen? In hoeverre is het scholingsniveau de laatste tien jaar erop vooruitgegaan? Wat zijn de sterke en de zwakke punten van België in vergelijking met een Europees gemiddelde? Wat zijn de specifieke kenmerken van de beroepsbevolking, de werkende bevolking, de werkzoekenden; verschillen ze van die van de totale bevolking? Die vragen vergen een antwoord om het scholings- en opleidingsbeleid optimaal te kunnen sturen.

---

<sup>2</sup> De budgettaire aspecten worden in dit verslag niet behandeld.

Ten opzichte van het Europese gemiddelde nemen de laaggeschoolden een iets groter aandeel in de Belgische bevolking (van 25 tot 59 jaar): in 2002 haalde 37 pct. geen diploma hoger secundair onderwijs, tegenover gemiddeld 35 pct. in de Europese Unie. Uit een analyse per generatie blijkt dat die achterstand geldt voor de leeftijdsklassen boven 34 jaar, terwijl de jonge generaties beter opgeleid zijn dan gemiddeld in de EU, wat voor de toekomst uitzicht geeft op een hogere arbeidsmarktparticipatie van de hele bevolking.

Daarentegen zijn er in België relatief meer gediplomeerden van het hoger onderwijs dan gemiddeld in de Europese Unie (29 pct. voor de bevolking tussen 25-59 jaar oud, tegenover 22 pct. in de EU). Met dat percentage staat België in Europa op de derde plaats, na Finland en Denemarken, die respectievelijk 34 pct. en 30 pct. gediplomeerden van het hoger onderwijs in de leeftijdscategorie van 25 tot 59 jaar tellen. Dat is een niet te verwaarlozen vaststelling, aangezien die groep in hogere mate deelneemt aan de arbeidsmarkt en er zich langer handhaaft. Binnen die categorie geven de vrouwen blijk van een belangwekkend dynamisme wat hun deelname aan de arbeidsmarkt betreft; de hogergeschoolde vrouwen zijn immers minder vaak inactief en een groter aantal van hen blijft op de arbeidsmarkt wanneer ze kinderen hebben. Bovendien nemen jonge vrouwen vaker deel aan het hoger onderwijs dan jonge mannen, en behalen zij vaker een diploma, een trend die de afgelopen jaren nog verscherpt.

Het scholingsniveau blijkt inderdaad een belangrijke determinant van de inschakeling op de arbeidsmarkt. Zo bedroeg de werkloosheidsgraad<sup>3</sup> van de 25-plussers in 2002 9,8 pct. voor de personen met een diploma van ten hoogste lager secundair onderwijs, 5,6 pct. voor de personen met een gemiddeld scholingsniveau (dat overeenstemt met het diploma van hoger secundair onderwijs) en 3,1 pct. voor de gediplomeerden van het hoger onderwijs. Het aandeel van de laaggeschoolde werkzoekenden ligt hoger in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen. Die cijfers zijn mogelijk ietwat vertekend doordat het voor een buitenlandse werkzoekende moeilijker is een erkenning te krijgen van een in het buitenland behaald diploma door de Franse Gemeenschap. Die erkenning is voor buitenlandse werkzoekenden gemakkelijker te verkrijgen in de Vlaamse Gemeenschap.

De Raad stelt overigens een neiging vast om laaggeschoolde ouderen (vooral mannen) uit de arbeidsmarkt te verwijderen. Het aandeel van die personen in de werkende bevolking loopt immers aanzienlijk terug voor de 45-plussers, ten opzichte van hun aandeel in de totale bevolking. De Raad meent dat de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding en de erkenning van verworven competenties zouden kunnen bijdragen tot een ommekeer van die tendens, die overigens eveneens moet worden gestimuleerd door een algemeen beleid tot verhoging van de participatie van ouderen en aangepaste arbeidsomstandigheden. Zoals beschreven in zijn Advies van juni 2003, erkent de Raad dat een beslissende stap is gezet naar de invoering van een systeem voor de certificering van competenties doordat op dat vlak samenwerkingsakkoorden

---

<sup>3</sup> Volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau.

werden ondertekend tussen het Waalse Gewest, de Franse Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschap, terwijl in Vlaanderen wordt gewerkt aan een ontwerp van decreet. De Raad herhaalt echter een voortzetting en een regelmatige evaluatie van dat beleid te wensen. Daarnaast acht de Raad het ook raadzaam om op het gebied van de erkenning van de verworven competenties samenwerkingsakkoorden te sluiten tussen de gewesten en de gemeenschappen. Tot slot gaat de Raad volledig akkoord met de conclusies van de Werkgelegenheidsconferentie tijdens dewelke de sociale partners aan de federale regering hebben gevraagd om ervoor te zorgen dat bij de toegang tot beroepen rekening gehouden wordt met de getuigschriften verworven via permanente vorming.

Hoewel er een vrij direct verband bestaat tussen de basisopleiding en de arbeidsmarktparticipatie, volstaat de basisopleiding overigens niet om een baan te vinden en een beroep levenslang uit te oefenen, zoals de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven aanstipt in zijn technisch verslag van 2003 over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling. Om die reden beklemtoont de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid nogmaals het belang van het levenslang leren en het uitwerken van formules om alle werknemers, werkzoekenden en inactieven hiertoe de kans te geven, zoals d.m.v. resocialisatie, nascholing, aanvullende opleidingen, enz. Hij onderschrijft eveneens de besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie, waarin de sociale partners de bevoegde actoren oproepen om het enorme potentieel aan knowhow in de onderwijswereld te optimaliseren, met name ten voordele van de werkgelegenheid, onder meer door het leren centraal te stellen.

## **2. De basisopleiding**

Voor de samenleving kan het aanbieden van een goede basisopleiding aan jongeren worden beschouwd als een economische troef, aangezien dat in de toekomst bekwame potentiële arbeidskrachten garandeert. Voor de individuen staat de verwerving van basiskennis en -vaardigheden in principe borg voor hun ontplooiing en hun deelname aan de samenleving en het beroepsleven. Die basisopleiding is tevens de grondslag waarop ze hun toekomstige leerervaringen kunnen bouwen.

### 2.1. Synthese

Om een globaal beeld te krijgen van de prestaties van het onderwijssysteem, heeft de Raad zich verdiept in de resultaten van een internationale enquête die in 2000 werd gehouden onder de auspiciën van de OESO. Aan de hand van die zogenaamde PISA-enquête (Program for International Student Assessment), die betrekking heeft op de door leerlingen van 15 jaar verworven vaardigheden inzake leesvaardigheid, wiskundige geletterdheid en wetenschappelijke geletterdheid, kon een groot aantal indicatoren worden berekend waarmee de prestaties van de landen onderling worden vergeleken. Voor elke onderzochte discipline (leesvaardigheid, wiskundige geletterdheid en wetenschappelijke geletterdheid) werd o.a. een gemiddelde prestatie

vastgesteld (de som van de resultaten van de leerlingen in verhouding tot het aantal leerlingen, die beschouwd kan worden als een criterium voor de doeltreffendheid van het onderwijssysteem), alsook een maatstaf voor de spreiding van de resultaten van de leerlingen rond het gemiddelde (beschouwd als een billijkheids criterium). De enquête geeft aan dat de gemiddelde prestatie van België in de buurt ligt van die van de OESO, maar gepaard gaat met een grotere spreiding van de individuele resultaten van de leerlingen. Finland en Zweden horen bij de best presterende Europese landen; de spreiding tussen de leerlingen is er gering en de gemiddelde prestatie relatief hoog. Overigens lopen de resultaten van de beide taalgemeenschappen in België sterk uiteen: voor de drie beschouwde domeinen is de gemiddelde prestatie hoger, en de spreiding van de resultaten geringer in de Vlaamse Gemeenschap dan in de Franse (waar de variatie in de scores van de leerlingen een van de hoogste in Europa is).

Die enquête maakt ook duidelijk dat de scoreverschillen tussen de leerlingen in België meer dan gemiddeld voor de OESO toe te schrijven zijn aan verschillen tussen de instellingen en aan de sociaal-economische status van de leerlingen, wat erop zou kunnen wijzen dat selectieprocessen relatief sterk spelen in het Belgische schoolsysteem. Die processen hebben tot gevolg dat de leerlingen volgens hun bekwaamheden in klassen en instellingen worden opgenomen en dat de instellingen georganiseerd zijn op grond van de aangeboden studierichtingen en -opties. Bovendien houden selectie en zelfselectie een sociaal-economische component in: leerlingen uit kansarme milieus worden immers vaker naar minder veeleisende studies georiënteerd of kiezen hier zelf voor.

De Raad stelt vast dat er in België ongeveer evenveel leerlingen met een lage bekwaamheid zijn (19 pct. wat lezen betreft) dan gemiddeld in de OESO (18 pct.). Dat verschijnsel is veel zorgwekkender in de Franse Gemeenschap (waar 28 pct. van de leerlingen een lage bekwaamheid liet optekenen) dan in de Vlaamse (12 pct.) - dat is de op twee na beste prestatie, na Finland en Ierland - en de Duitstalige Gemeenschap (14 pct.). Het kan ten dele worden toegeschreven aan het feit dat leerlingen in de Franse Gemeenschap vaker zittenblijvers zijn: van de 15-jarige leerlingen, op wie de enquête betrekking heeft, heeft 55 pct. geen schoolachterstand opgelopen, tegenover 66 pct. in de Duitstalige Gemeenschap en 72 pct. in de Vlaamse Gemeenschap. Een meer diepgaande analyse van de redenen voor die middelmatige resultaten is dan ook aangewezen. Het hoge aandeel van leerlingen met een lage bekwaamheid is verontrustend omdat het betekent dat ongeveer een op de vier Franstalige en een op de acht Nederlandstalige of Duitstalige jongeren op 15-jarige leeftijd niet de kennis en de vaardigheden hebben verworven die ze nodig zullen hebben in hun toekomstige leven en om hun leerproces voort te zetten. Die leerlingen, die niet in staat zijn het geleerde aan te wenden om kennis en vaardigheden op andere terreinen te verwerven en te verbeteren, vormen geen lukrake groep. Ze vertonen, op internationaal vlak, gezamenlijke kenmerken: de meesten onder hen zijn mannelijk, komen uit een kansarme omgeving en/of zijn allochtonen.

In verband met het vaktechnisch secundair onderwijs (dat is het onderwijs dat moet leiden tot de uitoefening van een beroep en tot de intrede in het beroepsleven), stelt de Raad vast dat het - ten opzichte van de als norm beschouwde algemene richting - een richting lijkt waarin nogal wat leerlingen terechtkomen die te kampen hebben met leermoeilijkheden en met mislukkingen op school. In de loop van de schoolperiode trekt dat type onderwijs immers de leerlingen met een schoolachterstand aan, een fenomeen dat zich nog meer uitgesproken voordoet in de Franse Gemeenschap.

Het is geen verrassing dat uit zowel in Vlaanderen als in Wallonië gevoerde longitudinale studies blijkt dat de overgang van school naar werk afhankelijk is van de conjunctuur en gemakkelijker gaat voor de hoogstgeschoolden. Gelet op de conjuncturele factor en op de grotere vertegenwoordiging van mannen in conjunctuurgevoelige sectoren, zijn tijdens jaren van laagconjunctuur verhoudingsgewijs meer mannen werkloos. Een andere verklaring voor dit verschijnsel zou kunnen zijn dat wegens de lagere activiteitsgraad bij de vrouwen het gemiddelde niveau van het menselijk kapitaal van de vrouwen aan het werk hoger zou zijn, wat hen minder gevoelig zou maken voor een conjunctuuromslag. Ongeacht het niveau van de basisopleiding, verloopt de inschakeling van jongeren in het beroepsleven momenteel vaak via verschillende banen voor bepaalde duur en/of deeltijdwerk. Wel stelt men vast dat deze tewerkstellingsvormen verhoudingsgewijs vaker voorkomen bij met name laaggeschoolde vrouwen die naar de arbeidsmarkt stappen. De interessante SONAR-enquête die in Vlaanderen gehouden werd, laat onder meer toe om dat fenomeen in cijfers te vertalen.

## 2.2. Aanbevelingen

Vanuit een methodologische invalshoek, en om de scholingstrajecten van jongeren te kunnen opvolgen en de onderliggende factoren ervan beter te kunnen onderkennen, verheugt het de Raad dat de gemeenschappen een systeem hebben opgezet waarmee het traject van de leerlingen in het leerplichtonderwijs individueel kan worden opgevolgd. Hij stelt voor die gegevensverzameling door te trekken in het hoger onderwijs, zoals reeds het geval is in Vlaanderen, en pleit ervoor om ook de opvolging van naschoolse trajecten van individuele personen mogelijk te maken<sup>4</sup>. De Vlaamse SONAR-enquête beantwoordt gedeeltelijk aan die wensen.

Om terug te komen op het leerplichtonderwijs, en met het oog op het terugdringen van de verschillen inzake resultaten tussen de leerlingen en het afremmen van de in het onderwijssysteem voorkomende selectieve en autoselectieve processen - in het bijzonder in het secundair onderwijs - formuleert de Raad diverse voorstellen. Sommige daarvan berusten op een onderzoek van de goede praktijken in het buitenland, andere werden bestudeerd door onderzoekers op het gebied van onderwijs.

---

<sup>4</sup> Uiteraard dienen dergelijke gegevensbanken te worden samengesteld met strikte inachtneming van de wetgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Een denkoefening omtrent de organisatorische structuur van het secundair onderwijs lijkt wel nuttig. De spreiding van de resultaten is immers verontrustend in de Franse Gemeenschap, en zowel in de Franse als in de Vlaamse Gemeenschap blijkt er een sterk verband te bestaan tussen de prestatie van de leerling en zijn sociale afkomst. In Europa lijken de rond een gemeenschappelijk basisprogramma georganiseerde onderwijssystemen billijker, in die zin dat de prestaties van de leerlingen er, volgens de resultaten van de PISA-enquête, minder afhankelijk zijn van hun sociaal-economische afkomst en de spreiding van de resultaten tussen de leerlingen er minder groot is. Bovendien bereiken de landen waar een dergelijk systeem van kracht is een gemiddelde score die hoger of in de buurt ligt van het gemiddelde van de OESO-landen. De Noordelijke landen zijn in dat opzicht een voorbeeld. Gezien de selectieve processen in het Belgische onderwijssysteem, onder meer via het stelsel van de opties en onderwijsprogramma's, stelt de Raad voor na te denken over de vraag of de invoering van een langer gemeenschappelijk basisprogramma dan het huidige (dat uitsluitend betrekking heeft op de eerste graad van het secundair onderwijs) de opleiding van alle leerlingen niet ten goede zou komen. Dat voorstel impliceert een vermindering van de keuze-uren en het gemeenschappelijk houden van de vakken die onontbeerlijk worden geacht voor de verwerving door allen van een noodzakelijke basis voor een volwaardige deelname aan het gemeenschapsleven. In het technisch en beroepsonderwijs zou men, naast de mogelijkheden om over te stappen van de ene richting naar de andere, kunnen overwegen om de tweede graad algemener te houden zodat de leerlingen niet te snel in de richting van een specifiek beroep worden gestuurd en ze eventueel nog van richting kunnen veranderen.

De Raad stelt vast dat de Vlaamse Gemeenschap volgens de internationale onderzoeken beter scoort dan de Franse. Om verder aansluiting te vinden bij de Europese top is echter nog verbetering mogelijk, meer bepaald inzake de billijkheidscriteria, met name de spreiding van de resultaten tussen de leerlingen, de invloed van de sociaal-economische achtergrond op hun resultaten of het aandeel van leerlingen met lage bekwaamheden. De Raad is van oordeel dat de denkoefening over de organisatorische structuur, in elke Gemeenschap, gericht moet zijn op het verbeteren van die variabelen.

Daarnaast is het - in het bijzonder wat de Franse Gemeenschap betreft - duidelijk dat het frequente gebruik van zittenblijven zijn beperkingen heeft en het opleidingsniveau van de meeste leerlingen niet ten goede komt. Er moet dus worden gezocht naar andere remedies. Zo wordt gedacht aan een formule met meer remediëringsperioden in klasverband, in kleine groepen, waardoor de leerlingen met leerproblemen de nodige basis voor de voortzetting van hun schooljaar kunnen verwerven of verdiepen.

De Raad meent tevens dat het aangewezen zou kunnen zijn het wervingsbeleid van de meest selectieve scholen bij te sturen, door het bedrag van de overheidstoelage per leerling op consequentere wijze afhankelijk te maken van de sociaal-economische samenstelling van de

schoolpopulatie. Een soortgelijk mechanisme is reeds van kracht voor het toekennen van aanvullende financieringen aan zogenaamde scholen voor positieve discriminatie in de Franse Gemeenschap, of aan de hand van het decreet voor gelijke onderwijskansen in de Vlaamse Gemeenschap. In dat geval is het echter niet de financiering per leerling die verandert, maar de school die een aanvullende toelage ontvangt omdat zij wordt beschouwd als een positief discriminerende school op basis van de sociaal-economische herkomst van haar leerlingen. Het is wenselijk aanvullende stappen in die richting te zetten, met name door een deel van de basisfinanciering vanwege de overheid per leerling meer direct te koppelen aan de sociaal-economische afkomst, om de scholen ertoe aan te zetten hun wervingen te diversifiëren. In de Franse Gemeenschap heeft de regering recentelijk een decreet goedgekeurd dat in die richting gaat, waarbij de werkingstoelagen van de lagere en secundaire scholen afhangt van de sociaal-economische verschillen tussen de leerlingen. In de Vlaamse Gemeenschap versterkt het decreet voor gelijke onderwijskansen het recht van elke leerling om zich in te schrijven in de school van zijn keuze en voorziet het in de oprichting van lokale overlegplatformen, die tot doel hebben om het gelijkheidsbeleid op lokaal niveau toe te passen. Daarnaast biedt het extra middelen en personeel aan scholen die voor een groot deel achtergestelde kinderen opvangen.

Naar alle waarschijnlijkheid volstaat dat soort maatregelen echter niet. Met het oog op de gemeenschappelijke prioriteiten moeten ook de ouders van de beste leerlingen worden aangemoedigd om vrijwillig deel te nemen aan een heterogeen onderwijs, waarin leerlingen van verschillende niveaus worden bijeengebracht in dezelfde instellingen en dezelfde klassen. In België en elders bieden niet alle scholen die dezelfde onderwijsvormen organiseren (algemeen, technisch, kunst- of beroepsonderwijs) eenzelfde kwaliteit. Behalve het onderscheid tussen de instellingen naar de georganiseerde onderwijsvorm, bestaat er ook een onderscheid tussen instellingen die dezelfde onderwijsvormen organiseren. Het is daarom wenselijk dat aanvullende middelen worden toegekend aan scholen die de meest kansarme jongeren met de grootste leerproblemen opnemen, zodat die scholen in de mogelijkheid worden gesteld de kwaliteit van het door hen verstrekte onderwijs aanmerkelijk te verhogen.

Om iedereen zoveel mogelijk de minimale en - voor het functioneren in onze samenleving - onontbeerlijke kennis te doen verwerven, beveelt de Raad bovendien aan dat maatregelen zouden worden genomen om de leerkrachten met het grootste pedagogische talent en met de meeste ervaring ertoe aan te zetten om te kiezen voor de moeilijkste scholen of klassen. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door het aantal uren dat ze voor de klas staan, te verminderen en zo het lesgeven aantrekkelijker te maken (zonder uiteraard iets te veranderen aan het aantal lessen van de leerlingen). Een extra verdienste van dat beleid zou de erkenning zijn dat de arbeidsvoorwaarden niet in alle klassen van het onderwijssysteem dezelfde zijn.

Terwijl alle tot dusver geformuleerde voorstellen betrekking hebben op individuele actoren (de schooldirecties, de leerkrachten, de ouders), kunnen ook andere formules worden overwogen. De



Raad stelt in dat verband voor de participatie en het overleg van de actoren op lokaal niveau te bevorderen door een beroep te doen op de tussenliggende overlegniveaus die op geografische basis zijn samengesteld. Die overlegstructuur, die reeds ingaat op de problemen die te maken hebben met de creatie van opties en met de projecten inzake de programmering van nieuwe cursussen in de Franse Gemeenschap (zoneraden), enerzijds, en met het inschrijvingsrecht en de omgevingsanalyse in de Vlaamse Gemeenschap, anderzijds, zouden tot extra taak kunnen krijgen de actoren van eenzelfde regio warm te maken voor gemeenschappelijke doelstellingen, waarbij diverse scholen samen aansprakelijk zouden worden voor de resultaten van bepaalde leerlingengroepen. Parallel daarmee zouden overlegstructuren, uitgebreid tot alle onderwijsnetten, ertoe kunnen aangemoedigd worden om het delen van de schoolinfrastructuur te stimuleren om ze efficiënter te gebruiken.

De groep jongeren die het onderwijssysteem verlaat met maximaal een diploma lager secundair onderwijs (de zogenaamde 'ongekwalificeerde uitstroom') moet dringend verkleind worden. In die optiek nodigt de Raad de verantwoordelijke overheden uit om zich (verder) te bezinnen over de organisatie van het technisch en beroepssecundair onderwijs. Hij vraagt eveneens na te denken over de mogelijkheid om de bedrijven meer te betrekken bij de verantwoordelijkheid voor de opleiding van jongeren die deze studierichtingen volgen, vanaf de derde graad van het secundair onderwijs, om op die manier de lessen, de technische en praktische opleiding in de klas en de bedrijfsstage aan elkaar te koppelen. Hoewel technische opleidingen niet volledig moeten inspelen op de economische behoeften van de ondernemingen, kunnen deze laatste niettemin een rol vervullen in de praktische vorming van de jongeren, met name door hen in contact te brengen met het meest recente technische en technologische materiaal. In Vlaanderen gaan de besluiten van de Ondernemingsconferentie reeds die richting uit. Enerzijds werd er bij die gelegenheid een oproep gedaan opdat proefbedrijven een nauwe samenwerking met scholen van het technisch onderwijs zouden aangaan met de bedoeling de technische beroepen te herwaarderen. Anderzijds werd er beslist om de contacten tussen de schoolwereld en de bedrijfswereld te stimuleren en de stages voor leerlingen en leerkrachten te bevorderen om elke leerling de kans te geven tijdens zijn schoolloopbaan in contact te komen met het bedrijfsleven.

Het is vooral belangrijk dat het technisch en beroepsonderwijs worden geherwaardeerd om beide onderwijsvormen aantrekkelijker te maken voor jongeren en hun imago bij de gezinnen te verbeteren. Deze imagovorming moet gepaard gaan met een verbetering van de onderwijskwaliteit in die richtingen. Daarbij moet worden gedacht aan overstapmogelijkheden in twee richtingen, namelijk tussen de algemene en de beroepsrichtingen en tussen de initiële beroepsopleiding en het hoger onderwijs. Het technisch en beroepsonderwijs kan ook aantrekkelijker worden als het perspectieven opent via het kanaal van de voortgezette beroepsopleiding. Het is in dat verband dan ook van belang dat een systeem wordt ingevoerd waarbij een erkenning kan worden verkregen van de in de voortgezette beroepsopleiding verworven kwalificaties. Het aanbod inzake voortgezette opleiding van hoger niveau (waarbij de instellingen voor hoger onderwijs worden

betrokken) ten behoeve van de houders van een getuigschrift van beroepssecundair onderwijs (inclusief de reeds werkenden) zou moeten worden uitgebreid. De duur en de inhoud van de opleidingen zouden moeten worden aangepast aan de reeds formeel of door ervaring verworven kwalificaties.

Analoog met die uitbreiding van de mogelijkheden op hoger onderwijs zou de herwaardering van het alternerend onderwijs voor sommigen gunstig kunnen blijken, en dat niet alleen voor de inschakeling op de arbeidsmarkt maar ook om het aantal schoolverlaters zonder diploma (de zogenaamde 'ongekwalificeerde uitstroom') te verlagen. Ook naar dat onderwijstype, dat werk met school afwisselt, moet dus bijzondere aandacht uitgaan.

Binnen diezelfde gedachtegang en in de optiek van het levenslang leren meent de Raad dat de invoering van een modulair systeem (gestructureerd in de vorm van kapitaliseerbare eenheden) en de overstapmogelijkheden tussen de verschillende onderwijsvormen gunstig zouden kunnen zijn, als ze operationeel goed uitgewerkt worden. Met die systemen zouden zowel een verticale (toegang tot diverse niveaus) als een horizontale (algemene kwalificaties behalen in vakken gemeenschappelijk voor alle studierichtingen) mobiliteit veel eenvoudiger worden. Volgens de Raad is een belangrijk voordeel van het systeem van kapitaliseerbare eenheden dat het erkent dat de leerlingen zich bepaalde eenheden eigen hebben gemaakt, ook al beslissen ze om hun opleiding voortijdig af te breken of van studierichting te veranderen.

In een breder perspectief meent de Raad dat het belangrijk is om elke maatregel te steunen die het opleidingsniveau van de bevolking als geheel verhoogt. Daartoe meent hij dat volwassenen moeten worden aangemoedigd om terug te keren naar de schoolbanken, bijvoorbeeld door de onderwijsformules met een afwijkend uurrooster uit te breiden, door gedelokaliseerde opleidingen aan te bieden of door meer afstandsonderwijs te ontwikkelen. Er moet ook worden gewerkt aan een beleid dat iedereen bewust doet worden van het belang om zich levenslang te vormen en dat concreet de toegang tot elke vorm van onderwijs voor iedereen vergemakkelijkt. Zo zou het vergemakkelijken van de toegang tot de universiteit voor volwassenen op dit vlak een stap vooruit zijn; die toegang is immers relatief klein in België in vergelijking met landen als Zweden en het Verenigd Koninkrijk, waar deze traditie wijdverspreid is.

In het licht daarvan, en ter bevordering van de gelijke kansen, is de Raad van mening dat er nagedacht moet worden over een formule die iedereen recht geeft op scholing. Elk individu zou zich op dit recht moeten kunnen beroepen om zijn of haar opleiding (basisonderwijs, tweedekansonderwijs of permanente vorming) te verbeteren of verder te zetten.

### 3. Opleidingen voor werknemers

Terwijl het verwerven van een degelijke basisopleiding onontbeerlijk is met het oog op het maatschappelijke en beroepsleven, maakt de ontwikkeling van de kennismaatschappij de heractivering van die kennis of de verwerving van aanvullende bekwaamheden meer en meer noodzakelijk. Voor de werknemers is de bedrijfsinterne opleiding een opleidingsvorm met ontwikkelingspotentieel.

De effecten van de voortgezette beroepsopleiding kunnen worden vertaald naar de onderneming en naar het individu. De onderneming, enerzijds, kan van de werknemers een hogere productiviteit, een grotere werkbeheersing en een betere integratie in de onderneming verwachten. Anderzijds kunnen de begunstigen een positieve weerslag op het loon en een grotere werkzekerheid genieten, evenals een grotere bedrijfsinterne mobiliteit. De Raad merkt daarnaast op dat het feit dat men voor een vaktechnische of erkende opleiding slaagt, lonend is op de arbeidsmarkt voor de laaggeschoolden en in het bijzonder voor vrouwen.

Welke voortgang werd in België in de afgelopen jaren gemaakt op het vlak van de beroepsopleiding, en hoe positioneren wij ons ten opzichte van onze Europese buurlanden? Welk type van werknemers heeft het makkelijkst toegang tot de bedrijfsinterne opleiding?

Men herinnere zich in dat verband dat de Europese werkgelegenheidsstrategie bepaalt dat de participatiegraad van volwassenen aan vorming en opleiding in de Europese Unie tegen 2010 gemiddeld 12,5 percent dient te bedragen. Het is overduidelijk dat daarbij een taak is weggelegd voor de sociale partners, door de ontwikkeling van de opleiding in de ondernemingen te bevorderen.

#### 3.1. Synthese

De gegevens afkomstig van de ondernemingen, met betrekking tot de deelname aan formele opleiding<sup>5</sup> (Sociale balans, CVTS-enquête (Continuing vocational training survey) van Eurostat op Europese schaal) geven aan dat er de laatste jaren een progressie is geweest van de indicatoren inzake beroepsopleiding, een vooruitgang die bijzonder opvallend is in de middelgrote ondernemingen. Ondanks die voortgang blijft België achter bij de Europese prestaties terzake, in het bijzonder bij die van de Scandinavische landen en bij die van onze buurlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland). Aan de hand van een analyse van de sociale balansen kan worden vastgesteld dat de organisatie van de beroepsopleiding en de ermee samenhangende kosten conjunctuurgevoelig zijn; de sinds 2001 waargenomen achteruitgang is hiervan het bewijs, hoewel deze de structurele toename van de opleidingsactiviteiten sinds het begin van de jaren negentig

---

<sup>5</sup> Het gaat om maatregelen en opleidingsactiviteiten die gedeeltelijk of volledig gefinancierd worden door de ondernemingen ten voordele van de personen die zij tewerkstellen op grond van een arbeidsovereenkomst, en die in de vorm van cursussen of stages werden uitgereikt.

niet ongedaan maakt. Wat de informele opleiding betreft, die enkel uit de CVTS-enquête af te leiden is aan de hand van het aantal ondernemingen die een dergelijke opleiding verstrekken, blijkt in België een groot deel van de bedrijven daarop een beroep te doen.

Daarnaast blijkt zowel uit de sociale balansen als uit de CVTS-enquête dat de aanpak verschilt naargelang van de ondernemingsgrootte (de grootste ondernemingen besteden meer middelen aan opleiding, en de participatiegraad van de werknemers is er groter) en van de bedrijfstak. De ondernemingen die een groter percentage laaggeschoolde arbeidskrachten in dienst hebben en die waar deeltijdarbeid meer ingang heeft gevonden, organiseren doorgaans minder opleidingen. De aard van de activiteit speelt ook een rol. De opleiding is het meest wijdverbreid in de takken waar de activiteiten het gebruik of de toepassing van potentieel snel evoluerende technologieën impliceren, in vergelijking met de ondernemingen uit de meer traditionele sectoren.

Ook de direct van individuele personen afkomstige gegevens, verzameld in het kader van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), tonen aan dat de participatie aan levenslang leren in België onder het Europese gemiddelde blijft (zij had betrekking op 7 pct. van de bevolking van 25 tot 64 jaar, tegenover 9 pct. in de EU in 2002; de beste prestaties terzake werden opgetekend door het Verenigd Koninkrijk, Finland, Zweden, Denemarken en Nederland, waar de participatie in voortgezette opleiding de 20 pct. benadert). Uit deze enquête blijkt tevens dat de kansen om deel te nemen aan een opleiding afhankelijk zijn van individuele kenmerken, zoals het niveau van het diploma, de leeftijd, het geslacht en de positie op de arbeidsmarkt (het meest voorkomende profiel van de deelnemers is dat van een jongeman, tewerkgesteld en met een diploma hoger onderwijs op zak, en met een overwegend beroepsgerichte motivatie).

### 3.2. Aanbevelingen

In methodologisch opzicht is de opvolging van de aan de bedrijfsinterne beroepsopleiding gekoppelde activiteiten bijzonder belangrijk voor zowel de overheid als de sociale partners. In oktober laatstleden hebben de deelnemers aan de Werkgelegenheidsconferentie een akkoord gesloten dat zich ten doel stelt elk jaar aan één werknemer op twee een opleiding aan te bieden tegen 2010. Die doelstelling wordt toegevoegd aan de doelstelling die sinds 1998 werd vastgelegd in de opeenvolgende centrale akkoorden, namelijk om in 2004 1,9 pct. van de loonsom te besteden aan beroepsopleiding.

Tot dusver was de in het centraal akkoord vastgelegde doelstelling uitgedrukt in termen van opleidingsuitgaven. De doorslaggevende indicator is de kostprijs, uitgedrukt in procenten van de loonsom. De Raad, en met hem ook anderen, stelt echter vast dat die financiële indicator zijn beperkingen heeft. Zoals opgemerkt door Mevr. de Brier, die verantwoordelijk is voor de CVTS-enquête voor België, *blijft het probleem van de opleidingskosten en -uitgaven zeer delicaat, omdat het niet in alle ondernemingen op dezelfde manier wordt benaderd*. De door de

ondernemingen medegedeelde informatie kan bijgevolg slechts worden aangewend nadat men heeft nagegaan of zij wel alle in aanmerking te nemen elementen bevat.

Bovendien vormt een kostenindicator niet noodzakelijkerwijs de beste voor het verloop van de opleidingsactiviteiten, en wel om diverse redenen:

- in haar enquêtes stelt Mevr. de Brier vast dat talrijke kleine ondernemingen opleidingsinspanningen ten behoeve van hun personeel leveren zonder hiervoor uitgaven te doen;
- sommige werkgevers doen enkel een beroep op operatoren die gratis opleidingen verstrekken;
- de laatste jaren heeft het opleidingsaanbod zich enerzijds gediversifieerd, met de toename van de initiatieven van de desbetreffende overheidsdiensten: (VDAB, Bruxelles Formation, FOREM, onderwijs voor sociale promotie en IFAPME), de sectorale opleidingscentra, waarvan sommige de in het kader van het centraal akkoord geïnde bijdragen herverdelen in de vorm van opleidingsuren met het oog op de opleiding van risicogroepen, en andere organisaties (kamers van koophandel, enz.); anderzijds heeft de overheid terzake impulsen gegeven (opleidingscheques of belastingvrijstelling);
- gelet op die diversifiëring kunnen de werkgevers, bezorgd om de opleidingskosten of om de prijs-kwaliteitverhouding, hun opleidingsvraag herafstemmen op het voordeligste aanbod. Zij kunnen er tevens de organisatie en de duur van herzien: kortere opleidingen, bundeling van aanvragen, prijsonderhandelingen met de externe opleiders, enz.

Om de hierboven uiteengezette redenen, en door de moeilijkheden die sommige ondernemingen ondervinden bij het verzamelen en registreren van de gegevens met betrekking tot de opleidingskosten, enerzijds, en het belang dat tijdens de Werkgelegenheidsconferentie werd gehecht aan een indicator voor de participatiegraad, anderzijds, beveelt de Raad met het oog op de opvolging van de bedrijfsinterne opleidingsactiviteiten aan de in aanmerking te nemen variabelen te diversifiëren, en met name rekening te houden met variabelen die minder gevoelig zijn voor onnauwkeurigheden, en die eenvoudiger te verzamelen zijn dan de kosten. De participatiegraad en het aantal opleidingsuren beantwoorden aan die vereisten. Die variabelen maken het mogelijk de ontwikkeling van de opleidingsinspanningen, zoals omschreven in het vierde richtsnoer van de Europese werkgelegenheidsstrategie (waarbij tegen 2010 12,5 pct. van de volwassen bevolking op arbeidsleeftijd, dat is van 25 tot 64 jaar, een opleiding moet volgen), na te gaan, evenals de inspanningen van de bedrijven inzake het aantal opgeleide werknemers, zoals bepaald in advies nr. 16 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de follow-up van de sectorale opleidingsinspanningen.

Het aantal werknemers in opleiding en het aantal opleidingsuren zijn overigens complementair: aan de hand van de eerste kan de democratisering van de opleidingsparticipatie worden opgevolgd (via de toegankelijkheidsgraad, dat wil zeggen het aantal werknemers in opleiding ten opzichte van het

totale aantal werknemers) en met de tweede het volume van de opleidingsactiviteiten (dat wil zeggen het percentage opleidingsuren ten opzichte van het totaal aantal gewerkte uren). .

Om meer in het bijzonder de toegankelijkheid van opleiding voor specifieke groepen op te volgen, moet de analyse gevoerd kunnen worden naargelang bepaalde criteria. Zeer nuttige criteria zouden zijn<sup>6</sup>:

- geslacht
- sociaal-economische categorie<sup>7</sup>
- opleidingsgebied
- leeftijd
- arbeidstijdstelsel (voltijds, deeltijds)
- nationaliteit.

Daarnaast zouden ook andere criteria, ditmaal met betrekking tot de ondernemingen, in aanmerking kunnen worden genomen. Het betreft:

- omvang (uit de beide CVTS-enquêtes blijkt immers dat de ontwikkeling van de opleidingsactiviteiten tussen 1993 en 1999 vooral voor rekening komt van de middelgrote ondernemingen),
- bedrijfstak,
- ligging, aangezien de beroepsopleiding een gemeenschapsbevoegdheid is (in de Franse Gemeenschap uitgeoefend door het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie-COCOF) en er grote onderlinge verschillen zijn vastgesteld tussen de gewesten<sup>8</sup>.

Om de bedrijfsinterne opleidingsactiviteiten op te volgen dient het meest geschikte instrument te worden gekozen, waarbij men erop moet toezien dat de ondernemingen niet worden overbelast. Als men vindt dat een jaarlijkse opvolging noodzakelijk is, zal de sociale balans het meest aangewezen instrument zijn. De volgende CVTS-enquête zou immers pas in 2006 plaatsvinden, over de gegevens van het jaar 2005. Op dit ogenblik kunnen echter niet alle gegevens met betrekking tot de eerder opgesomde criteria worden verzameld aan de hand van de sociale balans. Bovendien zijn de resultaten - hoewel op geaggregeerd niveau vergelijkbaar met die van de CVTS-enquête - in hun huidige gedesaggregeerde vorm (volgens ondernemingsgrootte en activiteitssector) niet vergelijkbaar, omdat te veel ondernemingen het opleidingsluik van de sociale

---

<sup>6</sup> Het zou eveneens interessant zijn te kunnen beschikken over het opleidingsniveau, de anciënniteit of nog het type contract (bepaalde of onbepaalde duur) van de werknemer in de onderneming. Het opleidingsniveau wordt in de ondernemingen echter niet steeds geregistreerd; hiertoe zouden de ondernemingen in sommige gevallen informatie dienen op te zoeken, waartoe ze niet zonder meer bereid zijn. Er dient een keuze te worden gemaakt tussen de nauwkeurigheid van de opvolging, en de te leveren inspanningen om niet makkelijk beschikbare informatie op te zoeken.

<sup>7</sup> Indien het statuut van arbeiders en bedienden inderdaad wordt gelijkgesteld, zal een specifieke omschrijving dienen te worden gevonden om de opleidingsactiviteiten van 'ex-arbeiders' en bedienden afzonderlijk te kunnen opvolgen.

<sup>8</sup> Zie de Brier C. en Meuleman F. (1996), *Résultats finaux de l'enquête FORCE sur la formation professionnelle continue en entreprise*, Brussel, blz. 80.

balans niet invullen. De Raad verheugt er zich over dat de Werkgelegenheidsconferentie, teneinde deze vragen te beantwoorden, een groep van deskundigen heeft aangeduid, belast met de bepaling van de modaliteiten om de opleidingsactiviteiten in de ondernemingen op te volgen, door een meetinstrument op punt te stellen.

Om de representativiteit van die resultaten te verbeteren, stelt de Raad voor de sociale partners nauw te betrekken bij het verzamelen van die gegevens, onder meer via de sectorale organisaties waarvan sommige belangrijk werk verrichten inzake bewustmaking en gegevensverzameling<sup>9</sup>.

De Raad acht het echter belangrijk dat de Enquêtes naar de arbeidskrachten optimaal worden benut als informatie-instrument, temeer omdat zij betrekking hebben op alle opleidingen, ongeacht of ze door werknemers, werkzoekenden of inactieven worden gevolgd.

Globaal genomen meent de Raad dat - om het verwerven van aanvullende bekwaamheden te bevorderen en de kwalificaties in de loop van het beroepsleven te actualiseren - het aanbod inzake voortgezette beroepsopleiding op de werkplek zou moeten worden uitgebreid, evenals het aanbod aan afstandsonderwijs. Een aantal factoren kan de versterking van de opleidingsactiviteiten in de onderneming rechtvaardigen: de versnelde technologische vooruitgang, de invoering van informatie- en communicatietechnologieën, enz. De Europese doelstelling inzake participatie van volwassenen aan opleiding voor 2010 en de nationale doelstellingen, zoals bepaald in het centraal akkoord, enerzijds, en tijdens de werkgelegenheidsconferentie, anderzijds, sluiten daarbij aan. De Raad meent dat de Europese doelstelling, te weten tegen 2010 jaarlijks gemiddeld 12,5 pct. van de volwassenen laten deelnemen aan opleiding, past in het kader van de kennismaatschappij en de kenniseconomie en dat ze als leidraad moet dienen voor het in België gevoerde beleid. Daarom nodigt de Raad de sociale partners en alle opleidingsactoren uit om zich ertoe te verbinden het opleidingsaanbod uit te breiden en hun inspanningen in de eerste plaats te richten op de laaggeschoolden. In dat opzicht kan worden opgemerkt dat de sociale partners en de regering tijdens de Werkgelegenheidsconferentie zijn overeengekomen om tegen 2010 jaarlijks aan 50 pct. van de werknemers een opleiding te geven. Aangezien in 1999 meer dan 40 pct. van de werknemers reeds toegang had tot een opleiding, meent de Raad echter dat 50 pct. tegen 2010 een minimale doelstelling is en wenst hij dat de sociale partners hun engagementen nakomen en dat zij de opleidingsinspanningen die tijdens de Werkgelegenheidsconferentie werden overeengekomen, voortzetten en versterken.

Ook al heeft de laatste jaren in België een relatieve democratisering inzake toegankelijkheid van de bedrijfsinterne voortgezette opleiding plaatsgevonden, met name onder impuls van formules zoals de opleidingscheques of het educatief verlof, toch heeft de Raad op grond van de conclusies van diverse studies kunnen vaststellen dat er discriminatie blijft bestaan inzake de beroepsopleiding

---

<sup>9</sup> Zie de Brier C. en Legrain A. (2002), *Contribution des fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique*, Ichech, Brussel.

(minder toegankelijk voor laaggeschoolden, werknemers met een deeltijds contract en/of een contract van bepaalde duur, buitenlanders, gehandicapten en ouderen) en dat opleiding vooral het voorrecht blijft van de hoogst opgeleide en best op de arbeidsmarkt geïntegreerde werknemers. Daarom vestigt de Raad de aandacht op het feit dat het vastleggen van globale doelstellingen een 'Mattheuseffect' zou kunnen sorteren, en dat het met name de verschillen nog groter zou maken door meer toe te kennen aan hen die al veel ontvangen hebben. Het is dus van bijzonder groot belang dat de opleidingsactiviteiten voor bepaalde groepen gevolgd kunnen worden. De Raad beveelt de sociale partners aan om bijzondere aandacht te schenken aan die kwestie tijdens discussies over de indicatoren van de beroepsopleiding. De Raad steunt tevens de bij collectieve arbeidsovereenkomsten solidair gemaakte, sectorale opleidingsinitiatieven, die het met name mogelijk maken zich te richten op bepaalde doelgroepen van werknemers. De Raad herinnert er in dit kader ook aan dat gelijke kansen op performante basisopleiding de beste basis vormen voor toekomstig vermogen tot en belangstelling voor latere vorming, en voor een beperking van verschillen in toegang tot opleiding in het beroepsleven

Bij de inspanningen om de deelname van alle werknemers te bevorderen, zou bijzondere aandacht moeten worden besteed aan de oudste werknemers. Zoals de Raad in zijn Advies van juni laatstleden herhaalde, hebben 8 werknemers jonger dan 40 jaar op honderd in 2002 een opleiding genoten, terwijl die verhouding slechts 5 pct. bedroeg voor de 50-plussers. Nochtans is de opleiding een belangrijk instrument om het beroepsleven van de oudere werknemers te verlengen. De Raad meent onder meer dat opleiding een middel is dat aan de werknemers die lastige taken hebben uitgevoerd de mogelijkheid biedt om zich aan het einde van hun loopbaan om te scholen tot minder zware functies.

Teneinde de deelname van KMO-werknemers aan formele opleiding te verhogen, zouden eventueel specifieke maatregelen genomen kunnen worden, gezien de moeilijkheden die kleine ondernemingen soms ondervinden om hun personeel vrij te maken en opleiding te laten volgen. De opleidingscheques die eerst in Wallonië en vervolgens in Vlaanderen werden ingevoerd, zijn hiervan een voorbeeld. Zij zullen wellicht bijdragen tot een verhoging van de opleidingsinspanningen in de kleine en middelgrote ondernemingen, volgens de opvallende evolutielijn die tussen de twee CVTS-enquêtes waar te nemen valt. Anderzijds zou ook het gebruik van deze opleidingscheques door welbepaalde doelgroepen, zoals laaggeschoolden, verder gestimuleerd kunnen worden.

In die optiek onderstreept de Raad het akkoord, dat voor de periode 2003-2004 afgesloten werd tussen de Vlaamse regering en de sociale partners, betreffende de versterking van de voorziening van de opleidingscheques en de begeleiding van de werknemers, en de verlaging van hun persoonlijke aandeel volgens doelgroep en gevolgd opleidingstraject. Zo is het plafond, dat vrijstellingen mogelijk maakt, opgetrokken voor werknemers die uit eigen beweging langdurige vaktechnische opleidingen volgen, voornamelijk hogere studies die hun kansen op een duurzame



inschakeling op de arbeidsmarkt versterken. Bovendien heeft het akkoord betrekking op verlagingen voor werknemers die tweedekansonderwijs volgen. Ten slotte werd beslist om een plafond in te stellen voor de persoonlijke financiële bijdrage van werknemers uit de doelgroepen die een opleiding volgen in verband met hun vakbekwaamheid. Zulke maatregelen kunnen, in de ogen van de Raad, het niveau van het menselijk kapitaal verbeteren en het aantal personen dat in ons land opleiding volgt verhogen. De Raad is tevens verheugd over de overeenkomst inzake opleiding die in het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité tussen de sociale partners en de Brusselse regering werd gesloten over de invoering van professionele referentiecentra die bedoeld zijn om in één en dezelfde ruimte een totaalpakket van hoogstaande instrumenten voor beroepsopleiding bijeen te brengen.

Wat het ondersteuningsbeleid ten aanzien van de formele opleiding in de kleine ondernemingen betreft, hebben de Europese landen een verschillende aanpak, die varieert van wettelijke verplichting (zoals in Frankrijk) tot het 'laisser-faire' van de werkgevers (zoals in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Portugal en Zweden). Andere landen, die voor de middenweg hebben geopteerd, hebben bepalingen in het leven geroepen die werden vastgelegd in CAO's (Denemarken, Italië, Nederland) of in samenspraak met de sociale partners (Spanje). Ongeacht de genomen maatregelen, concludeert het Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) dat zij niet volstaan om de formele opleiding in de KMO's tot voldoende ontwikkeling te brengen. De Raad stelt voor om in een eerste fase de gegevens te verzamelen op grond waarvan de ondernemingen kunnen worden opgespoord die de meeste ondersteuning nodig hebben, evenals de factoren die hun opleidingsinvesteringen bepalen, rekening houdend met de regionale aspecten en de diversifiëring van de KMO's. Dat zou zich moeten vertalen in een adequaat beleid dat de KMO's steun moet verlenen bij hun opleidingsbeleid voor werknemers. Ook in het verslag-Kok, dat meer bepaald hulp suggereert bij de vervanging van werknemers in opleiding - een bijzondere bekommernis voor KMO's -, wordt dit onderstreept.

#### **4. De opleiding van werkzoekenden**

Op Europees vlak heeft de Europese Unie, in de conclusies van de Raad van ministers te Luxemburg in 1997, het opleiden van werkzoekenden aanbevolen als strategie om de werkloosheid te bestrijden. Die aanbeveling werd bevestigd in de opeenvolgende versies van de Europese werkgelegenheidsstrategie. In de laatste versie van de Europese richtsnoeren, die het levenslang leren, dat wellicht des te belangrijker is voor werkzoekenden, benadrukken, is een actieprioriteit opgenomen betreffende het uitwerken van actieve en preventieve maatregelen ten behoeve van de werklozen. Die doelstelling werd reeds toegelicht in het in juni jongstleden uitgebrachte Advies van de Hoge Raad betreffende het Belgische werkgelegenheidsbeleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

Het verstrekken van beroepsopleiding aan werkzoekenden blijkt aldus een belangrijke dimensie te zijn van het actief arbeidsmarktbeleid gericht op een vermindering van het risico op langdurige werkloosheid. In België is de opleiding van werklozen een gemeenschapsbevoegdheid (die in de Franse Gemeenschap uitgeoefend wordt door het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie). Ze wordt op touw gezet door de betrokken diensten van de gemeenschappen of de gewesten (Arbeitsamt, FOREM, IBFFP, VDAB).

#### 4.1. Synthese

Uit gegevens van de Enquêtes naar de Arbeidskrachten blijkt dat in 2002 7,2 pct. van de werkzoekenden van 25 tot 64 jaar in 2002 een opleiding had gevolgd. Dat aandeel is verschillend in de drie gewesten. De opleiding kwam ten goede aan 6,7 pct. van de werkzoekenden van 25 tot 64 jaar in Brussel, aan 8,7 pct. van hen in Vlaanderen en aan 6,2 pct. in Wallonië.

De Raad merkt op dat de gegevens van de gewestelijke diensten wijzen op een groeiende deelname aan opleidingen, zowel aan die van het vaktechnische type (die toegang bieden tot een baan) als aan opleidingen die worden beschouwd als voorbereiding (waarna de cursisten meestal een vaktechnische opleiding volgen). Omdat er in Wallonië en in Brussel echter geen systeem bestaat om werkzoekenden in opleiding individueel te herkennen en aangezien ieder van hen verscheidene opleidingen per jaar kan volgen, stelt de Raad vast dat het in de huidige stand van zaken onmogelijk is om nauwkeurig te bepalen hoeveel werkzoekenden in die twee Gewesten een opleiding hebben gevolgd en van welk type. In Vlaanderen zorgt de toepassing van een cliëntvolgsysteem ervoor dat er slechts één dossier per werkzoekende is en dat het mogelijk is zijn traject te volgen. Een dergelijk systeem dient volgens de Raad in de andere Gewesten te worden overwogen.

De Raad vestigt er de aandacht op dat ook de macro-economische invloed van het opleidingsbeleid voor werkzoekenden, met name op de werkgelegenheidsgraad, op lange termijn moet worden bekeken. Op lange termijn kan dat beleid, dat bijdraagt tot een algemene verbetering van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking en derhalve van het groeipotentieel van de economie, tevens bijdragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad. De Raad benadrukt dan ook de noodzaak om de opleiding van werkzoekenden niet afzonderlijk te beschouwen, maar die te integreren in een algemene strategie gericht op het stimuleren van groei en werkgelegenheid, zodat dit beleid ten volle vruchten draagt.

De Raad merkt nog op dat de meeste micro-economische studies die de effecten van de verstrekte opleidingen op de werkzoekenden willen nagaan, het erover eens zijn dat ze, voor de betrokken persoon, de kans vergroten om zich aan de werkloosheid te onttrekken en een baan te vinden. Die invloed neemt echter af naarmate een grotere populatie een opleiding volgt, omdat de deelnemers vooreerst diegenen zijn die er potentieel het meeste baat bij hebben. Bij overigens gelijkblijvende

omstandigheden verzoekt de Raad de autoriteiten om met dat effect rekening te houden bij de uitwerking van hun beleid betreffende het opleidingsaanbod.

Opleidingen voor werkzoekenden verkleinen niet enkel het risico van werkloosheid; ze hebben ook een invloed op de duur van de indienstneming. De deelname aan een beroepsopleiding buiten en meer nog binnen een onderneming oefent duidelijk een zeer gunstig effect uit op de duur van de aanwerving na de opleiding.

In een studie die de VDAB in Vlaanderen heeft uitgevoerd worden de kansen vergeleken die een groep opgeleide werkzoekenden en een groep zonder opleiding hebben om uit de werkloosheid te raken. De indicator van de uitstroom werd berekend op basis van een eenmalige meting die zes maanden na de opleiding plaatsvond. Volgens die gegevens blijkt het opleidingseffect het grootst te zijn voor laaggeschoolde en langdurige werklozen, terwijl het beperkter is voor hooggeschoolde en kortstondige werkzoekenden. Wat de door het Europees Sociaal Fonds gefinancierde opleidingen in Wallonië en in Brussel betreft, blijkt overigens, op grond van longitudinale gegevens die een follow-up toelaten van de situatie van de deelnemers van één tot drie jaar na de opleiding, dat opleiding een uiteenlopende invloed heeft naargelang de werkloosheidsduur: in tegenstelling tot de studie van de VDAB oefent ze een positief effect uit via een verbetering van de arbeidsinzetbaarheid van de kortstondig werklozen, maar heeft een geringe invloed voor de langdurig werklozen. Bovendien wisselen de jongsten (minder dan 25 jaar) vaker opleidingsperiodes af met periodes van werkloosheid, terwijl er meer 45-plussers worden geteld in inschakelingstrajecten die niet leiden tot een stabiele baan. Longitudinale studies, die de door het Europees Sociaal Fonds gestimuleerde opleidingseffecten analyseren, vonden ook in Vlaanderen plaats. Ze tonen ook het weinig stabiele latere verloop van de beroeps carrière van de gevolgde personen aan, die tijdens de beschouwde periode overgingen van de ene baan naar de andere of die naar een inschakelingsmechanisme of een status van werkloze terugkeerden.

De Raad beseft voorts dat elk opleidingsprogramma een aantal opgevers telt, die voortijdig uit het programma stappen om een andere reden dan wegens het vinden van een baan. Uit een vergelijking tussen het opgeven van opleidingen en individuele eigenschappen blijkt dat sommige hiervan een voortijdige stopzetting van de opleiding in de hand kunnen werken en dus dat bepaalde personen geneigd kunnen zijn sneller op te geven. Dat is het geval voor laaggeschoolden, die wellicht meer leerproblemen ondervinden en hierdoor een grotere inspanning moeten leveren om de opleiding te volgen. Voorts hebben individuen die inactief waren voor ze een opleiding aanvingen, meer kans op te geven dan degenen die minder dan twee jaar werkloos waren. Dat kan voortvloeien uit het feit dat inactieven verder van de arbeidsmarkt afstaan dan werkzoekenden en dat het meer inspanning inzake persoonlijke betrokkenheid vergt om over te stappen van inactiviteit naar het zoeken van een baan. Het volgen van een praktische stage tijdens de opleiding speelt ook een rol in die zin dat de kans op stopzetting van de opleiding erdoor vermindert. Ten slotte is ook de leeftijd een belangrijke factor: hoe ouder een deelnemer, hoe

minder vaak hij opgeeft. Algemeen gesproken stelt de Raad vast dat de resultaten van de studies wijzen op de mogelijkheid dat een opleiding wordt stopgezet omdat de persoonlijke investering te groot lijkt ten opzichte van de te verwachten resultaten.

Ten slotte lijkt het inschakelingsproces volgens de Raad multidimensioneel van aard en kunnen de gegevens alleen betreffende de uittrekking uit de werkloosheid of de aanwerving geen volledig beeld schetsen. Beroepsopleiding kan andere effecten uitoefenen dan een onmiddellijke inschakeling in een baan, in het bijzonder voor de meest kwetsbare individuen. Opleidingen hebben een invloed op relationele factoren (versterking van de sociale relaties, zelfrespect, sociale identiteit) en kunnen later uitmonden in een intrede in het beroepsleven. Sociale opleidingen en beroepsopleidingen zijn voor werklozen evenveel gelegenheden om naast de toegang tot de arbeidsmarkt andere gunstige eigenschappen te verwerven, die op termijn een duurzame inschakeling in de samenleving en in het beroepsleven in de hand kunnen werken. Uit studies blijkt tevens dat de rechtstreekse confrontatie met de realiteit van een beroep het gevoel van persoonlijke efficiëntie versterkt, de zelfstandigheid op het werk verhoogt en bijdraagt tot de algemene tevredenheid en het welzijn.

#### 4.2. Aanbevelingen

Uit methodologisch oogpunt en zoals reeds het geval is voor de follow-up van de trajecten van de leerlingen van het verplichte onderwijs, beveelt de Raad een systeem aan waarmee de werkzoekenden individueel worden gevolgd. Aldus zou men beschikken over gegevensbanken die het mogelijk maken niet alleen de ontwikkeling van de opleidingsactiviteiten te analyseren (niveau van de gevolgde opleiding, inhoud, enz.), maar ook van hun effecten naargelang van de individuele eigenschappen van de werklozen (follow-up van gewezen cursisten gedurende een voldoende lange tijdsperiode, via longitudinale gegevens), alsook van het beroepstraject van de werklozen<sup>10</sup>. Om relevant te zijn moet de analyse van die gegevens rekening houden met de economische context en variabelen zoals het aantal vacatures in aanmerking nemen.

Ook in verband met de methodologische aspecten vindt de Raad dat de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling niet enkel mogen worden beoordeeld op grond van een inschakelingspercentage van de werkzoekenden, zonder informatie over de vertekeningen inzake de toegang tot opleiding, de duur van de aanwerving, enz. De Raad vindt dat de invoering van een gemeenschappelijke methodologie voor de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling (RVA en diensten van gewesten en gemeenschappen), alsook een onderlinge gegevensuitwisseling zoals omschreven in de samenwerkingsovereenkomst tussen de federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de begeleiding en actieve follow-up van de werkzoekenden het mogelijk zal maken beter na te gaan hoe de personen die opleiding volgen zich in het

---

<sup>10</sup> Het spreekt vanzelf dat het gebruik van die databanken dient te gebeuren bij een strikte naleving van het respect voor het privé-leven.

beroepsleven ontplooiën. De Raad is bovendien van oordeel dat het wenselijk is specifieke indicatoren te ontwikkelen betreffende de invloed van de voorbereidende opleidingen, die zelf zelden uitmonden in een rechtstreekse inschakeling in een baan, maar nuttig kunnen blijken in het kader van een latere inschakeling in het beroepsleven, vooral voor de meest kwetsbare werkzoekenden.

Evenzo stelt de Raad vast dat de opleidingsprogramma's voor werkzoekenden in eerste instantie de herinschakeling in de arbeidsmarkt beogen. Vandaar dat de opleidingen doorgaans gericht en kort zijn. De Hoge Raad pleit ervoor dat de koppeling wordt gemaakt tussen deze programma's en de uitwerking van een systeem van levenslang leren, en moedigt inspanningen in die richting (zoals die welke de VDAB reeds heeft gedaan via de persoonlijke opleidingsplannen, de modularisering van opleidingen, het competentie- en beroepenrepertorium voor de arbeidsmarkt, de erkenning van elders verworven competenties) aan.

Op grond van de (internationale) literatuur, stelt de Raad vast dat opleiding op de werkplek vooral aanbevelenswaardig is voor de meest kwetsbare werklozen (met name de langdurig werklozen en de laaggeschoolde werklozen). Voor die groep, die waarschijnlijk negatieve schoolervaringen heeft, is een rechtstreekse band met het bedrijfsleven en de beroepswereld noodzakelijk om het inschakelingsproces te doen slagen. Dat betekent echter niet dat een opleiding in een klas of een centrum overbodig zou zijn, aangezien vooral laaggeschoolden behoefte hebben aan het verwerven of opnieuw verwerven van generieke basiskennis en -competenties, die hen zouden moeten helpen bij hun herinschakeling op de arbeidsmarkt. In dat verband wordt derhalve nogmaals erop gewezen dat het voor die personen belangrijk is om toegang te krijgen tot voorbereidende opleidingen. Ten behoeve van deze personen heeft de Vlaamse Ondernemersconferentie beslist om 3.000 opleidingsplaatsen en 800 werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen van langdurig werklozen. De Raad is van mening dat dergelijk initiatief aangemoedigd moet worden.

Nog altijd wat de werkzoekenden betreft, verwelkomt de Raad het door de Vlaamse Regering tijdens de Ondernemingsconferentie genomen initiatief om steun te verlenen aan de deelneming en de slaagkansen van een opleiding die toegang biedt tot een beroep dat opgenomen is in de lijst van knelpuntbanen (d.w.z. functies waarvoor er aanwervingsproblemen bestaan). De werkzoekenden die een dergelijke opleiding volgen, zullen een aanmoedigingspremie ontvangen op het ogenblik dat het attest wordt uitgereikt, om zo, tenminste gedeeltelijk, de opleidingskosten te vergoeden.

***DEEL 1***

***DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT IN 2003***



## **I. CONJUNCTUURVERLOOP VAN DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT**

In dit gedeelte wordt een korte beschrijving gegeven van de ontwikkelingen op de Belgische arbeidsmarkt in de loop van 2003. Zoals gewoonlijk wordt eerst de kwestie van de werkgelegenheid behandeld met betrekking tot het aantal werkende personen en het arbeidsvolume. Daarna volgt een korte bespreking van de indicatoren van de werkgelegenheidsgraad en, tot besluit, van de veranderingen in de werkloosheidsstatistieken.

### **1. WERKGELEGENHEID**

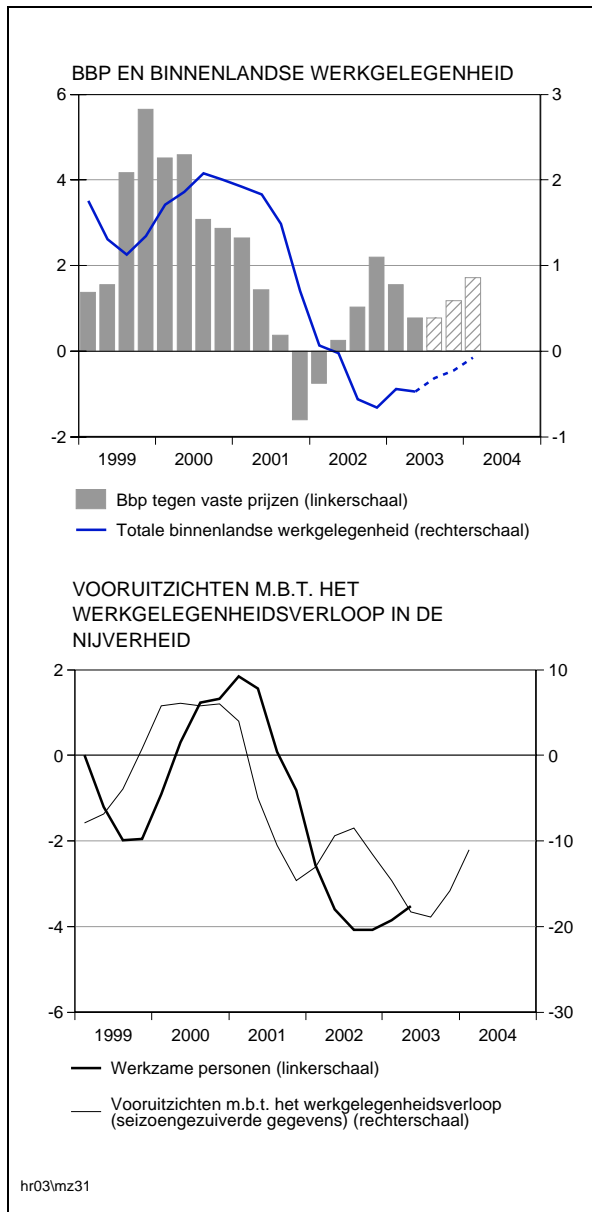
In aansluiting op het vorige jaar werd 2003 gekenmerkt door een vermindering van het werkgelegenheidsniveau. In 2002 telde België gemiddeld 4.136.000 werkenden, maar in het eerste halfjaar van 2003 werd een gemiddelde daling met 19.000 personen geregistreerd in vergelijking met het overeenstemmende halfjaar van 2002, dit is een daling van ongeveer 0,5 pct. Die achteruitgang volgde in het spoor van de vertraging van de economische activiteit die gedurende het ganse jaar 2002 werd opgetekend, waarbij de schommelingen in de werkgelegenheid enkele kwartalen achteroplopen. Ten opzichte van het voorgaande kwartaal vertraagde de activiteitsgroei gedurende de zes kwartalen vanaf begin 2002 tot medio 2003 inderdaad voortdurend. In het spoor van die ontwikkelingen zal de daling van de werkgelegenheid zich wellicht stabiliseren in de tweede helft van het jaar. Over heel 2003 zal de achteruitgang van het werkgelegenheidsniveau wellicht 0,4 pct. belopen.

De resultaten van de maandelijks door de NBB bij de ondernemingen gevoerde enquêtes bevestigen de vertraging tussen het verloop van het bbp en dat van de werkgelegenheid. Zo lieten de vooruitzichten van het werkgelegenheidsverloop in de verwerkende nijverheid, voor de drie maanden volgend op de enquête, gedurende de eerste twee kwartalen van 2003 een dalende tendens optekenen en duiden zij tot in oktober op een stabilisering, waarna ze duidelijke tekenen van heropleving vertonen. Het reële werkgelegenheidsniveau in dezelfde bedrijfstak volgt de door de ondernemingen meegedeelde vooruitzichten met mooie regelmaat en met een vertraging van ongeveer drie kwartalen. Begin 2004 kan dus wellicht een verbetering van de werkgelegenheid in de industrie worden verwacht.



### Grafiek 1 - Verloop van de economische activiteit en de werkgelegenheid

(kwartaalgegevens, veranderingspercentages t.o.v. het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar, behalve voor de enquêtegegevens betreffende de vooruitzichten)



Bronnen: NBB, INR.

Op macro-economisch vlak is de verslechtering op de arbeidsmarkt uitsluitend in de particuliere sector tot uiting gekomen. Daar zou in totaal voor het hele jaar 2003 een verlies van 20.000 banen worden opgetekend, terwijl de werkgelegenheid in de overheidssector met 5.000 werknemers zou toenemen. Binnen de particuliere sector lopen de ontwikkelingen voor de diverse bedrijfstakken uiteen: ze zijn negatiever in de zeer conjunctuurgevoelige bedrijfstakken, zoals de nijverheid, de dienstverlening aan de ondernemingen en de bouw. Zoals in de vorige jaren zal het aantal zelfstandigen in 2003 vermoedelijk blijven afnemen.

**Tabel 1 - Recent verloop van de werkgelegenheid**

(jaargemiddelden, veranderingen in duizenden personen t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

	1999	2000	2001	2002	2003 (ramingen)	Niveau in 2002 <sup>1</sup>
Nationale werkgelegenheid	55	78	60	-13	-15	4.186
Grensarbeiders	0	1	0	0	0	50
Binnenlandse werkgelegenheid	55	77	60	-12	-15	4.136
Zelfstandigen	-4	-5	-5	-3	-3	679
Loontrekkenden	59	81	66	-9	-12	3.457
Publieke sector	15	7	4	14	5	761
Privé-sector	40	70	57	-26	-20	3.375

Bronnen: NBB, INR.

<sup>1</sup> Duizenden personen.**2. ARBEIDSVOLUME**

Het arbeidsvolume is in de loop van het eerste halfjaar van 2003 blijven dalen. Die tendens zal in de tweede helft van het jaar wellicht aanhouden. In totaal zou het aantal gewerkte uren met 0,8 pct. achteruitgaan ten opzichte van het vorige jaar. Die daling, die sterker is dan die van het aantal werkenden, is het gevolg van een vermindering van de gemiddelde arbeidsduur. Het gaat om een tendens die zowel een structureel component, in die zin dat de conventionele arbeidsduur licht blijft dalen<sup>1</sup>, als een conjunctureel component bevat. De arbeidstijd past zich immers sneller aan de schommelingen - zowel in stijgende als in dalende richting - van de economische activiteit aan dan het werkgelegenheidsniveau.

**Tabel 2 - Werkgelegenheid en arbeidsvolume (binnenlandse werkgelegenheid, loontrekkende werknemers)**

(veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

	1999	2000	2001	2002	2003 (ramingen)
Werkende personen	1,8	2,5	1,9	-0,3	-0,4
Gewerkte uren	1,9	3,0	1,5	-0,6	-0,8
p.m. Gemiddelde effectieve arbeidsduur	0,1	0,5	-0,4	-0,3	-0,4

Bronnen: NBB, EC, INR, RVA, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Net als 2002 geeft het jaar 2003 dus een achteruitgang van het arbeidsvolume te zien. Daar dragen, naast de netto terugval van de werkgelegenheid, meerdere factoren toe bij. Eerst en vooral is de deeltijdse arbeid van de loontrekkenden blijven toenemen; voor de werkgevers, die met de

<sup>1</sup> Veralgemeining van de 38-urenweek.

onzekerheid van het economische herstel worden geconfronteerd, biedt deeltijdwerk een marge waarmee zij het arbeidsvolume kunnen aanpassen aan de schommelingen in de activiteit, terwijl ze intussen binnen de onderneming hun gekwalificeerd personeel kunnen behouden. Een ander instrument dat een soepele aanpassing van het arbeidsvolume toelaat, is de tijdelijke werkloosheid. Die is in de loop van de eerste elf maanden van het jaar in vergelijking met de overeenstemmende periode van 2002 gemiddeld met 3 pct. gestegen. Ten slotte is het door uitzendkrachten gepresteerde arbeidsvolume, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, sinds begin 2003 relatief stabiel gebleven.

### **Het werkgelegenheidsvolume in de nationale rekeningen<sup>2</sup>**

In 2002 publiceerde het INR nieuwe werkgelegenheidsstatistieken, uitgedrukt in aantallen personen. Die gaven informatie over de recente arbeidsmarktontwikkelingen en beklemtoonden de nood aan aanvullende gegevens over het arbeidsvolume. Daarom heeft het INR onlangs statistieken gepubliceerd over het aantal door loontrekkenden gepresteerde werkuren, uitgesplitst per bedrijfstak.

De gebruikte methodologie berust op een principe van samenhang, enerzijds, met de werkgelegenheid uitgedrukt in personen en, anderzijds, met de andere aggregaten van de nationale rekeningen. Waar bij de ramingsmethode van de werkgelegenheid het aantal loontrekkenden verkregen wordt door alle door de verschillende instellingen van de sociale zekerheid (RSZ, RSZ-PPO, enz.) geïdentificeerde individuen op te tellen, verstrekken alleen de bestanden van de RSZ informatie voor de berekening van het aantal gepresteerde uren. De raming van het arbeidsvolume berust dan ook op het gebruik van overgangscoefficienten (die variëren naargelang van het statuut van de werknemers en het arbeidsstelsel) waarmee het in personen uitgedrukte tewerkstellingscijfer kan worden omgezet in een arbeidsvolume gemeten in uren. Die coefficienten worden toegepast op het meest gedetailleerde niveau (116 bedrijfstakken) van de statistieken van het aantal loontrekkenden.

Een dergelijke aanpak voor het meten van het arbeidsvolume vertoont nog een paar gebreken. Enerzijds beperkt de ontwikkelde statistiek zich tot het arbeidsvolume van de loontrekkenden, daar er geen administratieve gegevens bestaan over de arbeidsduur van de zelfstandigen. Anderzijds laat de gebruikte methode niet toe om het aantal werkelijk gepresteerde uren (met name de overuren) nauwkeurig in te schatten. Ondanks die beperkingen meent het INR dat de nieuwe ramingsmethode een goede schatting geeft van het tewerkstellingsvolume van de loontrekkenden.

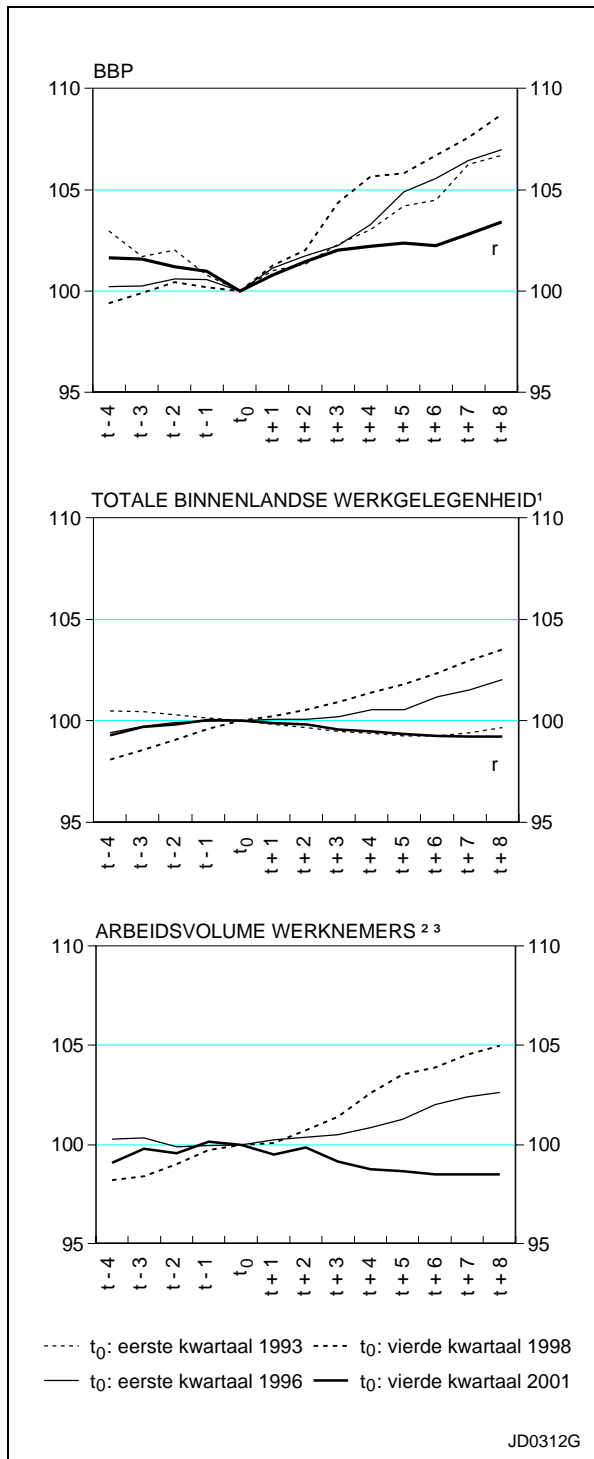
---

<sup>2</sup> Instituut voor de Nationale Rekeningen (2003), Nationale rekeningen. Deel 2. Gedetailleerde rekeningen en tabellen 1995-2002.

Het verslag over 2003 van de Nationale Bank geeft een analyse van de activiteitencycli van de voorbije zes jaar. Volgens het verslag sloot het profiel van het werkgelegenheidsverloop tot halfweg 2003 nauw aan bij dat van na het conjuncturele dieptepunt van begin 1993. In de beide gevallen was de groei voorafgaandelijk relatief sterk en gedurende een betrekkelijk lange periode - vier kwartalen - verzwakt. Bovendien vielen de twee oplevingen aanvankelijk zwakker uit dan die van na de dieptepunten van 1996 en vooral van 1998. Anders dan tijdens de cyclus van 1993 bleef de werkgelegenheid in het zevende en achtste kwartaal na het conjuncturele dieptepunt, dus in de tweede helft van 2003, verslechteren. Dat minder gunstige verloop heeft te maken met de verslapping van het groeiherstel aan het einde van 2002 en met het vrij aarzelende conjunctuurklimaat. In vergelijking met de vier herstelfasen die sedert het begin van de jaren negentig zijn opgetekend, heeft de werkgelegenheid zich, net als de activiteit, sedert het vierde kwartaal van 2001 al met al het ongunstigst ontwikkeld (NBB, 2004).

## Grafiek 2 - Werkgelegenheid en activiteit

(voor seizoen- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens op kwartaalbasis, indexcijfers dieptepunt van het bbp  $t_0 = 100$ )



Bronnen: INR, NBB.

<sup>1</sup> Aantal werkende personen.

<sup>2</sup> Aantal gewerkte uren; de gegevens op jaarbasis zijn beschikbaar vanaf 1995. De door voltijdse werknemers gewerkte uren zijn niet in deze gegevens vervat. De gegevens zijn evenmin gecorrigeerd voor het beroep op tijdelijke werkloosheid.

<sup>3</sup> Ramingen voor 2003.

### 3. WERKGELEGENHEIDSGRAAD

Terwijl de bevolking op arbeidsleeftijd blijft toenemen (+22.000 personen), zal de voor het jaar 2003 verwachte daling van de werkgelegenheid niet ertoe leiden dat de op Europees niveau vooropgestelde doelstellingen inzake de werkgelegenheidsgraad dichterbij komen. De geharmoniseerde activiteitsgraad zou op jaarbasis gemiddeld circa 65 pct. belopen en bereikt zo terug het niveau van 1999 en 2000, terwijl de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad, geraamd op grond van de arbeidskrachtentelling, 59,5 pct. zou bedragen. Dat komt neer op een lichte daling ten opzichte van 2002. De administratieve werkgelegenheidsgraad, berekend op grond van de gegevens van de nationale rekeningen, belooft zowat 61,4 pct.

Een bijkomend teken dat de arbeidsmarkt zich in een overgangsfase bevond alvorens, naar alle waarschijnlijkheid, herop te leven in aansluiting op het activiteitsherstel, is het feit dat het aantal vacatures in de ondernemingen niet verder daalt en in de loop van 2003, in vergelijking met vorig jaar, gemiddeld stabiel is gebleven.

**Tabel 3 - Aanbod van en vraag naar arbeid**

(jaargemiddelden, veranderingen in duizenden personen t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

	1999	2000	2001	2002	2003 (ramingen)	Niveau in 2002 <sup>1</sup>
Bevolking op arbeidsleeftijd	6	6	22	29	22	6.772
Beroepsbevolking	21	45	56	9	31	4.677
p.m. Geharmoniseerde activiteitsgraad <sup>2</sup>	64,9	65,1	64,2	64,8	65,0	
Werkloosheid	-33	-33	-5	22	47	491
p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad <sup>3</sup>	8,6	6,9	6,7	7,3	8,1	
Nationale werkgelegenheid	55	78	60	-13	-15	4.186
p.m. Administratieve werkgelegenheidsgraad <sup>2</sup>	60,5	61,6	62,3	61,8	61,4	
p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad <sup>2</sup>	59,3	60,5	59,9	59,9	59,5	
Vacatures	8	9	-7	-5	1	41

Bronnen: NBB, EC, FOREM, INR, RVA, BGDA, VDAB.

<sup>1</sup> Duizenden personen.

<sup>2</sup> Procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd.

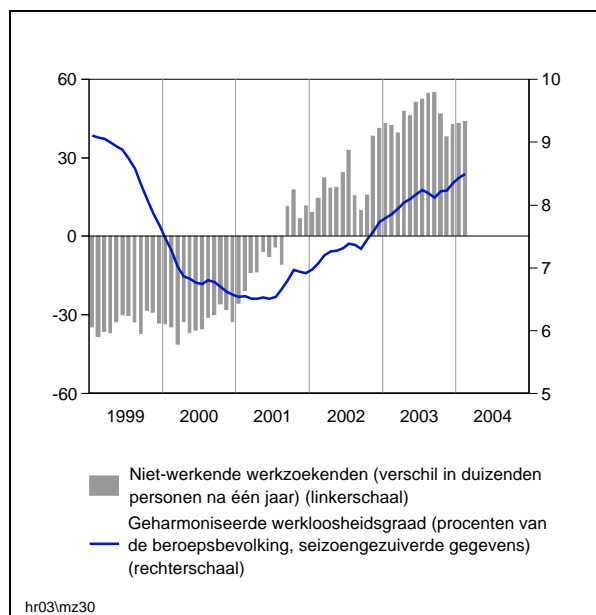
<sup>3</sup> Procenten van de beroepsbevolking.

Op gewestelijk niveau zijn op dit moment nog geen recente gegevens over de administratieve werkgelegenheid beschikbaar. Volgens de resultaten uit de enquête naar de arbeidskrachten van 2002 bedroeg de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad 63,5 pct. in Vlaanderen, 54,8 pct. in Wallonië en 54,5 pct. in Brussel.

#### 4. WERKLOOSHEID

Als gevolg van de toename van de beroepsbevolking, enerzijds, en de daling van de werkgelegenheid, anderzijds, is het aantal werkzoekenden gedurende 2003 blijven toenemen. In de loop van het jaar werden gemiddeld 538.000 werkzoekende werklozen geteld, d.w.z. 47.000 meer dan het jaar ervoor. De geharmoniseerde gemiddelde werkloosheidsgraad is gestegen tot 8,1 pct., tegenover 7,3 pct. vorig jaar.

**Grafiek 3 - Verloop van de werkloosheid**



Bronnen: EC, RVA.

Die ontwikkeling wordt gedeeltelijk verklaard door het feit dat nieuwe oudere werklozen vanaf 50 jaar en meer voortaan verplicht zijn om werkzoekende te blijven tot aan hun 57ste. Door die maatregel is het aantal oudere niet-werkzoekende volledig uitkeringsgerechtigde werklozen sinds augustus 2002 blijven dalen: hun aantal is van 168.192 personen in augustus 2002 gezakt tot 160.343 personen in februari 2004. De nieuwe werklozen tussen 50 en 57 jaar oud zijn dus de rangen van de werkzoekenden komen vergroten. In februari 2004 bedroeg het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werkzoekende werklozen ouder dan 50 jaar 40.800 personen, tegenover 34.500 in de overeenstemmende periode van het jaar ervoor.

Tussen november 2002 en november 2003 is het aantal bruggepensioneerden licht gestegen, van 106.000 tot 108.600 personen. Gelet op de wijziging van het statuut van de niet-werkzoekende oudere werkloze, is het aannemelijk dat de werkgevers en de personen die daarvan hadden kunnen profiteren, nu de voorkeur geven aan het brugpensioen.

Ten slotte blijft het totale aantal werkende (of daarmee gelijkgestelde) personen die in het kader van activering, onvrijwillige deeltijdarbeid, loopbaanonderbreking of brugpensioen ook nog een uitkering krijgen van de RVA, voortdurend toenemen. Tussen 2001 en 2003 is dat aantal gestegen van 155.300 tot meer dan 217.100 personen. Die sterke toename is hoofdzakelijk toe te schrijven aan het succes van de formule van het deeltijdse tijdskrediet. Niettemin wordt ook een uitgesproken vooruitgang vastgesteld van de activering (die in 2003 meer dan 45.000 personen betrof), en meer bepaald van het Activa-plan, waarvan het aantal begunstigden in 2003 naar schatting meer dan 19.000 personen bedroeg.

**Tabel 4 - Werkende personen die een uitkering ontvangen van de RVA<sup>1</sup>**  
(In duizenden, jaargemiddelden)

	2001	2002	2003
Deeltijds werk met behoud van rechten en inkomensgarantie-uitkering	38.100	40.000	42.100
Activering	33.200	36.300	45.000
Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen	16.400	16.700	17.100
Herinschakelingsprogramma	11.100	8.100	3.600
Activa-plan	0	6.500	18.900
Herintegratie van oudere werklozen	0	0	300 <sup>2</sup>
Doorstromingsprogramma	5.700	5.000	5.100
Tijdskrediet (met inbegrip van de deeltijdse loopbaanonderbrekingen)	82.100	101.000	128.200
Deeltijdse brugpensioenen	1.200	1.200	1.100
Volledige werklozen in beschutte werkplaats	700	700	700
<b>Totaal</b>	<b>155.300</b>	<b>179.300</b>	<b>217.100</b>

Bron: RVA.

<sup>1</sup> Tijdelijke werkloosheid niet inbegrepen.

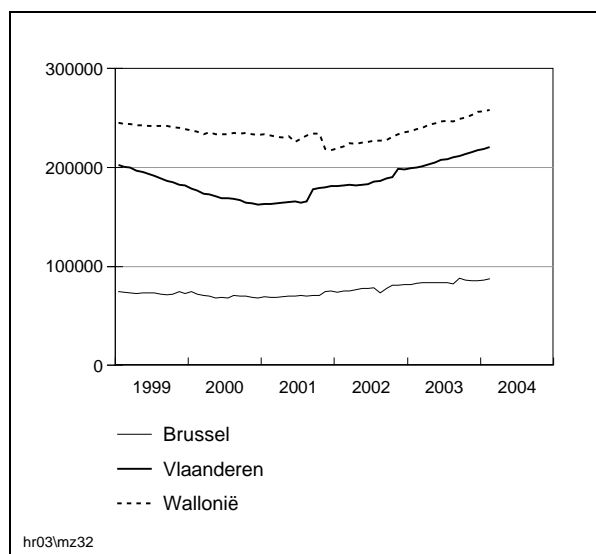
<sup>2</sup> Raming van het Federaal Planbureau (jaargemiddelde).

Vanaf halfweg 2001 werd in de drie gewesten van het land een stijging van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) genoteerd. Die stijging zette zich daarna trendmatig voort tot begin 2004. Aan het begin van de periode nam het aantal NWWZ sneller toe in Vlaanderen dan in Wallonië. Sindsdien zijn de absolute verschillen gemiddeld evenwel stabiel gebleven.



**Grafiek 4 – Verloop van het aantal NWWZ per gewest**

(in personen, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden)



Bron: RVA.

In 2002 bedroeg de geharmoniseerde werkloosheidsgraad 14,5 pct. in het Brussels-Hoofdstedelijke gewest, 10,5 pct. in het Waalse gewest en 4,9 pct. in het Vlaamse gewest.

**II. WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE**

Tegen die sombere achtergrond heeft de Werkgelegenheidsconferentie, georganiseerd op initiatief van de regering, alle actoren, overheden en sociale partners samengebracht rond de doelstelling de werkgelegenheidsgraden op te krikken. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft, in de persoon van zijn ondervoorzitter, een actieve rol gespeeld in die conferentie door een stand van zaken op te stellen en krijtlijnen voor de toekomst uit te tekenen in een rapport met als titel 'Alle hens aan dek voor werk. Onze job-achterstand op Europa inhalen'.

Om aan de gestelde uitdagingen te beantwoorden, hebben de sociale partners en de federale, gewest- en gemeenschapsregeringen zich ertoe verbonden om van werkgelegenheid de volgende jaren de absolute prioriteit te maken. De in het kader van de Werkgelegenheidsconferentie goedgekeurde maatregelen vormen een eerste stap in die richting.

Wat de verhoging van de werkgelegenheid betreft, verbindt de federale regering zich ertoe om door middel van het stelsel van de dienstencheques 25.000 banen te scheppen in de sector van de huishulp voor huishoudelijke taken. Bovendien gaan de federale en regionale regeringen over een periode van 4 jaar streven naar de creatie van 12.000 bijkomende banen in de sociale economie.

Die banen zullen bij voorrang worden gereserveerd voor de inschakeling in het beroepsleven van werknemers uit doelgroepen.

Bijzondere aandacht zal gaan naar de strijd tegen de discriminatie op de arbeidsmarkt om de deelname van momenteel in het beroepsleven ondervertegenwoordigde groepen, in het bijzonder de werknemers van buitenlandse oorsprong, te verhogen.

Om gemakkelijker jobs te behouden en te creëren, zullen er verminderingen van de arbeidslasten worden verleend. Die maatregel beoogt in het bijzonder specifieke werknemersgroepen, waaronder werknemers met lage lonen, voor wie de vermindering van de bijdragen versterkt zal worden, terwijl het inkomensniveau om van de maatregel te kunnen genieten, wordt opgetrokken.

Ten slotte werd beslist om de lasten voor banen in de non-profitsector en de buurtdiensten (sociale Maribel) verder te verlagen. De bijkomende financiële inspanning zal van die aard zijn dat de vermindering van de bijdragen voor de non-profitsector de structurele vermindering van de bijdragen voor de particuliere sector zal benaderen. Het nieuwe institutionele mechanisme nodigt de werkgevers uit om die nieuwe lastenverlagingen in extra banen om te zetten. Binnen dezelfde context wordt de 'SINE'-maatregel (die duurzame bijdrageverminderingen betreft en de activering van laaggeschoolde langdurige werklozen of leefloners) uitgebreid tot de buurtdiensten.

In verband met de werkzoekenden zullen de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap samenwerken om de interregionale mobiliteit van de werklozen te bevorderen. Zij zullen eveneens hun inspanningen voor de begeleiding en de individuele opvolging van werkzoekenden vergroten. Gelet op de hoge jongerenwerkloosheid wordt eveneens voorzien in een vereenvoudiging van de voordelen bij aanwerving van die doelgroep. Om door herstructureringen getroffen werknemers opnieuw aan een baan te helpen, zal de oprichting van een tewerkstellingscel, waaraan de sociale partners zullen meewerken, worden aangemoedigd met financiële stimulansen.

Ten slotte hebben de sociale partners afgesproken om de participatiegraad aan beroepsopleidingen in de ondernemingen te verhogen zodat tegen 2010 50 pct. van de werknemers een opleiding volgt of krijgt. Dat betekent dat tussen 2004 en 2010 elk jaar 60.000 personen meer toegang tot opleiding krijgen.



***DEEL II***

***"VORMING EN OPLEIDING: TEWERKSTELLINGSSLEUTELS"***



## **I. ALGEMENE INLEIDING: OPLEIDING, VORMING EN ECONOMISCHE GROEI**

Uit een macro-economisch oogpunt komen de voordelen van opleiding en vorming (van het menselijk kapitaal in het algemeen) tot uiting in de bijdrage die ze leveren aan de economische groei. Voor de individuele personen is de impact evenmin onaanzienlijk. Die is onder andere zichtbaar in het inkomen van de werknemer en in zijn productiviteit of zijn kansen om aan het werk te zijn. Bovendien sorteert de waarborg die opleiding en vorming bieden tegen risico's zoals werkloosheid, marginalisering of uitsluiting, een rechtstreeks effect op de vermindering van de uitgaven die de overheid moet doen voor werkloosheidsuitkeringen of andere overdrachten. Overigens vertalen de voordelen van een toename aan menselijk kapitaal zich ook in sociaal gunstige gevolgen, zoals voor de gezondheid, de criminaliteit, de deelname aan het maatschappelijke en politieke leven (CEDEFOP, 2002).

### **1. MACRO-ECONOMISCHE GEGEVENS BETREFFENDE DE GROEI VAN HET BBP**

Het is relatief moeilijk de rol van het menselijk kapitaal in de groei te omschrijven. De studies betreffende de weerslag van de opleiding op de economische groei waren vaak niet zo eenduidig. Die situatie kan deels in verband worden gebracht met de slechte kwaliteit van de gegevens en deels met de moeilijkheden om de complexe wisselwerking te onderkennen waardoor het menselijk kapitaal een rol speelt in het groeiproces. De metingen van het menselijk kapitaal gebaseerd op een directe evaluatie van de kwalificaties (met name via internationale enquêtes) leveren evenwel positieve resultaten op en recente empirische werkzaamheden hebben betrouwbaarder ramingen voortgebracht van de impact van het menselijk kapitaal op de economische groei.

Zo constateerden de la Fuente and Domenech (2000) dat het menselijk kapitaal inderdaad een aanzienlijke en positieve invloed heeft op de groei van het bbp of van het inkomen per inwoner. Die resultaten hebben betrekking op een beperkt staal van landen, voornamelijk lidstaten van de OESO. Aan de hand van dezelfde gegevens tonen de onderzoekswerkzaamheden van de OESO aan dat de investering inzake opleiding en verbetering van het menselijk kapitaal een van de voornaamste factoren van het groeiproces van de voorbije jaren is geweest. Het blijkt dat elk extra voltijds studiejaar (wat overeenkomt met een vermeerdering van het menselijk kapitaal met ongeveer 10 pct.) gepaard gaat met een toename van de productie per inwoner met circa 6 pct. De la Fuente and Ciccone (2002) komen nagenoeg tot dezelfde conclusie en stellen vast dat de betrouwbaarste ramingen uit de literatuur, bij overigens gelijkblijvende omstandigheden, erop wijzen dat het slagen voor een extra schooljaar de productiviteit op geaggregeerd niveau met 5 pct. verhoogt en op lange termijn een aanvullende impact van 5 pct. heeft. Dat tweede effect geeft de bijdrage van het menselijk kapitaal aan de technologische vooruitgang weer, onder andere aan de ontwikkeling en de invoering van nieuwe technologieën en aan de permanente verbetering van de productieprocessen.

## **2. MICRO-ECONOMISCHE GEGEVENS: INDIVIDUELE VOORDELEN VAN OPLEIDING EN VORMING**

Uit individueel oogpunt sorteren opleiding en vorming vaak ook sterke effecten op de werkgelegenheid en het inkomen. Op basis van een onderzoek van de wetenschappelijke literatuur illustreert de OESO (CEDEFOP, 2002) de resultaten betreffende de individuele rentabiliteit van opleiding en vorming en concludeert de organisatie dat het bereiken van elk opeenvolgend opleidingsniveau gepaard gaat met een aanzienlijke verhoging van het loon. Micro-economische gegevens tonen bijvoorbeeld aan dat een extra studiejaar tot uiting komt in een gemiddeld 5 tot 15 pct. hogere bezoldiging (Krueger en Lindhal, 1999). Bovendien komt een hoger opleidingsniveau de beroepsloopbaan ten goede en beschermt het tegen verlies van kwalificatie en tegen sociale uitsluiting.

Voorts heeft onderzoekswerk op een aanverwant gebied geleid tot een onderzoek van de invloed van het alfabetisme van volwassenen op het inkomen uit arbeid (OESO, 2001c). Volgens de gegevens vergaard bij het internationaal onderzoek naar alfabetisme van volwassenen (IALS) (OCDE et Statistique Canada, 2000), verklaren scholing, alfabetisme, ervaring en studieniveau van de ouders (allemaal variabelen in verband met menselijk kapitaal), naargelang van het land, 20 tot 50 pct. van de totale spreiding van het inkomen uit arbeid. In dezelfde zin maakt een longitudinaal onderzoek in Groot-Brittannië gewag van een loonrentabiliteit van 8 tot 10 pct. voor het hoogste niveau van de in aanmerking genomen vaardigheden (OESO, 2001c).

Afgezien van de effecten op de lonen blijkt uit de studies eveneens een weerslag van opleiding en vorming op de productiviteit, de tijd die nodig is om een eerste baan te vinden (geringer indien de persoon in kwestie hogergeschoold is), de tijd dat men in de eerste baan werkzaam blijft (gemiddeld langer wanneer het scholingsniveau hoger is), de regionale en beroepsmobiliteit (neemt toe met het scholingsniveau) en de verticale mobiliteit (die stijgt met het opleidingsniveau).

## **3. SOCIALE VOORDELEN VAN OPLEIDING EN VORMING<sup>1</sup>**

Wat de voordelen voor de samenleving betreft, toont onderzoek (CEDEFOP, 2002) een correlatie aan tussen de opleiding en de verbetering van de gezondheid, de daling van de misdaad, de deelname aan politieke en maatschappelijke activiteiten en de sociale samenhang. Een van de duidelijkste voordelen van opleiding is een betere gezondheid (meer hygiëne, beter begrip en adequatere aanwending van de informatie betreffende de gezondheid, enz.). Daaruit volgt dat de gezondheidsvooruitzichten verbeterd zijn voor de personen met een hoger opleidingsniveau, wat minder ziekteverzuim en minder opnames in het ziekenhuis met zich brengt, met als gevolg aanzienlijke voordelen voor de werkgevers en de samenleving (OESO, 2001c). Dat de hoogst gekwalificeerde personen over het algemeen minder lastige arbeidsplaatsen bekleden die betere

---

<sup>1</sup> Die gevolgen worden pro memorie vermeld. Ze komen als zodanig niet aan de orde in dit verslag.

arbeidsvoorwaarden bieden, speelt eveneens een niet te verwaarlozen rol bij de betere gezondheidstoestand van die personen.

Tevens gaat een hoger vormingsniveau gepaard met een kleinere kans op een nood aan sociale uitkeringen of op werkloosheid. Het opleidingsniveau is ook een van de variabelen die talrijke vormen van politiek en sociaal engagement voorspellen. Bynner *et al.* (2001) wijzen erop dat de sociale vaardigheden des te groter zijn naarmate het vormingsniveau hoger is. Daarmee bedoelen ze de vaardigheid inzake organisatie en advies, die de kwaliteit van het engagement in het burgerleven kunnen verbeteren. Bovendien maken ze gewag van een grotere tolerantie tegenover verscheidenheid en van een weerstand tegen het negatieve sentiment ten opzichte van de politiek, wanneer het scholingsniveau toeneemt.

Door het aantal personen die vroegtijdig de school verlaten en het aantal mislukkingen op school terug te schroeven, draagt men tenslotte bij tot het verminderen van de criminaliteit, terwijl het gevaar van delinquentie kan afnemen door de jongeren die naar school blijven gaan te helpen een sociaal gedrag aan te leren. (CEDEFOP, 2002).

#### **4. VOORDELEN VAN OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN EN GEVOLGEN VOOR DE WERKGELEGENHEID EN DE WERKLOOSHEID**

Verscheidene studies (bijvoorbeeld de la Fuente and Ciccone, 2002; Bartel, 1995; Black and Lynch, 1996) wijzen op de positieve effecten van beroepsopleiding op de productiviteit van de werknemers, in het bijzonder die van de laaggeschoolden. Voorts is beroepsopleiding eveneens een bron van innovatie en bijgevolg van het concurrentievermogen op lange termijn van de ondernemingen (de la Fuente and Ciccone, 2002). Tenslotte zijn er elementen waardoor kan worden gesteld dat beroepsopleiding in de bedrijven bijzonder gunstig is in omgevingen die worden gekenmerkt door snelle technologische veranderingen (Bartel and Sicheman, 1998).

Door hun werknemers een opleiding te bieden, kunnen de bedrijven ertoe bijdragen intern het verschil tussen vraag naar en aanbod van vaardigheden te verbeteren. In die context sorteert de opleiding in de ondernemingen geen effect op het werkloosheidspeil, maar draagt ze indirect bij tot een vermindering van de stroom naar de werkloosheid.

Voorts kan een productiviteitsgroei, via de uitbreiding van de beroepsopleiding in de onderneming, de werkgelegenheidssituatie in het bedrijf zowel negatief als positief beïnvloeden. Enerzijds kan hij gepaard gaan met een vermindering van het aantal werknemers, omdat dezelfde productie kan worden bereikt met een kleiner aantal werknemers. Anderzijds kan een productiviteitsverhoging prijsdalingen veroorzaken, bijgevolg een grotere vraag naar de geproduceerde goederen en uiteindelijk de indienstneming van werknemers. Al bij al kunnen de gevolgen van de ontwikkeling van de beroepsopleiding op de werkloosheid niet eenduidig worden voorspeld (Bellman and Leber, 2003). Op lange termijn is het echter waarschijnlijk dat de productiviteitswinsten (mogelijk gemaakt



door de beroepsopleiding) een positief effect sorteren op het concurrentievermogen van de bedrijven, op de vraag, en dus op de activiteit en de werkgelegenheid.

## **5. CONCLUSIE**

Opleiding en vorming dragen bij aan de economische groei en aan de productiviteitsgroei. Individuen profiteren er eveneens van, via een stijging van hun inkomen en een grotere kans om in het sociale leven en het beroepsleven te worden ingeschakeld. Voorzover die gevolgen kunnen worden gemeten en vergeleken, lijken sommige studies er tenslotte op te wijzen dat de sociale weerslag van vorming (op de gezondheid, de delinquentie, de sociale samenhang) even uitgesproken of zelfs groter zou kunnen zijn dan de invloed ervan op de economische productiviteit.

Uitgaande van de economische aspecten van opleiding en vorming, wordt in het eerste hoofdstuk van dit verslag de kwestie van het algemene opleidingsniveau in België behandeld, in de bevolking als geheel en in de beroepsbevolking in het bijzonder. De ontwikkeling van het menselijk kapitaal in de tijd zal worden toegelicht en er zal een vergelijking worden gemaakt met het gemiddelde van de Europese Unie. Het tweede hoofdstuk is toegespitst op de basisopleiding, vooral op het secundair onderwijs, waarbij de aandacht in het bijzonder zal uitgaan naar de technische en beroepsrichtingen die de jongeren direct naar een baan leiden. Tenslotte wordt in een derde hoofdstuk ingegaan op de voortgezette beroepsopleiding, meer bepaald de beroepsopleiding in de ondernemingen, bestemd voor de werknemers, en de beroepsopleiding die aan werkzoekenden wordt geboden.

## **II. SCHOLINGSNIVEAU IN BELGIË, INTERNATIONALE EN REGIONALE VERGELIJKINGEN**

In dit hoofdstuk wordt een beknopt beeld geschetst van het scholingsniveau in België vanuit twee gezichtspunten. Enerzijds kan via het tijdsperspectief het verloop van het scholingsniveau worden belicht over een periode van een tiental jaar, tussen 1992 en 2002. Anderzijds heeft het internationale perspectief tot doel, België te situeren ten opzichte van zijn Europese buurlanden. Tevens worden de gewestelijke dimensie en de mogelijke verschillen tussen de drie gewesten op dat vlak behandeld.

Bovendien wordt de analyse gemaakt voor de bevolking in haar geheel (algemene identificatie van het niveau aan menselijk kapitaal) en voor de werkende bevolking (in welke mate onderscheidt deze zich van de totale bevolking?). Een tweede analysekader wordt gevormd door een uitsplitsing volgens geslacht, waarmee de verschillende ontwikkelingen bij mannen en vrouwen in het licht kunnen worden gesteld.

### **1. SCHOLINGSNIVEAU VAN DE BEVOLKING**

#### **1.1. Ontwikkeling in de tijd in België**

Over de verschillende generaties neemt het scholingsniveau in België constant toe. Tussen 1992 en 2002 wordt een duidelijke daling opgetekend van het aandeel van de laaggeschoolden (diploma van minder dan hoger secundair onderwijs), samen met een krachtige stijging (vooral voor de jongste generaties) van het aandeel van de personen die een diploma van hoger onderwijs behaalden. Bijgevolg is het scholingsniveau de laatste tien jaar sterk toegenomen. Voor elke leeftijdscategorie is het aandeel van de laaggeschoolden met zowat 13 procentpunten teruggelopen. In de categorie van de 55- tot 59-jarigen was in 1992 68 pct. laaggeschoold, tegen 54 pct. in 2002; bij de 25 tot 29-jarigen is dat percentage in tien jaar afgenomen van 34 tot 22 pct.

In samenhang daarmee is het percentage gediplomeerden van het hoger onderwijs de laatste tien jaar gestegen. In 1992 vertegenwoordigde het 11 pct. van de generatie van de 55- tot 59-jarigen, tegen 20 pct. in 2002. In de categorie van 25- tot 29 jaar ging het om respectievelijk 29 pct. in 1992 en 38 pct. in 2002.

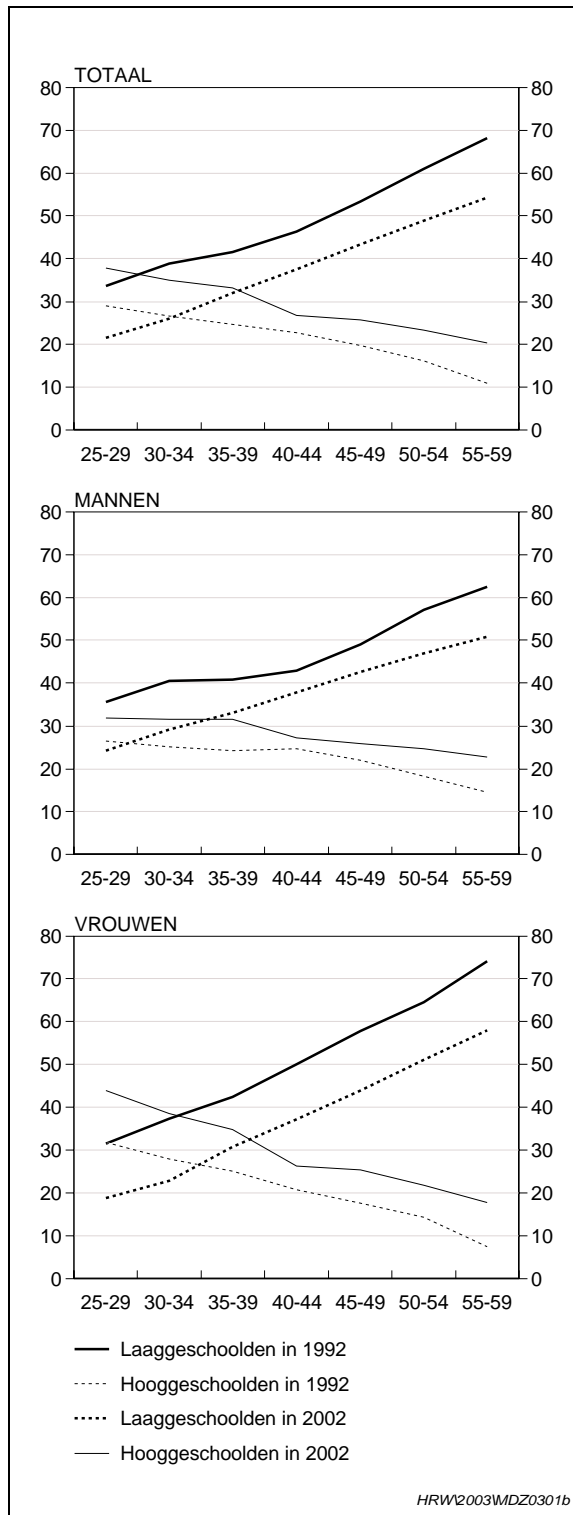
Die ontwikkelingen zijn echter uiteenlopend naargelang van het geslacht. Daarover vallen twee opmerkingen te maken. Ten eerste is het niveau van de basisopleiding bij de vrouwen sneller gegroeid van de ene generatie tot de andere. Dit komt zowel tot uiting in de daling van het aandeel van de laaggeschoolden als in de stijging van het aandeel van de gediplomeerden van het hoger

onderwijs (de curven zijn steiler bij de vrouwen dan bij de mannen). Een vergelijking tussen de situatie van 1992 en die in 2002 geeft dus meer uitgesproken veranderingen te zien voor de vrouwen.

Ten tweede: hoewel de mannen in de oudere generaties over een hoger scholingsniveau beschikken dan de vrouwen, is dit niet meer het geval voor de jongste leeftijdscategorieën. Vanaf de generatie van 35-39 jaar komt het aandeel van de hooggeschoolde vrouwen boven dat van de mannen uit en het verschil neemt nog toe voor de jongere generaties. In 2002 was 51 pct. van de mannen van 54 tot 59 jaar laaggeschoold en had 23 pct. een diploma van hoger onderwijs; voor de vrouwen beliepen die cijfers respectievelijk 58 en 18 pct. Bij de 25 tot 29-jarigen, daarentegen, beliep het aandeel van de mannelijke laaggeschoolden 24 pct., tegen 19 pct. bij de vrouwen; het aandeel van de hooggeschoolden is, voor dezelfde leeftijdscategorie, bij de mannen 32 pct., tegen 44 pct. bij de vrouwen.

**Grafiek 5 - Scholingsniveau van de bevolking in België: verloop tussen 1992 en 2002, uitsplitsing naar leeftijdsgroep**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

## **1.2. Internationale vergelijkingen**

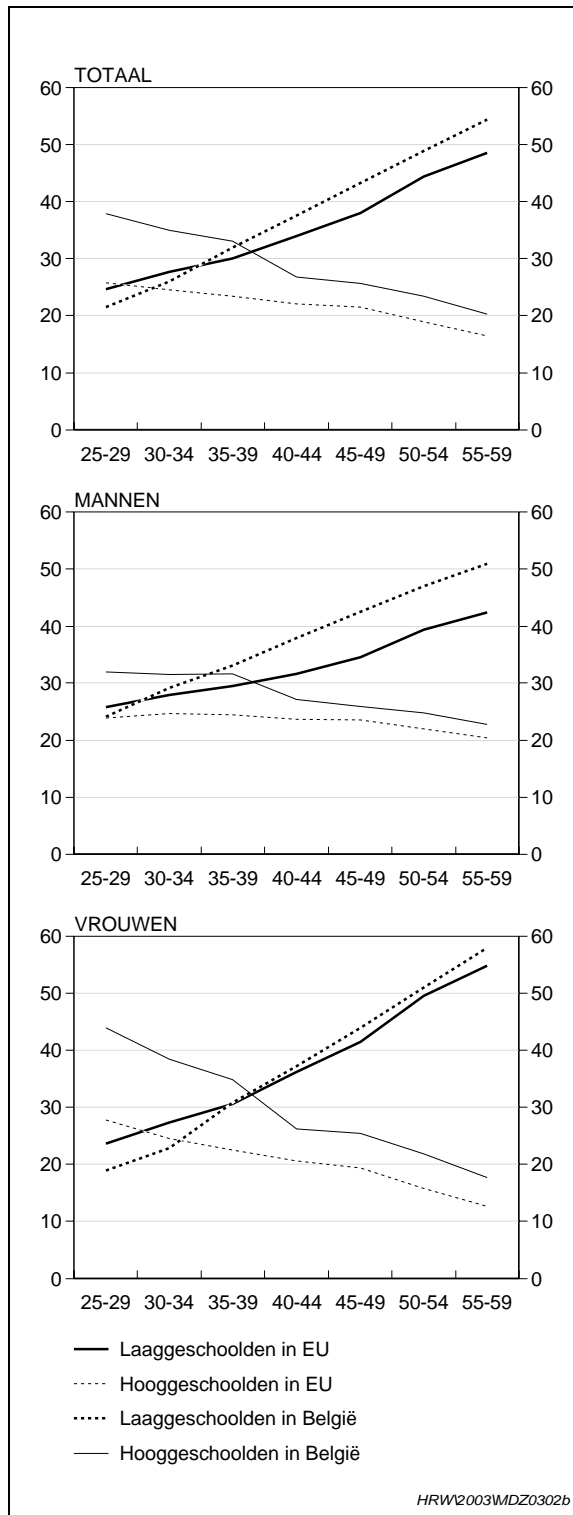
In 2002 lag het aandeel van de laaggeschoolden in de bevolking vanaf de leeftijdsgroepen van boven de 34 jaar hoger in België dan gemiddeld in de landen van de Europese Unie. Voor de vrouwen ligt dat aandeel lager dan gemiddeld vanaf de leeftijdsgroep van 35-39 jaar; dat is ook het geval voor de jongere generaties. Bij de mannen liet enkel de jongste leeftijdscategorie in België een geringer aandeel laaggeschoolden dan het Europese gemiddelde optekenen. Die trend moet nog worden bevestigd.

Het aandeel van de laaggeschoolden in België is dus, voor de totale bevolking, hoger dan gemiddeld in de Europese Unie. Het verschil is veel groter bij de mannen, vooral boven de leeftijd van 40 jaar. Voor de vrouwen liggen de curven voor België en de EU relatief dicht bij elkaar.

In België lag het aandeel van de vrouwen met een diploma van hoger onderwijs in 2002 voor alle leeftijdsgroepen boven het Europese gemiddelde. De kloof lijkt te vergroten voor de generaties van jonger dan 40 jaar. Voor de mannen worden soortgelijke verschillen vastgesteld, hoewel de afwijking minder groot is in alle leeftijdsgroepen.

### Grafiek 6 - Scholingsniveau van de bevolking in België en in de Europese Unie in 2002, uitsplitsing naar leeftijdsgroep

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

In vergelijking met het Europese gemiddelde wordt de verdeling van het scholingsniveau in België gekenmerkt door zowel een sterk als een zwak punt. De belangrijkste moeilijkheid is de grotere vertegenwoordiging van de laaggeschoolden in de leeftijdscategorieën van 35 jaar en ouder. Voor

de jongere generaties is de trend omgekeerd en ligt het aandeel van de laaggeschoolden in België onder het Europese gemiddelde. Die ommekeer is grotendeels toe te schrijven aan de betere basisopleiding van jonge vrouwen en dus aan de afname van het aantal laaggeschoolde vrouwen. Als die trend aanhoudt, kan worden verondersteld dat binnen enkele jaren het aandeel van de personen die ten hoogste het lager secundair onderwijs hebben beëindigd, in België onder het Europese gemiddelde zal zakken.

Het sterke punt van België is dat het beschikt over meer personen die ten minste een diploma van hoger onderwijs hebben behaald, ongeacht de leeftijdsklasse. Er wordt voor de jongste leeftijdscategorieën zelfs een toename vastgesteld van het verschil tussen het aandeel van de Belgische en de Europese hogeschoolden. Het aandeel hogeschoolden belooft in Europa gemiddeld 17 pct. in de leeftijdsklasse van 55 tot 59 jaar, tegen 20 pct. voor de Belgen. Bij de 25- tot 59-jarigen gaat het om respectievelijk 26 en 38 pct. Het hogere percentage gediplomeerden van het hoger onderwijs in België is toe te schrijven aan een relatieve democratisering van de toegang (geringe inschrijvingskosten). Ook al is het niet de bedoeling om alle jongeren een diploma van hoger onderwijs in de wacht te laten slepen, toch brengt de leerplicht tot 18 jaar de jongeren tot aan de toegangspoort van het hoger onderwijs, en dat kan een rol spelen, ten minste voor de personen van jonger dan 40 jaar (aangezien die verplichting geldt vanaf 1983). Ten slotte is het secundair onderwijs in België, in tegenstelling tot in andere belangrijke Europese landen (zoals Duitsland), niet opgezet in een tweeledige vorm, wat velen de toegang tot hoger onderwijs verspert, maar blijft die poort open, mits voor bepaalde studierichtingen een zevende kwalificatiejaar wordt doorlopen.

### **1.3. Regionale vergelijkingen**

De analyse per gewest van het scholingsniveau van de bevolking als geheel brengt aanzienlijke verschillen aan het licht. In het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest is er, voor alle beschouwde leeftijdsklassen, een groter aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs (36 pct. voor de 25- tot 59-jarigen in 2001, tegen 29 pct. in Vlaanderen en 27 pct. in Wallonië). Hiervoor kunnen twee verklaringen worden gegeven: enerzijds de belangrijke aanwezigheid van universiteiten en hoge scholen op het grondgebied van het Brusselse gewest, die tal van studenten aantrekken van wie een deel er gaan wonen; anderzijds de economische aantrekkingskracht van de hoofdstad en de concentratie van banen in de tertiaire sector, waarvan een zeker aantal bestemd is voor gediplomeerden van het hoger onderwijs. In elk gewest, evenals op nationaal vlak, neemt het aandeel van de hooggekwalificeerde vrouwen sneller toe dan dat van de mannen. Vooral voor de jongere generaties zijn de regionale verschillen minder groot. Er zijn 49 pct. vrouwen van 25 tot 29 jaar met een diploma van hoger onderwijs in Brussel, tegen 45 pct. in Vlaanderen en 43 pct. in

Wallonië. Voor de mannen van dezelfde generatie belopen die cijfers respectievelijk 40, 37 en 31 pct.

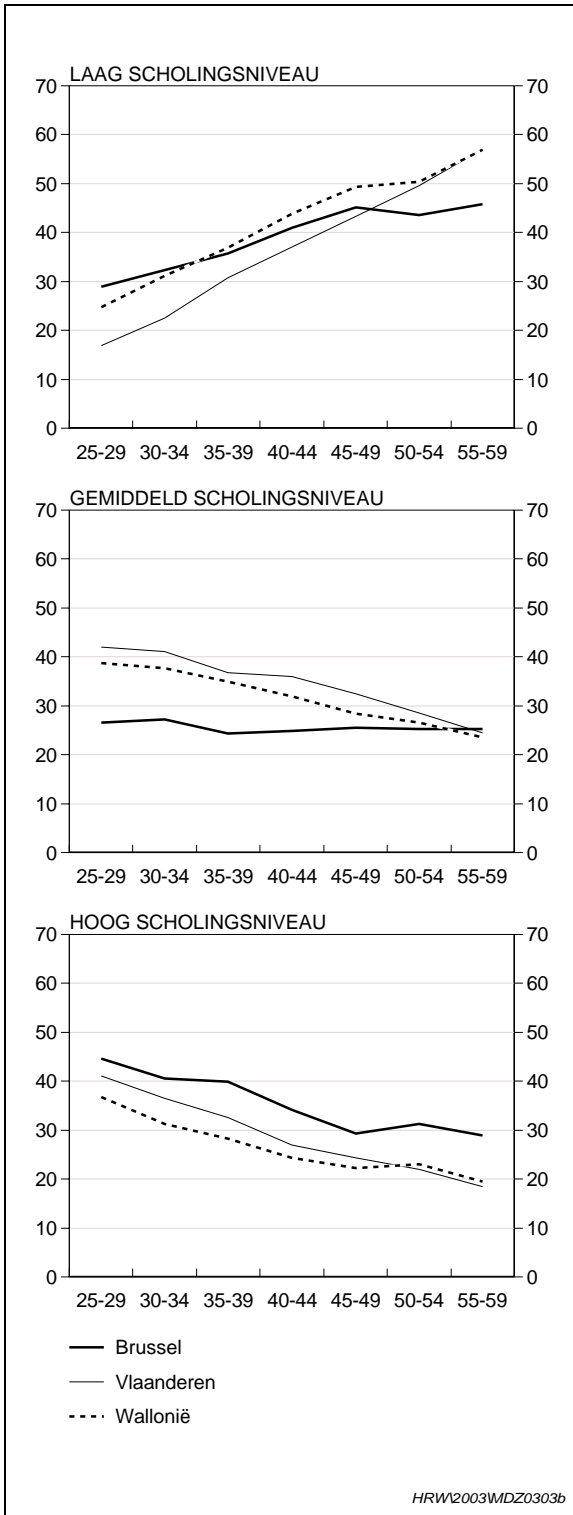
Daarentegen kan worden vastgesteld dat het Brusselse gewest in de jongste twee generaties ook het grootste aandeel laaggeschoolden (met een diploma van ten hoogste lager secundair onderwijs) telt. Hoewel voor alle gewesten het percentage laaggeschoolden in de loop van de generaties afneemt, verloopt die daling echter minder snel in het Brusselse gewest (hoofdzakelijk bij de mannen). In Vlaanderen heeft 17 pct. van de 25- tot 29-jarigen het secundair onderwijs niet voltooid, tegen 25 pct. in Wallonië en 29 pct. in Brussel. De verschillen zijn lang niet te veronachtzamen.

In verband met het gemiddelde scholingsniveau, tenslotte, vertoont de curve een uiteenlopend profiel voor Brussel, enerzijds, en voor Vlaanderen en Wallonië anderzijds. Terwijl in Vlaanderen en Wallonië het aandeel van de gediplomeerden van het secundair onderwijs voor de jongere generaties blijft stijgen ten opzichte van de oudere, is dat aandeel in Brussel, ongeacht de onderzochte leeftijdsklasse, relatief stabiel. Dit kan zowel voor mannen als voor vrouwen worden vastgesteld.



**Grafiek 7 - Scholingsniveau van de bevolking in de Belgische gewesten in 2001, uitsplitsing naar leeftijdsgroep**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

## **2. SCHOLINGSNIVEAU VAN DE BEROEPSBEVOLKING**

### **2.1. Vergelijking tussen de totale bevolking en de werkende bevolking**

Het scholingsprofiel van de werkende bevolking verschilt enigszins van dat van de totale bevolking. De deelnemers aan de arbeidsmarkt zijn gemiddeld hoger geschoold dan de bevolking als geheel. Laaggeschoolden nemen op de arbeidsmarkt klaarblijkelijk vaker een achtergestelde positie in. Het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in 2002, waarvan het thematische gedeelte handelde over de niet-actieven<sup>2</sup>, toonde inderdaad aan dat een niet te veronachtzamen deel van die groep over een gering scholingsniveau beschikt.

Door de aanhoudende stijging van het scholingsniveau van de jonge generaties zal die situatie echter geleidelijk verdwijnen, zodat het probleem momenteel vooral bij de personen van 50 jaar en ouder ligt.

De meting van het niveau van het menselijk kapitaal van een bevolking aan de hand van het diploma, wat tegenwoordig de enige beschikbare vorm van meten is, moet echter worden gerelativeerd. Inderdaad, het diploma dat door de ouderen werd behaald heeft niet langer dezelfde waarde als op het ogenblik dat het werd uitgereikt. De eisen van de arbeidsmarkt waren anders en de toegang tot het hoger onderwijs was beperkter dan vandaag. Deze vorm van meten blijft echter relevant, want als die werknemers tegenwoordig werkzoekend zijn, dan is het hun diploma dat in aanmerking wordt genomen. Dit neemt niet weg dat het scholingsniveau van oudere werknemers waarschijnlijk verschilt van hun initiële opleiding, omdat het ook hun eerdere beroepservaring omvat en de vaardigheden die ze in de loop van hun carrière hebben verworven. Deze overweging pleit voor de snelle invoering van een systeem dat de verworven vaardigheden erkent en waardeert, een systeem dat momenteel voorligt ter studie en waarvoor de gefedereerde entiteiten<sup>3</sup> maatregelen nemen.

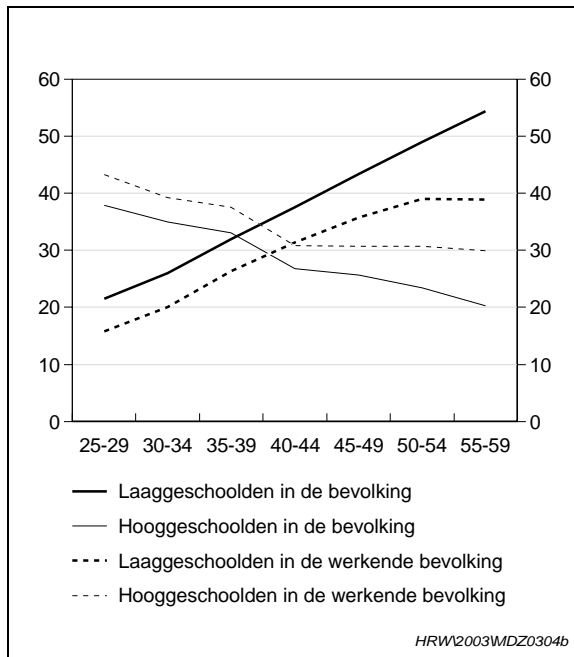
---

<sup>2</sup> Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2002, Brussel, juni. Deel II: De niet-actieve bevolking op arbeidsleeftijd.

<sup>3</sup> Van Franstalige zijde stelt de samenwerkingsovereenkomst die in 2003 werd gesloten tussen de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest een wettelijk kader vast voor de invoering van een systeem ter validatie van de buiten de school door werkzoekenden, loontrekkenden, zelfstandigen en hun meewerkende echtgenoot verworven vaardigheden. In Vlaanderen zal het ontwerpdecreet "Titel van beroepsbekwaamheid" in 2004 worden voorgelegd aan het Vlaams Parlement. Met dit ontwerpdecreet maakt de Vlaamse regering voor werknemers en werkzoekenden de weg vrij om een beroepstitel te behalen, rekening houdend met de ervaring die reeds verworven werd.

**Grafiek 8 - Aandeel van laag- en hooggeschoolden in de bevolking en in de werkende bevolking, volgens leeftijdscategorie, in België in 2002**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

Blijkbaar loopt het aandeel van die personen in de werkende bevolking terug in verhouding tot hun aandeel in de totale bevolking, ofwel omdat ze hun baan vrijwillig verlaten (brugpensioen), ofwel omdat ze eruit worden verwijderd (ontslagen, herstructureringen, bedrijfsfaillissementen) en niet-actief of werkloos worden.

Om de problematiek van de deelname aan het beroepsleven naar gelang van het diploma beter af te bakenen, is een uitsplitsing naar geslacht nodig. De situatie is immers niet volledig vergelijkbaar voor mannen of vrouwen. Hoewel voor de totale bevolking het scholingsprofiel van mannen en vrouwen nagenoeg overeenstemt, loopt het aanzienlijk uiteen binnen de werkende bevolking. Terwijl het aandeel van de laaggeschoolden in het algemeen minder groot uitvalt in de werkende bevolking, is het verschil bijzonder groot voor de vrouwen: in de totale bevolking zijn er 37 pct. laaggeschoolden bij de vrouwen en de mannen, maar er zijn slechts 24 pct. laaggeschoolden bij de werkende vrouwen, tegen 32 pct. bij de mannen. Voor de vrouwen bedraagt het verschil dus -13 procentpunten, tegenover slechts -5 voor de mannen. Omgekeerd ligt het aandeel van de gediplomeerden van het hoger onderwijs aanzienlijk hoger bij de werkende bevolking (35 pct.) dan bij de totale bevolking (29 pct.). Ook hier is het verschil minder uitgesproken bij de mannen (+3 procentpunten, tegen +10 procentpunten voor de vrouwen). Verscheidene hypothesen kunnen worden aangevoerd in een poging om te verklaren waarom laaggeschoolde vrouwen minder aanwezig zijn op de arbeidsmarkt dan mannen. Enerzijds biedt de arbeidsmarkt wellicht minder mogelijkheden tot laaggeschoolde arbeid aan vrouwen dan aan mannen. Dit blijkt uit het geringe

aantal vrouwen in de industrie, de bedrijfstak vervoer en communicatie en de bouwnijverheid<sup>4</sup>, die een groot deel van de laaggeschoolde arbeid voor hun rekening nemen. Anderzijds heeft de HRW in zijn verslag over 2002 aangetoond dat het moederschap een rol speelt in de inactiviteit van de vrouwen en dat dit zelfs nog in grotere mate geldt voor laaggeschoolde vrouwen.

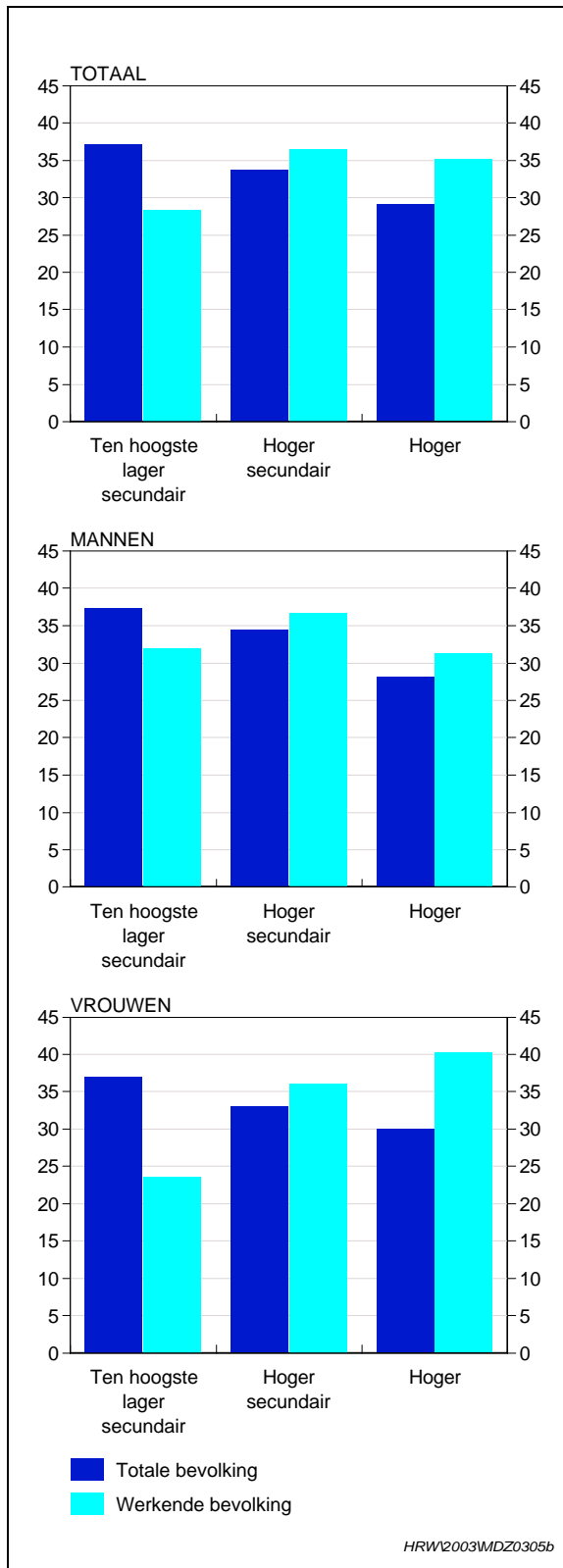
Aangezien groepen afhankelijk van hun scholingsniveau in verschillende mate vertegenwoordigd zijn in de bevolking van 25 tot 29 jaar, is de werkgelegenheidsgraad lager voor laaggeschoolden: deze belooft 55 pct. in die leeftijdscategorie. Er is een sterk verschil tussen mannen en vrouwen: 40 pct. van de laaggeschoolde vrouwen heeft een baan, tegenover 70 pct. van de mannen. Voor personen met een diploma van secundair onderwijs en tussen 25 en 49 jaar oud, belooft de werkgelegenheidsgraad 78 pct. (68 pct. voor de vrouwen en 88 pct. voor de mannen). Van de hogeschoolden van die categorie heeft 87 pct. een baan (83 pct. voor de vrouwen en 91 pct. voor de mannen).

---

<sup>4</sup> In 2000 werden in de industrie en in de bedrijfstak vervoer en communicatie 80 pct. mannelijke werknemers geteld. Volgens de cijfers van de sociale balans namen zij 95 pct. van de werkgelegenheid in de bouwnijverheid voor hun rekening. Samen waren deze drie bedrijfstakken goed voor 47 pct. van de totale werkgelegenheid.

**Grafiek 9 - Aandeel van laag- en hoggeschoolden in de totale bevolking en in de werkende bevolking, volgens geslacht, in België in 2002 (leeftijd tussen 25 en 59 jaar)**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

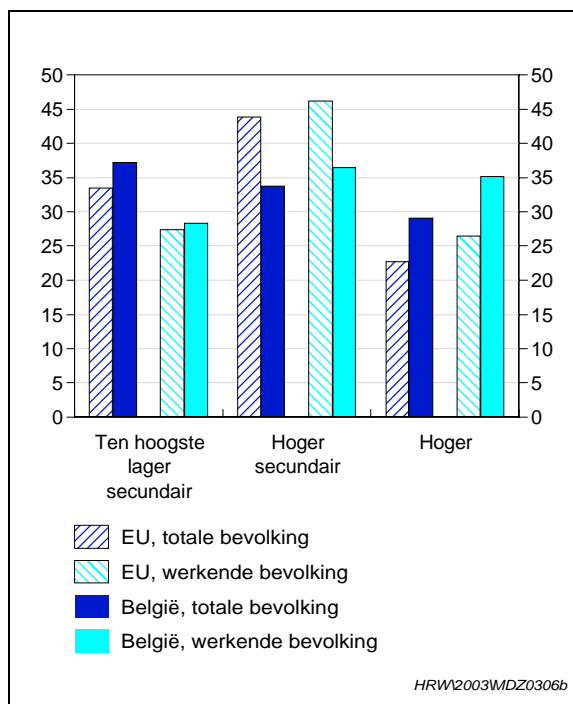
## 2.2. Internationale vergelijkingen

De Belgische werkende bevolking telt relatief meer hooggeschoolden, dan de landen van de Europese Unie gemiddeld. Daartegenover is het aandeel van de laaggeschoolden in grote trekken hetzelfde, ondanks hun ruimer aandeel binnen de totale bevolking van België.

De gemiddelde Europese werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolden is bijgevolg hoger dan de Belgische (respectievelijk 61 pct. en 55 pct.). Voor de andere scholingsniveaus liggen de werkgelegenheidsgraden echter dicht bij elkaar: 79 pct. in de Europese Unie en 78 pct. in België voor de personen met een gemiddelde scholing; zowel in de EU als in België 87 pct. voor de hooggeschoolden.

### **Grafiek 10 - Scholingsniveau van de 25- tot 59-jarigen in België en in de Europese Unie in 2002: vergelijking tussen de totale bevolking en de werkende bevolking**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

**Tabel 5 - Scholingsniveau van mannen en vrouwen van 25 tot 59 jaar in België en in de Europese Unie in 2002: vergelijking tussen de totale bevolking en de werkende bevolking**

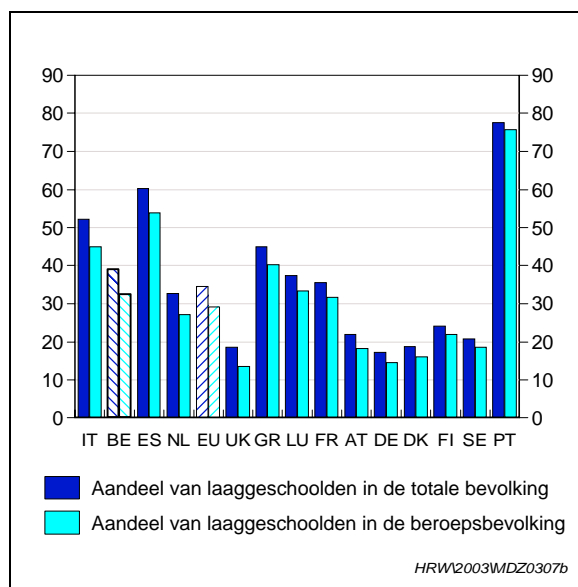
(procenten van de overeenstemmende bevolking)

	Scholingsniveau	Totale bevolking		Werkende bevolking	
		Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
België	Ten hoogste lager secundair	37	37	32	24
	Hoger secundair	34	33	37	36
	Hoger	28	30	31	40
EU	Ten hoogste lager secundair	32	35	29	25
	Hoger secundair	45	43	46	47
	Hoger	23	22	25	28

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

In de Europese Unie is België overigens het land met het grootste verschil tussen het aandeel van de laaggeschoolden in de totale bevolking van 25 tot 59 jaar, enerzijds, en dat in de beroepsbevolking binnen dezelfde leeftijdscategorie, anderzijds: het verschil bedraagt -7 procentpunten (tegenover -5 procentpunten in de gehele EU, -6 in Nederland, -3 in Duitsland en -2 in Zweden). Laaggeschoolden nemen in België dus minder aan de arbeidsmarkt deel dan in de buurlanden. Toch valt ook op te merken dat België tot de Europese landen behoort waar het aandeel laaggeschoolden in de bevolking het grootst is: België neemt de vijfde plaats in, na de Zuid-Europese landen (Portugal, Spanje, Italië en Griekenland).

**Grafiek 11 - Aandeel van laaggeschoolden in de totale bevolking en in de beroepsbevolking, van 25 tot 59 jaar, in de landen van de Europese Unie in 2000**



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

Het niveau van de basisopleiding lijkt doorslaggevend voor de toegang tot de arbeidsmarkt en het vinden van een baan. De bovenstaande cijfers worden gestaafd door het feit dat de werkloosheidsgraad immers sterk afhankelijk is van het scholingsniveau. In België beliep de

werkloosheidsgraad volgens de IAB-definitie bij personen van 25 tot 64 jaar in 2002 9,8 pct. voor wie ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs had, 5,6 pct. voor personen met een gemiddeld scholingsniveau en 3,1 pct. voor gediplomeerden van het hoger onderwijs. In België liggen die cijfers hoger dan het Europees gemiddelde voor de laaggeschoolden en onder dat gemiddelde voor degenen die een diploma van het hoger secundair onderwijs of van het hoger onderwijs hebben. Daaruit blijkt nog maar eens dat de Belgische arbeidsmarkt het moeilijk heeft om de laagstgeschoolde werknemers in te schakelen.

**Tabel 6 - Werkloosheidsgraad (volgens de IAB-definitie) bij personen van 25 tot 64 jaar in 2002**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)

Scholingsniveau	België			Europese Unie		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Ten hoogste lager secundair onderwijs	8,0	12,9	9,8	8,1	11,6	9,5
Hoger secundair	4,5	7,0	5,6	5,7	7,3	6,4
Hoger onderwijs	3,1	3,2	3,1	3,7	4,8	4,2
Totaal	5,2	7,0	6,0	6,0	7,8	6,7

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

De werkloosheidsgraad loopt echter ook uiteen volgens het geslacht. In het algemeen is de werkloosheidsgraad bij de vrouwen hoger dan bij de mannen, ongeacht het scholingsniveau (hoewel in België het verschil ten opzichte van de EU slechts heel klein is wat het hoger onderwijs betreft). Hierbij kan de invloed spelen van de studierichtingen die beide hoofdzakelijk volgen. In het hoger onderwijs, bijvoorbeeld, maken vrouwen de meerderheid uit van de gediplomeerden van het hoger niet-universitair onderwijs van het korte type, terwijl er verhoudingsgewijs meer mannen zijn met een diploma van het hoger onderwijs van het lange en het universitaire type (dit is niet meer het geval voor de generatie van 15-24 jaar, waarin de vrouwen de meerderheid van de studenten vormen voor de drie studierichtingen). De studiekeuzen zijn eveneens verschillend, aangezien mannen vaker wetenschappelijke (wetenschappen en toegepaste wetenschappen) en technologische richtingen volgen, terwijl de vrouwen talrijker zijn in de medische en menswetenschappen. Dit kan evenwel ook worden beschouwd als een effect dat uitgaat van de arbeidsmarkt zelf, doordat de werkgevers in bepaalde bedrijfstakken vaak nog verkiezen een man in dienst te nemen.

### **2.3. Regionale vergelijkingen en generatie-effect**

Het aandeel van de laaggeschoolden in de werkende bevolking is in alle gewesten, alsook op nationaal vlak, kleiner dan hun aandeel in de totale bevolking, ongeacht de beschouwde generatie. Vanaf de leeftijd van 45-49 jaar wordt bovendien een vertraging en zelfs een daling vastgesteld

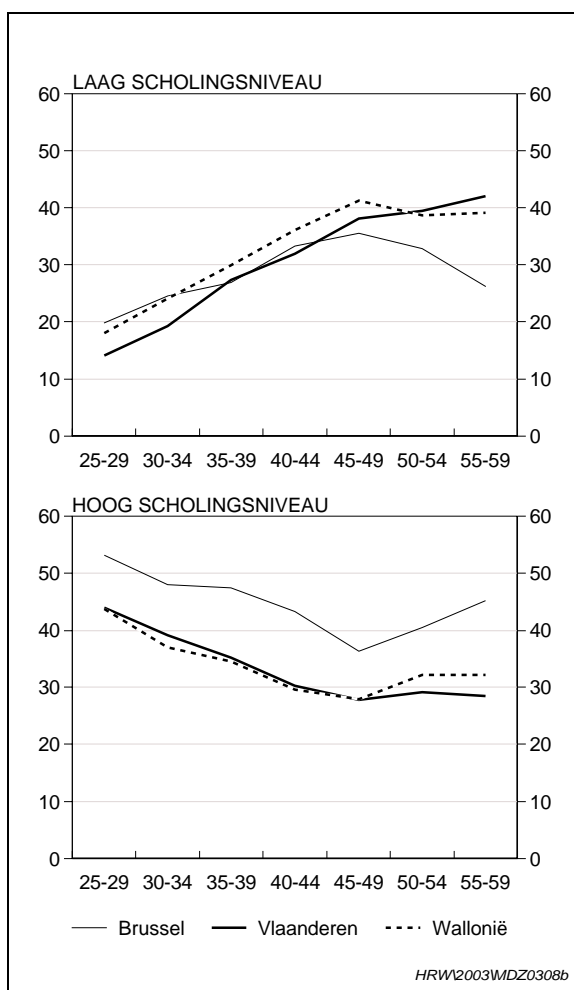


van hun relatieve aandeel in de werkende bevolking. Dat effect is bijzonder uitgesproken in het Brusselse gewest; het weerspiegelt de geleidelijke uittreding van laaggeschoolden uit de arbeidsmarkt. Op te merken valt dat dit verschijnsel veel duidelijker tot uiting komt voor de mannen dan voor de vrouwen.

Dienovereenkomstig stijgt het relatieve aandeel van de hooggeschoolden binnen de werkende bevolking aanzienlijk voor de personen ouder dan 49 jaar, een verschijnsel dat logischerwijs eveneens belangrijker is in het Brusselse gewest.

**Grafiek 12 - Aandeel van laag- en hooggeschoolden in de werkende bevolking in de gewesten en in België in 2001, uitsplitsing naar leeftijdsgroep**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



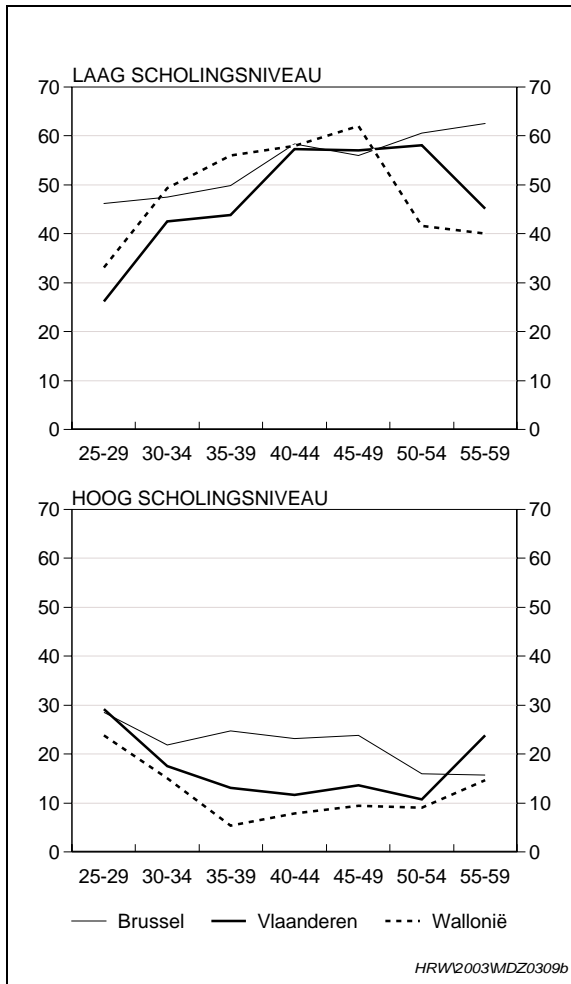
Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

De werkloze bevolking van 25 tot 59 jaar wordt gekenmerkt door een groot aantal laaggeschoolden, vooral bij de generatie van 35 tot 49 jaar. Het aandeel van hooggeschoolden in de werkloosheid is relatief laag, vooral in Vlaanderen en Wallonië. Dat aandeel is echter groter voor de jongste (voor wie het aandeel van hooggeschoolden in de werkloosheid het hoogst is in de drie gewesten) en voor de oudste leeftijdscategorieën. Deze situatie wijst voor die generaties

mogelijk op problemen die zij ondervinden om zich in de arbeidsmarkt te integreren, ondanks hun hoge scholing.

**Grafiek 13 - Aandeel van laag- en hooggeschoolden in de werkloze bevolking in de Belgische gewesten in 2001, uitsplitsing naar leeftijdsgroep**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtentelling.

### **III. DE INITIËLE OPLEIDING**

Dit hoofdstuk gaat uit van een internationaal standpunt om de kwaliteit van het onderwijs van de verschillende Gemeenschappen in België te kunnen beoordelen. Daartoe worden eerst de resultaten gepresenteerd van de PISA-enquête die werd uitgevoerd op initiatief van de OESO. In het raam daarvan volgt eerst een korte beschrijving van de organisatiestructuren van de verschillende Europese landen. Vervolgens gaat de aandacht naar het secundair technisch en beroepsonderwijs in België en worden deze onderwijsrichtingen vergeleken met het algemeen onderwijs. Ten slotte worden enkele elementen van de overgang van school naar arbeidsmarkt belicht.

#### **1. DE BELANGRIJKSTE RESULTATEN VAN DE PISA-ENQUÊTE**

Het PISA-programma (Program for International Student Assessment) is een internationaal onderzoek gecoördineerd door de OESO. Het peilt bij 15-jarige leerlingen, ongeacht in welk leerjaar ze zitten, naar hun voorbereiding op het volwassen leven. Het onderzoek wordt gevoerd in de vorm van schriftelijke tests waaraan de leerlingen in hun school en in onafhankelijke testomstandigheden deelnemen. PISA meet hun kennis en vaardigheden op het vlak van leesvaardigheid, wiskunde en wetenschappen. Bovendien kunnen de resultaten van de leerlingen vergeleken worden met familiale kenmerken en met kenmerken van de sociale klasse van de leerling of de onderwijsinstelling. Tijdens de eerste enquête van 2000 lag het accent op de leesvaardigheid. In 2003 en 2006 zullen de onderzoeken zich respectievelijk toespitsen op de kennis van wiskunde en wetenschappen. Aan deze internationale enquête namen tweeëndertig landen deel, waaronder alle landen van de Europese Unie<sup>5</sup>.

Men kan zich uiteraard afvragen in hoeverre het PISA-programma<sup>6</sup> de vaardigheden kan beoordelen die nuttig zijn in het leven. Het antwoord luidt als volgt: door zich te baseren op onderzoeken die bij volwassenen werden gevoerd. Zo is er het internationale onderzoek naar de kennis bij volwassenen (IALS) dat aantoonde dat de kennis en vaardigheden van volwassenen, meer bepaald hun leesvaardigheid en hun wiskundige en wetenschappelijke ontwikkeling, nauw verbonden waren met hun succes op de arbeidsmarkt en hun inkomen (OESO en Statistique Canada, 2000). Omdat de PISA-enquête dezelfde vaardigheden bij 15-jarigen onderzoekt, kan

---

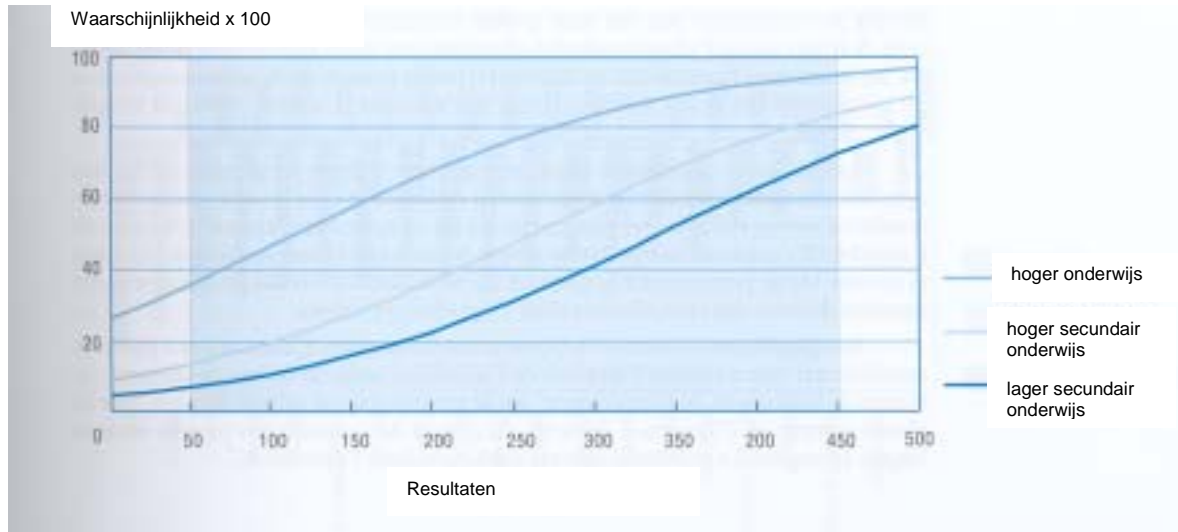
<sup>5</sup> Nederland werd echter niet opgenomen in de resultaten, omdat de participatiegraad niet hoog genoeg was en er dus geen betrouwbare gemiddelde scores konden worden berekend. Dit land komt bijgevolg niet voor in de grafieken en tabellen.

<sup>6</sup> Voor precieze informatie over het doel van PISA en over de methodes voor de evaluatie en de verzameling van de gegevens, zie OESO (2001).

men ervan uitgaan dat de resultaten een goed beeld geven van hun sociaal-economische toekomst.

**Grafiek 14 - Waarschijnlijkheid dat iemand een hooggespecialiseerde kaderfunctie bekleedt afhankelijk van het niveau van opleiding en kennis, in de landen van de OESO**

(bevolking in de leeftijdsgroep van 26 tot 35 jaar, 1994-1998)



Bron: OESO en Statistique Canada (2000), Internationaal onderzoek naar de lees- en schrijfvaardigheid van volwassenen, 1994-1998.

### **1.1. Organisatie van de onderwijssystemen in Europa**

De Europese landen organiseren hun onderwijssystemen op verschillende manieren. Dit kan een impact hebben op de kennis van de leerlingen en dus ook op de resultaten van het onderzoek. De organisatie van het onderwijs op een gemeenschappelijke basis of op afzonderlijke opleidingsvormen, een min of meer nauwe indeling van de leerlingen op basis van hun vaardigheidsniveau en de vraag of ze al dan niet een jaar kunnen overdoen, zijn variabelen die een niet te verwaarlozen rol kunnen spelen bij de interpretatie van de PISA-resultaten. Daarom geven we hieronder een korte beschrijving van de verschillende manieren waarop het onderwijs in Europa wordt georganiseerd.

In de eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog stonden de meeste industrielanden voor de keuze: bij aanvang van het secundair onderwijs de opleidingen duidelijk differentiëren op basis van bepaalde doelstellingen, of de leerlingen groeperen binnen een lang en gemeenschappelijk studieprogramma. Door de sterke economische groei, de behoefte aan geschoolde arbeidskrachten en de valorisatie van de culturele ontwikkeling bleek een diploma van lager onderwijs voor velen ontoereikend en nam het aantal leerlingen in het secundair onderwijs, spontaan of door de verlenging van de leerplicht, enorm toe (Zachary *et al.*, 2002). Het was de

vraag hoe men deze enorme toevloed in de scholen kon opvangen. Volgens Vaniscotte (1996) hebben twee logica's de schoolstructuren in de Europese landen bepaald: het geïntegreerd onderwijs, waar de drie oriëntatietypes (algemeen, technisch en beroeps) en de drie einddoelstellingen ervan (academische voorbereiding, technische voorbereiding en beroepsopleiding) verenigd zijn in een enkele onderwijsinstelling met hetzelfde curriculum per leeftijdsgroep. In het gedifferentieerd onderwijs zijn die drie einddoelstellingen gescheiden in drie aparte scholen, met verschillende doeleinden en curricula, en zijn leerlingen ingedeeld op basis van het criterium academisch rendement in het basisonderwijs, vanaf 10/12 jaar.

De situatie van het geïntegreerd onderwijs komt het duidelijkst tot uiting in de Noord-Europese landen (Zweden, Denemarken, Noorwegen, Finland) die kozen voor een eenheidsschool waar het basisonderwijs en de eerste cyclus van het secundair onderwijs geïntegreerd zijn. Deze eenheidsschool wordt door drie elementen gekenmerkt: 1) er is geen verschil tussen het basisonderwijs en het lager secundair onderwijs, 2) de leerlingen doen er slechts uitzonderlijk een jaar over en 3) er is weinig ruimte voor opties - een subtielere vorm van differentiëring dan onderwijsvormen - in het studieprogramma. Deze verschillende kenmerken dragen er dan ook toe bij dat er onderwijsinstellingen en klassen met een heterogene schoolbevolking ontstaan omdat men weigert de leerlingen te spreiden over verschillende onderwijsvormen, sterke of zwakkere opties of nog door de zwakste leerlingen massaal te laten zittenblijven. Zoals Leclercq (1993) over Zweden opmerkt, is de eenheidsschool in die landen ook een beleidskeuze die via de schoolplicht gelijke onderwijskansen garandeert en de kansen op toegang tot verdere opleidingen (ook de universiteit) bevordert voor sociale klassen die tot dan toe het meest benadeeld waren op dat vlak, in het bijzonder kinderen van arbeiders en landbouwers.

Aan de andere kant is een voorbeeld van het gedifferentieerd onderwijs het Duitse schoolsysteem waar de leerlingen na een kort basisonderwijs (4 jaar in het merendeel van de Länder) kunnen kiezen tussen de "Hauptschule" die hen op een beroepsopleiding voorbereidt, de "Realschule" - die een meer doorgedreven wetenschappelijke opleiding inhoudt en leidt tot een diploma dat de weg openlaat naar zowel de beroepsopleiding als de voortzetting van de studie van de tweede cyclus - en het "Gymnasium", dat een opleiding biedt die als veeleisend en selectief wordt beschouwd. Wie de tweede algemene cyclus van drie jaar wil volgen die toegang geeft tot het hoger onderwijs en de universiteit, kiest bij voorkeur voor het "Gymnasium".

Luxemburg en Oostenrijk (en de meeste Zwitserse kantons) kozen voor schoolstructuren die zeer dicht aanleunen bij het Duitse model, waar van bij het begin van het secundair onderwijs de studieprogramma's en -plaatsen worden gedifferentieerd.

Het is moeilijk om de andere schoolsystemen tussen deze twee uitersten te plaatsen. In een logica die aansluit bij het geïntegreerd onderwijs, maar in een minder ambitieuze vorm dan de eenheidsschool, situeren we de verschillende landen die kozen voor een gemeenschappelijke

basis bij het begin van het secundair onderwijs (Frankrijk, Italië, Spanje, Portugal en Griekenland). Hier volgt men de redenering van een breuk tussen het basisonderwijs en het secundair onderwijs en een integratie van de verschillende onderwijsvormen die in het secundair onderwijs naast elkaar bestonden ten gunste van een eerste cyclus van gemeenschappelijk onderwijs die drie tot vier jaar duurt. Binnen deze cyclus bieden die landen echter in ongeveer dezelfde mate een pakket van keuzevakken aan en gebruiken ze het zittenblijven als een manier om leerlingen met leerproblemen te begeleiden. In zekere zin streeft de Britse "Comprehensive school", opgericht in 1964, dezelfde doelstelling na om alle leerlingen samen te brengen in dezelfde onderwijsinstelling met sterk op elkaar gelijkende opleidingsrichtingen. Deze onderwijsvorm heeft in Groot-Brittannië echter altijd bestaan naast andere schoolstructuren, zoals de erg elitaire "Grammar schools", en andere scholen die gericht zijn op een meer praktische opleiding of zelfs een beroepsopleiding. In 1992 zat 86 pct. van de schoolbevolking op de "Comprehensive schools", maar de verschillende maatregelen die werden genomen sinds de onderwijshervorming van 1988 (toename van de concurrentie tussen de instellingen, nadruk op de autonomie van de plaatselijke overheid) vergemakkelijken het ontstaan van andere opleidingsstructuren en dragen niet bij tot de gelijkheid van behandeling in de "Comprehensive school", integendeel. Het gaat hier dus om een heterogene organisatie van het schoolsysteem die niet volledig kan worden gelijkgesteld met de logica van de gemeenschappelijke basis.

Ten slotte is er Nederland, waar ook sprake is van gedifferentieerd onderwijs maar dan minder uitgesproken dan in Duitsland, en dat doorgaans als typevoorbeeld wordt aangehaald voor een schoolsysteem met onderwijsvormen in de eerste cyclus (Leclercq, 1993; Beckers, 1998). De leerlingen starten in het secundair onderwijs op 12-jarige leeftijd. Het onderwijs is er zo georganiseerd dat een school verschillende onderwijsvormen heeft die gericht zijn op de verwerving van algemene of beroepsgerichte vaardigheden (voorbereidend wetenschappelijk onderwijs-VWO, hoger algemeen voortgezet onderwijs-HAVO of voorbereidend beroepsonderwijs-VBO). Het is ook mogelijk om van de ene onderwijsvorm naar een andere over te stappen. Bovendien is de scheiding tussen het beroepsonderwijs en de andere onderwijsvormen tegenwoordig minder groot doordat er een programma werd ingevoerd dat leerlingen tot 14 jaar gemeenschappelijke vakken aanbiedt. Historisch gezien, kan men zeggen dat de organisatie van het Belgische schoolsysteem lijkt op dat van Nederland. Tot het begin van de jaren '90 was er al van in de eerste graad van het secundair onderwijs (leerlingen tussen 12 en 14 jaar) een erg duidelijke differentiëring, enerzijds door het beroepsonderwijs waar ongeveer 25 pct. van de leerlingen van een bepaalde leeftijdscategorie<sup>7</sup> te vinden was en anderzijds door het subtiële spel van het grote aantal opties waaruit men in de algemene opleiding kon kiezen. Sinds de communautarisering van het onderwijs in 1988 is het schoolsysteem afhankelijk van de

---

<sup>7</sup> Tegenwoordig bedraagt het percentage leerlingen dat kiest voor het eerste leerjaar B en het beroepsvoorbereidend leerjaar (die naar het beroepsonderwijs voeren) niet meer dan 12 pct. in de Franse Gemeenschap, 15 pct. in de Vlaamse Gemeenschap en 10 pct. in de Duitstalige Gemeenschap (zie verder hoofdstuk 2.2.).

beleidskeuzes van de Franse, Vlaamse of Duitstalige Gemeenschap. Sinds de hervormingen lijkt het schoolsysteem in de Franse Gemeenschap over te hellen naar de logica van de gemeenschappelijke basis, ten gevolge van een sterke daling van de schoolbevolking in het beroepsonderwijs in de eerste twee jaren van het secundair onderwijs en een forse verlaging van het aantal opties in die jaren. In de Vlaamse Gemeenschap begint het secundair onderwijs eveneens met de organisatie van een gemeenschappelijke stam, die door de meeste leerlingen wordt gevolgd. Het onderwijs in Vlaanderen blijft echter gedifferentieerd, waarbij de keuzevakken in het eerste jaar en de basisopties in het tweede jaar reeds de vier onderwijsvormen voorafspiegelen.

Kortom, de logica van het gedifferentieerd onderwijs heeft zich geuit in twee organisatievormen: het Duitse model, dat onderwijsvormen los van elkaar organiseert op basis van verschillende doelstellingen en eisen, en het Nederlandse systeem, dat eveneens verschillende onderwijsvormen biedt maar ze binnen dezelfde scholengemeenschap integreert. Wat het geïntegreerd onderwijs betreft, blijkt de "Eenheidsschool" de radicaalste regeling die er soms, zoals in Denemarken, toe leidt dat leerlingen de negen jaar schoolplicht samen doorlopen, ongeacht het vaardigheidsniveau dat elk kind behaalt. De "gemeenschappelijke basis" is een complexere methode die achter een schijnbaar geïntegreerd onderwijs de praktijken van gedifferentieerd onderwijs kan verbergen door het aanbieden van keuzevakken en het soms hoge percentage leerlingen die moeten zittenblijven.

## **1.2. Belgische en Europese resultaten voor het PISA-programma**

### **1.2.1. Gemiddelde prestatie en standaardafwijking**

De OESO heeft naar aanleiding van het PISA-onderzoek een groot aantal resultaatindicatoren gepubliceerd, zoals een gemiddelde prestatie en een standaardafwijking voor elke onderzochte materie. De gemiddelde prestatie wordt berekend door de som van de door de leerlingen verkregen resultaten te delen door het aantal leerlingen. De standaardafwijking is een meting van de spreiding van de resultaten van de leerlingen rond de gemiddelde waarde. Deze twee indicatoren zijn een samenvatting van de prestaties van de leerlingen van een bepaald land op het vlak van doeltreffendheid (gemiddelde score) en van billijkheid (spreiding van de resultaten). Ze

maken het bovendien mogelijk de relatieve situatie van landen te vergelijken. Ze kunnen eveneens met het gemiddelde<sup>8</sup> van de OESO-landen worden vergeleken: dit gemiddelde is gecentreerd op een rendement van 500, met een standaardafwijking van 100, wat wil zeggen dat tweederde van de leerlingen een score behaalt tussen 400 en 600.

Van landen met hoge gemiddelde resultaten wordt aangenomen dat ze een aanzienlijke economische en sociale troef hebben, daar hoge gemiddelde prestaties op de leeftijd van 15 jaar een voorteken zijn van de aanwezigheid van competente werkkrachten in de toekomst. Men mag echter niet vergeten dat achter de waarde van de gemiddelde prestatie grote variaties in één land kunnen schuilgaan, die kunnen wijzen op soms erg grote prestatieverschillen tussen groepen van leerlingen. Een meting van de spreiding via de standaardafwijking is dus complementair aan de informatie van de gemiddelde prestatie, doordat ze de omvang van de verschillen tussen de leerlingen weergeeft. Een bepaald land voldoet des te beter aan het billijkheids criterium naarmate de spreiding van de resultaten van de leerlingen geringer is.

De volgende grafieken tonen de resultaten in termen van de gemiddelde prestatie (x-as) en standaardafwijking (y-as) voor de drie onderzochte domeinen leesvaardigheid, wiskunde en wetenschappen in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Franse en de Vlaamse Gemeenschap. Hoe hoger de gemiddelde score van een land, hoe meer het naar rechts staat op de grafiek. Hoe kleiner de spreiding van de resultaten van de leerlingen onderling, hoe lager het land zich bevindt op de grafiek. Een land waar het onderwijssysteem tegelijk doeltreffend en billijk is, ligt bijgevolg rechts onderaan (zuidoostelijke kwadrant), een minder doeltreffend en billijk land is links bovenaan te vinden (noordwestelijke kwadrant).

Voor de leesvaardigheid komt België relatief dicht in de buurt van het OESO-gemiddelde (tenminste in termen van gemiddelde prestatie), maar het valt op dat er grote verschillen bestaan tussen de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap<sup>9</sup> en de Vlaamse Gemeenschap in België. De gemiddelde prestatie van de Vlaamse Gemeenschap is beter dan die van de Franse Gemeenschap en dan het OESO-gemiddelde, terwijl de spreiding van de resultaten rond haar gemiddelde kleiner is. Er dient te worden opgemerkt dat de Franse Gemeenschap behoort tot de groep met de grootste schommelingen in de resultaten, dit gecombineerd met een relatief zwakke score, terwijl de Duitstalige Gemeenschap een gemiddelde prestatie dicht bij het gemiddelde koppelt aan de kleinste spreiding van de resultaten in België.

---

<sup>8</sup> Er werd een gemiddelde berekend voor de meeste PISA-indicatoren. Het gaat om het gemiddelde van de waarden van alle OESO-landen waarvoor de gegevens beschikbaar zijn of beoordeeld kunnen worden. Het dient met name om de waarde van een indicator van een bepaald land te vergelijken met dat van een typisch OESO-land. Het houdt geen rekening met de absolute schoolbevolking van de landen. Met andere woorden, elk land weegt evenveel door in het gemiddelde.

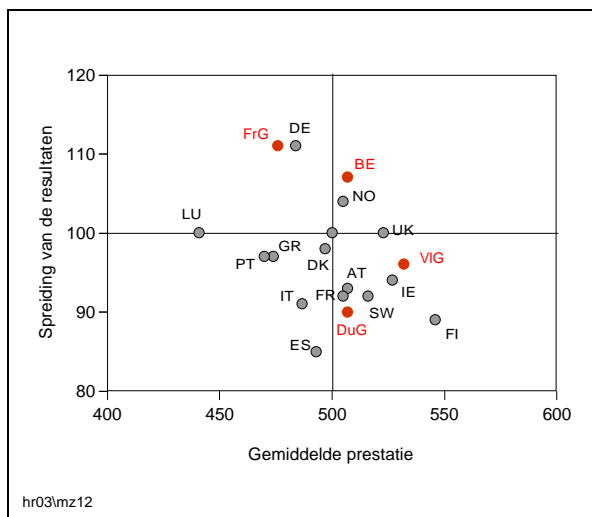
<sup>9</sup> De resultaten van de Duitstalige Gemeenschap worden niet vermeld door de OESO. Ze worden echter berekend door de administratie van de betrokken Gemeenschap, die ze op haar verantwoordelijkheid publiceert.



Daarnaast is er een andere redelijk duidelijke tendens waar te nemen in de organisatievorm van het onderwijssysteem. De landen met een "eenheidsschool" of een "gemeenschappelijke stam" bevinden zich veeleer onderaan in de tabel (Finland, Zweden, Frankrijk): daar zijn de resultaten van de leerlingen minder gespreid. Bij leerlingen in onderwijssystemen die gestructureerd zijn rond meerdere onderwijsvormen (met andere doelstellingen en vereisten, en die leiden tot een indeling van de leerlingen volgens hun schoolprestaties) is de spreiding groter (Duitsland, Luxemburg).

Hetzelfde kan men opmerken voor de resultaten inzake wiskundige en wetenschappelijke ontwikkeling.

**Grafiek 15 - Gemiddelde scores en spreiding van de resultaten voor leesvaardigheid in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap**



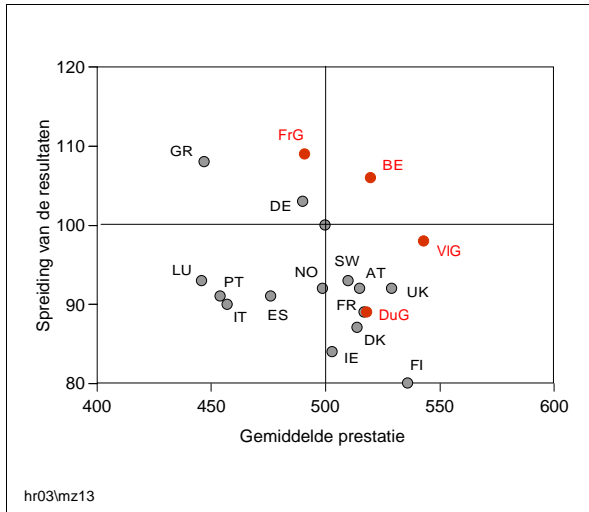
Bron: OESO, PISA (2001).

Legende: Oostenrijk (AT), België (BE), Vlaamse Gemeenschap (VIG), Franse Gemeenschap (FrG), Duitstalige Gemeenschap (DuG), Duitsland (DE), Denemarken (DK), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Griekenland (GR), Ierland (IE), Italië (IT), Luxemburg (LU), Noorwegen (NO), Portugal (PT), Zweden (SW), Verenigd Koninkrijk (UK).

Op het vlak van de gemiddelde prestatie behalen Finland, de Vlaamse Gemeenschap en het Verenigd Koninkrijk de beste resultaten, ongeacht of het gaat om leesvaardigheid, wiskunde of wetenschappen. Luxemburg, Portugal en Griekenland scoren het laagst. Voorts moet worden opgemerkt dat de Franse Gemeenschap bijzonder zwakke resultaten haalt voor wetenschappen. Dit bevestigt de gegevens uit voorgaande internationale onderzoeken (met name het onderzoek van 1995<sup>10</sup> met betrekking tot de wiskundige en wetenschappelijke kennis van leerlingen van het eerste en tweede jaar van het secundair onderwijs).

<sup>10</sup> Het betreft hier het TIMSS-onderzoek (Third international mathematics and science study).

**Grafiek 16 - Gemiddelde scores en spreiding van de resultaten voor wiskundige kennis in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap**

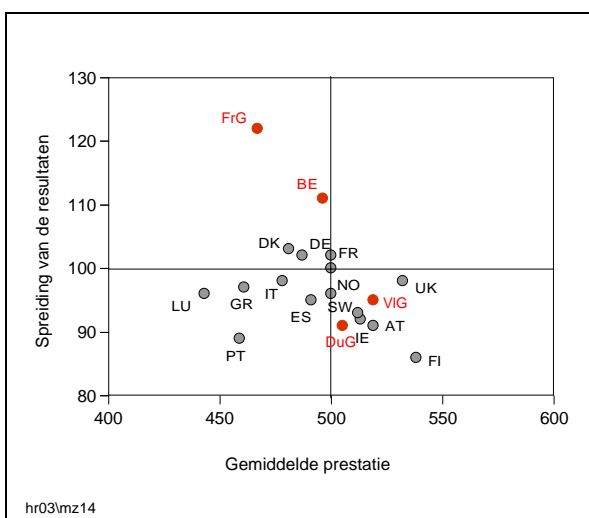


Bron: OESO, PISA (2001).

Legende: Oostenrijk (AT), België (BE), Vlaamse Gemeenschap (VIG), Franse Gemeenschap (FrG), Duitstalige gemeenschap (DuG), Duitsland (DE), Denemarken (DK), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Griekenland (GR), Ierland (IE), Italië (IT), Luxemburg (LU), Noorwegen (NO), Portugal (PT), Zweden (SW), Verenigd Koninkrijk (UK).

Tot slot wijzen we erop dat een hoog totaal prestatieniveau in een land niet noodzakelijk gepaard gaat met grote discrepanties in de resultaten. Zo kijkt de Finse spreiding bijvoorbeeld weinig af van het OESO-gemiddelde, terwijl het land ook een hoge gemiddelde prestatie heeft. In Duitsland ziet men een combinatie van uitgesproken prestatieverschillen met een gemiddelde score die beduidend onder het OESO-gemiddelde ligt. Billijkheid en doeltreffendheid kunnen dus samen voorkomen.

**Grafiek 17 - Gemiddelde scores en spreiding van de resultaten voor wetenschappelijke kennis in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap**



Bron: OESO, PISA (2001).

Legende: Oostenrijk (AT), België (BE), Vlaamse Gemeenschap (VIG), Franse Gemeenschap (FrG), Duitstalige Gemeenschap (DuG), Duitsland (DE), Denemarken (DK), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Griekenland (GR), Ierland (IE), Italië (IT), Luxemburg (LU), Noorwegen (NO), Portugal (PT), Zweden (SW), Verenigd Koninkrijk (UK).

De uitgesproken verschillen in de resultaten, zowel inzake gemiddelde prestatie (doeltreffendheidsmeting) als spreiding van de resultaten (meting van de billijkheid) voor de Franstalige en Nederlandstalige onderwijssystemen in België doen enkele vragen rijzen. Hiervoor kunnen ter verklaring enkele hypothesen worden geformuleerd. (1) Allereerst is het zo dat er sinds de communautarisering van het onderwijs in 1988 structurele verschillen bestaan tussen beide systemen (met name door een ruimer verspreide invoering van het vernieuwde onderwijs). (2) Daarnaast is de schoolachterstand groter in de Franse Gemeenschap dan in de Vlaamse Gemeenschap (zie verder hoofdstuk 2.2.). (3) Bovendien is er ook een mentaliteitsverschil, zoals Demeuse en Monseur (1999) onderstrepen, met name wat de studiekeuzes betreft: in Vlaanderen worden meer technische opleidingen en beroepsopleidingen gevolgd, terwijl vooral in Wallonië de leerlingen eerst voorrang geven aan het algemeen onderwijs alvorens te worden "doorverwezen" naar andere richtingen. (4) Als mogelijke verklaring kan men ook de grote autonomie aanhalen (inzake programma's, pedagogische methodes, de manier om personeel aan te werven, de leerlingen te evalueren, enz.) waarover de onderwijsinstanties in België beschikken, vooral het vrije onderwijs, en de grotere aanwezigheid van dat onderwijsnet in Vlaanderen. Deze situatie leidt tot verschillen in de houding van de actoren van de onderwijsgemeenschap (inrichtende machten, leerkrachten, ouders en leerlingen), met name in de manier waarop ze gebruik maken van de marge van hun autonomie, en ook tot mogelijk grote diversificaties in het opleidingsaanbod (Dupriez en Zachary, 1998) tussen het Noorden en het Zuiden van het land. (5) Tot slot kan ook de sociaal-economische context van beide Gemeenschappen een verklarende rol spelen op dit vlak.

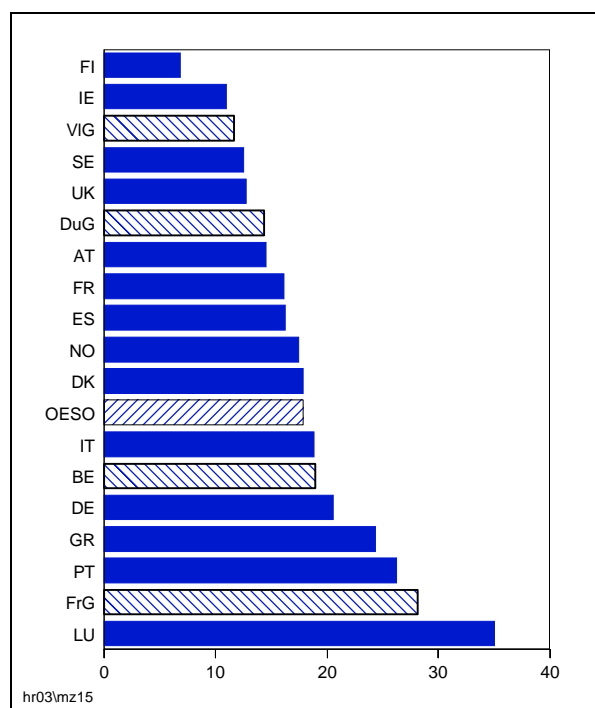
#### 1.2.2. Aantal leerlingen met lage vaardigheidsniveaus

Voor leesvaardigheid werden vijf vaardigheidsniveaus bepaald. Zij zijn afhankelijk van de moeilijkheid en de complexiteit van de taken die de leerlingen moesten uitvoeren. Men gaat ervan uit dat de leerlingen die niveau 1 of een lagere score behalen, ernstige problemen zullen hebben om elementaire kennis en vaardigheden te gebruiken. De onderwijssystemen met een groot aantal leerlingen die niveau 1 of lager behalen, moeten zich zorgen maken over het feit dat een groot aantal individuen niet de nodige kennis en vaardigheden verwerven om voordeel te halen uit de mogelijkheden van het onderwijs. De indicator die het aantal personen met vaardigheidsniveau 1 of lager weergeeft, is bijzonder interessant omdat de productiviteit en de vaardigheidsgraad van het betrokken land erdoor beïnvloed kan worden. De Europese Raad stelde bijgevolg op basis van deze indicator een benchmark voor "basic skills" vast.

Voor alle OESO-landen samen bedraagt het percentage 15-jarige leerlingen die voor leesvaardigheid slechts niveau 1 behalen, gemiddeld 12 pct.; 6 pct. behaalt niveau 1 niet. Deze leerlingen kunnen doorgaans lezen in de technische zin van het woord, maar ze ondervinden

ernstige moeilijkheden als ze hun leesvaardigheid moeten gebruiken als middel om kennis en vaardigheden op andere gebieden te verwerven en te verbeteren. Men dient rekening te houden met dit beperkt maar significant aantal leerlingen dat niet over de elementaire leesvaardigheid beschikt die nodig is om de opleiding voort te zetten, zeker omdat men weet dat verschillen in de vaardigheden die voortvloeien uit onregelmatige resultaten tijdens het initiële onderwijs, veeleer worden benadrukt tijdens voortgezette opleidingen dan dat ze worden verzacht (OESO, 2001b). Er bestaat immers een sterke correlatie tussen de leesvaardigheid van volwassenen en het volgen van een voortgezette opleiding.

**Grafiek 18 - Percentage leerlingen met niveau 1 of lager op de leesvaardigheidsschaal in de landen van de Europese Unie en Noorwegen en in de Gemeenschappen in België**



Bron: OESO, PISA (2001).

In België bedraagt het aantal leerlingen die het tweede vaardigheidsniveau niet behalen 19 pct. Dit percentage ligt dicht bij dat van Duitsland (bijna 21 pct.) en is hoger dan het OESO-gemiddelde (18 pct.). Van alle landen van de Europese Unie heeft Luxemburg het hoogste percentage zwakke leerlingen (35 pct.). Finland telt slechts 7 pct. leerlingen die onder niveau 2 scoren, een uitzondering in het Europese landschap. Ierland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk volgen met percentages tussen 11 en 13 pct.

In de Belgische Gemeenschappen zien wij opnieuw sterke verschillen in verband met deze variabele. De Vlaamse Gemeenschap staat met 11,7 pct. leerlingen die het tweede vaardigheidsniveau niet behalen bij de beste resultaten op Europees niveau. Zij wordt op de voet gevolgd door de Duitstalige Gemeenschap met 14,4 pct. leerlingen die het tweede vaardigheidsniveau niet behalen. In de Franse Gemeenschap ligt dat percentage aanzienlijk hoger.

Het gaat hier om 28,2 pct., meer dan één leerling op vier. Deze situatie is onder andere het gevolg van het probleem van het zittenblijven. Inderdaad, in de Franse Gemeenschap zit 8,7 pct. van de leerlingen van 15 jaar oud in het tweede jaar van het secundair onderwijs. Deze leerlingen hebben dus twee jaar schoolachterstand. In de Duitstalige Gemeenschap bedraagt dit aantal 3,6 pct. en in de Vlaamse Gemeenschap 2,5 pct. In het derde jaar van het secundair onderwijs (één jaar schoolachterstand) belopen deze percentages respectievelijk 34, 30 en 23 pct. voor de Franse, Duitstalige en Vlaamse Gemeenschap; de leerlingen die geen schoolachterstand hebben opgelopen, vertegenwoordigen, in dezelfde volgorde, 55, 65 en 73 pct.

**Tabel 7 - Percentage geteste leerlingen per jaar gevolgde studie en per Gemeenschap**

	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap	Duitstalige Gemeenschap
1ste	0,4	0,2	0,3
2de	8,7	2,5	3,6
3de	34,0	23,0	29,6
4de	55,4	72,7	64,6
5de	1,1	0,7	0,6
6de	0,1	-	-
Ontbrekende gegevens	0,3	1,0	1,3

Bron: Lafontaine, 2003.

De samenstelling van de groep leerlingen met niveau 1 of lager is niet willekeurig. Er bestaan bepaalde gemeenschappelijke kenmerken op internationaal niveau. In nagenoeg alle landen is de meerderheid van deze leerlingen van het mannelijke geslacht en velen onder hen komen uit een kansarm milieu. Velen zijn ook van allochtone afkomst.

Deze indicator van leerlingen met leermoeilijkheden kan worden aangevuld door een soortgelijke indicator die afkomstig is uit de arbeidskrachtentelling en het mogelijk maakt om het aantal jongeren tussen 18 en 24 jaar te ramen die over ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs beschikken en geen studies of opleiding volgen. Deze indicator is aanvullend aangezien hij betrekking heeft op jongeren die het schoolstelsel verlaten hebben. De gegevens omvatten de drie gewesten, België en het Europese gemiddelde.

Vast te stellen valt dat mannen in het algemeen meer getroffen worden dan vrouwen en dat er ook sterke regionale verschillen bestaan. In Vlaanderen vertegenwoordigen de jongeren tussen 18 en 24 jaar die geen diploma van het hoger secundair onderwijs hebben behaald en geen opleiding meer volgen 12 pct. van het totaal, terwijl dat in Wallonië 16 pct. en in Brussel 23 pct. is.

**Tabel 8 - Percentage van de bevolking tussen 18 en 24 jaar dat geen diploma van het hoger secundair onderwijs heeft en dat geen onderwijs of opleiding meer volgt, in 2002**

	Totaal	Mannen	Vrouwen
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	22,6	26,1	19,4
Vlaams Gewest	11,9	14,9	8,8
Waals Gewest	16,1	19,1	12,9
België	14,3	17,3	11,2
Europese Unie	18,8	21,4	16,2

Bron: NAP, 2003 (jaarlijkse gemiddelden).

België, dat gemiddeld 14 pct. jongeren tussen 18 en 24 jaar met een laag diploma telt, boekt een beter resultaat dan het desbetreffende gemiddelde van de Europese Unie, namelijk 19 pct. België en de gewesten, vooral Brussel en in mindere mate Wallonië, maar ook Vlaanderen, moeten echter nog inspanningen leveren om het aantal jongeren te verminderen dat de school verlaat zonder diploma van het hoger middelbaar onderwijs. Het richtingscijfer daarbij is de terugdringing tot 10 p.c. tegen 2010 van het percentage jongeren dat voortijdig de school verlaat, de Europese doelstelling in het kader van de Europese strategie voor de werkgelegenheid.

### 1.2.3. Spreiding van de resultaten

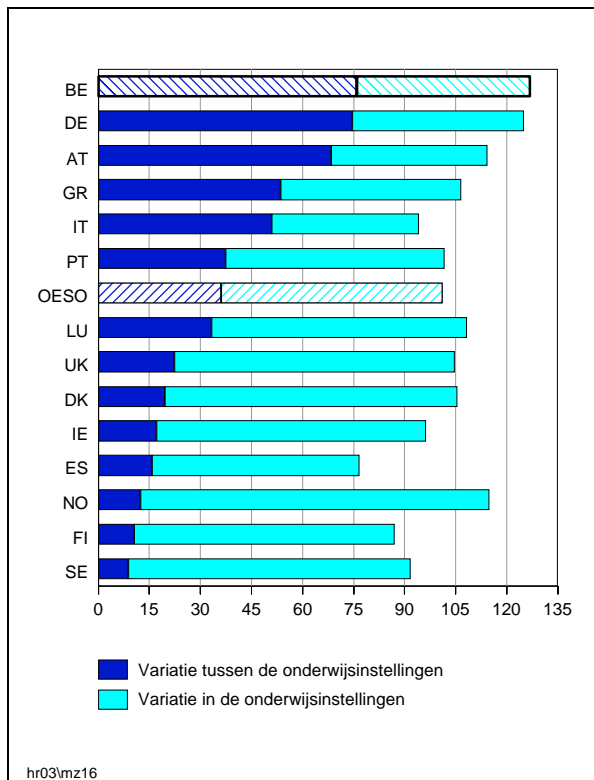
De spreiding van de resultaten van de leerlingen kan verschillende oorzaken hebben. Ze kan voortvloeien uit de sociaal-economische achtergrond van de individuele leerling, maar ook uit het geaggregeerde sociaal-economische niveau van de leerlingen in de onderwijsinstelling, het mogelijke aanbod van verschillende onderwijsvormen, de verschillen in de onderwijsprogramma's, het beleid en de methode inzake selectie, en de menselijke en financiële middelen. In sommige landen zijn de onderwijssystemen niet selectief en bieden ze alle leerlingen dezelfde opleidingskansen. Andere reageren op de diversiteit van de leerlingen door groepen te vormen op basis van het niveau van hun prestaties. In nog andere landen worden beide systemen gecombineerd.

De volgende grafiek toont de aan verschillende factoren te wijten prestatievariëaties bij de leerlingen in de EU-landen (waarvoor men over gegevens beschikt) en in Noorwegen. De lengte van de balken wijst op de totaalvariatie in de prestaties van de leerlingen op het vlak van leesvaardigheid. De waarden hoger (lager) dan 100 geven grotere (kleinere) prestatievariëaties aan bij de leerlingen in het betrokken land dan het gemiddelde van de OESO-landen. De totale variatie valt uiteen in twee delen: een variatie tussen en één binnen de onderwijsinstellingen. Hoe groter de variatie tussen de onderwijsinstellingen, hoe sterker de gemiddelde prestaties van de instellingen variëren: ze hebben dus een homogene leerlingenpopulatie op het vlak van vaardigheden (aanwezigheid

van instellingen die de goede leerlingen samenbrengen en andere die diegenen met leerproblemen concentreren). Hoe groter de variatie binnen de onderwijsinstellingen, des te meer de prestaties van de leerlingen binnen de instellingen variëren: zij hebben dus te kampen met een heterogene leerlingenpopulatie (goede en middelmatige leerlingen samen aanwezig in eenzelfde instelling).

**Grafiek 19 - Variatie in de prestaties inzake leesvaardigheid van de leerlingen tussen en binnen de onderwijsinstellingen op een gecombineerde schaal, in de landen van de EU en in Noorwegen**

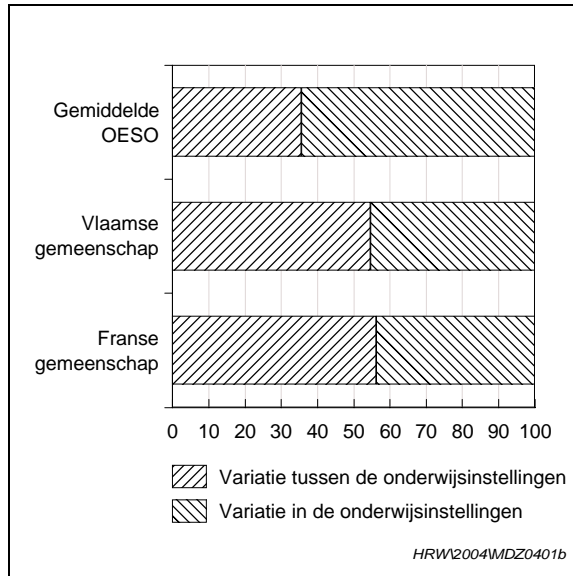
(in procenten van de gemiddelde variatie van de prestaties van de leerlingen in de OESO-landen)



Bron: OESO, PISA (2001).

De variatie in de prestaties van de leerlingen ten gevolge van verschillen tussen de instellingen bedraagt in de OESO gemiddeld 36 pct. (voor de 26 landen die werden opgenomen in de vergelijkende analyse). Met 76 pct. bevindt België zich een stuk boven het gemiddelde. Het sluit samen met Duitsland en Oostenrijk het rijtje Europese landen af. Op dat vlak worden tussen de Gemeenschappen in België geen noemenswaardige verschillen opgetekend. Zowel in de Vlaamse als in de Franse Gemeenschap variëren de prestaties sterk ten gevolge van de verschillen tussen de onderwijsinstellingen.

**Grafiek 20 - Variatie tussen en binnen de instellingen, uitgedrukt in procenten van de totale variatie in respectievelijk elke Gemeenschap en de OESO**



Bron: Lafontaine (2003).

Als men grote discrepanties vaststelt tussen de onderwijsinstellingen en minder grote binnen de instellingen, zoals dat het geval is voor die drie landen, lopen de leerlingen meestal school in een instelling waar de resultaten van hun medeleerlingen gelijkwaardig zijn aan hun eigen prestaties, wat inhoudt dat de leerlingen ingedeeld zijn volgens hun schoolcapaciteiten door een selectieproces binnen het onderwijssysteem. In België vindt die selectie plaats via de verschillende onderwijsvormen (algemeen, technisch en beroepsonderwijs), het ruime aanbod van verschillende opties en het zittenblijven.

De kleinste prestatievariatie op het vlak van leesvaardigheid tussen de onderwijsinstellingen werd vastgesteld in Zweden en Finland, waar de verschillen tussen de instellingen respectievelijk 11 en 9 pct. bedragen. In die landen bestaat er vanzelfsprekend geen grote correlatie tussen de prestaties van de leerlingen en de instellingen waar ze school lopen. Ze worden dus begeleid en opgevoed in een gelijksoortige leeromgeving in termen van spreiding van de capaciteiten van de leerlingen. Het is een interessant gegeven dat de totale variatie in de prestaties van de leerlingen in die landen lager ligt dan het OESO-gemiddelde. Dit wijst erop dat de schoolsystemen in die landen er niet alleen in geslaagd zijn de verschillen tussen de onderwijsinstellingen te minimaliseren, maar ook de totale variatie in de prestaties van de leerlingen binnen de instellingen te beperken (OESO, 2001), terwijl ze bovendien een prestatieniveau behalen dat boven het gemiddelde ligt.

De variatie tussen de instellingen is deels toe te schrijven aan factoren die samenhangen met de organisatie van het onderwijssysteem. Het blijkt immers dat de landen die het secundair onderwijs organiseren rond een gemeenschappelijke basis, minder grote variaties in de scores van de leerlingen vertonen die voortvloeien uit de verschillen tussen de instellingen (Zweden, Finland,



Noorwegen), terwijl deze variaties heel wat groter zijn in de landen met verscheidene onderwijsvormen en met een indeling van de leerlingen per leerniveau (België, Duitsland, Oostenrijk). Als men rekening houdt met de verschillende onderwijsvormen, daalt de variatie tussen de instellingen van 75 tot 10 pct. in Duitsland en van 68 tot 8 pct. in Oostenrijk. Rekening houdend met de onderwijsvormen en de taalgemeenschappen vermindert de variatie tussen de instellingen in België van 76 tot 25 pct. (OESO, 2001).

Meer algemeen suggereren die cijfers ook dat de leerlingen met specifieke sociaal-economische kenmerken vaker in bepaalde scholen worden opgenomen in onderwijssystemen met verschillende soorten instellingen, dan wanneer de programma's niet significant van de ene tot de andere instelling verschillen. Zo wordt in Duitsland, Oostenrijk en België de variatie tussen de instellingen nog verscherpt door de uiteenlopende sociale en familiale achtergrond van de leerlingen. Deze situatie kan veroorzaakt zijn door selectie- of autoselectieverschijnselen: leerlingen uit minder begunstigde sociale kringen hebben de neiging naar minder veeleisende studies te worden geloodst of die zelf te kiezen, of er zelfs van af te zien om deel te nemen aan de selectieprocedures van het onderwijssysteem.

De resultaten van het PISA-programma tonen ook aan dat de prestaties van de leerlingen voor de drie onderzochte kennisdomeinen nauw gebonden zijn aan de sociaal-economische achtergrond van hun gezin. De leerlingen wier ouders minder prestigieuze banen en een lager onderwijsniveau hebben, presteren doorgaans minder goed op school dan leerlingen van wie de ouders een beter opleidingspeil en een sociaal hoger gewaardeerde baan hebben.

De volgende grafiek toont het verband tussen de prestaties van de leerlingen op het vlak van leesvaardigheid en hun economische, sociale en culturele positie weergegeven door een index<sup>11</sup>, waarbij de gemiddelde waarde gelijk is aan nul en de standaardafwijking aan 1 (twee derde van de leerlingen zit dus tussen de waarden +1 en -1 van deze index). Dit verband geeft weer in welke mate de voordelen van het onderwijs gelijk verdeeld zijn tussen leerlingen afkomstig uit verschillende sociaal-economische kringen. In de eerste plaats toont de grafiek aan dat de leerlingen uit meer begunstigde sociaal-economische kringen doorgaans een hogere gemiddelde prestatie leveren. De mate waarin de score afhankelijk is van de sociaal-economische achtergrond (naar rechts stijgende curve) en de sterkte van het verband (verklaring van de variatie in de resultaten door die sociaal-economische variabele) verschillen echter van land tot land.

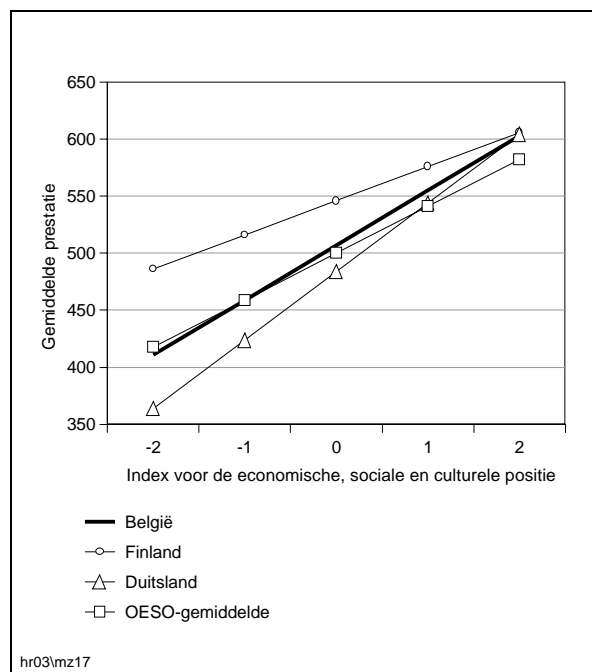
---

<sup>11</sup> Deze index is gebaseerd op verschillende variabelen gebonden aan de gezinssituatie en de omgeving van de leerlingen, namelijk: de internationale sociaal-economische index van het beroepsstatuut, het hoogste onderwijsniveau van de ouders van de leerling, de PISA-index voor de welstand in het gezin (vraag of de leerlingen over een vaatwasmachine, een eigen kamer, educatieve software en een internetaansluiting beschikken, en aantal gsm's, televisietoestellen, computers, auto's en badkamers in de woning), de PISA-index voor educatieve middelen thuis (hebben de leerlingen thuis een of meer woordenboeken, een rustige plaats en een bureau om te studeren, handboeken en rekenmachines?) en de PISA-index voor het klassieke culturele erfgoed thuis (beschikken de leerlingen over klassieke literatuur, dichtbundels en kunstwerken?).

Onder de landen die op deze grafiek voorkomen, lieten België en meer nog Duitsland een sterkere stijging van de curve optekenen. Dit wijst op een grotere impact van de economische, sociale en culturele positie van de leerlingen op hun prestaties en op grotere ongelijkheid, ten opzichte van het OESO-gemiddelde. In Finland daarentegen stelt men vast dat de prestaties minder sterk afhankelijk zijn van de sociaal-economische achtergrond (minder steile curve). Wat de sterkte van het verband betreft, bedraagt de variantie die tot uiting komt in de PISA-index voor de economische, sociale en culturele positie voor de OESO-zone 20 pct. Voor België is dat 21 pct., voor Finland 9 pct. en voor Duitsland 22 pct. Hoe hoger het percentage, hoe meer de sociale achtergrond de score van de leerlingen beïnvloedt.

De grafiek bewijst ook dat hoge prestaties niet noodzakelijk gepaard gaan met grote ongelijkheden. Sommige landen, zoals Finland, laten immers goede prestaties optekenen terwijl de curves in de grafiek een relatief kleine stijging vertonen.

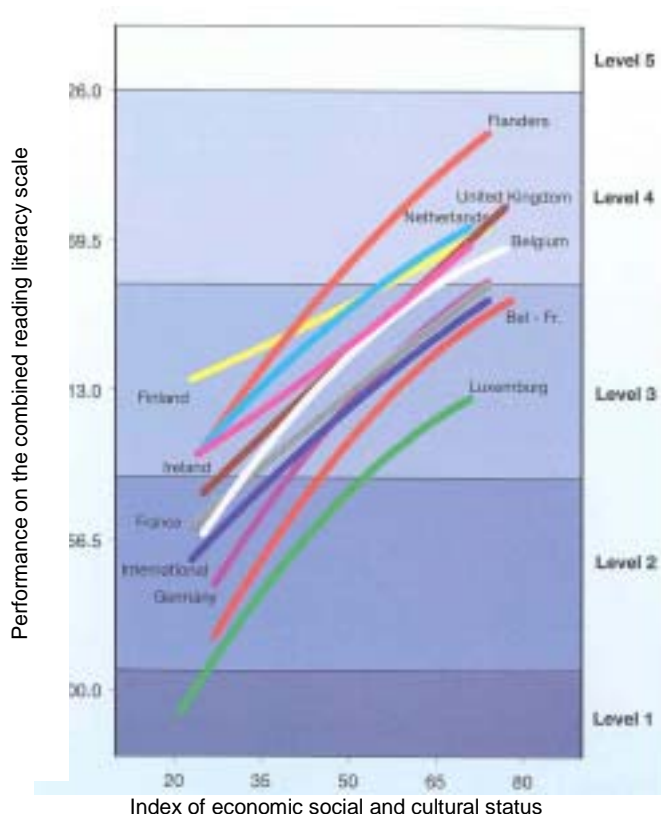
**Grafiek 21 - Verband tussen de prestaties van de leerlingen op het vlak van leesvaardigheid en hun economische, sociale en culturele positie**



Bron: OESO, PISA (2001).

Bovendien moet worden opgemerkt dat voor België en de verschillende Gewesten de curve minder uitgesproken lineair is dan voor Finland bijvoorbeeld. De curve is voor de lage niveaus van de socio-economische index steiler dan voor de hoge niveaus. De socio-economische factoren hebben dus een grotere invloed op de leesvaardigheidsprestaties van de leerlingen met een lage socio-economische positie. Zij spelen daarentegen een minder grote rol voor de leerlingen met een hoge socio-economische positie (De Meyer *et al.*, 2002). De curven van de Gemeenschappen lopen echter vrijwel gelijk.

**Grafiek 22 - Verband tussen de prestaties van de leerlingen op het vlak van leesvaardigheid en hun economische, sociale en culturele positie**



Bron: De Meyer *et al.* (2002).

Meer algemeen lijkt de impact van de sociale omgeving van de totale schoolpopulatie op de prestaties van leerlingen, de invloed van de sociale omgeving van de individuele leerling te versterken (OESO, 2001). Leerlingen uit minder begunstigde sociaal-economische kringen die naar scholen gaan met een veeleer hoog algemeen sociaal-economisch niveau, zijn geneigd om veel betere prestaties te leveren dan wanneer ze zouden ingeschreven zijn in een school waarin het algemene sociaal-economische peil lager is dan het gemiddelde; het omgekeerde geldt voor leerlingen uit begunstigde kringen die naar minder bedeelde scholen gaan. Uit deze vaststelling blijkt dat de individuele slaagkansen van leerlingen uit kansarmere gezinnen zeer negatief kunnen worden beïnvloed door de institutionele differentiëring van de onderwijssystemen die vaak nog wordt versterkt door een sociale differentiëring van de schoolbevolking en door de eigen keuzes van de ouders en/of hun kinderen.

#### 1.2.4. De lessen van de PISA-enquête voor België

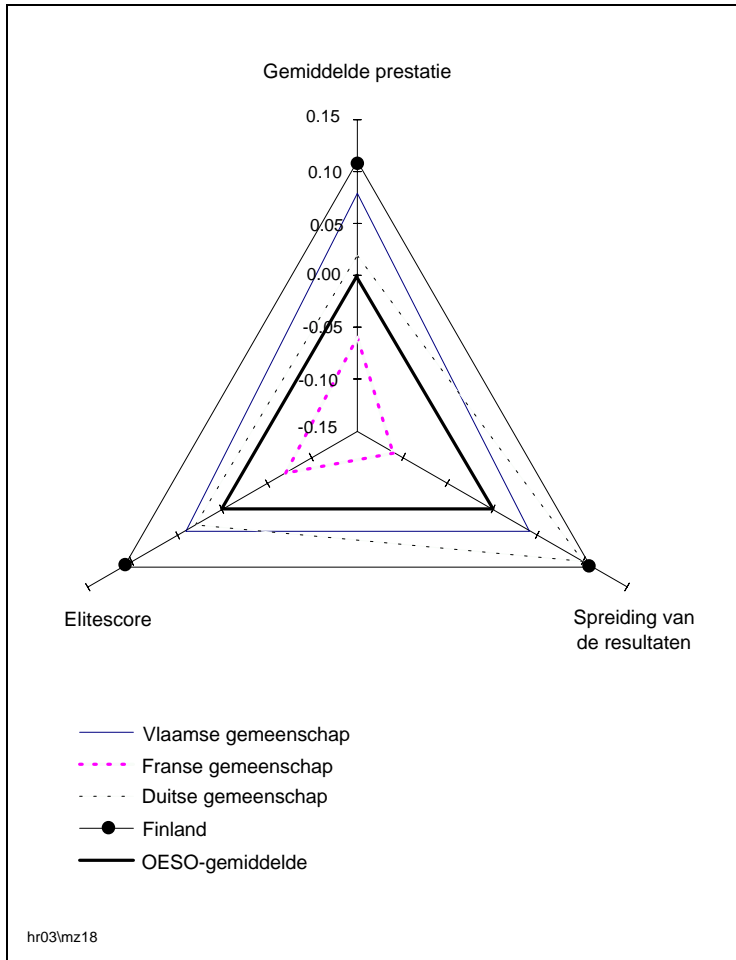
De doelstellingen van billijkheid en doeltreffendheid staan centraal in tal van debatten, en vormen in vele landen de basis van het schoolbeleid. Men wil immers niet alleen het gemiddelde prestatieniveau verhogen, maar ook de interne discrepanties afzwakken.

In België evolueren deze doelstellingen anders ter weerszijden van de taalgrens. De volgende grafiek toont de situatie in de drie Gemeenschappen volgens de twee doeltreffendheidsindicatoren (gemiddelde prestatie en de score van 10 pct. van de meest begaafde leerlingen of elitescore) en volgens een indicator voor billijkheid (de standaardafwijking die een meting is van de spreiding van de resultaten), ten opzichte van het OESO-gemiddelde gecentreerd op 0 voor elk van de indicatoren<sup>12</sup>. Een positie boven 0 wijst op een beter resultaat dan het OESO-gemiddelde, zowel voor de doeltreffendheid als voor de billijkheid. Voor alle indicatoren samen scoren de Vlaamse en de Duitstalige Gemeenschap boven het OESO-gemiddelde en een stuk beter dan de Franse Gemeenschap die onder dat gemiddelde blijft. Op te merken valt dat de Duitstalige Gemeenschap zich vooral onderscheidt op het vlak van het billijkheids criterium. De resultaten van Finland, waarvan de prestatie voor alle indicatoren (zowel qua doeltreffendheid als qua gelijke kansen) ver boven het gemiddelde van de OESO uitsteekt, en dat terzake als referentie geldt, zijn eveneens, louter ter informatie, vermeld.

---

<sup>12</sup> Het betreft hier een relatieve maatstaf met een verschillende schaal voor elke indicator. Wat de spreiding van de resultaten betreft, is de schaal overigens omgekeerd om de grafiek beter leesbaar te maken. Een negatieve waarde betekent een grotere spreiding van de resultaten dan voor het OESO-gemiddelde.

**Grafiek 23 - Gemiddeld rendement, elitescore en spreiding van de resultaten inzake leesvaardigheid in de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap**



Bron: OESO, PISA (2001).  
Bewerking: HRW.

Meer algemeen stemmen de resultaten van het PISA-enquête en van vroegere internationale enquêtes, tot nadenken over de manier waarop leerlingen worden ingedeeld, en dit op verschillende niveaus: de klassen, de instellingen en de schoolstructuren. Enerzijds blijkt uit de resultaten immers dat een hoge gemiddelde prestatie niet noodzakelijk gepaard gaat met een grotere spreiding van de resultaten, en anderzijds dat zowel de totale variatie in de prestaties als het aandeel van deze variatie toe te schrijven aan de verschillen tussen instellingen, groter lijken te zijn in de landen waar vanaf de eerste onderwijsfasen een uitdrukkelijk onderscheid wordt gemaakt tussen de soorten programma's en instellingen. De gegevens laten tevens vermoeden dat de gevolgen van een sociale indeling sterker zijn in de landen waar de soorten instellingen gedifferentieerd zijn dan in die waar het onderwijsprogramma niet beduidend verschilt van de ene tot de andere school.

Voor België dient men zich eerst af te vragen wat er gebeurt in elke instelling, en met name welke criteria men hanteert voor het samenstellen van de klassen. De onderwijsinstellingen beschikken over een ruime bewegingsvrijheid op dit vlak en iedereen bepaalt zijn eigen criteria (Dupriez,

2002). Verscheidene onderzoeken tonen aan dat de samenstelling van niveaueklassen of van homogene klassen niet gunstig is voor de zwakste leerlingen. Men weet immers dat de "peer group effects" (het belang van de groep) een invloed uitoefenen op de slaagkansen van de leerlingen (Duru-Bellat en Mingat, 1997; Crahay, 2000; OESO, 2001; Vandenberghe, 2001).

In de tweede plaats is het nuttig om ook de verdeling van de leerlingen tussen de instellingen in overweging te nemen. Vanwege de vrije keuze van de school door de ouders en de financiering aan de leerling ontstaat een institutioneel kader dat vrij spel laat aan de wetten van vraag en aanbod, en waar zich marktlogica's ontwikkelen die resulteren in een segregatie van de schoolbevolking tussen de instellingen (een segregatie die vergeleken met andere landen sterk is) (Zachary en Vandenberghe, 2002). De gevolgen van deze segregatie verdienen nadere overweging. Tenslotte hebben de structuren van het schoolsysteem zelf een invloed op de billijkheid omdat ze het samenhouden van alle leerlingen van dezelfde leeftijdscategorie al of niet bevorderen.

Om segregatie tegen te gaan werden er maatregelen getroffen of staan deze op stapel. In de Vlaamse Gemeenschap verplicht het "Gelijkekansendecreet", dat bij de aanvang van het schooljaar 2003-2004 werd geïmplementeerd, de scholen om leerlingen in te schrijven in volgorde van aankomst (selectie op basis van de inschrijvingsdatum). De toepassing van deze maatregel moet echter nog worden geëvalueerd. In de Franse Gemeenschap introduceert een voorontwerp van decreet een differentiëring in de toekenning van werkingssubsidies aan scholen afhankelijk van objectieve sociaal-economische verschillen tussen de leerlingen.

Dat in de Franse Gemeenschap een grote groep leerlingen niveau 2 op de vaardigheidsschaal van PISA niet haalt, kan zijn oorsprong vinden in deze "peer group effects" (groepering van leerlingen die leerproblemen hebben en falen in scholen waar de niveau-eisen lager liggen) en tegelijk ook in de segregatie die wordt benadrukt door de concurrentie tussen de onderwijsinstellingen en de feitelijke hiërarchische indeling van de onderwijsvormen. Een fijnere analyse van de interne processen van het onderwijssysteem is dus geboden om in de toekomst een oplossing te vinden voor het toenemende aantal leerlingen die grote problemen hebben om de vaardigheden en de kennis te gebruiken die de school hen probeerde aan te leren.

Wat de verschillen tussen de Gemeenschappen betreft, maakte de toewijzing van het onderwijs aan de Gemeenschappen in 1988 een differentiatie van de onderwijssystemen mogelijk. Onder meer het vernieuwd secundair onderwijs (VSO) is ruimer veralgemeend in de Franse Gemeenschap dan in de Vlaamse Gemeenschap. Voorts ontwikkelden de respectieve budgetten zich ongelijk, daar de Franse Gemeenschap meer financiële moeilijkheden ondervindt. Die verschillende factoren kunnen ook een invloed hebben op het niveau van de resultaatindicatoren van de internationale enquêtes.

## **2. HET TECHNISCH EN BEROEPSONDERWIJS IN BELGIË**

### **2.1. Wordingsgeschiedenis en organisatie van het technisch en beroepsonderwijs in vergelijking met het Duitse duale stelsel**

Momenteel onderscheidt men in de Franse Gemeenschap drie onderwijsvormen in het secundair onderwijs<sup>13</sup>: algemeen, technisch en kunstonderwijs (overgangs- of kwalificatieonderwijs) en beroepsonderwijs. In de Vlaamse Gemeenschap onderscheidt men er vier: algemeen, technisch, kunst- en beroepsonderwijs. Het algemeen onderwijs heeft als duidelijk doel de leerlingen voor te bereiden op het hoger onderwijs. Na het technisch en artistiek onderwijs zijn er twee mogelijkheden: het hoger onderwijs voortzetten of doorstromen naar de arbeidsmarkt. Het beroepsonderwijs bereidt de leerlingen veeleer voor op de uitoefening van een beroep waardoor ze na hun secundaire opleiding direct in de arbeidsmarkt kunnen stappen. Omdat ze de meeste leerlingen voorbereiden op de arbeidsmarkt, is het belangrijk de technische opleidingen en de beroepsopleidingen in het onderwijssysteem in zijn geheel te situeren, en wel in twee opzichten: het verband met de economische sfeer en de verhouding tot het algemeen onderwijs (Maroy en Fusulier, 1998).

Het technisch onderwijs en het beroepsonderwijs zijn ontstaan doordat ze zich hebben afgescheiden van het productiesysteem, waarna ze geleidelijk werden opgenomen in het secundair onderwijs en gestalte kregen ten opzichte van het algemeen onderwijs dat als referentie geldt. In grote lijnen kan men stellen dat sinds het ontstaan ervan in de tweede helft van de 19de eeuw en tot het eind van de jaren zeventig het technisch onderwijs en het beroepsonderwijs zich geleidelijk hebben losgemaakt van de arbeidswereld en de bedrijven. De eerste industriële of beroepsscholen kwamen er trouwens uitdrukkelijk om de mislukkingen en de beperkingen te overwinnen van het leren in de praktijk in een bedrijf (Grootaers, 1998). Zo zouden ze naarmate ze verder groeiden, het bedrijf als leerplaats vervangen en de voorrang geven aan de school als leermodel, waarbij de opleiding plaatsheeft op een bepaald ogenblik en op een bepaalde plaats, een inhoud heeft die vooraf bepaald en op didactisch vlak georganiseerd is, en bepaalde sociale verbanden impliceert in exclusief pedagogische termen.

Binnen die vorm bestaan verschillende onderwijsmodellen naast elkaar, zoals de technische school (praktijkmodel gericht op wetenschap en techniek) die zich onderscheidt van het humanistische onderwijsideaal en van de opleiding op de werkplek. Dit model verdween echter omdat na de Tweede Wereldoorlog het technisch onderwijs geleidelijk opging in het secundair onderwijs, wat tegelijkertijd leidde tot een sterke groei van het beroepsonderwijs en tot het gebruik van dit onderwijs als "doorverwijzingsrichting" (Maroy en Fusulier, 1998). De technische school en

---

<sup>13</sup> Naast het buitengewoon onderwijs.

de beroepsschool ontstonden aanvankelijk door een scheiding met het bedrijf en de opleiding op de werkplek die erop van toepassing is; later wordt verder afstand genomen naarmate deze onderwijsvormen een eigen plaats weten te veroveren en stilaan worden opgenomen in het algemeen onderwijs<sup>14 15</sup>.

Momenteel wordt in België de initiële beroepsopleiding in de drie Gemeenschappen georganiseerd vanaf de tweede graad van het secundair onderwijs. In de Franse Gemeenschap wordt het georganiseerd via de richtingen technisch en kunstonderwijs (kwalificatieonderwijs) en beroepsonderwijs; in de Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap in het technisch en kunstonderwijs enerzijds en in het beroepsonderwijs anderzijds. Deze richtingen, die deel uitmaken van het onderwijs met volledig leerplan, omvatten de meerderheid van jongeren die een onderwijsrichting willen volgen die directe toegang biedt tot een beroep.

Naast het onderwijs met volledig leerplan kan de leerling vanaf de leeftijd van 15/16 jaar een alternerende opleiding volgen die bestaat uit deeltijds onderwijs en een stage in een bedrijf. Dit wordt op drie manieren georganiseerd:

- in het CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance) in de Franse Gemeenschap, het CDO (Centrum voor deeltijds onderwijs) in de Vlaamse Gemeenschap en het TZUC (Teilzeitunterrichtszentrum) in de Duitstalige Gemeenschap;
- via het industrieel leercontract (ILC) of het leercontract voor werknemers in loondienst;
- via leerovereenkomsten van de middenstand; afhankelijk van het Gewest wordt dit geregeld door het instituut voor permanente opleiding voor de middenstand en het midden- en kleinbedrijf (IFAPME) in het Waalse Gewest en voor de Franstaligen in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaams Instituut voor het zelfstandig ondernemen (VIZO) in het Vlaamse Gewest en voor de Nederlandstaligen in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest of het Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) in de Duitstalige Gemeenschap.

Opmerkelijk is dat diverse overeenkomsten (werk-opleiding<sup>16</sup> en sociale en beroepsintegratie) hebben geleid tot een toename van het aantal leerlingen die een alternerende opleiding volgen

---

<sup>14</sup> Die verwijdering is eveneens terug te vinden op institutioneel niveau. Tot 1932 was het ministerie van Industrie en Arbeid bevoegd voor de industriële scholen en de beroepsscholen. Na 1945 kwam deze bevoegdheid bij het ministerie van Openbaar Onderwijs terecht.

<sup>15</sup> Deze stelling dient echter te worden genuanceerd voor het beroepsonderwijs voor meisjes. Het was aanvankelijk de bedoeling jonge meisjes uit de fabrieken weg te houden omdat de morele gevolgen ervan als nefast werden beschouwd. Maar onder invloed van de toenemende erkenning van bezoldigde arbeid door vrouwen na de oorlog, heeft dit onderwijs geleidelijk de contacten met de arbeidswereld versterkt, in het bijzonder met de non-profitsectoren die gebruik maakten van vrouwelijke werkkrachten.

<sup>16</sup> De overeenkomsten werk-opleiding hebben als doel jongeren van 18 tot 25 jaar die weinig of niet geschoold zijn, vlot in te schakelen in het beroepsleven door middel van een alternerend opleidingssysteem.



(mogelijk tot 25 jaar) en tot vergelijkbare of gelijksoortige vergoedingen in de drie richtingen (CEFA, ILC en middenstandsopleidingen).

Er wordt echter weinig gebruik gemaakt van die opleidingsmogelijkheden vergeleken met de totale populatie in het onderwijs met volledig leerplan. Daarom zullen we onze analyse vooral op dit laatste toespitsen.

**Tabel 9 - Beroepsopleiding en -onderwijs, voltijds en deeltijds**

Overheid	Instelling	Doelgroep	Structuur	Plaats
Gemeenschappen	Afdelingen	14-18 jaar	Secundair onderwijs	Scholen + stages
	technisch en beroeps van de scholen*	15-18 jaar		Centrum + bedrijf
	CEFA, CDO, TZUC en ILC**	18-21 jaar 21-25 jaar		
Gewesten	Centrum IFAPME, VIZO en IAWM**	15-18 jaar	IFPME, VIZO	Centrum + KMO
Gewesten en gemeenschappen	Paritair comité werkgevers en vakbond ILC**	15-25 jaar	CEFA, VIZO CDO, TZUC	CEFA, CDO of TZUC + bedrijf

Bron: CEDEFOP, 2001.

\*: Onderwijs met volledig leerplan.

\*\* : Alternerende opleiding of onderwijs.

De initiële beroepsopleiding is in België dus op een heel andere manier ontstaan dan bijvoorbeeld in Duitsland waar dat via het duale stelsel gebeurde. Dit systeem wordt in Europa vaak aangehaald als een typemodel vanwege de doeltreffendheid waarvan het al getuigde op het vlak van de inschakeling van jongeren in het beroepsleven. Het garandeert de meeste jongeren van een bepaalde leeftijdscategorie immers een diploma dat ze kunnen benutten op de arbeidsmarkt en lijkt op die manier een doeltreffend antwoord te bieden voor het werkloosheidsprobleem bij jongeren, aangezien ongeveer 80 pct. van hen een baan vindt na deze opleiding (Léné, 2002). Nochtans dient de doeltreffendheid van het Duitse model te worden gerelativeerd. In internationale onderzoeken ligt de prestatie van Duitsland in het algemeen immers onder het OESO-gemiddelde (zie de resultaten van het PISA-enquête hierboven). In Duitsland blijkt het resultaat van de leerlingen bovendien sterk afhankelijk te zijn van hun sociaal-economische omgeving, en is er een groot verschil in resultaten tussen de verschillende instellingen.

Op welke principes steunt dit stelsel? Samengevat bestaat het duale stelsel in een alternerende opleiding die een scholing in een bedrijf combineert met een opleiding in een vakschool die onder de bevoegdheid van de Staat valt en waar de leerlingen algemene kennis wordt bijgebracht. Deze richting overheerst in Duitsland aangezien momenteel naar schatting ongeveer 70 pct. van de jongeren via dit duale stelsel opleiding volgt. Het leeuwendeel van de opleiding vindt plaats in de onderneming, die bepaalt hoeveel plaatsen ze aanbiedt en die een rol speelt in de selectie van de leerlingen. De onderneming is helemaal niet verplicht een opleiding te geven, maar als ze beslist

het te doen, is ze verantwoordelijk voor de opleiding van de jongeren en draagt ze de kosten (inclusief de vergoeding van de leerlingen die, afhankelijk van hun leeftijd, 25 tot 44 pct. bedraagt van het loon van een geschoolde arbeider).

Hoewel de onderneming een centrale plaats inneemt in dit systeem, handhaaft de Staat een strenge regeling en wel op verschillende niveaus: federaal (wetgevende, controlerende en algemeen coördinerende functie) en gewestelijk (machtiging van de ondernemingen om op te leiden, toezicht op de verworven kennis, organisatie van examens en afgifte diploma's, wat het verkrijgen van overdraagbare en gestandaardiseerde vaardigheden garandeert). Bovendien spelen naast de federale en gewestelijke overheid nog andere partijen een rol: de vertegenwoordigers van het openbaar onderwijs, de werkgevers en de vakbonden. Overigens zijn de inhoud van de opleiding en de certificering van de kwalificaties gebaseerd op nationale beroepsreferentiesystemen die de aard van het eindexamen bepalen. De opleidingsplannen die de bedrijven in samenwerking met de vakscholen opstellen, moeten dus in overeenstemming zijn met deze systemen.

De vaste opleidingsnormen compenseren de diversiteit van de bedrijven (meer dan twee derde van de leerplaatsen wordt aangeboden door kleine, ambachtelijke en sterk gespecialiseerde bedrijven, waardoor men te maken heeft met interbedrijfsopleidingen) en waarborgen de kwaliteit van de opleiding. De invoering van normen en referentiesystemen maakt het mogelijk opleidingen te geven met een ruime inhoud, waardoor de leerlingen gestandaardiseerde, overdraagbare en in een groot aantal bedrijven bruikbare kwalificaties verkrijgen. De standaardisering van de opleidingen garandeert een hoog scholingsniveau zonder evenwel de aanpassingscapaciteit van het systeem in het gedrang te brengen: samen met de overheid en de vakbonden nemen de bedrijven actief deel aan de vernieuwing van de opleidingen.

## **2.2. Leerlingenpopulatie van het technisch en beroepsonderwijs en interne doeltreffendheid**

In het eerste jaar van het secundair onderwijs volgen de meeste leerlingen het algemeen onderwijs met gemeenschappelijke basis (1<sup>ste</sup> leerjaar A); de anderen volgen een 1<sup>ste</sup> leerjaar B waarna ze hetzij kunnen terugkeren naar het eerste algemene jaar, hetzij kunnen overstappen naar het beroepsvoorbereidende leerjaar. In de tweede en de derde graad (derde tot zesde jaar) zijn de leerlingen gespreid over vier opleidingsrichtingen: algemeen onderwijs, technisch en kunstonderwijs als overgang, technisch en kunstonderwijs voor kwalificatie, en beroepsonderwijs in de Franse Gemeenschap; algemeen, technisch, kunst- en beroepsonderwijs in de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap. In de Franse Gemeenschap zijn zowel het technisch- en kunstonderwijs voor kwalificatie als het beroepsonderwijs gericht op het verwerven van vakbekwaamheid.

De Duitstalige Gemeenschap is een apart geval in het Belgische landschap. Daar volgt immers in de derde graad van het secundair onderwijs een groot aantal leerlingen de algemene richting (59 pct.) en een minderheid de beroepsrichting (13 pct.). In de Franse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschap daalt het aantal leerlingen in de algemene richting geleidelijk met de studie jaren, terwijl het in de beroepsrichting aanzienlijk toeneemt. In de Franse Gemeenschap blijken de leerlingen langer de algemene richting te volgen (42 pct. van hen volgt deze richting tot in de derde graad, vergeleken met 36 pct. in de Vlaamse Gemeenschap), terwijl veel minder leerlingen de beroepsrichting volgen (24 pct., tegen 29 pct. in de Vlaamse Gemeenschap). De percentages voor het technisch- en kunstonderwijs liggen voor beide Gemeenschappen dicht bij elkaar: 34 pct. in de Franse Gemeenschap en 35 pct. in de Vlaamse Gemeenschap, tegen 28 pct. in de Duitstalige Gemeenschap.

Al met al stelt men in de loop van de jaren een geleidelijke verschuiving vast van de algemene richting naar de andere richtingen die veeleer "doorverwijzingsrichtingen" zijn dan een bewuste keuze, wat wijst op de selectieve werking van het onderwijssysteem. Het lijkt alsof vele leerlingen in het begin van het secundair onderwijs hun kans wagen in de algemene richting en vervolgens na een mislukking of heroriëntatie terugvallen op andere onderwijsvormen - in het bijzonder het beroepsonderwijs - waar het aantal leerlingen tussen de eerste graad (14 pct.) en de derde graad (27 pct.) verdubbelt.

**Tabel 10 - Spreiding van de leerlingenpopulatie over de drie graden van het secundair onderwijs in België in 2001-2002: opsplitsing volgens de opleidingsrichtingen**

(procenten)

Graad	Franse Gemeenschap (n=329.898)			Vlaamse Gemeenschap (n=407.032)			Duitstalige Gemeenschap (n=4.755)			Totaal (n=741.643)		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
A-stroom	88,5	-	-	84,6	-	-	90,1	-	-	86,4	-	-
B-stroom	11,5	-	-	15,4	-	-	9,9	-	-	13,6	-	-
Algemeen	-	49,1	42,4	-	44,0	35,8	-	56,0	58,8	-	46,4	38,7
Technisch en kunst, overgangsonderwijs	-	8,3	6,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Technisch en kunst, kwalificatieonderwijs	-	20,2	27,0	-	-	-	-	-	-	-	31,4	34,4
Technisch	-	-	-	-	32,3	33,1	-	23,5	23,8	-	-	-
Kunst	-	-	-	-	1,7	1,9	-	4,7	4,6	-	-	-
Beroeps	-	22,4	24,0	-	22,1	29,2	-	15,7	12,8	-	22,2	26,9

Bronnen: Ministerie van de Franse Gemeenschap (2001-2002), Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2001-2002), Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap (2001-2002).  
Eigen berekeningen.

Het fenomeen van het zittenblijven of de heroriëntatie blijkt duidelijk uit het aantal leerlingen die het juiste jaar volgen of vóór zijn (dat wil zeggen de leerlingen die geen jaar hebben overgedaan) in de loop van de studie jaren. Een eerste vaststelling is dat er tussen de Franse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschap verschillen bestaan inzake het zittenblijven: in de Franse Gemeenschap doen meer leerlingen een jaar over. In het eerste jaar algemene oriëntatie zit 79 pct. van de leerlingen juist; voor de beroepsrichting is dat slechts 27 pct. Voor de Vlaamse Gemeenschap bedragen die cijfers respectievelijk 85 en 46 pct.

Ten tweede zijn die cijfers voor de richtingen algemeen en beroepsonderwijs in de Vlaamse Gemeenschap relatief stabiel (respectievelijk 83 en 41 pct. in het zesde jaar), terwijl die voor de Franse Gemeenschap nog sterk dalen (71 pct. voor het laatste jaar algemene richting en 18 pct. in de beroepsrichting).

Ten derde is er een duidelijke oriëntatie (of doorverwijzing) te zien van de algemene richting naar het technisch en beroepsonderwijs bij de overgang van het tweede naar het derde jaar. Het aantal leerlingen die in het juiste jaar zitten, stijgt tussen deze twee jaren in beide Gemeenschappen, wat wijst op de overgang van leerlingen met problemen in de algemene richting naar de andere richtingen<sup>17</sup>. De doorverwijzingshypothese wordt, tenminste voor de Franse Gemeenschap, ondersteund door onderzoeksresultaten die aantonen dat de secundaire-onderwijsinstellingen voornamelijk partnerships sluiten met andere scholen van hetzelfde type met als doel de leerlingenstroom te beheersen. Deze strategie bestaat erin, dat de scholen die zich boven in de schoolhiërarchie bevinden (met een sterke reputatie), hun niet-geslaagde leerlingen kunnen doorverwijzen naar andere scholen die een lagere plaats hebben in die hiërarchie (met een minder goede academische reputatie) (Zachary en Vandenberghe, 2002).

---

<sup>17</sup> Deze breuk blijkt niet alleen waar voor een bepaald schooljaar, maar ook als men de groep leerlingen volgt tijdens hun schoolcarrière.

**Tabel 11 - Percentage leerlingen die in 2001-2002 het juiste jaar volgden in de Franse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschap: opsplitsing volgens de onderwijsvormen**

(procenten)

Jaar	Eerste	Tweede	Derde	Vierde	Vijfde	Zesde
<b>Franse Gemeenschap</b>						
1ste A en 2de C	78,6	73,0	-	-	-	-
1ste B en 2de P	26,5	31,3	-	-	-	-
Algemeen	-	-	75,3	71,8	69,4	70,9
Technisch en kunst (overgangsonderwijs)	-	-	48,8	42,8	37,4	38,8
Technisch en kunst (kwalificatieonderwijs)	-	-	34,5	30,5	24,9	26,5
Beroeps	-	-	25,3	22,8	18,7	18,1
<b>Vlaamse Gemeenschap</b>						
A-stroom	85,1	84,1	-	-	-	-
B-stroom	45,5	44,4	-	-	-	-
Algemeen	-	-	90,4	88,4	84,8	83,4
Technisch	-	-	67,0	63,8	55,7	54,9
Kunst	-	-	55,6	49,6	43,2	43,6
Beroeps	-	-	42,8	42,9	39,9	41,3

Bronnen: Ministerie van de Franse Gemeenschap (2001-2002), Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2001-2002). Eigen berekeningen.

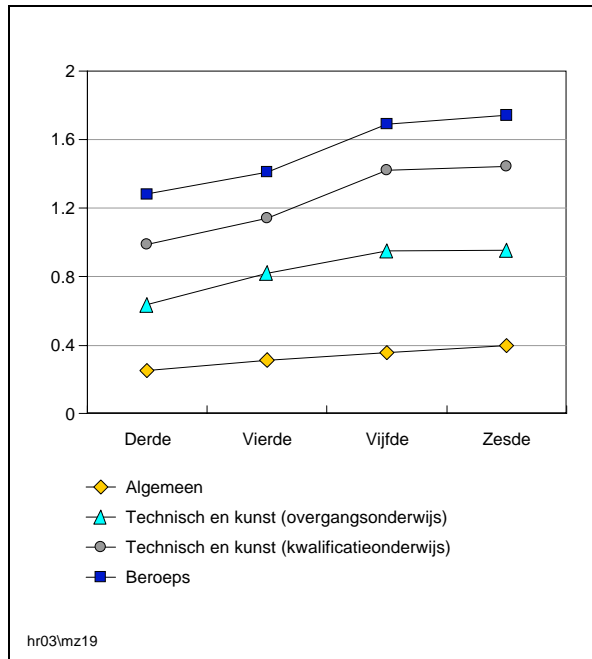
De omvang van het fenomeen zittenblijven komt nog beter tot uiting in de volgende grafieken die voor de Franse Gemeenschap en voor de Vlaamse Gemeenschap het aantal jaren achterstand per leerling van het derde tot het zesde jaar in het secundair onderwijs weergeven. Deze indicator van gemiddelde achterstand maakt het mogelijk rekening te houden met de opeenvolgende jaren die sommige leerlingen overdoen (in tegenstelling tot de voorgaande tabel die enkel de leerlingen toont die in het juiste jaar zitten), aangezien hij wordt berekend door het aantal jaren achterstand of voorsprong van elke gerapporteerde leerling op te tellen bij het aantal leerlingen.

De berekening toont aan dat leerlingen ook in het algemeen onderwijs blijven zitten, maar minder vaak dan in de andere richtingen (minder steile curve). De gemiddelde achterstand per leerling is er ook, zoals men kon verwachten, minder hoog dan in de andere richtingen. In de Franse Gemeenschap bedraagt de achterstand 0,25<sup>18</sup> voor het algemeen onderwijs in het derde jaar, 0,64 voor het technisch- en kunstonderwijs (overgangsrichting), 0,99 voor het technisch- en kunstonderwijs (kwalificatierichting) en al 1,28 voor het beroepsonderwijs. In het zesde jaar wordt een grotere achterstand opgetekend: 0,40, 0,95, 1,45 en 1,74 voor respectievelijk het algemeen onderwijs, het technisch overgangsonderwijs, het technisch kwalificatieonderwijs en het beroepsonderwijs.

<sup>18</sup> Dit houdt in dat elke leerling gemiddeld een achterstand heeft die overeenstemt met 0,25 jaar in het derde jaar van het secundair onderwijs in de algemene richting.

Daarnaast stelt men voor de Franse Gemeenschap vast dat tussen het vierde en het vijfde jaar de leerlingen van de algemene richting en de technische overgangsrichting overgaan naar de kwalificatierichtingen. Tussen die twee jaren is immers een snellere stijging merkbaar van het aantal jaren achterstand per leerling in de beroepsrichtingen en het technisch kwalificatieonderwijs.

**Grafiek 24 - Aantal jaren achterstand per leerling in de Franse Gemeenschap: opsplitsing volgens onderwijsvormen (van het derde tot het zesde jaar in het secundair onderwijs; jaar 2000-2001)**

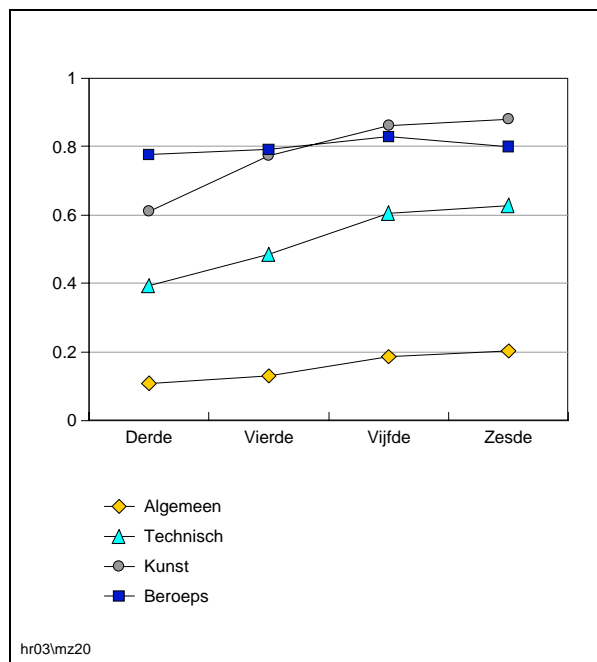


Bron: Ministerie van de Franse Gemeenschap (2000-2001).  
Eigen berekeningen.

In Vlaanderen is de gemiddelde achterstand per leerling een stuk geringer dan in de Franse Gemeenschap, ongeacht de vormen of het studiejaar. In het derde jaar van het secundair onderwijs bedraagt die achterstand 0,11 voor de algemene vorm, 0,39 voor de technische vorm, 0,61 voor de kunstvorm en 0,78 voor de beroepsvorm. In het zesde jaar stijgt dit cijfer een beetje: 0,20 voor de algemene vorm, 0,63 voor de technische, 0,88 voor de kunstvorm en 0,80 in de beroepsvorm.

Daarnaast is de curve voor het beroepsonderwijs relatief vlak, wat erop zou kunnen wijzen dat de leerlingen die naar deze vorm werden georiënteerd (meestal nadat ze niet geslaagd waren aangezien de gemiddelde achterstand 0,78 bedraagt) vervolgens meestal zonder al te veel problemen voortstuderen. Deze vorm is dus niet in dezelfde mate een doorverwijzingsvorm als in de Franse Gemeenschap.

**Grafiek 25 - Aantal jaren achterstand per leerling in de Vlaamse Gemeenschap: opsplitsing volgens onderwijsvormen (van het derde tot het zesde jaar in het secundair onderwijs; 2000-2001)**



Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2000-2001).  
Eigen berekeningen.

Het aantal leerlingen dat een diploma hoger secundair onderwijs behaalt, wordt beschouwd als een indicator voor de interne doeltreffendheid van het schoolsysteem. Het behalen van dit diploma vormt bovendien een troef voor de toegang tot de arbeidsmarkt, waar de aanwervingseisen de laatste jaren strenger zijn geworden omdat het aanbod groter is dan de vraag en waar het aantal gediplomeerden ook elk jaar toeneemt. Daardoor worden de laagste diploma's relatief minder waard en ontstaat de neiging om personen zonder diploma uit de arbeidsmarkt te weren (Maroy en Fusulier, 1998).

Het diploma secundair onderwijs krijgt men na het zesde jaar van het algemeen, technisch en kunstonderwijs, of na het zevende jaar van het beroepsonderwijs<sup>19</sup>. In de Franse Gemeenschap behalen respectievelijk 94, 88, 85 en 67 pct. een diploma. Ook hier wordt een differentiatie in de onderwijsvormen vastgesteld, aangezien de leerlingen van het algemeen onderwijs het meest slagen, terwijl in het beroepsonderwijs, waar vele leerlingen een keer of meerdere keren blijven zitten en dus meer voordeel uit het onderwijssysteem zouden moeten halen, die percentages paradoxaal genoeg lager liggen. Derhalve kan men zich afvragen of zittenblijven doeltreffend is als pedagogische praktijk. Het blijkt immers dat de leerlingen die naar een school gaan met een hoge gemiddelde achterstand (dat wil zeggen vaak de instellingen die beroepsopleidingen aanbieden) zich in een schoolomgeving bevinden die niet zo gunstig is om te leren. Men heeft er vaker dan gemiddeld te maken met wisselende onderwijsteams en problemen met geweld en discipline.

<sup>19</sup> In het beroepsonderwijs worden ook kwalificatiegetuigschriften afgeleverd na het vierde, het zesde en het zevende jaar.

Daarnaast dalen ook de slaagkansen naarmate de achterstand van de leerlingen toeneemt en in de instellingen waar veel leerlingen zitten die een of meer jaren hebben overgedaan. Dat is een aanwijzing van een negatief "sneeuwbal-effect" op het percentage leerlingen dat niet slaagt in bepaalde onderwijsinstellingen (Zachary en Vandenberghe, 2002).

**Tabel 12 - Aantal gediplomeerden in 2002: opsplitsing volgens de opleidingsrichtingen**

(procenten)

	Franse Gemeenschap			Vlaamse Gemeenschap		
	DSO	KG	SG	DSO	KG	SG
Algemeen	94,0	-	-	96,8	-	-
Technische en kunst (overgangsonderwijs)	88,2	-	-	-	-	-
Technische en kunst (kwalificatieonderwijs)	85,2	55,7	-	-	-	-
Technische	-	-	-	92,4	-	-
Kunst	-	-	-	92,7	-	-
Beroeps (6de jaar)	-	60,9	77,8	-	-	91,9
Beroeps (7de jaar)	59,3	42,7	-	89,8	-	-

Bronnen: Ministerie van de Franse Gemeenschap (2001-2002), Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2001-2002 en 2002-2003).

Eigen berekeningen.

Nota: DSO = diploma secundair onderwijs, KG = kwalificatiegetuigschrift, SG = studiegetuigschrift.

In Duitsland ligt het percentage voor het behalen van het diploma in het duale stelsel hoger, met name 95 pct. Dit kan te maken hebben met karakteristieken die specifiek zijn voor het Duitse systeem. Als een jongere niet slaagt voor bepaalde beroepstests, kan hij ofwel zijn opleiding voortzetten voor een periode tot zes maanden, ofwel de tests waarvoor hij niet geslaagd was opnieuw afleggen. De regel is dat een bedrijf een jongere niet mag laten vertrekken alvorens zijn opleiding werd gehomologeerd. Deze houding bevestigt dat de beroepsscholing in Duitsland wordt beschouwd als een opleidingsrichting veeleer dan als een selectie criterium (Léné, 2002).

Het Duitse systeem staat momenteel echter op een tweesprong en heeft met enkele problemen te kampen. Het systeem werkt immers op lange termijn en rekent op het feit dat de opgeleide jongeren aan het einde van hun opleiding door het bedrijf worden aangeworven. Via dit soort opleidingen kan de onderneming een langetermijnstrategie uitvoeren waarbij ze een aantal "goede" werkrachten kan aantrekken die door haar zelf zijn opgeleid, die de bedrijfscultuur kennen, en die zich met het bedrijf kunnen identificeren en er trouw aan zijn. Op die manier spaart de onderneming ook de aanwervingskosten uit en loopt ze niet het risico personen aan te werven die niet passen in haar cultuur. Bovendien verbetert ze aldus haar imago en verhoogt ze haar marktwaarde. De investering in opleidingen is dus enkel rendabel op lange termijn. Vanuit dit standpunt zullen de huidige economische onzekerheden (conjunctuurschommelingen, hoge werkloosheidsgraad) en de grotere arbeidsflexibiliteit de opleidingen in bedrijven zeker niet in de hand werken. De bedrijven zijn ongerust om wat op korte termijn zal gebeuren en gaan bijgevolg minder investeren waardoor er onvoldoende leerplaatsen beschikbaar zijn en het systeem in twijfel wordt getrokken (Zedler, 2003).



Om de kwalificatierichtingen op te waarderen, wijdt de Commission communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) in de Franse Gemeenschap zich sinds 1995 aan de reorganisatie van de lijst met opties in het technisch en beroepsgericht onderwijs. Die instelling verenigt de bedrijven, de onderwijswereld, de vakbonden en de verschillende opleidingsinstanties. Het is de bedoeling de opleidingen op te waarderen door ze tegelijk praktischer en menselijker te maken. Deze dubbele invalshoek impliceert dat moet worden nagegaan of die kwalificatieopleidingen geschikt zijn voor de huidige en toekomstige professionele behoeften en dat men de opleiding moet herdefiniëren, waarbij een grotere nadruk wordt gelegd op de te verwerven vaardigheden. De opties moeten dus voor het lopende jaar allemaal worden herbekeken en vastgelegd. Hoewel dit proces van reorganisatie en opwaardering van de kwalificatierichtingen in het secundair onderwijs a priori positief lijkt voor de opleiding van leerlingen en mogelijk hun toekomstige inschakeling in het beroepsleven kan vergemakkelijken, dringt zich na enkele jaren een evaluatie op om de gegrondheid van de hervorming na te gaan.

Daarnaast zijn er recentelijk verschillende maatregelen getroffen. Er werden twee fondsen voor pedagogische materiaal opgericht, een in Wallonië en een in Brussel. Ze zijn bedoeld om het materiaal in de scholen van het technisch en beroepsonderwijs te moderniseren, bij te dragen aan de permanente vorming van de leerkrachten en een specifiek opleidingsaanbod te ontwikkelen in de competentiecentra, voor de laatstejaars en hun leraren. Er werden bovendien twee vzw's opgericht met de bedoeling deze onderwijsrichtingen te herwaarderen. De ene (Zénobe Gramme) heeft als opdracht bij de ondernemingen materiaal te verzamelen dat deze niet langer gebruiken maar dat nog wel bijdetijds is. De andere (Carrefour Economie - Technologie - Enseignement), die in samenwerking met het ESF en het Waalse Gewest werd opgericht, wil een raakvlak vormen tussen school en onderneming om leerlingen van de tweede en derde graad de kans te bieden hun kennis van de industriële processen toegepaste speerpunttechnologie bij te schaven en om voortgezette opleiding te bieden aan de onderwijsteams.

Teneinde het technisch en beroepssecundair onderwijs in Vlaanderen te herwaarderen, vinden tal van acties plaats. Om een juiste studiekeuze te bevorderen, eerder dan jongeren te laten instromen via het 'watervalstelsel', worden promotie-acties georganiseerd voor het technisch en beroepssecundair onderwijs. Sommige van die acties worden uitgevoerd door de bedrijfstakken, andere gaan uit van de Regionale Technologische Centra (RTC).

Tevens wordt de nadruk sterker gelegd op stages, zowel door via de regelgeving het aantal stages te verhogen als door hulpmiddelen ter beschikking te stellen om de organisatie van stages te vergemakkelijken.

Momenteel zijn in Vlaanderen zeven RTC's actief die een brug vormen tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Bij hun oprichting hadden deze een ruime opdracht, zowel inzake het ter beschikking stellen van hoogtechnologische infrastructuur voor scholen, als inzake de bevordering van stages

en de promotie van het technisch en beroepssecundair onderwijs. Vanaf 2004 zullen die centra zich evenwel toespitsen op de infrastructurele samenwerking tussen scholen en bedrijven.

Tot slot dient zeker ook de convenantwerking te worden vermeld: tussen de bedrijfstakken en de Vlaamse regering worden convenants afgesloten waarbij de samenwerking tussen de branche en het onderwijs één van de onderhandelingspunten is. Daarnaast worden tevens onderwijsconvenants afgesloten waarbij de samenwerking –tot op het niveau van de school- wordt geconcretiseerd.

Dit geheel van acties beoogt een goede afstemming van het Vlaamse onderwijs op de bedrijfswereld. In verband met de inhoudelijke afstemming moet voornamelijk worden gewezen op de beroepsprofielen (opgemaakt door de SERV), waarvan vervolgens opleidingsprofielen worden afgeleid.

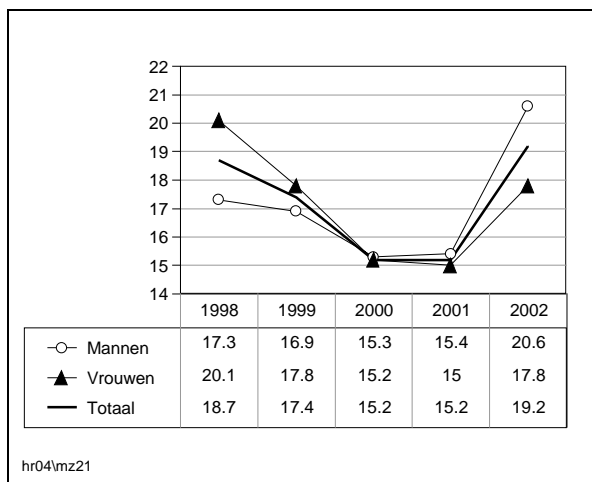
### **3. De overgang van de school naar het beroepsleven (externe doeltreffendheid)**

In Vlaanderen voert de VDAB studies in de tijd uit betreffende de inschakeling van jongeren in het beroepsleven wanneer ze de school verlaten en de studies opgeven (VDAB, 2003; Van Schel, 2002). Dergelijke studies over de schoolverlaters werden ook in Wallonië gerealiseerd (Vanheerswynghels, 1998). Terwijl de VDAB meer bepaald de jongeren onder de loep neemt die een jaar na hun schoolse opleiding nog werkloos zijn, ongeacht of ze al dan niet een beroepservaring hebben opgedaan, behandelt Vanheerswynghels meer algemeen en in een ruimer perspectief de beroepsinschakeling van de jongeren.

Vanuit het oogpunt van tijd en conjunctuursituatie, werd tussen 1998 en 2001 een voortdurende vermindering vastgesteld van het aandeel van de jongeren, onder diegenen die zich bij de VDAB hadden ingeschreven, die een jaar na het beëindigen van hun studie nog werkloos waren, maar in 2002 is dat aandeel plots gaan stijgen. De reden daarvoor is waarschijnlijk terug te vinden in het slechte economische klimaat van dit ogenblik, want zoals bekend is de jongerenwerkloosheid bijzonder conjunctuurgevoelig. De vrouwen blijven minder talrijk in de werkloosheid hangen dan mannen. Enerzijds zijn zij meer vertegenwoordigd in sectoren die minder conjunctuurgevoelig zijn en anderzijds zijn zij alsmaar beter geschoold (gemiddeld scholingsniveau hoger dan dat van mannen van dezelfde generatie).

**Grafiek 26 - Aandeel van de jongeren, onder diegenen die zich bij de VDAB hadden ingeschreven, die een jaar na het beëindigen van hun studie nog werkloos waren: verloop tussen 1998 en 2002**

(procenten)

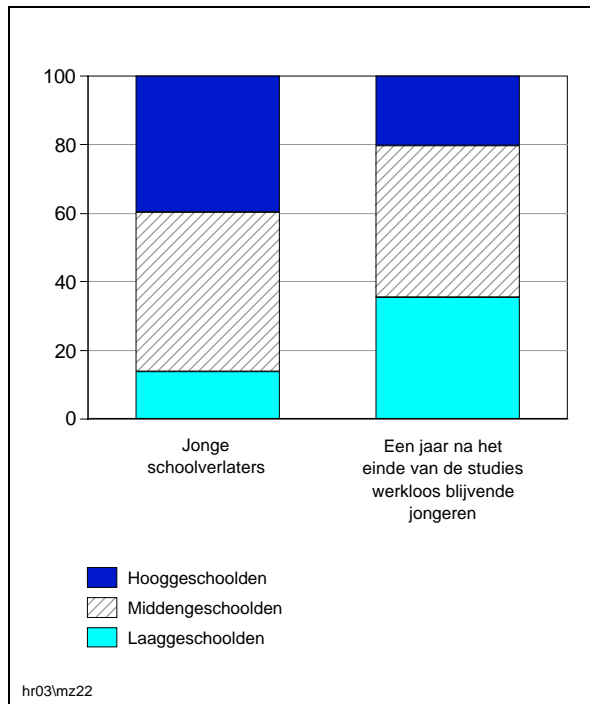


Bron: VDAB.

Hoewel de jongeren die na hun studie nog werkloos waren, in 2002 goed zijn voor 19,2 pct. van de ingeschrevenen bij de VDAB, vormen ze 10,7 pct. van de gezamenlijke afgestudeerden van het jaar voordien, van wie 5,5 pct. ten minste een werkervaring opdeed. Het is duidelijk dat ze niet gelijkmatig gespreid zijn naargelang van hun studieniveau. Hoe hoger de scholingsgraad, hoe kleiner immers het risico is dat ze werkloos blijven. Het aandeel van de laaggeschoolden in het totaal van de schoolverlaters is bijna 14 pct. (van wie twee derde mannen), terwijl hun aandeel onder de werkloos blijvende personen hoger is dan 35 pct. Onder de laaggeschoolden is de situatie het slechtst voor diegenen die hoogstens de eerste cyclus van het secundair onderwijs hebben voltooid (36 pct. is een jaar na het beëindigen van de studie nog werkloos en 23 pct. van hen heeft tijdens dat werkloosheidsjaar geen enkele werkervaring opgedaan), voor de afgestudeerden uit het deeltijds onderwijs (29 pct., van wie 10 pct. zonder werkervaring) en voor hen die de derde cyclus niet haalden, voornamelijk in het beroepsonderwijs (30 pct., van wie 12 pct. zonder werkervaring).

**Grafiek 27 - Aandeel van de schoolverlaters in 2001 en aandeel van hen die in 2002 nog werkloos zijn, naargelang van de scholingsgraad**

(procenten)



Bron: VDAB.

Die resultaten in Vlaanderen bevestigen dat het behalen van een diploma van ten minste hoger secundair onderwijs, van welke richting ook, de toegang tot de arbeidsmarkt vergemakkelijkt. Voor jongeren zonder zo'n diploma staat de professionele toekomst op de helling: geringere waarschijnlijkheid van een inschakeling in het beroepsleven, minder stabiele banen, minder goede arbeidsvoorwaarden, lagere inkomens en minder keuzemogelijkheden (VDAB, 2003).

Voorts komen de jonge schoolverlaters met lage scholingsgraad vaak uit een kansarme sociale kringen. Het blijkt immers dat de kinderen van laaggeschoolde ouders ongeveer viermaal meer risico lopen om laaggeschoold de school te verlaten dan de kinderen van hooggeschoolde ouders (hoger onderwijs) (Bossaerts *et al.*, 2002). Als de vader werkloos is, heeft dat ook een nadelige invloed, net als het, niet- bezitten van de Belgische nationaliteit. Ook schoolachterstand is een risicofactor.

Het SONAR-onderzoek geeft ook informatie over de inschakeling van jongeren in het beroepsleven in Vlaanderen. Dit onderzoek, op initiatief van een interuniversitair onderzoeksteam, heeft betrekking op een steekproef van ongeveer 3.000 personen van 23 jaar oud die in 1999 werden ondervraagd over hun arbeidssituatie, het onderwijs dat ze hebben gevolgd en hun beroepsloopbaan. Dit onderzoek bevat voorts een aantal kwalitatieve gegevens (scholingsniveau van de ouders, afkomst en nationaliteit, werksituatie van de ouders enz.) die niet opgenomen zijn

in de studies die door de VDAB werden verricht. Deze groep jongeren werd in 2001 nogmaals ondervraagd, maar de resultaten hiervan zijn nog niet beschikbaar.

Volgens dat onderzoek was 73 pct. van de ondervraagde jongeren in 1999 aan het werk, volgde 15 pct. een voortgezette studie (zonder werkervaring te hebben opgedaan) en was 11 pct. werkloos. Gemiddeld verstreken 4,4 maanden tussen het einde van de studies en het vinden van een baan voor ten minste één maand (de vrouwen deden er gemiddeld 5,4 maanden over om een baan te vinden en de mannen 3,4 maanden). Twee jaar na het einde van hun studie hadden 8 pct. van de vrouwen en 4 pct. van de mannen nog steeds geen significante baan gevonden (dit werd in het onderzoek gedefinieerd als een baan die ten minste één maand duurde).

Wat het soort arbeid betreft, begon 19 pct. van de respondenten die werkten of gewerkt hadden, met een deeltijdbaan (dit percentage is 28 pct. voor de vrouwen en 10 pct. voor de mannen). De laaggeschoolden werkten vaker in een deeltijdbaan dan de anderen. De reden die werd ingeroepen voor dit deeltijds werk was, voor 63 pct. van de betrokken personen, het feit dat ze geen voltijdse baan hadden kunnen vinden. Die reden werd het vaakst aangehaald door de vrouwen (67 pct.).

De eerste baan is in de meeste gevallen een tijdelijke baan: dit geldt voor 62 pct. van de personen die aan het werk waren of gewerkt hadden (66 pct. voor de vrouwen en 57 pct. voor de mannen). In overeenstemming daarmee werd het einde van een tijdelijk contract het vaakst vermeld als de reden waarom zij die eerste baan niet langer hadden.

Die resultaten betreffende de jongeren in Vlaanderen worden bevestigd door Vanheerswyngiels (1998) voor Wallonië. Zij toont immers via in de jaren negentig gevoerde enquêtes aan dat voor laaggeschoolde jongeren de beroepstrajecten chaotischer zijn en dat de inschakeling op de arbeidsmarkt moeilijker is. Voor wie het hoger secundair onderwijs achter de rug heeft, verschilt de situatie naargelang van de gevolgde studierichting; voor de afgestudeerden van het hoger onderwijs verschillen de situaties volgens het gevolgde type hoger onderwijs.

Die onderzoeken tonen in het algemeen aan dat het begin van de professionele inschakeling van jongeren in Wallonië zowel wordt gekenmerkt door moeilijkheden om een baan te vinden, als door problemen om die baan te behouden (Vanheerswyngiels, 1998). De inschakelingsonderzoeken wijzen er immers op dat een grote groep jongeren slechts één baan van beperkte duur heeft gehad (te noteren valt dat een aantal wettelijke voorschriften die toestand verergeren, bijvoorbeeld de vroegere jongerenbanenplannen, enz.) en dat hun beroepsloopbaan dus door onstabieleit gekenmerkt is.

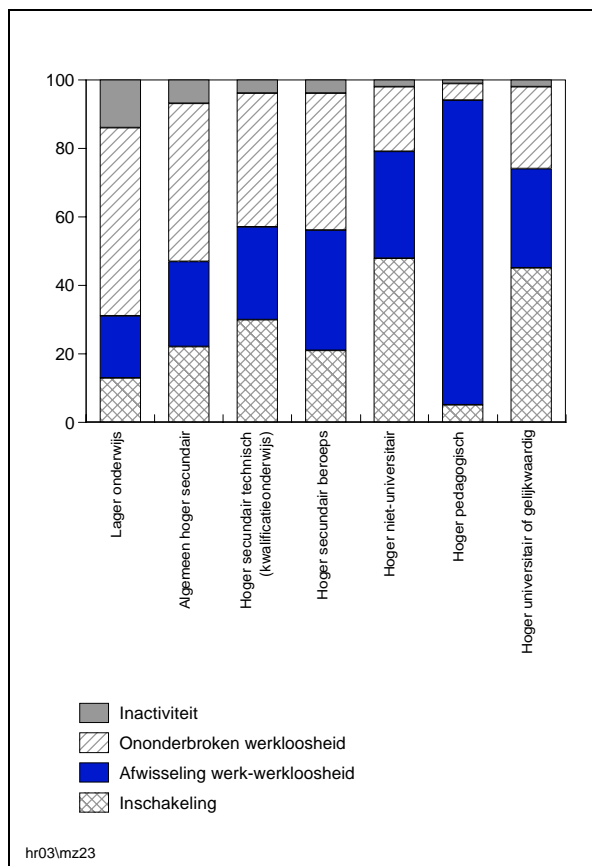
Zoals verwacht, hebben de gediplomeerden van het lager secundair onderwijs de meeste moeilijkheden om zich, zelfs maar gedeeltelijk, op de arbeidsmarkt te begeven. 14 pct. van hen

bood zich niet op de arbeidsmarkt aan, 55 pct. bleef heel het jaar na de studies werkloos, 18 pct. wisselde werk en werkloosheid af, en slechts 13 pct. werd op duurzame wijze in de arbeidsmarkt opgenomen.

Onder de gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs slagen diegenen die een diploma van het technisch onderwijs behaalden, het best erin zich duurzaam in de arbeidsmarkt te integreren. 30 pct. van hen slaagde daarin, tegenover respectievelijk 22 en 21 pct. voor de gediplomeerden uit het algemeen secundair en het beroepssecundair onderwijs.

Wat de afgestudeerden uit het hoger onderwijs betreft, wordt de duurzaamste inschakelingsgraad vastgesteld voor hen die een diploma van het niet-universitair hoger onderwijs (exclusief het hoger pedagogisch onderwijs) behaalden. Het cijfer bedraagt 48 pct. een jaar na het voltooien van de studie, tegen 45 pct. voor de universitair geschoolden. De enquête brengt ook aan het licht dat de gediplomeerden van het hoger pedagogisch onderwijs een specifieke situatie te zien geven, in die zin dat het begin van een loopbaan in het onderwijs nagenoeg onvermijdelijk bestaat uit een opeenvolging van uitzendbanen of plaatsvervangingen, die soms van korte duur zijn. Men stelt immers vast dat voor 89 pct. van die gediplomeerden de toegang tot het beroepsleven gekenmerkt is door een opeenvolging van periodes van werk en werkloosheid.

**Grafiek 28 - Trajecten van de schoolverlatende jongeren volgens het behaalde diploma, een jaar na het beëindigen van de studies**



Bron: Vanheerswynghels (1998).

Voorts blijkt uit de inschakelingsstudies ook dat de eerste banen van jongeren vaak deeltijdse betrekkingen zijn. Dit geldt meer voor jonge vrouwen, vooral voor de laaggeschoolde. Mettertijd volgen de jobs elkaar op en wint voltijdswerk veld bij de mannen, terwijl daarentegen de deeltijdarbeid op peil blijft of ietwat toeneemt voor de laaggeschoolde vrouwen (Vanheerswyngiels, 1998).

De analyse van de trajecten en van de gevonden betrekkingen toont aan dat de kenmerken van de inschakeling van jongeren verschillen volgens de scholingsgraad en het geslacht, maar ook dat de mogelijkheden van toegang tot de arbeidsmarkt het grootste verschil maken tussen de groepen jongeren naargelang van hun studiepeil. Aan het ene uiterste vertonen de jongeren die hoogstens het lager secundair onderwijs doorliepen, weinig dynamische curricula en hebben ze te kampen met langdurige en ononderbroken werkloosheid, doordat hun toegang tot de arbeidsmarkt beperkt is. Aan het andere uiterste vertonen de gediplomeerden van het hoger pedagogisch onderwijs de laagste graad van ononderbroken werkloosheid (5 pct.), maar ondervinden ze moeilijkheden om een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te veroveren. Voor de gediplomeerden van het hoger onderwijs in het algemeen is de inschakeling in het beroepsleven gemakkelijker (de gediplomeerden van het hoger onderwijs van het korte type slagen daar het best in), maar een groot deel van de jongeren is ondanks alles voortdurend werkloos gebleven (19 pct. voor het hoger onderwijs van het korte type en 24 pct. voor het universitair onderwijs) in de loop van het jaar na het afstuderen<sup>20</sup>.

Daartegenover blijven de verschillen tussen mannen en vrouwen, bij een vergelijkbaar opleidingspeil, in het nadeel van deze laatste uitvallen en hebben ze stelselmatiger betrekking op de kenmerken van de gevonden banen (bedrijfstak, deeltijdwerk, duur van de betrekkingen, bezoldiging, enz.) (Vanheerswyngiels, 1998).

---

<sup>20</sup> We herinneren eraan dat deze cijfers afkomstig zijn uit langdurige onderzoeken die in de jaren negentig in Wallonië werden uitgevoerd.

#### **IV. DE VOORTGEZETTE BEROEPSOPLEIDING**

De voortgezette beroepsopleiding komt voor in verschillende toepassingswijzen en spitst zich toe op uiteenlopende doelgroepen. Ze kan gericht zijn op werknemers, werkzoekenden of iedereen die kennis en vaardigheden wil verwerven in allerlei vakgebieden. Men heeft het over bedrijfsopleiding als die wordt georganiseerd op initiatief van de werkgevers en een professioneel doel heeft; er bestaan ook specifieke opleidingen voor werkzoekenden om ze op de arbeidsmarkt in te schakelen; de sociale promotie is dan weer gericht op een ruimer publiek, ongeacht het sociaal-economische statuut; tot slot kunnen de opleidingen ook gericht zijn op specifieke bevolkingsgroepen (gehandicaptten, analfabeten, enz.).

In België resulteert de voortgezette beroepsopleiding uit initiatieven van de verscheidene actoren:

- de diensten voor opleiding en arbeidsvoorziening van de Gewesten (opleiding bij werknemers of werkzoekenden);
- de middenstandsinstituten (opleiding aan werkgevers);
- de onderneming (beroepsopleiding aan werknemers);
- de administratieve diensten (opleiding van ambtenaren);
- het door de Gemeenschappen georganiseerde onderwijs voor sociale promotie;
- de individuen (actieven, werkzoekenden, inactieven).

**Tabel 13 - Panorama van de voortgezette opleiding in België**

	Opleiding van werknemers		Opleiding en tewerkstelling				Sociale promotie
Opleidingsverstrekkers	Sectoren, gewestelijke diensten	VZW's Verenigingen	VDAB, VIZO	Arbeitsamt, IAWM	FOREM, IFPME	Bruxelles-Formation	Scholen van de drie netwerken
Overheid	Gewesten, ondernemingen, federaal niveau (IPA)	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap	Duitstalige Gemeenschap	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Franse Gemeenschap en Vlaamse Gemeenschap

Bron: CEDEFOP, 2001.

<sup>1</sup> Een opleidingsverstrekker duidt elke instelling aan die opleidingscursussen of -stages geeft aan volwassenen.

In dit onderdeel geven we een overzicht van de twee soorten opleidingen die direct verband houden met tewerkstelling, te weten de beroepsopleiding in de bedrijven en de opleiding van werkzoekenden. Wat de beroepsopleiding in bedrijven betreft, onderzoeken we de situatie in België op grond van de sociale balans van de bedrijven. Vervolgens vergelijken we de Belgische situatie met die bij onze Europese bureaus aan de hand van een geharmoniseerde enquête die bij de bedrijven werd uitgevoerd (CVTS) en van de arbeidskrachtentelling die individuen ondervraagt. We sluiten het deel af met een korte bespreking van de gevolgen van de beroepsopleidingen voor de begunstigten. Inzake de opleiding van werkzoekenden behandelen we meer bepaald de invloeden



ervan op de hervatting van de arbeid en de herinschakeling in het beroepsleven. Tot slot overlopen we in het kort de andere soorten voortgezette opleiding.

## **1. DE BEROEPSOPLEIDING IN DE ONDERNEMING**

Sinds 2001 hebben de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren de permanente vorming van de bevolking op arbeidsleeftijd een centrale plaats gegeven in de Europese werkgelegenheidsstrategie (Europese Commissie, 2001). De lidstaten werden verzocht de nodige instrumenten tot stand te brengen om iedereen ertoe aan te sporen zich, na de basisopleiding op school, gedurende zijn hele loopbaan permanent bij te scholen.

In het kader van een Europese economie die wil uitgroeien tot de meest concurrerende kenniseconomie ter wereld (Top van Lissabon, maart 2000) is de permanente vorming van de werknemers een belangrijke inzet geworden. De scholing van de arbeidskrachten vormt een waarborg voor de efficiëntie en het succes van de ondernemingen in een uiterst concurrentiële omgeving. Studies (OESO, 1999; Dearden *et al.*, 2000) hebben immers aangetoond dat er een positief verband bestaat tussen opleiding en productiviteit, en bovendien wordt aangenomen dat opleiding ten goede komt aan de werknemer, aangezien zijn werkgelegenheidsvooruitzichten en zijn loonpeil daardoor worden beïnvloed (Goux en Maurin, 1997 en 2000; Dupray en Hanchane, 2003; Guillaume, 2003).

Naar aanleiding van de werkzaamheden die van start gingen onder het Belgische voorzitterschap van de EU gedurende het tweede halfjaar van 2001, werd de opleiding eveneens in aanmerking genomen als een van de dimensies van de arbeidskwaliteit die een extra aspect vormt van de Europese werkgelegenheidsstrategie, naast de al eerder vastgelegde kwantitatieve doelstellingen (Raad van de Europese Unie, 2001). Een van de kwaliteitsindicatoren heeft meer bepaald betrekking op het percentage arbeidskrachten die een opleiding volgen. De mate waarin de ondernemingen hun activiteiten inzake beroepsopleiding ontplooiën, wordt dus zeer belangrijk.

Reeds vóór de Europese aanbevelingen, hadden de sociale gesprekspartners in België, meer bepaald in het in 1998 ondertekende centrale akkoord, kwantitatieve doelstellingen inzake de beroepsopleiding van de werknemers vastgesteld teneinde initiatieven in dit domein aan te moedigen. Krachtens dit akkoord zouden de door de ondernemingen geleverde opleidingsinspanningen in 2004, in begrotingstermen, 1,9 pct.<sup>21</sup> van de loonkosten moeten belopen. Voor 2000 en voor 2002 zijn tussentijdse doelstellingen vastgelegd van respectievelijk 1,4 pct. en 1,6 pct. Het centrale akkoord van eind 2000 heeft de middellangetermijndoelstellingen

---

<sup>21</sup> Deze doelstelling is vastgelegd op basis van het gemiddelde van de drie buurlanden (Frankrijk, Nederland en Duitsland).

inzake opleiding hernieuwd en dringt aan op een beleid dat vooral op de oudere werknemers is gericht. Het centrale akkoord van eind 2002 heeft deze doelstellingen bevestigd.

Om de ontwikkeling van de beroepsopleiding in België te volgen, zijn er bij de bedrijven twee gegevensbronnen beschikbaar: enerzijds de sociale balans van de ondernemingen en anderzijds de enquête *Continuing vocational training survey* (CVTS), die op Europees vlak wordt gehouden op initiatief van Eurostat.

Kenmerkend voor beide enquêtes is dat zij de werkgevers ondervragen, niet de begunstigden van de opleiding, en dat ze betrekking hebben op een referentieperiode van 12 maanden. Ze hebben als essentieel doel de programma's voor gestructureerde opleiding<sup>22</sup> te inventariseren (ze zijn dus niet gericht op de basisopleiding) en hebben betrekking op de door de werkgevers ondersteunde opleidingen. De CVTS-enquête behandelt tevens, zij het oppervlakkig, de informele opleiding<sup>23</sup> en verzamelt hieromtrent enige inlichtingen. Ze is gericht op de werknemers van de ondernemingen met ten minste 10 personen in dienst, terwijl de sociale balans slaat op de werknemers van alle ondernemingen, met uitzondering van de kleine vzw's met minder dan 20 VTE-werknemers, en vollediger is vanuit het oogpunt van de bedrijfstakken<sup>24</sup>. Er moet evenwel worden opgemerkt dat personeel in dienst bij zelfstandigen en beoefenaars van vrije beroepen, die niet in een vennootschap zijn georganiseerd, niet in deze statistieken is opgenomen.

De eerste enquête van Eurostat naar de permanente beroepsopleiding in de ondernemingen van de Europese Unie (voorts in de tekst aangeduid door de Engelse afkorting: CVTS) werd georganiseerd in 1994. Het is een geharmoniseerde enquête die betrouwbare internationale vergelijkingen mogelijk maakt en op basis waarvan voor het jaar 1993 een stand van zaken kan worden opgemaakt van de activiteiten inzake permanente vorming in de ondernemingen. Deze enquête werd herhaald in 2000 (met betrekking tot de cijfers voor 1999) en de eerste resultaten werden gepubliceerd in 2002. De resultaten van de Europese enquête konden voor het eerst worden vergeleken met die van de sociale balans voor het jaar 1999.

---

22 Dat zijn opleidingsmaatregelen en -activiteiten die geheel of gedeeltelijk door de ondernemingen worden gefinancierd ten voordele van het personeel dat zij op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst hebben; die opleiding wordt verstrekt in de vorm van cursussen of stages.

23 Hier worden de andere vormen van opleiding bedoeld, zoals mentoraat, opleiding op de werkplaats of in de eigenlijke arbeidssituatie, rotatie van personen op de werkplek, uitwisselingen of vervangingen, leer- of kwaliteitskringen, zelfopleiding, opleiding op afstand, conferenties, ateliers en seminaries, die hoofdzakelijk gericht zijn op vorming.

24 Voor meer details in verband met de sociale balans, zie: NBB (2002), De sociale balans van de ondernemingen, Economisch Tijdschrift, IV-2002, pp. 9-50, voor het Belgische gedeelte van de CVTS-enquête: de Brier C. en Legrain A. (2002), Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffres. 1999, ICHEC Bruxelles.

**Tabel 14 - Kenmerken van de sociale balans en de CVTS-enquête**

	Sociale balans	CVTS
Gegevenstype	Bijlage bij de jaarrekeningen	Enquête bij de werkgevers
Betrokken ondernemingen	Alle	Meer dan 10 werknemers
Referentieperiode	Boekjaar	12 maanden
Frequentie	Jaarlijks (vanaf 1996)	1993, 1999
Vergelijkbaarheid	-	Geharmoniseerd (EU)
Soort van opleiding	Gestructureerde opleidingsactiviteiten	Gestructureerde opleidingsactiviteiten
Uitgesloten sectoren (NACE)	L, M, P, Q	A, B, L, M, N, P, Q
Onderzochte variabelen	Grootte van de ondernemingen en bedrijfstak, soort, duur en kostprijs van de opleiding	Grootte van de ondernemingen en bedrijfstak, soort, sociaal-economisch statuut, inhoud, duur en kostprijs van de opleiding, organisatie en beheer van de opleidingsactiviteiten

Bron: NBB, 2002.

Naast die bij de ondernemingen gevoerde enquêtes is er ook een regelmatige en geharmoniseerde enquête op Europees niveau die gericht is op de personen zelf. De enquête heeft betrekking op de arbeidskrachten en een deel ervan onderzoekt tevens de opleiding, met name om na te gaan waarom iemand aan een opleiding begint. De arbeidskrachtentelling beperkt zich niet tot de beroepsopleidingen (hoewel ze erdoor geïdentificeerd worden); ze maakt het ook mogelijk een vergelijkende analyse te maken tussen België en de andere Europese landen vanuit het standpunt van de permanente vorming van de bevolking en biedt, naast de informatie uit de enquêtes gevoerd bij de ondernemingen, een aanvullende kijk op de meer specifieke situatie van de opleidingen gevolgd met een professioneel doel.

## **1.1. DE OPLEIDING IN DE SOCIALE BALANS**

### **1.1.1. Ontwikkeling van de opleidingsindicatoren tussen 1997 en 2001**

Al met al vertonen de opleidingsindicatoren (participatie, aantal gevolgde uren) een positieve ontwikkeling tussen 1997 (invoeringsdatum van de sociale balans) en 2000, terwijl die indicatoren in 2001 en 2002, terugliepen, afgezien van de participatiegraad in 2001.

Het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten, dat wil zeggen ondernemingen die opleidingen bieden aan hun personeel, blijft bescheiden in België, maar is in de loop van de laatste jaren aanmerkelijk toegenomen, met een piek in 1999, een jaar van hoogconjunctuur en vele aanwervingen. Het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten stijgt van 6,7 pct. in 1997 tot 7,3 pct. van alle ondernemingen, zijnde 5.200 ondernemingen in 2002. Daarbij valt nog op te merken dat het doorgaans gaat om grote bedrijven die een ruime meerderheid van de werknemers

tellen van de ondernemingen die onderworpen zijn aan de sociale balans (in 2001 hadden die ondernemingen 59 pct. van de werknemers in dienst van de ondernemingen onderworpen aan de sociale balans). Het lage aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten is gedeeltelijk te wijten aan een slechte inventarisering doordat kleine en middelgrote ondernemingen administratieve problemen ondervinden om de variabelen inzake opleiding van hun personeel bij te houden. Daaruit volgt dat een groot aantal van die ondernemingen de rubrieken over opleiding op de sociale balans niet invult of niet zodanig dat de gegevens betrouwbaar zijn, zelfs al organiseren ze opleidingen voor hun personeel<sup>25</sup>.

Ook de kosten voor de opleiding uitgedrukt in procenten van de personeelskosten geven een stijgende tendens te zien tussen 1997 en 2000. Er is evenwel een daling op te merken in 2001 en in 2002, jaren van economische vertraging waarin de ondernemingen geleidelijk het werkvolume hebben verminderd en hun uitgaven hebben beperkt. Op basis van deze eerste elementen zou men kunnen stellen dat in België de investering van de ondernemingen in de opleiding van hun werknemers van het procyclische type is. Die hypothese moet evenwel in de toekomst worden bevestigd door een onderzoek naar de opleidingsinvesteringen tijdens andere fases in de conjunctuurcycli.

**Tabel 15 - Opleiding in de ondernemingen tussen 1997 en 2002**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten, in procenten van het totale aantal ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend	6,7	7,5	7,9	7,6	7,1	7,3
Opleidingskosten						
In procenten van de personeelskosten	1,23	1,34	1,30	1,41	1,35	1,25
Gemiddelde per begunstigde, in euro	1.455	1.457	1.373	1.506	1.459	1.433
Aantal personen die een opleiding volgen, in procenten van het personeelsbestand	29,6	33,4	35,0	35,1	35,8	35,1
Aantal uren opleiding						
In procenten van het totale aantal gewerkte uren	0,68	0,75	0,75	0,86	0,84	0,78
Gemiddelde per begunstigde, in aantal uren	34,0	32,9	31,1	35,2	33,3	31,2

Bron: NBB, Sociale balansen.

Wat de begunstigden en de aan opleiding bestede tijd betreft, heeft in 1997 gemiddeld 30 pct. van de werknemers een opleiding gevolgd die 1.455 euro per opgeleide werknemer kostte (het loon van de bezoldigde is opgenomen in de opleidingskosten) en die ongeveer 34 uur per begunstigde

<sup>25</sup> Deze toestand heeft in elk geval geen invloed op de vaststellingen voor de kleine ondernemingen, die grotendeels bevestigd worden door de internationale CVTS-enquête.

duurde; in 2002 heeft 35,1 pct. van de bezoldigden een opleiding gevolgd die 1.433 euro kostte en 31 uur per begunstigde duurde, dat is ongeveer 4 dagen opleiding per jaar.

Uit deze gegevens blijkt een democratisering van de toegang tot opleiding in de ondernemingen (stijging van de participatiegraad met 6 procentpunten in 5 jaar). Aan de hand van de sociale balans is het echter niet mogelijk de begunstigten van een opleiding op te splitsen op basis van hun scholingsniveau of hun statuut in de onderneming. Uit de CVTS-enquête blijkt echter wel dat die ontwikkeling zich in alle werknemerscategorieën voordoet (zie verder).

### 1.1.2. Analyse per grootte, bedrijfstak en geslacht

#### *1.1.2.1. Opleidingsindicatoren volgens de grootte van de ondernemingen*

In de grote ondernemingen worden doorgaans meer middelen besteed aan permanente vorming. In 2001 bedroeg het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten slechts 3,8 pct. van de bedrijven met maximaal 50 VTE. Dit aantal stijgt geleidelijk met de grootte van de onderneming en bedraagt 93 pct. voor de ondernemingen met meer dan 500 VTE. Hetzelfde geldt voor het opleidingsbudget dat gemiddeld 0,16 pct. van de totale personeelskosten bedraagt in ondernemingen met maximaal 50 werknemers, terwijl dit meer dan 2 pct. is in de grootste ondernemingen. Deze percentages stemmen respectievelijk overeen met gemiddelde opleidingskosten van 1.109 en 1.651 euro per begunstigde.

De kansen van werknemers om een opleiding te volgen, nemen eveneens toe met de omvang van de onderneming, van vijf kansen op honderd in de kleinste ondernemingen, tot meer dan zestig in de grote. Tot slot stijgt ook het aantal opleidingsuren, uitgedrukt in procenten van de gewerkte uren, naarmate de onderneming groter is: dit bedraagt 0,10 pct. in de kleinste ondernemingen en 1,56 pct. in de grootste, dat is respectievelijk 32 en 35 uur per begunstigde en per jaar. Hoewel het aantal opleidingsuren per begunstigde ongeveer hetzelfde is in ondernemingen met uiterst verschillende omvang, ligt het aantal personen die de opleiding kunnen volgen een stuk lager in de kleinste ondernemingen. Dit verklaart het grote verschil in het aandeel van de uren opleiding in het aantal gewerkte uren.

**Tabel 16 - Opleidingsindicatoren in de sociale balans 2001, volgens de ondernemingsgrootte**

(procenten)

	Van 1 tot 50 VTE	Meer dan 50 tot 100 VTE	Meer dan 100 tot 500 VTE	Meer dan 500 VTE	Totaal
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct. van het totale aantal ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend)	3,8	44,0	69,3	93,3	7,1
Opleidingskosten (in pct. van de personeelskosten)	0,16	0,58	1,00	2,33	1,35
Kosten per begunstigde (euro)	1.109	971	1.057	1.651	1.459
Participatiegraad (pct. van het personeelsbestand)	4,5	22,4	38,4	62,7	35,8
Aantal uren opleiding (pct. van het totale aantal gewerkte uren)	0,10	0,43	0,80	1,56	0,84
Uren per begunstigde	32	28	30	35	33

Bron: NBB, Sociale balansen.

Omdat de opleidingsinvesteringen sterk afhankelijk zijn van de grootte van de ondernemingen, kan het interessant zijn om het verloop van de opleidingsindicatoren eens apart te bekijken in de kleine en de middelgrote ondernemingen (respectievelijk minder dan 50 werknemers, en 50 tot 100 werknemers) enerzijds, en in de grootste ondernemingen anderzijds.

De opleidingsindicatoren vertonen een positieve ontwikkeling in de kleine ondernemingen (van 1997 tot 1999 en van 2001 tot 2002, behalve voor de kostenindicator) en in de middelgrote ondernemingen (van 1997 tot 2000 en van 2001 tot 2002, behalve voor de kostenindicator). Het zijn vooral de variabelen participatiegraad en aantal uren opleiding in verhouding tot het aantal gewerkte uren die het meest toenemen in de ondernemingen met 50 tot 100 VTE: tussen 1997 en 2000 zijn deze variabelen immers respectievelijk vermenigvuldigd met 1,2 en 1,4. In de grootste ondernemingen zijn deze indicatoren vermenigvuldigd met 1,05 voor de participatiegraad en met 1,3 voor het aantal uren opleiding.

Na een stijging in de jaren 1998 en 1999, en zelfs 2000, daalden die indicatoren in 2001 opmerkelijk in de KMO's. De daling startte in 2000 voor de kleinste ondernemingen en werd er nog duidelijker tussen 2000 en 2001 (uitgezonderd voor de kostenindicator). Voor de ondernemingen met maximaal 50 werknemers, daalde het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten met bijna 14 pct. en ging de participatiegraad met bijna 10 pct. achteruit, terwijl ook het aandeel van het aantal uren opleiding in het totale aantal gewerkte uren afnam met 9 pct. Deze tendens is ook te zien bij de ondernemingen met 50 tot 100 werknemers, zij het in mindere mate: -6 pct. voor het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten en -9 pct. voor de participatiegraad en voor het aantal uren. In de ondernemingen met meer dan 100 werknemers daarentegen zijn het de variabelen opleidingskosten en aantal uren die dalen (respectievelijk -5,0 en -2,0 pct.), terwijl het

aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten nagenoeg stabiel blijft en de participatiegraad licht toeneemt (+1,5 pct.).

Tussen 2001 en 2002 liet het geheel van de opleidingsindicatoren, uitgezonderd de in procenten van de loonsom uitgedrukte kosten, een toename optekenen in de kleine en middelgrote ondernemingen. Er waren bovendien meer ondernemingen die opleidingen aanboden. Dit in tegenstelling tot de grote ondernemingen, die een daling noteerden zowel van de participatiegraad, als van het budget en het aantal uren, hoewel er meer grote ondernemingen waren die een opleiding aanboden.

**Tabel 17 - Ontwikkeling van de opleidingsindicatoren in de KMO's vergeleken met de grote ondernemingen**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Van 1 tot 50 VTE</b>						
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct. van het totale aantal ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend)	4,0	4,5	4,9	4,4	3,8	4,0
Opleidingskosten (in pct. van de personeelskosten)	0,15	0,17	0,18	0,17	0,16	0,15
Participatiegraad (pct. van het personeelsbestand)	4,0	5,0	5,6	5,0	4,5	4,7
Aantal uren opleiding (pct. van het totale aantal gewerkte uren)	0,09	0,11	0,12	0,11	0,10	0,11
<b>Meer dan 50 tot 100 VTE</b>						
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct. van het totale aantal ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend)	38,0	42,8	44,4	46,7	44,0	44,5
Opleidingskosten (in pct. van de personeelskosten)	0,47	0,56	0,63	0,61	0,58	0,56
Participatiegraad (pct. van het personeelsbestand)	15,4	21,3	23,6	24,6	22,4	23,1
Aantal uren opleiding (pct. van het totale aantal gewerkte uren)	0,33	0,41	0,47	0,47	0,43	0,44
<b>Meer dan 100 VTE</b>						
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct. van het totale aantal ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend)	70,3	72,7	72,4	73,7	73,4	74,5
Opleidingskosten (in pct. van de personeelskosten)	1,74	1,90	1,84	1,99	1,89	1,76
Participatiegraad (pct. van het personeelsbestand)	45,2	50,7	53,5	53,3	54,1	52,9
Aantal uren opleiding (pct. van het totale aantal gewerkte uren)	1,05	1,15	1,15	1,32	1,29	1,20

Bron: NBB, Sociale balansen.

De daling van het aantal beroepsopleidingen in 2000 en 2001 is, naargelang het geval, blijkbaar een conjunctureel verschijnsel, aangezien ze algemeen is en voorkomt in alle ondernemingen,

ongeacht hun grootte, zij het sterker in de kleinste ondernemingen. Het kan paradoxaal lijken dat de intensiteit van de opleidingspraktijken procyclisch is. De werknemers zijn immers meer beschikbaar in de periodes met verminderde activiteit. Omdat de activiteiten voor beroepsopleidingen als uitgaven worden geboekt, zou het kunnen dat de ondernemingen geneigd zijn meer opleidingen te organiseren als de conjunctuur goed en de winst hoger is, terwijl die activiteiten in recessieperiodes de al teruglopende resultaten nog zouden afremmen. Een andere boekingswijze van de opleidingsactiviteiten zou deze kunnen stimuleren en ze onafhankelijker maken van de conjunctuurencyclus: men zou ze immers kunnen beschouwen als investeringsuitgaven en dus als afschrijfbaar. Ook de noodzakelijke opleiding van nieuwe werknemers, die veel talrijker zijn in een periode van hoogconjunctuur, draagt ongetwijfeld bij tot dat verschijnsel.

#### *1.1.2.2. Analyse per bedrijfstak*

Sommige bedrijfstakken hebben een dynamischer opleidingsbeleid dan andere, wat zich uit in verschillen in de opleidingsindicatoren. In de landbouw, de horeca en de bouwnijverheid<sup>26</sup> blijft de participatiegraad erg laag (minder dan of ongeveer 10 pct.) en zijn de opleidingsuitgaven in procenten van de personeelskosten eveneens het laagst. De andere indicatoren volgen dezelfde tendens in deze bedrijfstakken. In de bedrijfstakken energie en water, de financiële dienstverlening en verzekeringen, en vervoer en communicatie is de participatiegraad daarentegen gelijk aan of hoger dan 50 pct. en wordt een budgettaire inspanning opgetekend die een stuk hoger ligt dan 1 pct. van de personeelskosten. Alhoewel de participatiegraad er lager ligt (40 pct.), bevindt ook de verwerkende nijverheid zich in de kopgroep, aangezien de opleidingskosten bijna 1,5 pct. van de personeelskosten uitmaken. De sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening neemt een middenpositie in met een hoge participatiegraad (meer dan 40 pct.) maar iets lagere opleidingsuitgaven (0,7 pct. van de personeelskosten).

---

<sup>26</sup> In sommige bedrijfstakken, bijvoorbeeld de bouwnijverheid, wordt de opleiding van werknemers gefinancierd door een specifiek fonds dat wordt gestijfd door de werkgeversbijdragen. De ondernemingen wordt verzocht om rekening te houden met deze bijdragen wanneer zij de opleidingskosten opgeven in hun sociale balans. Dit doen zij echter niet allemaal. De inspanningen voor de opleidingen in deze bedrijfstakken worden bijgevolg onderschat in de gegevens van de sociale balans.



**Tabel 18 - Opleidingsindicatoren in de sociale balans 2001 volgens bedrijfstak van de ondernemingen**

(procenten)

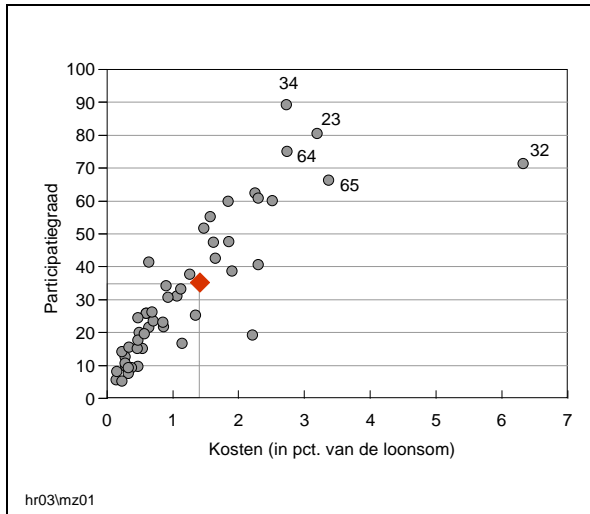
	Landbouw	Extractieve nijverheid	Verwerkende nijverheid	Energie en water	Bouwnijverheid	Vervoer en communicatie	Handel en reparaties	Horeca	Financiële dienstverlening en verzekeringen	Vastgoed en diensten aan bedrijven	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	Totaal
Opleidingskosten (in pct. van de personeelskosten)	0,26	0,82	1,48	1,26	0,25	2,22	0,71	0,17	3,01	0,97	0,66	0,52	1,35
Participatiegraad (pct. van het personeelsbestand)	4,5	19,7	39,7	56,0	11,5	50,0	28,4	6,3	58,0	24,4	41,3	21,8	35,8
Aantal uren opleiding (pct. van het totale aantal gewerkte uren)	0,11	0,57	1,08	1,21	0,18	1,33	0,51	0,12	1,50	0,61	0,61	0,38	0,84

Bron: NBB, Sociale balansen.

De participatie-indicatoren (participatiegraad, aantal uren per begunstigde en aandeel van de opleiding in de gewerkte uren) zijn sterk en positief gecorreleerd met de bestedingen voor opleiding (in pct. van de loonsom). Dit lijkt te getuigen van een democratisering van de toegang tot opleiding naarmate er meer middelen aan worden besteed: een verhoging van het aandeel van de loonsom voor beroepsopleiding leidt dus niet tot een stijging van de opleidingskosten voor een klein aantal werknemers, maar veeleer tot een toename van de participatie in aantal personen en aantal uren opleiding per begunstigde.

Tussen de bedrijfstakken lopen de opleidingsvariabelen sterk uiteen. In bepaalde takken liggen de participatiegraad en de bestedingen voor opleiding verhoudingsgewijs ruim boven het gemiddelde. Die takken zijn de vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen (NACE-Bel 23), de vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers (NACE-Bel 34), post en telecommunicatie (NACE-Bel 64), financiële instellingen (Bel-NACE 65), en de vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatie-apparatuur (NACE-Bel 32), die vooral in het oog springt door de bestedingen voor opleiding.

**Grafiek 29 - Correlatie tussen de participatie aan een opleiding en de kosten van een opleiding in procenten van de loonsom in de sectoren (NACE-Bel met 2 cijfers)**



Bron: NBB, Sociale balansen.

De bedrijfstakken met laaggeschoolde arbeidskrachten verstrekken weinig opleidingen. In sommige takken worden de opleidingen gefinancierd door een specifiek sectoraal fonds dat wordt gestijfd door de werkgeversbijdragen, die niet altijd door de ondernemingen in aanmerking worden genomen wanneer zij hun gegevens voor de sociale balans doorgeven (bijvoorbeeld de bouw nijverheid). Bovendien zijn dit ook takken waar de opleidingen een meer informele vorm aannemen (zoals mentorschap, maatschappen, opleiding in de eigenlijke arbeidssituatie) die momenteel niet in de sociale balans voorkomen.

In de bedrijfstakafdelingen (NACE-Bel code met twee cijfers) staan de opleidingsvariabelen (participatiegraad, aandeel van de loonsom, aandeel van de aan opleiding bestede werkuren) in een negatieve verhouding tot het aandeel van de deeltijdarbeid. In bedrijfstakken met veel deeltijdarbeid worden dus minder opleidingsinspanningen geleverd (dat wil zeggen in de takken waar de vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn). De horeca is hier een voorbeeld van.

De gemiddelde grootte van de ondernemingen in de verschillende bedrijfstakken is ook recht evenredig met de opleidingsinspanningen en de participatie, die toenemen met de grootte van de onderneming.

Ten slotte speelt het activiteitstype ook een rol. Er worden meer opleidingen georganiseerd in bedrijfstakken met activiteiten die gebruikmaken van technologieën die snel kunnen evolueren dan in takken met traditionelere activiteiten. Zo worden meer opleidingen georganiseerd in de afdelingen post en telecommunicatie of onderzoek en ontwikkeling dan in de kleinhandel of de voedingsmiddelennijverheid.

### 1.1.2.3. Analyse per geslacht

Ondanks de Europese aanbevelingen inzake gelijke kansen en non-discriminatie tussen de geslachten in het werkgelegenheidsbeleid, blijft de situatie van de vrouwen op het vlak van permanente vorming minder goed dan die van de mannen, uitgenomen de participatiegraad. Vrouwen hebben immers, in verhouding tot hun aandeel in de arbeid, evenveel toegang tot een opleiding in een onderneming als mannen. Dit blijkt uit een ratio die nagenoeg gelijk is aan één, wat duidt op een vrijwel evenwaardige toegang tot een opleiding.

Maar de "gender gap" (het verschil in situatie tussen vrouwen en mannen voor een bepaalde variabele) blijft opmerkelijk voor de opleidingsduur en de uitgetrokken middelen. Vrouwen volgen gemiddeld kortere opleidingen, wat tot uiting komt in een ratio van minder dan één voor de variabele opleidingsuren. Gemiddeld zijn de opleidingen die vrouwen volgen ongeveer een derde korter dan die gevolgd door mannen.

Hetzelfde kan men opmerken voor de opleidingskosten. De opleidingen aangeboden aan vrouwen kosten gemiddeld een derde minder dan die voor de mannen. Aangezien rekening wordt gehouden met de lonen voor de berekening van de opleidingsuitgaven in de onderneming, zijn deze kostenverschillen voor de opleidingen gevolgd door vrouwen en mannen deels toe te schrijven aan de verschillende loonstructuur voor vrouwen en mannen, alsook aan het soort job die ze uitvoeren, wat eveneens leidt tot een gemiddeld loonverschil. Overigens kan deze toestand ook voortvloeien uit het feit dat vrouwen meer aanwezig zijn in bedrijfstakken die overwegend minder investeren in de opleiding van hun werknemers (horeca, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en collectieve, sociale en persoonlijke diensten, bijvoorbeeld).

**Tabel 19 - Ontwikkeling van de opleidingsindicatoren volgens het geslacht van de werknemer**

(ratio vrouwen / mannen)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002 (raming)
Participatiegraad	1,03	1,00	0,98	0,96	1,04	1,01
Uren opleiding	0,67	0,67	0,69	0,65	0,65	0,68
Opleidingskosten	0,63	0,67	0,65	0,65	0,63	0,63

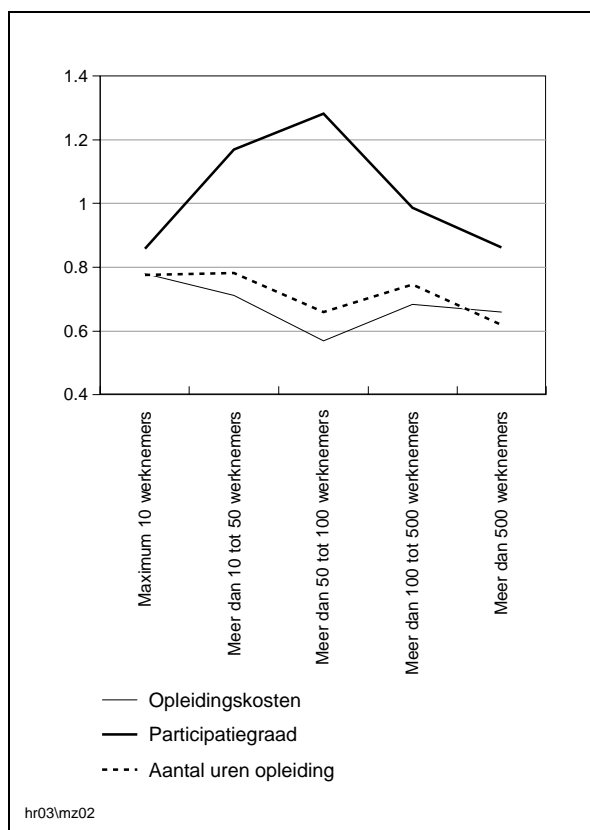
Bron: NBB, Sociale balansen.

Er is de laatste jaren geen grote stijging in de ratio's vast te stellen, wat wellicht wijst op een verbetering van de situatie van de vrouwen vergeleken met die van de mannen. Dat zou vooral belangrijk zijn met betrekking tot het aantal opleidingsuren en de opleidingskosten, waarvoor de ratio ruimschoots onder één ligt.

De relatieve positie van de vrouwen varieert echter sterk naar gelang van de grootte van de onderneming. Ondanks de omvangrijke middelen die de grote ondernemingen uittrekken voor opleidingen, is de situatie van vrouwen inzake opleiding er niet gunstiger dan in de kleine ondernemingen. De toegang tot een opleiding voor vrouwen lijkt gemakkelijker in middelgrote ondernemingen met 10 tot 100 werknemers aangezien de ratio vrouwen / mannen er heel wat hoger is dan één. Inzake budget en opleidingsduur is de "gender gap" ook recht evenredig met de grootte van de onderneming. Voor de opleidingsduur belooft de ratio 0,78 in de kleinste ondernemingen en 0,62 voor de grootste. Inzake het budget bedraagt hij respectievelijk 0,78 en 0,66 in de kleinste en de grootste ondernemingen, met een laagste percentage van 0,57 voor de ondernemingen met 50 tot 100 werknemers.

### Grafiek 30 - "Gender gap" inzake opleiding volgens de grootte van de ondernemingen in 2000

(ratio vrouwen/mannen)



Bron: NBB, Sociale Balansen.

## 1.2. VERGELIJKING VAN DE OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN OP EUROPEES NIVEAU

De Europese enquête naar de permanente beroepsopleiding in de ondernemingen (CVTS) is de enige gecoördineerde informatiebron over de opleidingsactiviteiten van de werkgevers in de verschillende landen van de Unie. Ze werd voor het eerst uitgevoerd door Eurostat in 1994 en

herhaald in 2000. Het is een geharmoniseerde enquête die betrouwbare internationale vergelijkingen mogelijk maakt en aan de hand waarvan een lijst kan worden opgesteld van de permanente vormingen in de ondernemingen in de loop van de jaren 1993 en 1999.

De CVTS-enquête verzamelt gegevens over de kosten, de begunstigden, de duur, de inhoud, enz. van gestructureerde opleidingen (cursussen en stages). Ze inventariseert ook de ondernemingen die informele opleidingen organiseren, waarvoor de enige beschikbare indicator het percentage ondernemingen is die er een beroep op doen. De activiteiten inzake informele opleiding kunnen in vijf groepen worden onderverdeeld:

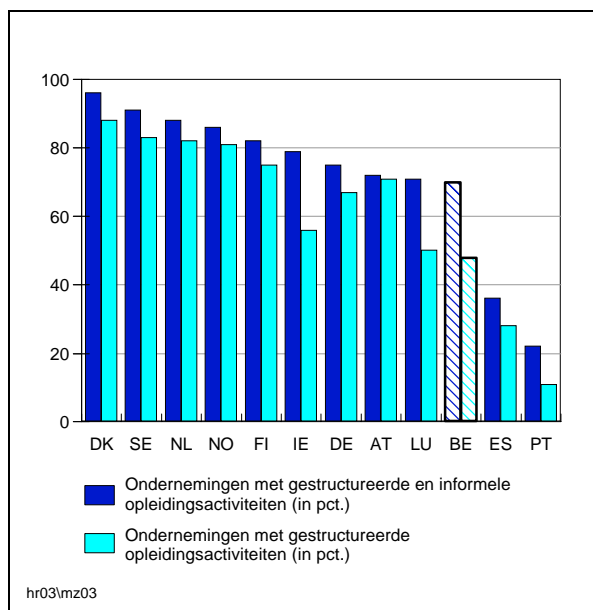
- Opleiding in de eigenlijke arbeidssituatie (mentorschap, vervanging, coaching): niet-geplande periodes van opleiding, van mentorschap, van verwerving van knowhow en praktijkervaring, door op de werkplek zelf gebruik te maken van de gewone werkinstrumenten;
- Personeelsmobiliteit: opleiding of geplande vorming door rotatie van de personen op de werkplek, uitwisselingen van werknemers tussen diensten of entiteiten, samenstelling van ploegen voor specifieke doeleinden van wederzijdse vorming.
- Leer- of kwaliteitskringen: werknemersgroepen die regelmatig samenkomen met als doel de arbeidskwaliteit en / of de arbeidsprocedures te verbeteren.
- Zelfstudie: opleiding op afstand (learning centre, gebruik van video-/audiocassettes, schriftelijke opleiding), informaticamethodes, bezoek aan een documentatiecentrum, arbeidstijd vrijmaken om te oefenen, zich te vormen, zich te documenteren,...
- Conferenties, beurzen, seminaries gevolgd door de deelnemers met als voornaamste doel opleiding.

#### 1.2.1. Gestructureerde en informele opleidingsactiviteiten in de ondernemingen

Op Europees vlak schommelde het percentage ondernemingen die in 1999 opleidingen organiseerden, zowel gestructureerde als informele, tussen 96 pct. in Denemarken en 22 pct. in Portugal. Met een aandeel van 70 pct. ondernemingen die opleidingen verstrekken, scoort België relatief laag. Zoals uit de sociale balans al bleek, is het aandeel ondernemingen met opleidingsactiviteiten sterk afhankelijk van de grootte van de onderneming: hoewel in België 100 pct. van de ondernemingen met meer dan 250 werknemers en 93 pct. van de ondernemingen die tussen 50 en 250 werknemers tellen, verklaren dat ze opleidingen verstrekken, bedraagt dit percentage slechts 66 pct. voor de ondernemingen die 10 tot 50 werknemers in dienst hebben. Vergeleken met de andere Europese landen, wordt het Belgische percentage dus vooral naar beneden gehaald door de kleine ondernemingen (met minder dan 50 werknemers), waarvan er nog te weinig opleidingen, zelfs informele, organiseren.

**Grafiek 31 - Aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten in de Europese Unie en in Noorwegen in 1999**

(procenten)



Bron: Eurostat, CVTS2, 2002.

**Tabel 20 - Aandeel van de ondernemingen met gestructureerde en informele opleidingsactiviteiten volgens grootte**

(procenten)

	DK	SE	NL	NO	FI	IE	DE	AT	LU	BE	ES	PT
10-49 werknemers	95	88	85	84	78	75	71	68	67	<b>66</b>	31	17
50-249 werknemers	98	99	96	97	97	98	87	91	83	<b>93</b>	58	46
250 werknemers en meer	100	99	98	100	99	100	98	96	99	<b>100</b>	86	78
Totaal												

Bron: Eurostat, CVTS2, 2002.

De cijfers zijn alleen minder gunstig voor de gestructureerde opleiding (ter herinnering, de enige opleiding die in de gegevens van de sociale balans wordt opgenomen). In het jaar 1999 varieerden ze van 9 pct. in Griekenland tot 88 pct. in Denemarken. Het aandeel van ondernemingen met gestructureerde opleidingsactiviteiten in België bedraagt 48 pct. Dat is een stuk minder goed dan de Scandinavische landen (gemiddeld 82 pct.) en de buurlanden Nederland (82 pct.), Frankrijk (71 pct.) en Duitsland (67 pct.). België is een land dat net als Luxemburg en Ierland wordt gekenmerkt door een groot verschil tussen het aantal ondernemingen die gestructureerde of informele opleidingen organiseren enerzijds, en het aantal ondernemingen die gestructureerde opleidingen organiseren anderzijds. Dit verschil toont aan dat een relatief groot aantal ondernemingen, verhoudingsgewijs meer dan in de buurlanden, enkel informele opleidingen verstrekt.

Hoewel in België de intensiteit van de opleidingsactiviteiten afhankelijk is van de grootte van de ondernemingen, toont de tweede CVTS-enquête een opmerkelijke vooruitgang bij de middelgrote ondernemingen. In 1993 oefende ongeveer 46 pct. van de ondernemingen met meer dan 10 werknemers opleidingsactiviteiten uit, wat betekent dat ze een of andere gestructureerde of informele opleiding organiseerden voor het personeel dat ze in dienst hadden. In 1999 tonen de resultaten van de enquête een percentage van 70 pct. ondernemingen met opleidingsactiviteiten (de Brier en Legrain, 2002).

De verdeling van de ondernemingen per grootte toont aan dat het altijd de grootste ondernemingen zijn die het meest systematisch betrokken zijn bij de opleidingen. Maar de kloof tussen de grote ondernemingen en de KMO's wordt veel kleiner. Het is slechts in de kleinste entiteiten (10 tot 19 werknemers) dat het aantal ondernemingen zonder opleidingsactiviteiten groot blijft (38 pct.).

De algehele ontwikkeling van de opleidingsactiviteiten in de ondernemingen is dus voornamelijk toe te schrijven aan een stijging van het aantal KMO's die in de loop van de betrokken periode opleidingen verstrekten, en niet aan de toename van de activiteiten in de grote ondernemingen waar het opleidingsbeleid eerder al ver gevorderd was.

**Tabel 21 - Aandeel van ondernemingen met gestructureerde en informele opleidingsactiviteiten in België in 1993 en in 1999**

(procenten)

Grootte van de ondernemingen (aantal werknemers)	1993	1999
10-19	}44,4	62,2
20-49		71,4
50-99	46,8	}92,7
100-249	50,1	
250-499	76,3	100,0
500-1000	100,0	100,0
Meer dan 1000	100,0	100,0
Totaal	46,1	70,2

Bron: ICHEC, CVTS2, 2002.

### 1.2.2. Soorten informele opleiding

In België zijn de informele opleidingen een wijd verbreid gebruik in die zin dat een groot aantal ondernemingen (22 pct., dit is een hoger percentage dan in de overige Europese landen) enkel een beroep doet op dat type opleiding. Het hoge aantal ondernemingen dat andere activiteiten organiseert dan cursussen en stages (enkel opgenomen onder de benaming "gestructureerde opleiding") bevestigt het belang van informele opleidingen in het geheel van de op de werkplaats verstrekte opleidingsactiviteiten. Maar hiermee wordt geen rekening gehouden in de berekening

van de opleidingsindicatoren (kosten, participatie, uren) die voorkomen in de analyse van de sociale balans of de resultaten van de CVTS-enquête.

Kennelijk is het percentage informele opleidingsactiviteiten eveneens afhankelijk van de grootte van de ondernemingen: het neemt zonder uitzondering toe met die grootte. Er is dus geen onderscheid te zien tussen kleine ondernemingen, die de voorkeur zouden geven aan informele opleidingen, en grote, die zich veeleer zouden toespitsen op gestructureerde opleidingen. Integendeel, uit de cijfers blijkt dat de grote ondernemingen eveneens goed vertegenwoordigd zijn bij de informele opleidingen, hoewel ze toch ook massaal terugvallen op gestructureerde opleidingen. In die zin lijken beide opleidingstypes veeleer complementair.

**Tabel 22 - Aandeel van de ondernemingen die gebruikmaken van de verschillende gestructureerde en informele opleidingen in België in 1999, volgens de grootte van de onderneming**

(procenten)

Grootte van de ondernemingen (aantal werknemers)	Opleiding in de eigenlijke arbeidssituatie	Conferenties, beurzen, enz.	Personeels-mobiliteit	Kwaliteitskringen	Zelfstudie
10-19	46,2	22,3	25,8	13,1	10,2
20-49	56,9	31,8	27,7	19,0	14,1
50-249	82,1	58,1	35,9	32,2	24,7
250-499	96,5	80,3	55,7	47,6	47,7
500-1000	93,9	91,5	62,8	66,5	53,2
Meer dan 1000	100,0	98,4	75,5	73,3	77,8
Totaal	55,8	31,9	28,7	18,7	14,7

Bron: ICHEC, CVTS2, 2002.

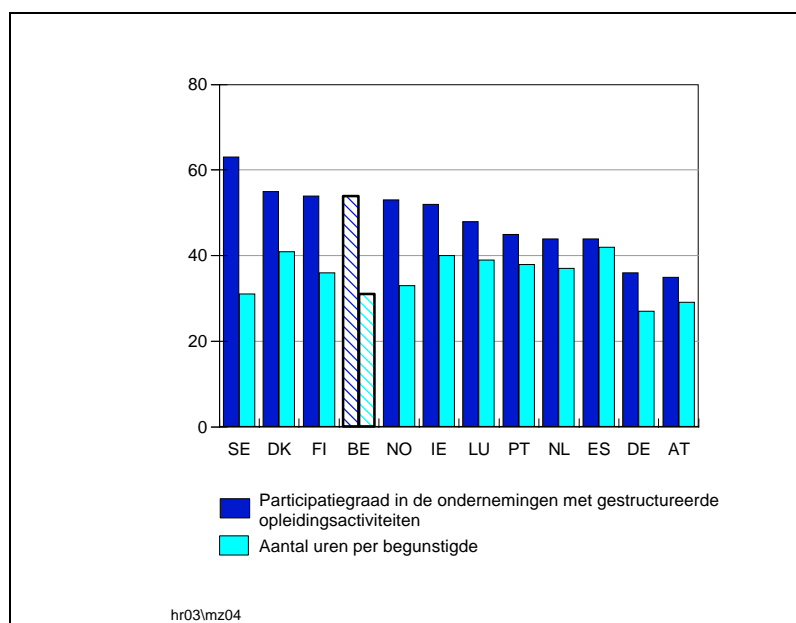
Het type georganiseerde opleiding is ook afhankelijk van de bedrijfstak. De bouwnijverheid bijvoorbeeld, is een branche met een groot aandeel aan ondernemingen die enkel informele opleidingen verstrekken. Dit is ook het geval voor de groothandel, de tak kleinhandel en reparaties en de verwerkende nijverheid, bedrijfstakken met een groot percentage aan KMO's. In de bouwnijverheid worden de opleidingsactiviteiten beheerd en georganiseerd volgens procedures die doorgaans niet door de enquêtes of de sociale balans worden onderzocht (coaching, mentorschap, peterschap, opleiding op de werkplek). Het is ook een bijzonder actieve bedrijfstak waarin veel alternerende opleidingen voor jongeren voorkomen en waar vaak gebruik wordt gemaakt van de verschillende statuten van stagiairs in opleiding. Hiervoor wordt een groot aantal opleidingsuren uitgetrokken waarmee alweer geen rekening wordt gehouden in de CVTS of de sociale balans. Deze redenering kan ook worden gevolgd voor een reeks industriële ondernemingen (voeding, textiel, papiernijverheid, uitgeverijen en drukkerijen, houtindustrie) waar het veel meer de traditie is om te worden opgeleid op de werkplek.



### 1.2.3. De gestructureerde opleidingsindicatoren in de CVTS

Vanuit Europees standpunt zijn, net als voor het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten, eveneens verschillen tussen de landen op het vlak van de participatiegraad van de werknemers, die schommelt tussen 35 pct. in Oostenrijk en 63 pct. in Zweden. In België had 54 pct. van de werknemers van ondernemingen met opleidingsactiviteiten toegang tot een opleiding. Bovendien is dit percentage afhankelijk van de grootte van de onderneming: het bedraagt ongeveer 45 pct. voor de ondernemingen met 10 tot 249 werknemers, maar stijgt tot bijna 60 pct. in de ondernemingen met 250 en meer werknemers (Belgische cijfers). Tot slot varieert de opleidingsduur per deelnemer van 27 uur in Duitsland tot 42 uur in Spanje. Voor België bedraagt ze 31 uur.

**Grafiek 32 - Participatiegraad en aantal opleidingsuren per begunstigde in de ondernemingen met gestructureerde opleidingsactiviteiten in de EU-landen en Noorwegen in 1999**



Bron: Eurostat, CVTS.

In 1999 bestond er evenmin als in 1993 enig verband tussen enerzijds het percentage bedrijven met opleidingsactiviteiten, en anderzijds de mogelijkheden die de loontrekkenden worden geboden om een opleiding te volgen en de tijd die aan die opleiding wordt besteed (Nestler en Kailis, 2002). Uit de simultane analyse van de participatiegraad en het aantal opleidingsuren blijkt daarentegen dat de respectieve landen op het vlak van beroepsopleiding niet allemaal dezelfde strategie toepassen. Het feit dat er geen nauwer verband bestaat tussen de relatieve positie van een land inzake het opleidingsvolume enerzijds en de deelname aan die opleidingen anderzijds, zou kunnen wijzen op een keuze tussen een extensieve en een intensieve opvatting van het investeren in opleidingen (OESO, 1999). Landen met een gering opleidingsvolume en een groot aantal werknemers die opleidingen volgen geven de voorkeur aan de extensieve opvatting en scoren doorgaans hoger wat de participatiegraad betreft dan inzake aantal uren opleiding. Dit scenario

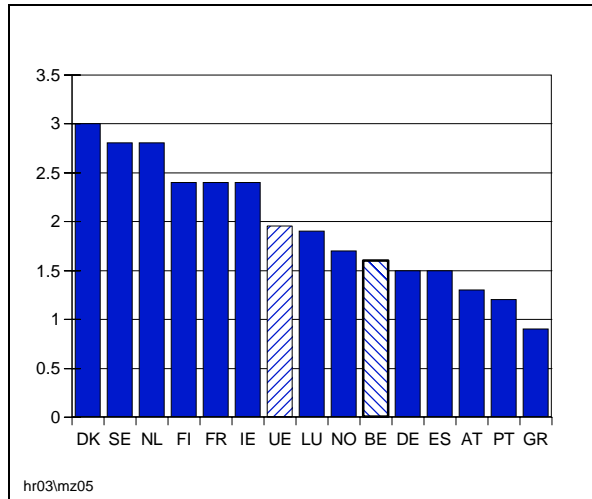
geldt voor de Scandinavische landen en België. Andere landen daarentegen verkiezen de intensieve opvatting, waarbij een relatief langdurige opleiding wordt verschaft aan een gemiddeld of lager dan gemiddeld percentage werknemers. Tot deze landen behoren Spanje en Portugal.

De opleidingsduur lijkt te verminderen naarmate de deelname aan de opleidingen toeneemt, waardoor de ongelijkheden in de toegang tot de permanente vorming kleiner worden. De in 1993 en 1999 voor België verkregen cijfers zijn daarvan een voorbeeld: het aantal uren per deelnemer loopt terug van 38 tot 31, terwijl de participatiegraad duidelijk toeneemt van 16 tot 41 pct.

Wat het opleidingsbudget uitgedrukt in procenten van de loonsom betreft, bevindt België zich met 1,6 pct. onder het Europese gemiddelde van 2,0 pct. Het Belgische cijfer ligt veel lager dan dat van de Scandinavische landen (Denemarken, Zweden, Finland en Noorwegen) die gemiddeld een opleidingsinspanning leveren van 2,5 pct. van de loonsom. Hoewel de Belgische ondernemingen het door de sociale gesprekspartners voor het jaar 2000 op 1,4 pct. vastgestelde streefcijfer overschrijden, blijven zij het minder goed doen dan die in de drie buurlanden, die als referentie werden gebruikt voor het vastleggen van deze doelstelling: in Frankrijk, Duitsland en Nederland bedroeg het bewuste cijfer in 1999 gemiddeld 2,3 pct.

### Grafiek 33 - Opleidingskosten in de landen van de EU en in Noorwegen in 1999

(procenten van de loonsom)



Bron: Eurostat, CVTS.

Toelichting: Gegevens niet beschikbaar voor Italië en het Verenigd Koninkrijk.

Wat de Belgische resultaten betreft, blijkt uit de CVTS-enquête dat de indicatoren tussen 1993 en 1999 een algemeen opwaartse tendens lieten optekenen. Zowel het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten als de bestedingen voor opleidingen, in procenten van de loonsom, en het deelnemerspercentage, zijn er tussen 1993 en 1999 op vooruitgegaan.

**Tabel 23 - Gestructureerde opleidingsactiviteiten in de Belgische ondernemingen**

	1993	1999
Aandeel van de ondernemingen met gestructureerde opleidingsactiviteiten (pct.)	42,0	48,1
Gemiddeld deelnemingspercentage van het personeel (pct.)	16,3	41,1
Gemiddelde opleidingsduur per begunstigde (uren)	38,1	31,1
Gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting per werknemer (uren)	8,3	12,8
Gemiddelde opleidingskosten (pct. van de loonsom)	1,4	1,6

Bronnen: de Brier en Meuleman (1996); de Brier en Legrain (2002).

De participatiegraad is zeer sterk gestegen van 16 pct. in 1993 tot 41 pct. in 1999. Deze indicator is bijzonder belangrijk omdat de analyses die worden uitgevoerd inzake de opleiding voor volwassenen aantonen dat het diegenen zijn met de beste basisopleiding die het vaakst toegang hebben tot permanente vorming. Dat geldt eveneens voor de opleiding in de ondernemingen zelf (Conter en Maroy, 1999). Dat deze laatste fors is gestegen, bewijst dat steeds meer personen toegang krijgen tot permanente beroepsopleiding. Volgens de Brier en Legrain (2002) weerspiegelt deze indicator het best de ontwikkeling van de opleiding in de ondernemingen; het is immers de meest betrouwbare indicator, rekening houdend met de methodologische problemen die met het verzamelen van gegevens over de uren en de kosten gepaard gaan.

De gemiddelde opleidingsduur per deelnemer (het totale aantal opleidingsuren gedeeld door het aantal deelnemers, waarbij iedere deelnemer slechts eenmaal wordt geteld) werd in 1999 op 31 uur geraamd, dat is ongeveer vier opleidingsdagen per jaar. In 1993 was dat 38 uur. Deze daling van het aantal opleidingsuren, in combinatie met de stijging van de participatiegraad, betekent dat meer werknemers kortere opleidingen volgen. Het is het tweede bewijs dat de opleidingen toegankelijker worden en dat de ongelijkheden tussen werknemers verkleinen. De gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting (het totale aantal opleidingsuren gedeeld door het totale aantal werknemers) is overigens toegenomen van 8 uur in 1993 tot bijna 13 uur in 1999.

De gemiddelde opleidingskosten, uitgedrukt in procenten van de loonsom, zijn matig gestegen, van 1,4 pct. in 1993 tot 1,6 pct. in 1999. De waarde en het verloop van deze financiële indicator dienen echter omzichtig te worden geïnterpreteerd vanwege, enerzijds, het probleem om de gegevens inzake de kosten te verzamelen, en anderzijds, het feit dat opleidingen plaats kunnen hebben zonder effectieve uitgaven, bijvoorbeeld als de ondernemingen een beroep doen op mensen die gratis opleiding verschaffen.

De opleidingsinspanningen variëren naar gelang van de grootte van de ondernemingen en de bedrijfstakken. De grootte van de onderneming blijft de doorslaggevende factor. Hoe kleiner de onderneming, hoe lager het deelnemingspercentage: 19 pct. in de ondernemingen met 10 tot 19 werknemers, en 21 pct. in die met 20 tot 49 werknemers. In de ondernemingen die 50 tot 249 werknemers in dienst hebben bedraagt dat percentage 39 pct., dat is ongeveer het

gemiddelde. In de grootste ondernemingen ligt het dichtbij of boven de 50 pct. De stijging tussen 1993 en 1999 is vooral toe te schrijven aan de ondernemingen met 250 tot 500 werknemers en aan die met meer dan 1.000 werknemers. Ook qua uitgaven zijn de verschillen duidelijk: de grote ondernemingen leveren, in verhouding tot de loonsom, een tweemaal grotere financiële inspanning dan de kleine ondernemingen (1 pct. voor de ondernemingen met 10 tot 19 werknemers, tegen 2 pct. voor die met meer dan 1.000 werknemers).

**Tabel 24 - Gemiddelde toegang van het personeel tot een gestructureerde opleiding in België, per grootte van de onderneming in 1993 en 1999**

(procenten)

Grootte van de ondernemingen (aantal werknemers)	1993	1999
10-19	}15,8	18,1
20-49		21,4
50-99	32,2	}38,8
100-249	39,1	
250-499	29,8	54,0
500-1.000	45,7	48,8
Meer dan 1.000	43,5	66,3
Totaal	16,3	41,1

Bron: CVTS2, ICHEC, 2002.

Ook de opleidingsduur varieert volgens de grootte van de ondernemingen. De onderstaande tabel bevat twee opleidingsduurindicatoren; hieruit kan men de verschillende houdingen volgens de bedrijfsgrootte afleiden. De eerste indicator is de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting die wordt berekend op basis van het totale aantal verstrekte opleidingsuren in elke onderneming, in verhouding tot het totale aantal werknemers. Voor alle Belgische ondernemingen met ten minste 10 werknemers bedroeg de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting in 1999 bijna 13 uur, tegen 8 uur in 1993. Dit betekent dat gemiddeld één Belgische werknemer bij een onderneming met ten minste 10 personeelsleden, kan hopen op ongeveer twee opleidingsdagen per jaar.

**Tabel 25 - Gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting en gemiddelde tijd besteed aan de opleiding per deelnemer, in de Belgische ondernemingen in 1999: opsplitsing per grootte (uren)**

Grootte van de ondernemingen (aantal werknemers)	Gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting	Gemiddelde tijd besteed aan de opleiding per deelnemer
10-19	6,7	36,8
20-49	7,6	35,5
50-249	12,4	32,0
250-499	14,7	27,3
500-1.000	13,4	27,5
Meer dan 1.000	20,7	31,3
Totaal	12,8	31,1

Bron: ICHEC, CVTS2, 2002.

Voor deze variabele is er opnieuw een groot verschil volgens de grootte van de ondernemingen. In een kleine onderneming (10 tot 19 werknemers) is de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting driemaal lager (7 tegen 21 uur) dan in de grote ondernemingen (met meer dan 1.000 werknemers).

De tweede opleidingsduurindicator is de gemiddelde tijd die aan de opleiding wordt besteed per deelnemer. Deze wordt berekend door het totale aantal opleidingsuren in de betrokken ondernemingen te delen door het aantal (verschillende) deelnemers aan deze opleidingen (gemiddeld 31 uur per begunstigde). In tegenstelling tot wat blijkt uit de analyse van de andere indicatoren, verschilt de situatie van de KMO's op een manier die als positief kan worden beschouwd voor de werknemers (uitgaande van de veronderstelling dat langere opleidingen uitmonden in een grotere bekwaamheid). Wat erg opvalt is dat personen die werken in kleine ondernemingen en toegang hebben tot een opleiding, gemiddeld langere cursussen volgen dan de werknemers in grotere ondernemingen.

Door op basis van de grootte van de ondernemingen enerzijds de gemiddelde tijd per deelnemer en anderzijds de jaarlijkse opleidingsverwachting te vergelijken, kan worden vastgesteld dat de opleidingen meer verspreid zijn over alle werknemers in de grotere ondernemingen. Deze lijken immers de voorkeur te geven aan iets kortere opleidingen die toegankelijk zijn voor een groter deel van hun personeelsleden, terwijl de kleine ondernemingen liever investeren in langere opleidingen voor een kleiner aantal werknemers.

Tot slot variëren de deelnemingspercentages voor permanente vorming ook naar gelang van de sociaal-economische categorie waartoe de werknemers behoren: ze bedragen 58 pct. voor het kaderpersoneel, tegen 50 pct. voor de bedienden en 36 pct. voor de arbeiders. Het deelnemingspercentage is, tussen de twee enquêtes in, voor alle werknemerscategorieën gestegen, nogmaals een bewijs van het democratiseringsproces. In totaal worden de verschillen tussen de sociale groepen kleiner en is het deelnemingspercentage voor de arbeiders, ook al blijft dat het laagst, tussen 1993 en 1999 fors gestegen, waardoor het in de buurt van het gemiddelde komt: 36 pct. van de arbeiders hebben in 1999 een opleiding gevolgd, tegen slechts 15 pct. in 1993.

Bij de personen die een opleiding volgen, blijft het kader- en bediendenpersoneel verhoudingsgewijs oververtegenwoordigd wat het aandeel van deze beide categorieën in het totale personeelsbestand van de ondernemingen betreft. Deze oververtegenwoordiging lijkt evenwel te verminderen.

**Tabel 26 - Vergelijking per sociaal-economische categorie<sup>1</sup>**

	Kaderpersoneel	Intermediaire beroepen	Bedienden	Arbeiders
<b>1993</b>				
- Spreiding van het totale personeelsbestand (pct.)	13	-	43	44
- Spreiding van de deelnemers aan opleidingen (pct.)	22	-	54	24
- Gemiddeld deelnemingspercentage	45	-	41	15
<b>1999</b>				
- Spreiding van het totale personeelsbestand (pct.)	19	2	38	41
- Spreiding van de deelnemers aan opleidingen (pct.)	24	2	42	32
- Gemiddeld deelnemingspercentage	58	47	50	36

Bron: de Brier en Meuleman (1996); de Brier en Legrain (2002).

<sup>1</sup> In 1999 zijn deze gegevens enkel verzameld bij de ondernemingen waarvan het hoofdkantoor in Wallonië of in Brussel is gevestigd. Ze hebben derhalve enkel betrekking op deze entiteiten en niet op heel België. De tendensen zijn echter niet vertekend.

### **1.3. VERGELIJKING TUSSEN DE CVTS-ENQUÊTE EN DE SOCIALE BALANS VOOR HET JAAR 1999**

Voor het eerst was het mogelijk de gegevens van de sociale balans te valideren door ze te vergelijken met de resultaten van de CVTS-enquête. Deze validering heeft betrekking op 1999, het jaar waarin de enquête werd gevoerd en de sociale balans werd ingediend.

De resultaten van de CVTS-enquête voor het jaar 1999 zijn gunstiger dan de gegevens uit de sociale balans, wat het aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten (respectievelijk 48 en 8 pct.) en de participatiegraad (respectievelijk 41 en 33 pct.) betreft. Een en ander kan worden verklaard door de geringere opleidingsinvesteringen van de kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers, die wel in de analyse van de sociale balans, maar niet in de Europese enquête zijn opgenomen<sup>27</sup>. Als die ondernemingen ook uit de databank van de sociale balans worden weggelaten, benaderen de resultaten die van de CVTS-enquête (20 pct. voor het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten en 36 pct. voor de participatiegraad). Het geringer aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten in de sociale balans is wellicht toe te schrijven aan het feit dat een aantal (vooral kleinere) ondernemingen de rubrieken inzake opleiding in de sociale balans niet invullen, zelfs als ze opleidingen organiseren. De participatiegraad ligt dan ook logischerwijze lager dan in de CVTS-enquête, aangezien niet alle deelnemers aan opleidingen worden geregistreerd. Inzake participatiegraad is het verschil echter kleiner dan voor het aantal bedrijven met opleidingsactiviteiten; dit bevestigt de hypothese dat de opleidingsinspanningen minder vaak worden vermeld door de kleine ondernemingen, die traditiegetrouw een lagere participatiegraad en een geringer aantal opleidingsuren per begunstigde laten optekenen. Een

<sup>27</sup> De sociale balansen houden rekening met alle ondernemingen van alle bedrijfstakken, met uitzondering van de takken L, M, P en Q, terwijl de CVTS de loontrekkenden onderzoekt van ondernemingen met minstens 10 werknemers uit alle bedrijfstakken behalve A, B, L, M, N, P en Q.

ander gevolg daarvan is dat deze laatste indicator in de sociale balans hoger blijkt dan in de CVTS-enquête. De indicatoren voor de opleidingsduur in procenten van de gewerkte uren en de opleidingsverwachting (opleidingsuren per aantal werknemers) liggen daarentegen in de twee bronnen dicht bij elkaar. Ze worden immers minder beïnvloed door het lagere aandeel van de kleine ondernemingen inzake gewerkte uren en aantal werknemers.

**Tabel 27 - Opleiding in de ondernemingen in 1999: vergelijking tussen de CVTS-enquête en de sociale balans**

	CVTS	Sociale balans (totale populatie)	Sociale balans (identieke populatie als in de CVTS <sup>2</sup> )
Ondernemingen met opleidingsactiviteiten (in pct.)	48,1	7,9	20,3
Participatiegraad	41,1	33,3	35,8
Opleidingsuren per begunstigde	31,1	31,1	34,7
Opleidingsuren (in pct. van het aantal gewerkte uren)	0,8	0,7	0,8
Jaarlijkse opleidingsverwachting per werknemer	12,8	10,4	12,4
Kosten (in pct. van de loonsom)	1,6	1,3	1,5

Bronnen: ICHEC, CVTS2 en NBB, Sociale balansen.

<sup>1</sup> Met inbegrip van de uitzendkantoren

<sup>2</sup> Ondernemingen met ten minste 10 arbeidskrachten uit de bedrijfstakken C, D, E, F, G, H, I, J, K, O.

De bestedingen voor opleiding lijken iets hoger in de CVTS-enquête (1,6 pct. van de loonsom in 1999, tegen 1,3 pct. in de sociale balans voor het geheel van ondernemingen en 1,5 pct. zonder rekening te houden met de kleine ondernemingen). Dat kan worden verklaard doordat in de CVTS-enquête onder supervisie en toezicht van enquêteurs beter rekening wordt gehouden met alle in aanmerking te nemen kosten.

Al met al bieden de gegevens uit de sociale balans een goede benadering van het vormingsbeleid voor het geheel van de ondernemingen.

#### **1.4. DE VOORTGEZETTE BEROEPSOPLEIDING VOLGENS DE ENQUÊTE NAAR DE ARBEIDSKRACHTEN**

De sociale balans en de CVTS-enquête maken allebei een analyse mogelijk van de beroepsopleidingen die de ondernemingen verstrekken. De arbeidskrachtentelling voeren een onderzoek bij de personen (en niet bij de ondernemingen) en leveren aanvullende informatie, waardoor men een verband kan leggen tussen de opleiding en de individuele kenmerken van de deelnemers zoals de leeftijd, het geslacht, het studieniveau of de situatie op de arbeidsmarkt. Die enquêtes beperken zich niet strikt tot beroepsopleidingen aangezien ze de ondervraagde personen ook verzoeken elk type van opleiding te vermelden die ze hebben gevolgd in de loop van de maand die de enquête voorafgaat, ongeacht of die opleiding met het werk te maken heeft. Bovendien wordt de respondenten gevraagd de doelstellingen van hun opleiding te preciseren:

basisopleiding, beroepsopleiding (aanpassing/bijtscholing, reïntegratie of andere) of een opleiding gevolgd uit persoonlijke interesse.

Vanuit een individueel oogpunt kan iemand aangespoord worden tot levenslang leren door hem de mogelijkheid te bieden zijn kennis uit te breiden met het oog op een grotere persoonlijke of professionele ontwikkeling, alsook door een normatieve aanmaning gekoppeld aan het aanpassingsvermogen en de flexibiliteit die van de werknemers wordt geëist, zonder dat er noodzakelijkerwijze rekening wordt gehouden met de individuele verwachtingen (Conter en Maroy, 1999b). De bestaande opleidingsmogelijkheden kunnen tevens een "tweede kans" zijn om een waardevolle vakbekwaamheid te behalen of de kennis van personen van wie de vaardigheden al erkend zijn te verhogen (Baye *et al.*, 2003).

Omdat de resultaten van de arbeidskrachtentelling internationaal vergelijkbaar zijn, kan men België en zijn gewesten in het Europese landschap situeren. Er is een duidelijke kloof tussen de landen waar de permanente vorming goed ingeburgerd lijkt en de andere die een zwakke participatiegraad vertonen. Zo ligt het Europese gemiddelde voor personen die een permanente vorming volgen rond de 8 pct., terwijl het Verenigd Koninkrijk, Finland, Zweden en Denemarken ongeveer 20 pct. laten optekenen, gevolgd door Nederland met 16 pct. De andere landen liggen onder het Europese gemiddelde. Daartoe behoort België, met een participatiegraad van om en bij de 7 pct. Dit gemiddelde verhult de discrepanties tussen de Gewesten<sup>28</sup> aangezien er meer opleidingen worden georganiseerd in Vlaanderen (6,7 pct.) en in Brussel (6,9 pct.) dan in Wallonië (4,2 pct.).

**Tabel 28 - Participatiegraad van de volwassenen (25-64 jaar) aan een opleiding in de Europese landen en in de Belgische Gewesten, in 2002**

Land/Gewest	Participatiegraad (pct.)
Verenigd Koninkrijk	22,3
Finland	18,9
Zweden	18,4
Denemarken	18,4
Nederland	16,4
<b>Europese unie</b>	<b>8,4 r</b>
Ierland	7,7
Oostenrijk	7,5
<i>België</i>	6,5
Luxemburg	5,3 r
Duitsland	5,2 r
Spanje	5,0
Italië	4,6
Portugal	2,9
Frankrijk (1)	2,7
Griekenland	1,2

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling, tweede kwartaal 2002

<sup>1</sup> Voor Frankrijk is de referentieperiode beperkt. Er wordt enkel rekening gehouden met de opleidingen die op het ogenblik van de enquête aan de gang waren.

r Raming.

<sup>28</sup> Voor de gewesten zijn het jaarlijkse gemiddelden en geen gegevens voor het tweede kwartaal.



De deelname aan permanente vorming blijkt ook te verschillen wanneer we de situatie van de volwassenen op de arbeidsmarkt bekijken. De beroepsbevolking neemt vaker deel aan opleiding dan de niet-actieven (behalve in Brussel waar de percentages dicht bij elkaar liggen). In Vlaanderen en Wallonië volgen ook meer werkzoekenden een opleiding dan werkenden.

**Tabel 29 - Participatiegraad van volwassenen (25-64 jaar) aan opleiding in de gewesten, in 2002: opsplitsing volgens situatie op de arbeidsmarkt**

	Totaal	Werkend	Werkloos	Inactief
Brussel	6,9	7,0	6,7	6,7
Vlaanderen	6,7	7,8	8,7	3,7
Wallonië	4,2	4,7	6,2	2,9
België	6,0	6,8	7,2	3,7

Bron: NIS, jaarcijfers.

De deelname aan een permanente vorming is bovendien niet gelijk verdeeld over de personen. Blijkbaar zijn sommige individuele kenmerken bepalend in de toegang tot vorming. De volgende tabel toont de relatieve kansen<sup>29</sup> om een opleiding te volgen op basis van het geslacht, het niveau van het diploma, de leeftijd en de situatie op de arbeidsmarkt (subjectief statuut) (Baye *et al.*, 2003). De leeftijd en het niveau van het diploma zijn de twee factoren die de grootste positieve of negatieve invloed hebben op de kans dat men een voortgezette opleiding volgt: de deelname is groter bij personen met een diploma hoger onderwijs en bij de jongsten tegenover de oudsten. Het geslacht en de situatie op de arbeidsmarkt hebben een kleinere invloed: de relatieve kans is groter voor mannen en werkenden.

Het feit dat weinig ouderen een permanente vorming volgen is zorgwekkend in die zin dat deze personen, of tenminste diegenen die een baan hebben, waarschijnlijk hun beroepsleven zullen moeten verlengen, en dit in functies waar ze niet noodzakelijk voor opgeleid zijn. In die context lijkt het cruciaal dat de beroepsopleidingen voor de oudste personen, met name in de ondernemingen, worden uitgebreid.

<sup>29</sup> De relatieve kans om een opleiding te volgen, bijvoorbeeld op basis van het geslacht, wordt berekend door de verhouding van het totale aantal mannen die een opleiding volgen tot het totale aantal mannen te delen door de verhouding van het totale aantal vrouwen die een opleiding volgen tot het totale aantal vrouwen. Als de relatieve kans gelijk is aan 1, dan is die gelijkwaardig voor beide onderzochte groepen of kenmerken.

**Tabel 30 - Relatieve kansen om een opleiding te volgen op het ogenblik van de enquête**

Individuele kenmerken		Wallonië	Vlaanderen	Brussel
Geslacht	Mannen ten opzichte van vrouwen	1,2	1,2	1,2
Statuut op de arbeidsmarkt	Werknemers ten opzichte van werklozen	1,3	1,3	1,3
Studieniveau	Personen met een diploma hoger onderwijs tegenover personen met enkel een diploma hoger secundair	1,9	1,9	1,5
	Personen met een diploma hoger onderwijs ten opzichte van personen zonder diploma hoger secundair	5,4	5,3	6,3
Leeftijd	25-44-jarigen ten opzichte van 45-64-jarigen	2,4	2,2	2,7
	25-29-jarigen ten opzichte van 60-64-jarigen	9,8	9,4	8,3

Bron: NIS, arbeidskrachtentelling, België 2000; Baye *et al.* (2003).

Op basis van de combinatie van kenmerken hebben Baye *et al.* (2003) bepaalde deelnemersprofielen geïdentificeerd. Zo is een kwart van de personen van 25 tot 64 jaar die een opleiding hebben gevolgd aan het werk, van het mannelijke geslacht en in het bezit van een diploma hoger onderwijs. Bijna drie vierde van hen is jonger dan 45 jaar. Het tweede typeprofiel lijkt op het eerste, maar bestaat uit vrouwen. Deze groep vertegenwoordigt een vijfde van de personen die een opleiding volgen. De auteurs leggen bovendien enkele gewestelijke verschillen bloot. In Vlaanderen maken werkende mannen meer gebruik van de opleidingsmogelijkheden (48 pct. van de deelnemers). In Wallonië is dat percentage minder hoog (44 pct. van de deelnemers) maar daar volgen meer werklozen een opleiding (9 pct. van de deelnemers, tegenover 5 pct. in Vlaanderen<sup>30</sup>).

Wat de doelstellingen betreft die volwassenen nastreven bij het volgen van een opleiding, is de meest aangehaalde motivatie (57 pct. van de respondenten) de behoefte om zich aan de technologische veranderingen aan te passen, promotie te maken of zich te perfectioneren in zijn beroep<sup>31</sup>. Daarna haalt ongeveer 20 pct. van de personen een niet-professionele doelstelling aan (opleiding gevolgd uit persoonlijke interesse). Dit is de tweede meest vermelde motivatie die de respondenten opgaven.

<sup>30</sup> In verhouding tot de bevolking is het aantal werklozen echter lager in Vlaanderen.

<sup>31</sup> Het gaat in elk geval om de hoofddoelstelling van de opleiding zoals de respondent die ziet; hij kan immers maar één antwoord geven op de vraag met betrekking tot het doel van zijn opleiding.

**Tabel 31 - Deelnemers aan permanente vorming volgens het doel van de gevolgde opleiding en het geslacht**

(procenten)

Doel	Mannen	Vrouwen	Totaal
Basisopleiding	10,2	9,6	9,9
Beroepsopleiding om zich aan de technologische veranderingen aan te passen, promotie te maken, of zich in zijn activiteit te perfectioneren	61,1	51,0	56,5
Beroepsopleiding als voorbereiding op de herinschakeling in het arbeidsproces na een lange afwezigheid	2,3	4,2	3,2
Andere vormen van voortgezette beroepsopleiding voor volwassenen	12,1	11,1	11,6
Opleiding gevolgd uit persoonlijke interesse	14,3	24,2	18,8

Bron: NIS, arbeidskrachtentelling, België 2000); Baye *et al.* (2003). Eigen berekeningen.

Volgens Baye *et al.* (2003) zijn de individuele motivaties afhankelijk van bepaalde persoonlijke kenmerken, zoals de positie op de arbeidsmarkt op het ogenblik van de enquête. Terwijl de motivaties van de werkende volwassenen overeenstemmen met het algemene kader (68 pct. van hen beoogt een aanpassing en 16 pct. volgt een opleiding uit persoonlijke interesse), geldt dit niet voor de werklozen die vooral en logischerwijze kiezen voor de herinschakeling in het arbeidsproces (27 pct.), maar ook heel vaak een opleiding volgen uit persoonlijke interesse (23 pct.).

De doelstellingen van de opleiding verschillen eveneens volgens het geslacht van de personen. Vrouwen schrijven zich minder vaak in dan mannen voor een opleiding met professioneel doel (51 pct. tegen 61 pct.) en vaker voor opleidingen uit persoonlijke interesse (24 pct. tegen 14 pct.). De opleidingen met professioneel doel zijn echter doorgaans erg kort, terwijl de opleidingen gevolgd uit persoonlijke interesse langer zijn. De auteurs leiden daaruit af dat vrouwen, ondanks de lagere participatiegraad, gemakkelijker meer tijd kunnen investeren in een opleiding. Deze percentages weerspiegelen overigens de verschillende statuten op de arbeidsmarkt, waar een grotere werkloosheid en inactiviteit heerst voor vrouwen dan voor mannen.

De motivaties van de personen verschillen ook volgens de leeftijd. Personen van 25 tot 54 jaar geven de voorkeur aan een opleiding met professioneel doel, terwijl de 55- tot 64-jarigen een opleiding uit persoonlijke interesse verkiezen.

Tot slot speelt ook het studieniveau een rol in de motivatie om een opleiding te volgen. Hoe hoger het studieniveau, hoe meer het professionele doel overheerst (62 pct. van de personen met een diploma hoger onderwijs, tegen 44 pct. van de personen zonder diploma hoger onderwijs).

Het overheersende profiel bij personen die een opleiding volgen, kan dus als volgt worden omschreven: een relatief jonge werkende man met een diploma hoger onderwijs en die vooral een professionele motivatie heeft om de opleiding te volgen. Naast dit overheersende profiel zijn er nog

andere profielen, uitgewerkt op basis van de analyse van de uit persoonlijke interesse gevolgde opleidingen, die specifiek aantrekkelijk zijn voor vrouwen, de oudere bevolking, minder hoog opgeleide personen en werklozen. Hiervoor zou men moeten nagaan wat de inbreng van die opleidingen is en welke graad van autonomie wordt gelaten aan de personen die ze volgen. Zijn ze bedoeld om de werkloosheid en de inactiviteit te ondersteunen door de minder "concurrerende" personen op te nemen in een sociale structuur die niet gericht is op arbeid en productie? Gaat het om een eerste stap naar andere, meer kwalificerende opleidingen? Wijzen ze erop dat te weinig kwalificerende opleidingen toegankelijk zijn voor die bevolkingstypes? Vertolken ze een wil om zich niet te integreren in de arbeidsmarkt en andere vaardigheden te ontwikkelen (Baye *et al.*, 2003)? Bij gebrek aan bewijskrachtige gegevens is er momenteel geen antwoord op die vragen voorhanden.

Ter afsluiting van dit onderdeel, vermelden we nog dat Eurostat een specifieke module over levenslang leren heeft opgenomen in de arbeidskrachtentelling 2003 en dat de OESO een nieuwe internationale enquête zal voeren naar de vaardigheden voor het leven bij volwassenen (ALL) (de testfase heeft al plaatsgehad in Wallonië en Vlaanderen in 2002). Deze twee enquêtes zullen waarschijnlijk totaal nieuwe informatie verschaffen over de individuele visies op de opleidingstrajecten, de financiering en de obstakels voor opleiding.

## **1.5. DE GEVOLGEN VAN DE VOORTGEZETTE BEROEPSOPLEIDING**

### 1.5.1. Vanuit het standpunt van de ondernemingen

#### *1.5.1.1. Invloed op de productiviteit*

Aangenomen wordt dat de ondernemingen als eerste voordeel halen uit de investering in beroepsopleidingen. Dankzij de verworven vaardigheden of kennis en een betere beheersing van de productiemiddelen of -processen, kunnen de werknemers productiever zijn, de kwaliteit van de producten en het bedrijfsimago verbeteren, enz. Tal van onderzoeken bevestigen dat de opleiding immers een positief effect heeft op de productiviteit (OESO, 1999; Dearden *et al.*, 2000). Uitgaande van Britse gegevens tonen Dearden *et al.* aan dat de economische effecten van een opleiding groot zijn: een toename van het aantal opgeleide werknemers met 5 pct. zou leiden tot een toename van de toegevoegde waarde per werknemer met 4 pct. en een stijging van de lonen met 1,6 pct.

### 1.5.1.2. *Invloed op de beheersing van het werk en de integratie in de onderneming*

De opleiding kan als doel hebben een persoon beter te integreren in het productiesysteem en de onderneming. Deze integratie heeft twee aspecten (Conter *et al.*, 2003): het onderlinge verband tussen de persoon en de arbeidsactiviteit (de opleiding zou dan als effect hebben dat hij meer zelfvertrouwen krijgt, dat zijn relatie met zijn collega's verbetert, dat hij zijn werk beter beheerst, enz.) of de culturele integratie van personen in de onderneming (de verwachte effecten zijn een betere relatie met de hiërarchie, een gevoel nuttig te zijn in de onderneming, een positievere houding ten opzichte van zijn werk en de onderneming, of een beter inzicht in de omgeving van de onderneming). Conter *et al.* (2003) die een onderzoek voerden bij de begunstigden (bezoldigden) van een opleiding van het Europees Sociaal Fonds, benadrukken dat deze invloeden variëren volgens de duur van de opleiding en het scholingsniveau van de werknemers. Zij tonen aan dat de culturele integratie-effecten doorgaans sterker zijn bij de lagerschoolde werknemers (personen die geen diploma hoger secundair hebben), terwijl de betere relaties met de collega's en het verwerven van meer zelfvertrouwen (waaruit blijkt hoe het individu staat tegenover zijn werk) overheersen bij de begunstigden van lange opleidingen (meer dan 45 uur) ongeacht het beschouwde niveau van het diploma.

### 1.5.2. Vanuit het standpunt van de begunstigden

#### 1.5.2.1. *Invloed op het loon en de stabiliteit in de arbeidsplaats*

Doorgaans wordt ervan uitgegaan dat de lonen van de werknemers erop verbeteren als ze een beroepsopleiding volgen. Verscheidene recente studies onderstrepen dit (Dupray en Hanchane, 2003; Guillaume, 2003). Dupray en Hanchane (2003) hebben Franse gegevens van de complementaire arbeidsenquête 2000 voor de particuliere-sector geanalyseerd. Deze enquête verschaft met name informatie over de voorwaarden waarop het individu en de werkgever deelnemen aan opleidingsinitiatieven en de financiering ervan. Zij tonen aan dat de door de werkgever betaalde opleidingen gemiddeld beter zichtbaar zijn in het loon dan de opleidingen die door de persoon zelf of op een andere manier worden gefinancierd.

Guillaume (2003), waarvan de gegevens betrekking hebben op de actieve werknemers in de industriesector in het Waalse Gewest, komt tot dezelfde vaststelling: als de onderneming de opleiding betaalt, gaat dat meestal gepaard met een loonaanpassing. Dit blijkt zich vaker voor te doen bij werknemers met de hoogste opleiding (personen met een diploma algemeen secundair, hoger technisch secundair en hoger onderwijs). Het volgen van een opleiding werpt echter het meest vrucht af bij personen met een diploma lager secundair, technisch en beroeps, waar een

loonaanpassing duidelijk vaker voorkomt bij diegenen die een beroepsopleiding hebben gevolgd dan bij wie dat niet het geval is.

Inzake het opleidingsinitiatief zijn het de opleidingen die uitgaan van een individueel initiatief en die welke op gezamenlijk initiatief van de werkgever en de persoon in kwestie worden gevolgd, die het best worden beloond<sup>32</sup>. Bovendien blijkt dat vrouwen systematisch minder worden beloond dan mannen na het volgen van een opleiding.

Tot slot tonen Dupray en Hanchane (2003) aan dat iemand des te meer geneigd is een opleiding te volgen als de verwachte opleidingsduur langer is, de validering ervan door een diploma of een erkende kwalificatie mogelijk is en ze gestructureerd is in de vorm van een cursus of een seminarie. Individuen zouden dus niet ongevoelig zijn voor het feit dat de opleiding die ze volgen kan leiden tot een mogelijke beperking van hun bewegingsvrijheid of in het gebruik van nieuw verworven vaardigheden.

Alles bij elkaar doet de grotere loonimpact van de door de werkgever gefinancierde opleidingen vermoeden dat deze beantwoorden aan de productieve noodzaken van de onderneming en vervolgen dat hun inbreng ongetwijfeld snel productievere resultaten oplevert in het bedrijf. Dat de werknemer deelneemt aan de opleidingsbeslissing is overigens reeds een vorm van selectie en getuigt van zijn bereidheid om zijn vaardigheden te ontwikkelen, wat een positief signaal aan de werkgever kan inhouden omtrent de motivatie en de wil van werknemer om het maximum te halen uit de aangeboden opleiding.

Naast de beloning op het vlak van de wedde, kan de opleiding bijdragen tot het behoud van de arbeidsplaats. Een geringe invloed van de opleiding op het inkomen doet dus niet elk opleidingseffect teniet, wat tot uiting zou komen in de verlenging van een arbeidssituatie die onderbroken zou zijn geweest als de werknemer de opleiding niet had gevolgd. Nog op basis van de Franse gegevens, benadrukken Goux en Maurin (1997, 2000) dat zelfs als de permanente vorming het loonpeil niet rechtstreeks beïnvloedt, ze de werknemers stabiliseert in hun betrekking, hun de mogelijkheid biedt anciënniteit te verwerven en zo indirecte een stijging van hun loon bevordert. De permanente vorming is bijgevolg een instrument voor de integratie en de versterking van de arbeidsrelatie omdat ze de kans op werkloosheid of inactiviteit voor de begunstigen ervan verkleint.

---

<sup>32</sup> Het gaat hier niet om een mogelijk effect dat gebonden is aan de specificiteit van de gevolgde opleiding: opleiding van het meer algemene type op initiatief van de persoon en opleiding van het meer specifieke type (en dus minder beloond) als deze wordt gevolgd op initiatief van de werkgever. Dupray en Hanchane tonen aan dat de vastgestelde rendementsafwijkingen niet kunnen worden verklaard door dit aspect.

### 1.5.2.2. *Invloed op de professionele mobiliteit*

Een ander effect van de voortgezette beroepsopleiding bestaat in het bevorderen van de kansen op promotie. Guillaume (2003) toont aan dat de loontrekkenden die zeggen een beroepsopleiding te hebben gevolgd, vaker dan anderen promotie maakten in hun laatste job. Bovendien komt de promotie alweer vaker voor als de onderneming de opleiding heeft betaald. De auteur toont bovendien aan dat niet alle personen met een diploma dezelfde promotiekansen maken nadat ze een beroepsopleiding hebben gevolgd; promotiekansen komen vaker voor bij personen met een diploma van het technisch secundair onderwijs. De toegang tot de beroepsopleiding bevordert dus de interne mobiliteit: hierdoor kan een basisopleiding worden verbeterd en kan de werknemer complexere beroepsvaardigheden verwerven, wat zich uit in promoties en wijzigingen in het hiërarchische statuut.

De kwestie van de impact van de opleiding op de beroepsmobiliteit wordt eveneens behandeld door Goux en Maurin (1997). Enerzijds toont hun analyse aan dat de voortgezette opleiding zich eerst en vooral richt op de loontrekkenden die het best geïntegreerd zijn in de ondernemingen (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en voltijds) en anderzijds dat maar zeer weinig loontrekkenden van onderneming veranderen na de opleiding te hebben gevolgd, en er in hun latere loopbaan geen loonvoordelen uit lijken te halen.

In dezelfde lijn identificeren Conter *et al.* (2003), op basis van een enquête, subjectieve opleidingseffecten. Hoewel zij weinig concrete effecten op de beroepsloopbanen aanhalen, wijzen ze erop dat de opleidingen een geruststellend effect hebben op de individuen met betrekking tot de arbeidskansen buiten hun onderneming en, in een mindere mate, wat de kansen betreft om hun baan na de opleiding te behouden (dat is voornamelijk de opvatting van de personen met lagere diploma's).

### 1.5.2.3. *Invloed van het slagen voor een erkende aanvullende opleiding*

Tot de individuele voordelen die verbonden zijn aan het volgen van een opleiding behoort een verhoging van het oorspronkelijke scholingsniveau. Zo kan de permanente vorming gezien worden als een "tweede kans" om een diploma te behalen dat waardevol is of kan worden benut op de arbeidsmarkt (Baye *et al.* 2003). In de arbeidskrachtentelling - België bedraagt het slaagpercentage voor een aanvullende opleiding 17 pct., wat betekent dat zoveel 25 tot 64-jarigen na hun basisopleiding een erkende beroepsopleiding van meer dan 600 uur volgden en er ook voor slaagden.

Uit de inspanning die dat soort opleiding vergt, blijkt dat ze de beroepsloopbaan van een individu kan beïnvloeden. In de eerste plaats dienen we de kenmerken te identificeren van de personen die slagen voor dat type opleiding, en in de tweede plaats moeten we nagaan in welke mate de individuele investering in dit type opleiding mogelijke gevolgen heeft voor de situatie op de arbeidsmarkt.

Allereerst blijkt dat de relatieve slaagkans voor dit opleidingstype groter is bij mannen, wat gebonden kan zijn aan de professionele oriëntatie van deze opleidingen en aan het feit dat mannen vaker dan vrouwen een professionele motivatie vermelden om een opleiding te volgen. Omgekeerd heeft het studieniveau minder nadelige invloed op de slaagkans voor een aanvullende opleiding dan op de toegang tot permanente vorming. Maar het typeprofiel van de personen die slagen voor een aanvullende opleiding, net als dat voor de personen die opleidingen volgen, is dat van een werkende jonge man (25 tot 44 jaar) met een diploma hoger onderwijs (Baye *et al.*, 2003).

Daarnaast blijkt dat op een bepaald ogenblik het slagen voor een erkende aanvullende opleiding renderend is op de arbeidsmarkt voor laaggeschoolde personen, en vooral voor vrouwen.

**Tabel 32 - Relatieve kansen om een baan te hebben na het slagen voor een aanvullende opleiding, volgens het geslacht en het hoogst behaalde diploma (personen van 25 tot 64 jaar)**

Individuele kenmerken	Zonder diploma hoger secundair	Enkel met diploma hoger secundair	Met diploma hoger onderwijs
Mannen	1,2	1,0	1,0
Vrouwen	1,6	1,2	1,0

Bron: NIS, Arbeidskrachtentelling, België 2000; Baye *et al.* (2003).

## **2. DE OPLEIDING VAN WERKZOEKENDEN**

In de conclusies van de top van de staats- en regeringsleiders in Luxemburg in 1997 stelde de Europese Unie de opleiding van de werkzoekenden voor als onderdeel van de strategie ter bestrijding van de werkloosheid. Die aanbeveling werd diverse malen herhaald. In de jongste versie van het Europese richtsnoer wordt prioriteit verleend aan de ontwikkeling van daadkrachtige en preventieve maatregelen ten behoeve van de werklozen. Er werden ook nauwkeurige gekwantificeerde doelstellingen vastgelegd: het is de bedoeling om aan alle werklozen vóór hun twaalfde maand werkloosheid (vóór de zesde maand wat de jongeren betreft) beroepservaring of -opleiding aan te bieden, en dat tegen 2010 te doen voor 25 pct. van de langdurig werklozen (EC, 2003).

Op nationaal vlak bedraagt het gedeelte werklozen (ouder dan 25) die met een individueel actieplan van start zijn gegaan vóór hun twaalfde werkloosheidsmaand 52 pct. Op regionaal vlak zijn deze percentages respectievelijk 39 pct. voor Brussel, 60 pct. voor de Duitstalige Gemeenschap, 64 pct. voor Vlaanderen en 38 pct. voor Wallonië. Wat de jonge werklozen (jonger



dan 25) betreft, daarvan is 61 pct. met een individueel actieplan begonnen vóór de zesde maand werkloosheid. In Brussel is dit percentage 38 pct., tegen 84 pct. in de Duitstalige Gemeenschap, 57 pct. in Vlaanderen en 71 pct. in Wallonië.

De beroepsopleiding van werkzoekenden is een belangrijke dimensie om het risico van het vastlopen in langdurige werkloosheid te verminderen. In dit deel worden eerst de kwantitatieve gegevens van de enquêtes naar de arbeidskrachten, de RVA en van de gewestelijke diensten voor arbeidsvoorziening over de opleiding van werkzoekenden onderzocht, alsook de verschillende bestaande modules, meer bepaald die welke bestemd zijn voor hen die het meest benadeeld zijn wat de toegang tot de arbeidsmarkt betreft (dus de laaggeschoolde en/of langdurig werklozen). In een tweede stadium bekijken we de gevolgen van de beroepsopleiding voor werklozen op het gebied van de uitstroom uit de werkloosheid en duur van de betrekkingen, maar ook in meer kwaliteitsgebonden termen (zelfvertrouwen, gevoel van efficiëntie, enz.).

## **2.1. DE WERKZOEKENDEN IN OPLEIDING**

### 2.1.1. De gegevens van de enquêtes naar de arbeidskrachten

Volgens de enquêtes naar de arbeidskrachten volgde 7,2 pct. van de werkzoekenden in België tijdens het jaar 2002 een opleiding. Voor de Gewesten bedroegen de percentages respectievelijk 6,7 pct., 8,7 pct. en 6,2 pct. voor Brussel, Vlaanderen en Wallonië.

**Tabel 33 - Deelname van werkzoekenden (leeftijd van 25 tot 64 jaar) aan een opleiding in de Belgische gewesten**

	1999	2000	2001	2002
Brussel	6,8	6,5	4,4	6,7
Vlaanderen	8,4	9,2	8,6	8,7
Wallonië	6,1	5,4	5,3	6,2
België	7,1	6,9	6,3	7,2

Bron: NIS, EAK (jaargemiddelden).

Ondanks soms belangrijke schommelingen van het ene jaar tot het andere, wordt niettemin een relatieve stabiliteit vastgesteld in de toegang tot opleiding van de werkzoekenden tussen 1999 en 2002.

### 2.1.2. De gegevens van de RVA

De werkzoekenden hebben de gelegenheid om een deeltijdse of voltijdse beroepsopleiding te volgen die georganiseerd of gesubsidieerd wordt door een dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding die ressorteert onder de gemeenschappen of de gewesten (ADG, FOREM,

BGDA, VDAB<sup>33</sup>). Ze kunnen eveneens een individuele beroepsopleiding genieten in een onderneming of een onderwijsinstelling (RVA, 2002a). Ze hebben ook nog andere mogelijkheden, onder meer de opleidingen tot een zelfstandige bedrijvigheid of opleidingen in de vorm van een studie met volledig leerplan (onder meer die ter voorbereiding op beroepen waar er een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten bestaat).

In februari 2002 volgden binnen de verschillende modules 24.142 personen een opleiding (werklozen vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende) met recht op vergoeding. De gegevens van deze maand worden door de RVA als representatief beschouwd, wat niet belet dat er zich in de loop van een jaar seizoensgebonden invloeden kunnen voordoen.

In deze statistieken zijn de werkzoekenden opgenomen die een dagopleiding volgen en die recht hebben op een uitkering. De gegevens van de RVA vermelden dus geen werkzoekenden die een avond- of weekendopleiding volgen, noch personen die een wachttijd doormaken of die bij het OCMW zijn en een opleiding volgen. Op basis van deze nationale gegevens kunnen de verschillende gewesten bovendien met elkaar worden vergeleken. Ze verschaffen tevens kwalitatieve informatie over de begunstigden.

**Tabel 34 - Soorten opleiding waarvoor de werklozen van inschrijving als werkzoekende zijn vrijgesteld (februari 2002)<sup>1</sup>**

	Aantal personen	Procenten
Door de VDAB, de FOREM, de BGDA of de ADG erkende beroepsopleiding <sup>2</sup>	17.051	70,6
Andere opleidingen	7.091	29,4
Totaal	24.142	100

Bron: RVA (2002a).

<sup>1</sup> Deze gegevens slaan op de werkzoekenden die een dagopleiding volgen en recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Ze omvatten niet de werklozen die een avond- of weekendopleiding volgen, en evenmin de personen die ressorteren onder het OCMW en een opleiding volgen.

<sup>2</sup> Hierin zijn ook de deeltijdse werknemers opgenomen die werk en opleiding combineren.

Uit een onderzoek van de bovenstaande cijfers blijkt dat de cursisten die een erkende, georganiseerde of gesubsidieerde beroepsopleiding volgen in de erkende centra, in de ondernemingen of in een onderwijsinstelling, met bijna 71 pct. het leeuwendeel vormen van de personen in opleiding met recht op werkloosheidsuitkering.

Toch is het aantal vrijgestelden wegens andere soorten opleiding niet te veronachtzamen. Zij alleen al vormen, met iets meer dan 7.000 personen, 29,4 pct. van het totaal.

<sup>33</sup> In het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest is het IBFFP (Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, ook Bruxelles Formation genoemd) bevoegd voor de beroepsopleiding van de Franstaligen, terwijl de VDAB bevoegd is voor de Nederlandstalige Brusselaars. Bovendien werd in de Duitstalige Gemeenschap de bevoegdheid van het FOREM inzake werkgelegenheid en opleiding sedert 1 januari 2000 overgedragen aan het ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft).

Wanneer men alle personen in opleiding, ongeacht het gekozen soort opleiding, samentelt, blijkt dat er in de spreiding binnen de gewesten (gewicht van de personen in opleiding ten opzichte van het totaal van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW's) in elk van de gewesten) een evenwicht bestaat in het Vlaamse en het Waalse Gewest (respectievelijk 3,9 pct. en 4,0 pct. personen in opleiding). Het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest blijft blijkbaar achterop ten opzichte van die cijfers, met 2,1 pct. van de UVW's in opleiding.

**Tabel 35 - Aandeel van de vrijstellingen voor opleiding en studies ten opzichte van het totaal van de UVW's per gewest (februari 2002)**

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest	België
Aandeel cursisten onder de UVW's	2,1	3,9	4,0	3,7

Bron: RVA (2002a).

Voorts verstrekt de RVA voor het jaar 2002 meer gedetailleerde gegevens betreffende de 70,6 pct. cursisten in een door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling erkende opleiding. Onder hen volgt 31 pct. een deeltijdse beroepsopleiding en 65 pct. een voltijdse, terwijl 4 pct. die opleiding combineert met een deeltijdse baan.

Binnen diezelfde groep kan op grond van de gegevens ook worden vastgesteld dat in de opleidingen de jongeren het best vertegenwoordigd zijn. De cursisten onder de 30 jaar in beroepsopleiding maakten in het Vlaamse Gewest 7 pct. uit van het totaal der uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, van de overeenstemmende categorie, tegen 5 pct. in het Waalse Gewest en 2 pct. in het Brusselse Gewest. In de leeftijdsgroep van 30 tot 49 jaar vertegenwoordigden de personen in opleiding in het Vlaamse Gewest 3,2 pct. van de gezamenlijke UVW's, tegenover 2,5 pct. in het Waalse Gewest en 1,2 pct. in het Brusselse Gewest. Tot slot volgt slechts een heel gering aantal werklozen van 50 jaar en ouder een beroepsopleiding.

De werklozen van korte duur (54 pct. van de UVW's in opleiding telde minder dan een jaar werkloosheid en 24 pct. was tussen een en twee jaar werkloos) en de personen met minstens een diploma van hoger middelbaar onderwijs waren er ook meer dan evenredig in vertegenwoordigd. De houders van een diploma van hoger middelbaar onderwijs vormden de grootste groep onder de werkzoekenden in opleiding. Terwijl ze bijna 24 pct. van de UVW's uitmaakten, was hun aandeel onder de personen die een opleiding volgden 40,5 pct. Het relatieve aandeel van de gediplomeerden van het hoger onderwijs was ook heel wat groter dan het aandeel dat ze onder de UVW's hadden, voornamelijk in het Waalse Gewest (11,3 pct. tegen 6,6 pct. van de UVW's) en in het Brusselse Gewest (13,3 pct. tegen 9,6 pct. van de UVW's), terwijl die cijfers in het Vlaamse Gewest respectievelijk 8,1 pct. in opleiding tegen 7,0 pct. van de UVW's waren. Het zijn dus de hoogstgeschoolde werkzoekenden die het meest toegang tot opleiding hebben.

**Tabel 36 - Aandeel van de cursisten in beroepsopleiding (erkend door de gewestelijke diensten) en van de UVW's, naar scholingsniveau en gewest (februari 2002)**

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest	België
Cursisten in beroepsopleiding				
Maximum lager secundair	47,8	44,1	41,6	43,2
Hoger secundair	24,4	43,0	39,8	40,5
Hoger	13,3	8,1	11,3	9,7
Diverse	14,6	4,9	7,3	6,5
UVW's				
Maximum lager secundair	55,2	59,3	61,6	59,8
Hoger secundair	19,4	24,1	24,5	23,7
Hoger	9,6	7,0	6,6	7,2
Diverse	15,8	9,6	7,3	9,4

Bron: RVA (2002a).

Behalve in Brussel waren de vrouwen doorgaans ondervertegenwoordigd in vergelijking met de mannen, en dit was nog meer het geval in het Waalse Gewest, waar ze 55 pct. van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen uitmaakten, tegen slechts 41 pct. van de cursisten in opleiding. In Vlaanderen en in Brussel vertegenwoordigden de vrouwen respectievelijk 58 en 50 pct. van de UVW's, en 56 en 53 pct. van de deelnemers aan een opleiding.

**Tabel 37 - Aandeel van de cursisten in beroepsopleiding (erkend door de gewestelijke diensten) en van de UVW's, naar geslacht en gewest (februari 2002)**

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest	België
Cursisten in beroepsopleiding				
Vrouwen	52,8	55,5	41,4	49,4
Mannen	47,2	44,5	58,6	50,6
UVW's				
Vrouwen	49,9	57,9	55,1	55,7
Mannen	50,1	42,1	44,9	44,3

Bron: RVA (2002a).

Tenslotte waren de personen van buitenlandse nationaliteit eveneens in kleinere aantallen in de opleidingen terug te vinden. Terwijl ze 12,2 pct. van de UVW's uitmaakten, vormden ze in totaal slechts 9,5 pct. van de cursisten in opleiding. Die cijfers waren het gevolg van de ongunstige situaties in het Brusselse en het Waalse Gewest.

**Tabel 38 - Aandeel van de cursisten in beroepsopleiding (erkend door de gewestelijke diensten) en van de UVW's, per nationaliteit en per gewest (februari 2002)**

	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest	België
Cursisten in beroepsopleiding				
Belgen	73,5	93,0	89,0	90,5
Buitenlanders EU	12,5	3,0	9,0	6,0
Buitenlanders niet-EU	14,0	4,0	2,0	3,5
UVW's				
Belgen	70,8	93,5	86,8	87,8
Buitenlanders EU	13,0	3,0	11,2	7,7
Buitenlanders niet-EU	16,2	3,4	2,0	4,5

Bron: RVA (2002a).

Ter herinnering: de gegevens in bovenstaande tabellen zijn afkomstig van de RVA en vermelden de werkzoekenden die een dagopleiding volgen en die recht hebben op een uitkering. Ze vermelden niet de werkzoekenden die een avond- of weekendopleiding volgen, noch de personen in wachttijd of die onder het OCMW ressorteren een opleiding volgen. De gegevens van de gewestelijke publieke diensten voor arbeidsvoorziening, die hieronder worden vermeld, nemen al die categorieën in aanmerking en zijn dus vollediger.

### 2.1.3. De gegevens van de gemeenschaps- en gewestelijke tewerkstellingsdiensten

Sedert 1989 zijn de gemeenschappen bevoegd voor de beroepsopleiding in België. In de Franse Gemeenschap hebben de Sint-Kwintensakkoorden deze bevoegdheid enerzijds overgedragen aan het Waalse Gewest en anderzijds aan de Commission communautaire francophone (COCOF). In elke entiteit beheren de publieke tewerkstellingsdiensten (ADG, FOREM, IBFFP, VDAB) opleidingscentra en bieden ze werkzoekenden en werknemers in de secundaire en de tertiaire sector beroepsopleidingsprogramma's aan, eventueel binnen het kader van een partnership met andere instellingen (uit de particuliere sector, de overheidssector of de verenigingen).

#### 2.1.3.1. *Franse Gemeenschap*

##### 2.1.3.1.1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In het Brusselse Gewest waren er bij Bruxelles Formation<sup>34</sup>, de instelling die met de opleiding van werkzoekenden<sup>35</sup> belast is, iets meer dan 3.200 cursisten, dat is 15 pct. meer dan het jaar voordien. Net als in de andere gewesten zijn de door Bruxelles Formation aangeboden activiteiten

<sup>34</sup> Behalve voor de permanente vorming.

<sup>35</sup> Ter herinnering: het gaat om Franstalige werkzoekenden in Brussel. De Nederlandstalige Brusselaars vallen onder de VDAB en komen voor in de statistieken van deze laatste.

ook toegankelijk voor werknemers. Maar deze laatsten komen niet voor in de gegevens van de onderstaande tabel.

De opleidingen die door Bruxelles Formation worden aangeboden, omvatten onder meer de individuele beroepsopleidingen (IBO), die zich in 2002 richtten tot nagenoeg 400 personen. Deze opleidingen kunnen van tweeërlei aard zijn: ofwel vinden ze plaats in een onderwijs- of technische instelling of in een instelling voor beroepsopleiding of sociale promotie, ofwel wordt de stagiair naar een onderneming gestuurd om er in de praktijk de vereiste ervaring en vakbekwaamheid voor het vinden van een baan te verwerven. In dit laatste geval is aanwerving door de werkgever na de opleiding verplicht, voor een duur die minstens hieraan gelijk is.

Voorts bestaan er partnershipovereenkomsten tussen Bruxelles Formation en het onderwijs voor sociale promotie (OSP), teneinde het opleidingsaanbod in Brussel te verruimen. In 2002 genoten 370 personen een opleiding in het kader van dat partnership.

Er komen ook andere partnershipovereenkomsten tot stand tussen Bruxelles Formation en de instellingen voor sociaal-professionele inschakeling<sup>36</sup> (ISPI), teneinde beroepsopleidingsactiviteiten te ontplooiën om laaggeschoolde werkzoekenden betere kansen te bieden op de arbeidsmarkt van het Brusselse Gewest (Bruxelles Formation, 2002).

**Tabel 39 - Aantal werkzoekenden die in het Brusselse Gewest een opleiding volgden (uitsluitend Franstaligen)**

Module	Aard van de maatregel	1999	2000	2001	2002	2003
Bruxelles Formation	Kwalificerende opleiding	2.237	2.381	2.811	3.243	n.b.
waarvan FPI	Kwalificerende opleiding	244	227	257	389	n.b.
OSP	Kwalificerende opleiding	311	314	305	370	n.b.
SPI	Vorbereidende opleiding	2.735	2.955	3.100	3.101	n.b.

Bron: Activiteitsverslagen van Bruxelles Formation.  
n.b.: niet beschikbaar.

#### 2.1.3.1.2. Waals gewest

De reorganisatie van het aanbod van de beroepsopleiding voor werkzoekenden in het Waalse Gewest<sup>37</sup> mondde in 2003 uit in een decreet tot oprichting van een « Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle » (DIISP). Daarbij wordt de werkzoekende een geïntegreerd aanbod voorgesteld van diensten verleend door een geheel van partijen wier opdrachten en acties onderling verweven zijn. In operationele termen verzekert de DIISP elke werkzoekende een

<sup>36</sup> In Brussel omvatten de instellingen voor sociaal-professionele inschakeling de werkervaringswerkplaatsen (WEW) en de ISPI.

<sup>37</sup> Een gedetailleerde voorstelling van de opleidingsstelsels voor volwassenen in het Waalse Gewest vindt men in Jockin (2002).

individuele begeleiding die concreet gestalte krijgt in een inschakelingscontract met een maximale duur van twee jaar.

De DIISP biedt een nieuw kader voor de opdrachten, doelgroepen en methodologieën van de verschillende inschakelings- en opleidingsverstreckers, waaronder de instellingen voor sociaal-professionele inschakeling (ISPI) en de werkervaringsbedrijven (WEB). Aangezien ze gericht zijn op groepen die uitgesloten zijn van de arbeidsmarkt, moeten ze prioritair de (re)socialisatie en de (her)dynamisering van die groepen bevorderen en hen helpen de technische en professionele basisvaardigheden te verwerven om hun inschakeling in een kwalificerende opleiding en, op termijn, in een duurzame hoogstaande baan mogelijk te maken.

De FOREM organiseert beroepsopleidingen die zowel gericht zijn op werkzoekenden als op werknemers, in allerlei domeinen, volgens een opleidingspatroon dat in samenwerking met de beroepssectoren is uitgewerkt. In 2002 volgden bijna 30.000 personen een opleiding in dat kader (van wie 80 pct. werkzoekenden). Het gaat om kwalificerende opleidingen, in die zin dat ze voor de werkzoekenden een rechtstreekse toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk maken. De gegevens van de "FOREM formation" in de volgende tabel omvatten deels de personen die het voordeel genieten van een "plan formation insertion" (PFI, dit is een individuele opleiding in de onderneming, waarbij deze laatste verplicht is die persoon in dienst te nemen voor de duur van de opleiding) en de personen in competentiecentra. Als performante technische platforms die beschikken over moderne voorzieningen, bieden de competentiecentra een ruime keuze aan opleidingen afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt, alsook activiteiten inzake informatie, aansporing tot het gebruik van technologieën en opleidingsadvies.

Bepaalde werklozen, onder meer laaggeschoolde en langdurig werklozen, moeten intensiever worden begeleid en dienen eerst een voorbereidende opleiding te volgen alvorens ze weer aan het werk kunnen gaan. Dat soort opleiding wordt meestal verstrekt in instellingen voor economische herinschakeling. De verenigingssector (OISP, WEB) neemt dat publiek voor zijn rekening (de voorbereidende opleiding werd in 2002 aan die sector toevertrouwd). De werkervaringsbedrijven zijn sociale bedrijven voor economische herinschakeling, die cursisten van minder dan 26 jaar aanvaarden die van de schoolplicht vrijgesteld zijn en geen diploma van lager middelbaar onderwijs hebben (80 pct. van de cursisten in opleiding hebben alleen het diploma van lager

onderwijs)<sup>38</sup>, en wel tijdens een periode van hooguit 18 maanden. Het voorgestelde soort opleiding berust op de uitvoering van een productief werk, gekoppeld aan een theoretische opleiding en psychosociale begeleiding. De opleiding beoogt de verwerving of de versterking van voldoende bekwaamheden voor werkzoekenden die ernstige moeilijkheden ondervinden om zich in de arbeidsmarkt te integreren, teneinde hen in staat te stellen later een arbeidsovereenkomst te verkrijgen of een kwalificerende opleiding aan te vatten.

De instellingen voor sociaal-professionele inschakeling houden zich ook bij voorrang bezig met een publiek dat inschakelingsmoeilijkheden ondervindt<sup>39</sup> en, voor het merendeel bestaat uit personen tussen 26 en 49 jaar die met een diploma van ten hoogste het lager middelbaar onderwijs. Ze verstrekken oriëntatie, advies en bijscholing en organiseren opleidingsprogramma's die stoelen op een theoretische en een praktische module die binnen de ISPI of erbuiten verloopt (in de vorm van een stage). De cursisten genieten ook psychosociale begeleiding (CESRW, 2001).

Zoals in het Brusselse Gewest heeft de FOREM met het oog op de ontwikkeling van bepaalde opleidingen een partnerschap afgesloten met het onderwijs voor sociale promotie. In 2003 richtte dit stelsel zich tot 640 personen. De daling in de loop der tijden van het aantal opgeleide personen in deze categorie kan worden toegeschreven aan de uitbreiding van het partnerschap en van de doelgroepen, wat heeft geleid tot een langere duur van de opleiding voor de meeste stagiairs en tot een gelijktijdige stijging van het aantal opleidingsuren.

**Tabel 40 - Aantal werkzoekenden die in het Waalse Gewest een opleiding volgden<sup>1</sup>**

Module	Aard van de maatregel	1999	2000	2001	2002	2003
FOREM Formation	Kwalificerende opleiding	20.519	21.160	23.402	24.162	n.b.
Eft	Kwalificerende opleiding	1.986	2.162	1.911	2.831	n.b.
OISP	Vorbereidende opleiding	10.359	11.103	11.079	12.254	n.b.
PFI	Kwalificerende opleiding	6.410	7.362	7.842	8.225	8.350
Competentiecentra	Kwalificerende opleiding	-	2.536	4.820	6.461	7.906
ESP	Kwalificerende opleiding	-	326 <sup>2</sup>	901	677	640

Bronnen: Activiteitsverslagen van FOREM; MRW, DGEE.

<sup>1</sup> De gegevens van de verschillende aangeboden stelsels sluiten elkaar niet wederzijds uit. Een werkzoekende, bijvoorbeeld, die een opleiding in een ISPI volgt en daarvoor een stagevergoeding krijgt vanwege de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, komt eveneens voor onder de begunstigden van FOREM Formation. Het is dus niet correct de cijfers van de verschillende maatregelen samen te tellen om een totaal aantal opgeleide werklozen te verkrijgen. Deze opmerking geldt ook voor de andere gewesten.

<sup>2</sup> Enkel het laatste kwartaal van 2000 omdat de eerste overeenkomst in september 2000 van start ging.

<sup>38</sup> De WEB kunnen ook cursisten van meer dan 25 jaar aanvaarden, mits deze geen diploma van het lager middelbaar onderwijs bezitten en recht hebben op een bestaansminimum, sociale bijstand of werkloosheidsuitkeringen, of helemaal geen inkomen genieten. Er kunnen afwijkingen worden toegestaan op voorwaarde dat de cursisten voor wie deze gelden, niet meer dan 20 pct. uitmaken van het totale aantal cursisten in elk WEB (d'Addio *et al.*, 2003).

<sup>39</sup> Het publiek van de ISPI wordt vrij ruim gedefinieerd als ieder publiek dat niet schoolplichtig is en op zoek is naar maatschappelijke en beroepsintegratie.



Wat de evaluatie van de opleidingsprogramma's in het Waalse Gewest betreft, heeft de FOREM onlangs een systeem ingevoerd om de in zijn opleidingscentra ingeschreven werkzoekenden te volgen. De deelnemers aan de opleiding worden aan het einde van de opleiding, zes maanden later en een jaar nadien ondervraagd. Wie tijdens de afgelopen periode gedurende drie maanden heeft gewerkt, wordt als werkende beschouwd. Conter *et al.* (2003b) onderstrepen dat het toezicht betrekking heeft op 2.300 personen, uit een op subregionaal vlak representatieve steekproef, die in 2001 een opleiding genoten. Voorts is het de bedoeling, die vervolgccontrole tot alle deelnemers aan opleidingen uit te breiden en de criteria van geografische zone, aangeleerd beroep en kenmerken van de betrokkenen (geslacht, leeftijd, diploma) te analyseren. De eerste resultaten zijn nog niet beschikbaar.

#### 2.1.3.2. *Duitstalige Gemeenschap*

In de Duitstalige Gemeenschap organiseert de dienst voor arbeidsbemiddeling beroepsopleidingen of omschakelingsopleidingen binnen zijn eigen of in erkende centra. De erkende centra zijn opgericht door openbare of particuliere instellingen en bieden opleidingen aan die sociale en professionele inschakeling, algemene en beroepsvoorbereiding en beroepsscholing beogen. Die opleidingen kunnen ook worden aangeboden door buitenlandse instellingen (meer bepaald Duitse), waardoor het Arbeitsamt zijn aanbod kan vergroten.

De individuele opleidingen in bedrijven, die onder meer worden aangewend voor de inschakeling van welbepaalde doelgroepen (oudere werklozen), bereikten in 2002 in de Duitstalige Gemeenschap 138 personen. Dat systeem omvat een praktische opleiding in een bedrijf, waarvan het programma vastgelegd wordt in overleg tussen de dienst voor arbeidsbemiddeling en de onderneming in kwestie. Deze laatste verbindt zich bovendien ertoe de werkloze minstens voor de duur van de stage in dienst te nemen.

De "centres de formation professionnelle par le travail" (CFPT) beogen de sociaal-professionele inschakeling van werkzoekenden die ernstige problemen hebben bij hun opname in de arbeidsmarkt. De aangeboden opleiding stoelt op de uitoefening van een productieve bedrijvigheid, gekoppeld aan een theoretische opleiding die aan de persoonlijke behoeften is aangepast, alsook op sociaal-pedagogisch toezicht op de werkzoekenden. Ze moet deze laatsten in staat stellen voldoende bekwaamheden te verwerven om een arbeidsovereenkomst af te sluiten of om toegang tot een kwalificerende beroepsopleiding te krijgen. De CFPT richten zich tot personen die niet meer voltijds leerplichtig zijn en geen enkel diploma van hogere middelbare studies behaalden.

**Tabel 41 - Aantal werkzoekenden die in de Duitstalige Gemeenschap een opleiding volgden**

Module	Aard van de maatregel	1999	2000	2001	2002	2003
Opleidingen van het Arbeitsamt <sup>1</sup>	Kwalificerende opleiding	-	203	114	128	n.b.
Opleidingen in een erkend centrum <sup>1</sup>	Kwalificerende opleiding	-		138	126	n.b.
	Socio-professionele inschakeling	-	158	90	45	
Individuele opleiding in onderneming <sup>1</sup>	Kwalificerende opleiding	-	115	114	138	n.b.
CFPT	Vorbereidende opleiding	-	10	9	n.b.	n.b.

Bron: Arbeitsamt.

<sup>1</sup> Aantal tijdens het jaar beëindigde opleidingen.

n.b. = niet bekendgemaakt.

### 2.1.3.3. Vlaamse Gemeenschap

In de Vlaamse Gemeenschap<sup>40</sup> passen de diverse vormen van opleiding voor werkzoekenden binnen verschillende modules die op hun beurt dienen te worden gezien in de context van de trajectwerking. Dit is een methode waarbij één vaste consulent, de trajectbegeleider, de werkzoekende zo snel en efficiënt mogelijk naar een duurzame arbeidsplaats begeleidt. De trajectbegeleider bepaalt vóór de start, samen met de werkzoekende, de stappen van een realistisch, arbeidsmarktgericht traject op basis van de sterke en zwakke punten van de werkzoekende. Hij blijft deze laatste volgen tijdens de verschillende stappen in het traject. In overleg met de werkzoekende kan hij, indien nodig, de stappen van het traject bijsturen.

De minimumstappen van het traject zijn diagnose en trajectbepaling (module 2) en trajectbegeleiding en –opvolging (module 7) gericht op werk. Het traject kan daarnaast worden aangevuld met sollicitatietraining en –begeleiding (module 3), opleiding in een centrum (module 4), persoonsgerichte vorming (module 5) en opleiding en begeleiding op de werkvloer (module 6).

De module 2 bestaat in de eerste plaats uit algemene en gespecialiseerde screenings. Daarnaast zijn er binnen de betrokken module nog twee andere acties die in aanmerking komen onder de titel van opleiding, met name oriëntatiecentra en vooropleiding. Het oriëntatiecentrum (OC) wordt gegeven aan werkzoekenden die moeilijk tot een actieplan naar tewerkstelling kunnen komen. De vooropleiding is een prekwalificatieniveau te bereiken, noodzakelijk voor de start van een andere opleiding, meestal een beroepsopleiding.

<sup>40</sup> Een volledige opsomming van alle opleidingen die aan werkzoekenden worden aangeboden en een gedetailleerde analyse van de begunstigen van het Vlaams Actieplan voor de Werkgelegenheid, vindt u op website: [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/euro\\_b&m03vlap2003.htm](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/euro_b&m03vlap2003.htm).

Module 3 omvat twee kortlopende opleidingen, met name de sollicitatietraining en -ruimte waarbij werkzoekenden speciale kennis, vaardigheden en attitudes op het vlak van solliciteren verwerven. Zij werden ook begeleid bij het solliciteren.

De meeste opleidingen (beroepsopleidingen van module 4) worden, net als in de andere gewesten, verstrekt in centra die door de VDAB beheerd worden of erkend zijn. In 2003 werden in die centra meer dan 30.000 personen opgeleid. Voor vele werkzoekenden is het een essentiële stap voor de terugkeer op de arbeidsmarkt. Die opleidingen zijn dusdanig opgevat dat ze zo kort mogelijk duren en aangevuld kunnen worden door een stage of een opleiding op de werkvloer. We stellen een relatief evenwicht vast in de toegang tot deze opleidingen, zowel voor laaggeschoolden (die 47 pct. van het publiek uitmaken), als voor vrouwen (die 54 pct. van de deelnemers vormen). Bovendien is meer dan een derde van de begunstigen van deze opleidingen jonger dan 25 jaar.

De persoonsgerichte vormingen (module 5) zijn geconcentreerd op de kenmerken die voor een inschakeling in de arbeidsmarkt onontbeerlijk zijn. Dat soort opleiding kan een aanvulling vormen van een beroepsspecifieke kwalificerende opleiding in een centrum, maar kan ook op zelfstandige basis geschieden. Binnen deze module heeft men drie opleidingscategorieën: de op sociale of persoonlijke bekwaamheden gerichte vorming (assertiviteit, communicatievaardigheid, enz.), de Nederlandse taalopleiding en de opleidingen inzake informatie- en communicatietechnieken.

Tot slot verleent de VDAB binnen de module van arbeidsinschakeling toegang tot verschillende formules, onder meer het alternerend leren, de individuele beroepsopleidingen op de werkvloer (module 6), de invoegbedrijven en de sociale werkplaatsen, waarnaar de werkloze wordt georiënteerd naargelang van zijn bekwaamheden en behoeften. Bij een individuele vorming in de onderneming krijgt de werkzoekende een opleiding en verwerft hij een eerste werkervaring, alsmede een aanwervingscontract aan het einde van de opleiding. De invoegbedrijven, die activiteiten met een sociale meerwaarde ontplooiën, houden zich bezig met cursisten voor wie ze (van jaar tot jaar afnemende) subsidies ontvangen. De sociale werkplaatsen van hun kant bieden aan langdurig werklozen (meer dan 5 jaar) arbeidsplaatsen aan, alsook de mogelijkheid om zich opnieuw in de arbeidsgemeenschap te integreren.

**Tabel 42 - Aantal werkzoekenden die in de Vlaamse Gemeenschap een opleiding volgden**

Module	Aard van de maatregel	1999	2000	2001	2002	2003
Oriënterende opleiding (module 2)	Voorbereidende opleiding	4.053	4.948	4.822	4.931	4.822
Opleidingen begeleiding bij solliciteren (module 3)	Kwalificerende opleiding	9.167	10.205	8.769	9.307	13.001
Beroepsspecifieke opleiding (module 4)	Kwalificerende opleiding	26.828	28.760	26.375	28.109	30.781
Persoonsgerichte vorming (module 5)	Kwalificerende opleiding	3.131	5.561	10.185	11.299	14.167
Opleiding en begeleiding op de werkvloer (module 6)	Kwalificerende en voorbereidende opleiding	16.087	19.683	22.083	23.952	26.905

Bron: VDAB.

Wat evaluatie betreft, heeft de VDAB in de Vlaamse Gemeenschap over de in 2000 verstrekte opleidingen een studie uitgevoerd betreffende de effecten van deze opleidingen op de kansen van de begunstigden om weer een baan te vinden (VDAB, 2001). Zes maanden na de opleiding werden de werkzoekenden ondervraagd over hun situatie op de arbeidsmarkt. Uit deze studie blijkt dat 57,7 pct. van deze mensen opnieuw aan de slag was (3,9 pct. deeltijds en 53,8 pct. voltijds), terwijl 14,5 pct. een aanvullende opleiding volgde en 27,7 pct. opnieuw werkloos was zonder nog een opleiding te volgen. Die percentages zijn aanzienlijk hoger dan die van een controlegroep.

Uit deze studie blijkt eveneens dat mannen na het volgen van een beroepsopleiding meer kansen hebben om opnieuw werk te vinden dan vrouwen. Bovendien had meer dan de helft van de langdurig werklozen ook een baan gevonden, de anderen waren voor het merendeel een aanvullende opleiding gaan volgen. Meer dan de helft van de oudere werklozen was, 6 maanden na de opleiding, eveneens aan het werk, terwijl de groep jonger dan 25 jaar het snelst werk vond. Ook al zijn de kansen op het vinden van een baan groter voor de hoger opgeleiden, toch toont deze studie aan dat laaggeschoolden hun kans op een baan verhogen als ze een opleiding gevolgd hebben. De resultaten voor de niet-Belgen waren evenwel niet onbevredigend (meer dan de helft was aan het werk).

#### 2.1.4. Opleidingsacties ten gunste van de meest problematische werkzoekenden

Zoals in het Nationaal Actieplan voor de Werkgelegenheid (NAP, 2003) is herhaald, vormt de verbetering van de positie van de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt een belangrijke politieke prioriteit voor de federale en de gewestelijke overheid en de overheid van de Gemeenschappen, en werden er specifieke acties voor hen ontwikkeld. De drie gewesten en de Duitstalige Gemeenschap voerden systemen in - en doen dat nog steeds - om de werkzoekenden die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, weer sociaal-professioneel te integreren (onder meer de WEB en de ISP). Die modules richten zich tot de meest problematische werklozen, met name de laaggeschoolden en de langdurig werklozen.

In Vlaanderen werden er sociale werkplaatsen opgericht en arbeidszorgcentra. De sociale werkplaatsen zijn ondernemingen die moeilijk te plaatsen personen aan het werk zetten (personen van wie aangenomen wordt dat ze niet meer op de klassieke arbeidsmarkt ingeschakeld kunnen worden) door hun een duurzame betrekking aan te bieden, in die zin dat de tewerkstellingservaring niet beperkt is in de tijd en dat ze voor die personen het eindstadium van hun beroepsloopbaan kan vormen. Die sociale werkplaatsen worden gesubsidieerd om hun doelpubliek aan te werven en hebben geen echte rentabiliteitsverplichting (Morenville, 2003). Voorts is de VDAB verantwoordelijk voor de begeleiding van het doelpubliek in de sociale werkplaatsen.

In Wallonië heeft het nieuwe kaderdecreet, dat de geïntegreerde inschakelingsmodule bepaalt, ook betrekking op alle Waalse spelers op het gebied van de sociaal-professionele inschakeling. Het doel ervan bestaat in de aanwending van specifieke middelen voor werkzoekenden van wie de kenmerken niet overeenstemmen met wat er nodig is om aan werk te geraken. Deze nieuwe module (ter vervanging van het inschakelingstraject) is bedoeld om de sociale en de professionele dimensie nader bij elkaar te brengen. De sociale dimensie van de actie moet de cursisten leiden naar een relatieve sociale autonomie en moet het leggen van sociale banden in de hand werken. De professionele dimensie beoogt de toegang tot een kwalificerende opleiding en een baan, door de cursist te helpen om zijn professionele plannen af te bakenen en zich op zijn inschakeling voor te bereiden (Teixeira, 2003a). Bovendien bestaat er een ontwerpdecreet betreffende de erkenning van de Waalse deelnemers aan inschakeling. Volgens dat ontwerp worden de actoren op de arbeidsmarkt die zich op sociaal-professionele inschakeling toeleggen, ertoe aangezet een geïndividualiseerde aanpak van de cursisten te ontwikkelen. Voorts zal het doelpubliek, dat voordien als enig kenmerk had dat het niet meer leerplichtig was, veeleer gezocht worden onder de personen die ver afstaan van de arbeidsmarkt. Het moet gaan om laaggeschoolden met lange periodes van inactiviteit en/of in een situatie van sociale kwetsbaarheid. Voorts streeft het "contrat crédit-insertion", steeds in het Waalse Gewest, naar het aantrekken van nagenoeg 50.000 personen per jaar. Het plan beoogt een soort wederzijdse verbintenis tussen de FOREM en de werkzoekende. De FOREM zal voor een permanente en intensieve opvolging van de cursisten moeten zorgen gedurende een periode van 24 maanden, waarin de werkzoekende specifieke rechten zal genieten, zoals prioritaire toegang tot de opleidingen en vrijstelling van de administratieve formaliteiten.

In het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest sloten de sociale gesprekspartners en de gewestregering in juni 2002 een sociaal werkgelegenheidspact, waarvan verscheidene maatregelen thans concreet worden ingevuld (Teixeira, 2003b). Een ervan betreft de bevordering van de jongerenopleiding via individuele opleidingen op de werkvloer, die als een middel bij uitstek worden gezien voor de inschakeling van werkzoekenden, en die verplicht een clause inzake uiteindelijke aanwerving inhouden. Voorts heeft het "Centre de remobilisation et d'accompagnement des chômeurs" tot doel te zorgen voor de sociale en professionele herinschakeling van de werkzoekenden. Het richt zich ook bij voorrang, maar niet uitsluitend, tot de jongeren, en organiseert opleidingsmodules met het

oog op het verwerven van transversale materies waarvan de beheersing noodzakelijk is alvorens een kwalificerende opleiding kan worden gevolgd.

## **2.2. DE GEVOLGEN VAN DE OPLEIDINGEN VOOR WERKZOEKENDEN IN BELGIË**

### 2.2.1. Kwantitatieve gegevens

#### *2.2.1.1. Enkele theoretische beschouwingen*

Het is niet eenvoudig de impact te meten van de deelname aan een opleiding op de uitstroom uit werkloosheid, de inschakeling in de arbeidsmarkt of het inkomen. Daarbij stoot men immers op een reeks vertekeningen die gecorrigeerd dienen te worden. Voor het beoordelen van de weerslag van de opleiding is het dan ook niet voldoende, het aantal aanwervingen te stellen tegenover het aantal deelnemers aan de opleiding (wat gewoonlijk een plaatsingsverhouding wordt genoemd).

Om het effect van de deelname van een werkzoekende aan een opleiding te beoordelen, wordt in Europa doorgaans<sup>41</sup> gebruik gemaakt van de zogenoemde vergelijkende of niet-experimentele benadering (Stankiewicz, 1995; Vanderlinden, 2001); deze steunt op een toetsings- of controlegroep, die met de bestudeerde groep vergelijkbaar is, behalve wat de deelname aan de opleiding betreft. Maar het bestaan van vertekeningen bij de selectie maakt het moeilijk te voldoen aan het criterium van gelijkheid van de twee groepen individuen. Deze worden immers samengesteld op grond van waarneembare kenmerken zoals leeftijd, geslacht, diploma, geografische lokalisatie, enz. Maar ook niet-waarneembare kenmerken, zoals motivering, assertiviteit, enz. kunnen een rol spelen bij de beslissing om al dan niet aan een opleiding deel te nemen. Die in de behandelde groep aanwezige kenmerken zouden van dien aard kunnen zijn dat ze stelselmatig in verband worden gebracht met betere resultaten, wat dan tot gevolg zou hebben dat het aan de maatregel toegeschreven effect opwaarts wordt vertekend.

Bovendien is het mogelijk dat in geval van een selectie bij aanvang van de opleiding de voorkeur wordt gegeven aan de kandidaten die het grootste potentieel qua inschakeling op de arbeidsmarkt vertonen (te meer daar de plaatsingsinstellingen of de opleidingscentra beoordeeld worden op grond van de plaatsingsverhouding<sup>42</sup>). Het betreft hier een selectievervorming die voortvloeit uit een afromingseffect, en die zich ook in omgekeerde zin kan voordoen, waarbij dan voor de toegang tot de opleiding de voorkeur zou worden gegeven aan benadeelde publieksgroepen.

Voorts heeft men bij studies over de impact van een maatregel op de uitstroom uit de werkloosheid ook te maken met vertekeningen van de steekproefbepaling, in die zin dat de selectie van

---

<sup>41</sup> In de Verenigde Staten doet men ook een beroep op de experimentele methode, die erin bestaat een populatie lukraak te verdelen over deelnemers aan de opleidingen en een toetsingsgroep (voor meer bijzonderheden, zie Stankiewicz, 1995).

<sup>42</sup> Waarvan hierboven werd gezegd dat ze niet steekhoudend is voor het beoordelen van de doeltreffendheid van de opleiding.

werkzoekenden op een gegeven ogenblik tot een vervorming van de duur leidt (Cockx, 2000). Als men een steekproef op een welbepaalde datum selecteert, bestaat er meer kans om in de steekproef langdurig werklozen dan werklozen van korte duur aan te treffen. Om die vervorming te voorkomen is het belangrijk dat de studies steunen op een steekproef van individuen die tijdens de waarnemingsperiode werkloos vallen.

De vergelijkende aanpak van de impactmeting kan worden aangevuld met een rechtstreekse meting van de doeltreffendheid van de opleiding voor de personen die ze volgen, waarbij wordt vastgesteld in welke mate en volgens welk proces de opleiding de doelgroep in staat stelt de arbeidskansen te benutten (Stankiewicz, 1995). Wanneer men de opleiding beschouwt als een systeem dat potentieel doeltreffend is voor het bereiken van de professionele inschakeling, kan men de mogelijke aanwezigheid vaststellen van drie effecten die afzonderlijk dan wel in combinatie met elkaar invloed uitoefenen: het opleidingseffect, het dynamiseringseffect en het contacteffect. Het opleidingseffect is de invloed verwacht van de gespecialiseerde opleidingen gericht op het verwerven van vaardigheden en bekwaamheden bij de uitoefening van een welbepaald beroep. Het dynamiseringseffect stelt iemand in staat, door hem in de context van het beroepsleven weer een sociale plaats te geven en hem te motiveren om een baan te vinden, zelfs in een specialisatie die afwijkt van de gevolgde opleiding. In dat geval wordt aangenomen dat het vinden van een betrekking voortvloeit uit de deelname aan een opleiding, via een wijziging in de gedragingen en de attitudes van de werkzoekende (zelfvertrouwen, stiptheid, enz.). Het contacteffect, tenslotte, vindt zijn oorsprong in het (her)aanknopen van contact met de werkgever (opleiding voor een deel op de werkvloer) of met de plaatsingsdiensten. De opleiding is dan de gelegenheid tot (her)inschakeling in een netwerk dat een beslissende rol speelt in het hervinden van een betrekking. Voor de identificatie van de verschillende effecten is een betrekkelijk nauwkeurige follow-up van de werkzoekenden in opleiding nodig, en moeten er voldoende gedetailleerde gegevens over de inhoud van de opleidingen en de aard van de hervonden beroepsbedrijvigheid beschikbaar zijn.

Tot slot van dit punt zij aangestipt dat de resultaten van de hierna voorgestelde studies over gegevens betreffende verschillende gewesten op geen enkel ogenblik met elkaar worden vergeleken. Het houdt immers geen steek de conclusies van het ene gewest op het andere over te dragen. De algemene context van de arbeidsmarkt is er helemaal verschillend en het is, zoals Nicaise (2002) vermeldt, een illusie om van de diverse systemen in de verschillende gewesten dezelfde resultaten te verhoppen. Bovendien moet een maatregel eerst naar behoren geëvalueerd worden vooraleer deze toegepast wordt om elders soortgelijke initiatieven te ontwikkelen (principe van de goede praktijk).

### 2.2.1.2. *Weerslag op de uitstroom uit de werkloosheid*

Cockx (2000) bestudeert de impact van de programma's van beroepsopleiding van werkzoekenden op de waarschijnlijkheid van een uitstroom uit de werkloosheid in Wallonië tussen 1989 en 1993<sup>43</sup>, waarbij een correctie voor selectievervormingen is uitgevoerd. De studie verdiept zich in de effecten op korte termijn van de beroepsopleidingsprogramma's, met andere woorden in de invloed van de opleiding op de duur van de werkloosheid.

Voor alle opleidingen samen komt deze studie tot de volgende hoofdconclusies. Primo: het percentage van de uitstroom<sup>44</sup> uit de werkloosheid daalt in de loop van de opleiding (met 23 pct.), wat logisch is indien de werkzoekende zich concentreert op het leren, veeleer dan op het zoeken naar een baan. Secundo: na de opleiding neemt de uitstroom uit de werkloosheid toe met 73 pct. in vergelijking met een werkzoekende die niet aan de opleiding heeft deelgenomen. Daaruit blijkt dat de opleidingsprogramma's van de FOREM allicht een impact hebben op de uitstroom uit de werkloosheid<sup>45</sup> <sup>46</sup>. Maar de studie legt niet uit welk proces een rol speelt in de uitstroom van de begunstigten uit de werkloosheid, aangezien de gegevens waarop ze steunt, geen informatie bevatten over de eventuele overeenstemming tussen de inhoud van de opleiding en de gevonden betrekking. Volgens de hiervoor beschreven typologie van Stankiewicz (1995) kan het gaan om een opleidingseffect, een dynamiseringseffect of ook om een contacteffect.

Aangenomen dat het nut van de opleiding binnen de populatie van werkzoekenden heterogeen is en dat de deelnemers bij voorrang diegenen zijn die er potentieel het meeste voordeel uit kunnen halen, wordt ook aangetoond dat de impact vermindert naarmate een grotere populatie aan de opleiding deelneemt. Indien de deelnemingsgraad in het uiterste geval tot 100 pct. zou oplopen, dan zou de groei van het uitstroompercentage tot 11 pct. verminderen (Vanderlinden, 2001). Hoe doeltreffend de beroepsopleidingen voor werkzoekenden ook zijn, toch gaat het rendement ervan blijkbaar in dalende lijn. Vanderlinden besluit daaruit dat indien België zich naar de doelstellingen van de EU schikt en zijn opleidingsaanbod opvoert door het voor méér werkzoekenden toegankelijk te maken, het effect van de deelname niet zo groot zal zijn als in Wallonië tijdens de periode 1989-1993, toen 2 pct. van de werkzoekenden een opleiding volgde.

Om tot slot de betekenis van de ramingen beter te kunnen beoordelen, simuleerde Cockx ook de weerslag van een opleiding van twee maanden op de duur van de werkloosheid, in de veronderstelling dat de deelnemers die opleiding aanvatten na zes maanden werkloos te zijn

---

<sup>43</sup> De limiet van de bestudeerde periode valt samen met de invoering van fase II van het plan tot begeleiding van werklozen, met betrekking tot het gedeelte opleiding. Die limiet werd opgelegd aangezien mag worden verondersteld dat dit beleid een weerslag heeft gehad op het percentage van de uitstroom uit de werkloosheid (Cockx, 2000).

<sup>44</sup> Tot de uitstroom worden de personen gerekend die ten minste drie maanden niet werkloos zijn.

<sup>45</sup> Te noteren valt dat over de onderzochte periode slechts 2 pct. van de werkzoekenden aan een opleiding deelnam.

<sup>46</sup> Die resultaten stroken met de buitenlandse literatuur over hetzelfde onderwerp. Zoals Cockx vermeldt, blijkt uit de in Europa gemaakte studies over het algemeen dat de deelname aan "klassikale" opleidingen de kansen op het vinden van een baan doet toenemen en het werkloosheidsrisico vermindert.



geweest. In de volgende tabel wordt de verhouding gegeven van werklozen die niet uit de werkloosheid zijn getreden na een bepaalde duur die bij de aanvang van de opleiding op nul werd gezet - naargelang de werkzoekende al dan niet aan het opleidingsprogramma heeft deelgenomen.

**Tabel 43 - Verhouding van nog werkloze personen, naargelang ze al dan niet een opleiding van twee maanden hebben gevolgd, die na zes maanden werkloosheid werd aangevat**

Duur, in aantal maanden, vanaf het begin van de opleiding	Verhouding nog werkloze personen (pct.)	
	Geen opleiding	Opleiding van 2 maanden
2	91	93
3	86	85
4	81	78
6	74	67
9	64	52
12	57	33
16	48	24
22	39	16

Bron: Cockx (2000).

De deelname aan een opleiding vermindert het uitstroompercentage uit de werkloosheid in het begin van de beschouwde periode, dus tijdens de opleiding: 9 pct. van wie geen opleiding volgde raakte na twee maanden uit de werkloosheid, tegen 7 pct. van de deelnemers. Die verhouding sloeg om vanaf de derde maand, en twaalf maanden na het begin van de opleiding is 57 pct. van de personen binnen de groep van niet-deelnemers nog steeds werkloos, tegenover 33 pct. binnen de groep van deelnemers aan de beroepsopleidingsprogramma's. Daaruit blijkt dat de deelname aan een opleiding van twee maanden, die na zes maanden werkloosheid aanvangt, de mediaan<sup>47</sup> van een werkloosheidsperiode met 15 tot 10 maanden<sup>48</sup> vermindert, dat is dus een verkorting met één derde.

### 2.2.1.3. Weerslag op de aanwervingsduur

Buiten het uitstroompercentage uit de werkloosheid is de aanwervingsduur een andere indicator waarmee men de doeltreffendheid van de beroepsopleidingen voor werkzoekenden kan meten. In dat kader meldt Vanderlinden (2001) een onderzoek dat uitgevoerd werd op een steekproef van personen die na een opleiding werden aangeworven. Die studie heeft betrekking op heel België en op de jaren 1991-1992. De individuen zijn onderscheiden door geslacht, leeftijd, soort scholing, gegevens uit hun verleden (langdurige werkloosheid, bestaansminimumtrekker, enz.) en door de aard van de functies die ze in de onderneming uitoefenen. De gegevens leveren ook informatie over de onderneming die de aanwerving uitvoerde (bedrijfstak, grootte, enz.), alsook over het soort

<sup>47</sup> De mediaan stemt overeen met de duur voor het individu die de populatie opsplijst in twee groepen van dezelfde grootte, met respectievelijk een kortere en een langere duur.

<sup>48</sup> De zes maanden inactiviteit vóór de deelname zijn niet in die duur begrepen.

opleiding dat het individu heeft genoten (beroepsopleiding buiten de onderneming<sup>49</sup>, gesubsidieerde opleiding in de onderneming<sup>50</sup> of zuivere aanwervingstoelage).

De studie besluit dat de deelname aan een beroepsopleiding buiten de onderneming, en méér nog aan die op de werkvloer, een erg gunstig effect sorteert<sup>51</sup> op de duur van de aanwerving. Deze bedraagt 14 maanden voor een persoon die de gemiddelde kenmerken van de steekproef vertoont en die geen opleiding heeft genoten, 16 maanden voor dezelfde persoon met een opleiding buiten de onderneming en 23 maanden met een gesubsidieerde opleiding in de onderneming. De VDAB (2003b) vermeldt in zijn verslag over 2002 een soortgelijk effect betreffende de individuele beroepsopleidingen op de werkvloer. De dienst stelt dat 90 pct. van de vroegere cursisten zes maanden na de opleiding een betrekking heeft (86 pct. voltijds en 3 pct. deeltijds).

De literatuur bevat ook evaluaties die specifiek gericht zijn op opleidingsprojecten die sedert 1992 in Wallonië en in Brussel medegefinancierd worden door het Europees Sociaal Fonds (ESF). Die evaluaties gingen uit van een longitudinale follow-up van werkzoekenden na afloop van hun inschakelingstraject (Conter *et al.*, 2003b). Er werden evaluaties verricht op de cohorten van 1991, 1992 en 1996 (groepen van personen die in 1991, 1992 of 1996 een opleiding volgden). Ze hadden tot doel de situatie te onderzoeken van de vroegere begunstigden van een opleiding, per drie maanden, tijdens een periode van één tot drie jaar na de opleiding (Conter *et al.*, 1998; FTU-DULBEA, 2001). In dit geval bestaat de evaluatie in een langdurige opvolging van de sociale en professionele situatie van de betrokken personen (overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), overeenkomst voor bepaalde duur (OBD), uitzendarbeid, werkloosheid, sociale bijstand, werkloos, enz.), waarbij inschakelingspercentages op één, drie, zes, twaalf en vierentwintig maanden na de opleiding worden bepaald. De trajecten van de opleidingsdeelnemers werden vervolgens gegroepeerd om aan de hand daarvan een typologie op te maken die de dichtst bij elkaar gelegen trajecten groepeer<sup>52</sup>. Die analyses in termen van trajecten maken het mogelijk te beoordelen hoe duurzaam de inschakeling na het beëindigen van de opleiding is.

---

<sup>49</sup> Zonder onderscheid van promotor.

<sup>50</sup> Individuele opleiding in onderneming, overeenkomst werk-opleiding, opleidingspremies vanwege het Nationaal tewerkstellingsfonds en de sectorale fondsen.

<sup>51</sup> Vanderlinden (2001) preciseert evenwel dat het geschatte effect en de variantie ervan erg gevoelig zijn voor de specificering van het voor de analyse gebruikte model. In zijn studie blijkt de invloed van de beroepsopleidingen buiten de onderneming niet veel te verschillen van nul. Hij noteert dat het daarentegen zeer waarschijnlijk is dat de gesubsidieerde opleidingen op de werkvloer de duur van de aanwerving aanzienlijk bevorderen.

<sup>52</sup> Voor meer bijzonderheden over de gebruikte methodologie, zie Conter *et al.* (2003b).

**Tabel 44 - Spreiding van de trajecten vastgesteld bij de genietters van ESF-opleidingen volgens geslacht (procenten)**

Trajecten	Kenmerken	Mannen	Vrouwen
Vastlopen in de werkloosheid	Geheel van werkloosheidsperiodes met soms werkperiodes	42	46
Rechtstreekse inschakeling door een OOD	Trajecten gedomineerd door de OOD, soms beginnend met korte werkloosheidsperiodes of OBD	24	17
Geleidelijke inschakeling door een OOD	Periodes van OBD of werkloosheid, leidend tot een OOD aan het einde van het traject	12	-
Moeilijke situatie	Traject gekenmerkt door de afwezigheid van een stabiele betrekking	11	18
Vastlopen in de opleiding	Afwisseling van periodes van opleiding en werkloosheid	-	6
Opleiding en OBD	Periodes van OBD en/of opleiding, onderbroken door werkloosheidsperiodes	11	-
Recurrente werkloosheid	Sterke aanwezigheid van werkloosheid in een traject dat eveneens bestaat uit OBD en opleidingen	-	12
Geheel van de trajecten		100	100

Bron: FTU-DULBEA, 2001.

Het blijkt dat de meeste werkzoekenden die opleiding volgden, zowel de mannen als de vrouwen, vastlopen in de werkloosheid. Dat is het geval met 42 pct. van de mannen en 46 pct. van de vrouwen. Voor ongeveer één vierde van de mannen leidt de opleiding tot een rechtstreekse inschakeling in de vorm van een OOD. Bij dat deel komt nog de 12 pct. van diegenen voor wie de inschakeling geleidelijk verloopt en uitmondt in een OOD. Voor de vrouwen is het aandeel van zij voor wie een opleiding tot een OOD leidt, in het totaal geringer (17 pct.). Wat de vrouwen betreft, is deze groep ietwat beperkter dan die welke gekenmerkt is door preciaire situaties (18 pct. van de betrokken vrouwen).

Het vastlopen in de opleiding (afwisseling van opleidings- en werkloosheidsperiodes) is specifiek vrouwelijk. Daarnaast zijn er ook trajecten waarin OBD, opleiding en werkloosheid elkaar afwisselen. Ze verschillen naar geslacht en volgens de lengte van de verschillende episodes. Voor de vrouwen (12 pct. van hen) is dat soort traject gekenmerkt door sterke aanwezigheid van werkloosheid, onderbroken door periodes van opleiding of OBD, terwijl voor de mannen (11 pct. van hen) de periodes van opleiding en/of OBD overwegen, onderbroken door periodes van werkloosheid.

Door voorts die verschillende trajecten te toetsen aan de kenmerken van de individuen, blijkt dat de opleiding een verschillende impact heeft naargelang van het studiepeil en de werkloosheidsduur: men noteert een positief effect van verbetering van de inschakeling voor individuen die hoger geschoold en minder lang werkloos zijn (ze bevinden zich vaker in een inschakelingstraject door de OOD), maar een geringe impact voor de laaggeschoolde personen die langere tijd zonder werk zitten (talrijker in de trajecten werkloosheid en recurrente werkloosheid). Conter *et al.* (2003b) preciseren dat de jongsten (onder de 25 jaar) het vaakst te vinden zijn in opleidingstrajecten, terwijl de 45-plussers talrijker zijn in de trajecten van preciaire integratie. Voorts noteren zij dat hoewel

een beroepservaring vóór de opleiding over het algemeen geen heel grote invloed op de trajecten uitoefent, die factor toch een grotere rol speelt bij de mannen, onder wie diegenen met ervaring meestal geconcentreerd zijn in een traject van inschakeling door de OOD, terwijl bij de vrouwen met beroepservaring het traject van een precaire situatie overheerst.

De onderzoeken naar de door het ESF medegefinancierde opleidingen stelden Plasman *et al.* (2003) ook in staat het verschijnsel van het opgeven te bestuderen. In elk opleidingsprogramma stopt immers een deel van de deelnemers vervroegd met het programma. De enquête telt 800 personen die in 1996 en 1997 de opleiding stopten. Onder hen heeft 17 pct. de opleiding opgegeven om andere redenen dan de terugkeer naar een baan. Uit de analyse blijkt ten eerste dat de voornaamste reden ervan het gebrek aan interesse voor de opleiding is. Vooral de inhoud van de cursussen, de gebruikte methode en de kwaliteit van de lesgevers worden door de deelnemers in twijfel getrokken.

Ten tweede analyseert deze studie het verband tussen opgave en individuele kenmerken. Blijkbaar kunnen bepaalde van die kenmerken de vervroegde stopzetting van de opleiding beïnvloeden en zijn sommige deelnemers aan een opleiding meer dan andere vatbaar voor opgave. Zo blijken de laaggeschoolden meer tot opgeven geneigd dan zij die een diploma van het hoger onderwijs hebben. Volgens de auteurs is die toestand waarschijnlijk te wijten aan het feit dat de laaggeschoolden meer leermoeilijkheden ondervinden en dat de inspanning voor het volgen van de opleiding daardoor ook groter is. Zo ook bestaat er meer kans dat zij die niet werkten vóór ze aan de opleiding begonnen, opgeven dan diegenen die minder dan twee jaar werkloos zijn. Dit kan voortvloeien uit het feit dat de inactieve personen verder van de arbeidsmarkt afstaan dan de werkzoekenden en dat de inspanning qua persoonlijke betrokkenheid om van een status van inactiviteit naar de status van sollicitatie over te stappen voor die categorie mensen groter is. Ook de reden waarom iemand aan een opleiding begint, is een factor van betekenis in het proces van opgave. Deze doet zich minder vaak voor in de groep van personen die verklaren dat ze een opleiding hebben gevolgd om gemakkelijker weer aan werk te geraken of om vakbekwaamheid te verwerven, dan bij degenen die zeggen dat ze hun tijd nuttig willen besteden. Tevens speelt het volgen van een praktische stage tijdens de opleiding een rol, in die zin dat een opgave minder waarschijnlijk wordt. Tenslotte is de leeftijd een doorslaggevende factor: hoe hoger de leeftijd, hoe minder vaak er wordt opgegeven. Alles samen wijzen de resultaten erop dat voor sommige deelnemers de opgave verband zou kunnen houden met het feit dat de persoonlijke inzet te groot lijkt tegenover de van de opleiding verwachte resultaten.

In Vlaanderen heeft een onderzoeksteam eveneens een evaluatie gemaakt van de acties die in het kader van het ESF werden gerealiseerd. Dit onderzoek betrof de groep begunstigden van 1996-1997 (500 werkzoekenden) die gedurende een periode van 30 maanden werden gevolgd. Een vergelijkbare cohort die betrokken was bij een werkervaringsplan, buiten het ESF om, werd eveneens gevolgd, maar gedurende een periode van 24 maanden. In beide groepen konden de begunstigden ofwel intensieve en persoonlijke begeleiding krijgen (follow-up van project) ofwel een klassieke begeleiding (niet intensief), of nog een minimale begeleiding. In het kader van het ESF

duurde de begeleiding voor de helft van de deelnemers minder dan 6 maanden; voor 20 pct. van de deelnemers duurde ze langer dan een jaar. In de tweede groep die deelnam aan een werkervaringsplan werd de begeleiding op 12 maanden vastgelegd.

**Tabel 45 - Werkgelegenheidsgraad van begunstigten zes maanden na einde van de begeleiding**

(procenten)

	ESF-groep	Werkervaringsgroep
Aan het werk	47,5	42,7
Tussenliggende fase (opleiding, enz.)	9,8	7,9
Werkzoekend	39,2	41,9
Uittreding	3,4	7,5

Bron: Struyven *et al.* (2000).

Uit het onderzoek blijkt dat minder dan de helft van de begunstigten van de ESF-groep (47,5 pct.) 6 maanden na het einde van de begeleiding werk heeft gevonden. De werkgelegenheidsgraad is nog een beetje hoger tussen 6 en 12 maanden na het einde van de begeleiding, namelijk 51 pct. Na 30 maanden (aan het einde van de observatieperiode) was de werkgelegenheidsgraad bij de begunstigten 62 pct. en de werkloosheidsgraad 22 pct. Het percentage van personen die opnieuw werk vonden was lager voor de groep van het werkervaringsplan: 42,7 pct. na 6 maanden en 48,1 pct. na 12 maanden.

Daarnaast is een van de meest frappante resultaten van dit onderzoek het weinig stabiele verdere verloop van de beroeps carrière van de gevolgde personen. Slechts 15 pct. van de betrokkenen waren zonder onderbreking werkzaam in de gehele beschouwde periode (waarbij ze een of meer banen hadden); 34 pct. heeft ten minste twee jobs gehad; 10 pct. is na verloop van tijd terug in een inschakelingsactie terechtgekomen; 11 pct. is na het einde van de observatieperiode werkzoekend geworden en 22 pct. heeft nooit gewerkt in de loop van die periode.

De onderzoekers onderstrepen ook dat voor de terugkeer op de arbeidsmarkt intensieve en persoonlijke begeleiding doeltreffender is dan andere vormen van begeleiding. De begunstigde blijft eveneens gedurende een langer aanhoudende periode aan het werk.

### 2.2.2. Kwalitatieve gegevens

Het inschakelingsproces is multidimensionaal en de gegevens met betrekking tot de uitstroom uit de werkloosheid of de aanwerving alleen volstaan niet om zich daar rekenschap van te geven. De beroepsopleiding kan andere gevolgen hebben dan de onmiddellijke inschakeling in de arbeidsmarkt, vooral bij personen die verder van deze laatste afstaan. De opleidingen hebben ook een weerslag op relationeel gebied (sociale relaties, zelfbewustzijn, sociale identiteit) en kunnen tot een latere beroepsinschakeling leiden. De sociale en beroepsopleidingen vormen voor de

werklozen evenveel kansen om andere voordelen te bereiken dan toegang tot werk, en op die voordelen kan dan op termijn een duurzame sociale en professionele integratie worden opgebouwd (Desmette en Liénard, 2002). Hoewel het aanwervingspercentage een onweerlegbaar fundamentele variabele is in het inschakelingsproces, is het niet de enige variabele die moet worden bekeken.

Er werden enquêtes (Desmette, 2003; Jaminon, 2003; Nicaise, 2002) gehouden bij instellingen voor professionele inschakeling die zich meer in het bijzonder op een kansarmer publiek richten (laaggeschoolden, langdurig werklozen, enz.). Het doel ervan was de situatie van deelnemers aan een opleiding vóór en na hun opleiding te vergelijken inzake een aantal variabelen, onder meer psychosociale (sociale en persoonlijke identiteit).

Desmette (2003) hield zich in het bijzonder bezig met het gevoel van persoonlijke efficiëntie, dus met de visie op bekwaamheden, en stelde als hypothese dat een belangrijk latent voordeel van sociaal-professionele opleidingen erin bestaat het negatieve beeld tegen te gaan dat de werklozen zich mogelijk over hun eigen efficiëntie hebben gevormd. De verschillende dimensies van het gevoel van persoonlijke efficiëntie worden in dat onderzoek gekoppeld aan de perceptie van de capaciteit om te leren, beroepsvaardigheden te ontwikkelen en een baan te vinden, alsook van de capaciteiten inzake sociale omgang. Voor elk van de geïdentificeerde dimensies was bij de meest kwetsbare werkzoekenden (zij die het meest negatieve beeld van hun capaciteiten hadden) het gevoel van persoonlijke efficiëntie verbeterd als gevolg van de opleiding. Bij de meest optimistische daarentegen was dat gevoel verslechterd. Desmette (2003) vraagt zich dan ook af in welke mate een positief gevoel van persoonlijke efficiëntie een troef vormt om een baan te vinden. De analyse van het beroepstraject van de deelnemers aan een opleiding toont aan dat 58 pct. van hen die op het einde van de opleiding een groter gevoel van persoonlijke efficiëntie koesterden, het proces van sociaal-professionele inschakeling voortzette, terwijl 80 pct. van hen die met een gering gevoel van persoonlijke efficiëntie uit de opleiding kwamen, weer in de werkloosheid verviel.

Voorts stelt Desmette ook vast dat de directe confrontatie met de professionele realiteit tot de versterking van het gevoel van persoonlijke efficiëntie bij de individuen bijdraagt. Na een immersie in het beroepsleven (opleiding in de werkkring), heeft iemand een beter gevoel van persoonlijke efficiëntie dan na een beroepsspecifieke opleiding zonder praktijkgedeelte. Daaruit mag worden besloten dat een positief gevoel van persoonlijke efficiëntie een factor voor sociaal-professionele inschakeling is en dat dit gevoel des te sterker wordt naarmate de opleiding een rechtstreeks contact met het beroepsleven inhoudt. Toch moet een echt opleidingsgedeelte behouden blijven, aangezien de combinatie van een stage en een opleiding, zoals Gauron (2000) aantoonde, doeltreffender blijkt te zijn qua professionele inschakeling en stabiliteit ervan, dan de formule van werk zonder opleiding.

Jaminon (2003) houdt zich ook bezig met de trajecten van professionele inschakeling van publieksgroepen die een opleidingsproces hebben aangevat, en zij ondervraagt ze tot driemaal toe (vóór het aanvatten van de opleiding, bij het beëindigen ervan en negen maanden later). Er worden

twee soorten trajecten onderscheiden: de trajecten van professionele integratie (kenmerkend voor de overgang van de status van inactiviteit naar werk of opleiding, of van opleiding naar werk) en de trajecten van desintegratie (van opleiding of werk naar inactiviteit). Er worden twee hoofdvormen van aansluiting bestudeerd: de sociale aansluiting die gekenmerkt is door een toename van de sociale vaardigheden (bepaald door de intensiteit van de relaties van een individu met zijn persoonlijke omgeving) zonder professionele inschakeling, en de algemene aansluiting waarin de toename van de sociale vaardigheden met de professionele integratie gepaard gaat.

Die analyse werd vergeleken met het inschakelingsparcours in het Waalse Gewest. De resultaten lijken er vrij logisch op te wijzen dat het proces van algemene aansluiting zich voordoet bij de personen die vaardigheidsmodules benutten (opleidingssystemen die leiden tot geschooldheid en tot een latere inschakeling in de arbeidsmarkt), terwijl de sociale aansluiting meestal voorkomt binnen de socialiseringssystemen (opleiding gericht op de hersocialisering en de herstructurering of op de bijscholing, de voorafgaande scholing en de oriëntering van de werkzoekenden, waarvan het logische gevolg is dat de werkloze naar een andere opleiding van het kwalificerende type wordt doorgezonden). Maar de studie toont ook aan dat de socialiseringssystemen slechts in geringe mate voldoen aan hun doelstelling van overgang naar kwalificerende opleidingen en dat de meeste personen die eruit komen, zes maanden na de opleiding weer in een status van inactiviteit vervallen (traject van desintegratie).

In Vlaanderen hield het HIVA (Lauwereys, 2000; Nicaise, 2002) enquêtes op het gebied van economische inschakeling, dus in werkervaringsbedrijven en sociale werkplaatsen en in invoegbedrijven, die zich meer bepaald tot een kansarm publiek richten. Het doel van het onderzoek bestond er onder meer in de weerslag van de economische inschakeling op de beroepsloopbaan en op het welzijn van de betrokkenen te meten aan de hand van langdurige enquêtes die, naargelang van de modules, betrekking hadden op een periode die van 1991 tot 1997 kon lopen.

De conclusies bestrijken twee gebieden. Op professioneel gebied blijkt dat de personen die een niet-gesubsidieerde baan krijgen na de modules van economische inschakeling in Vlaanderen te hebben doorlopen, hun positie op de arbeidsmarkt aanzienlijk hebben verbeterd (zo is onder meer het aantal van hen die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur verkregen, flink toegenomen). Hun werkautonomie en hun tevredenheid verbeterden eveneens, en in vergelijking met een referentiegroep kregen de gewezen cursisten vaker een voltijdse baan. Afgezien van de weerslag op de arbeidsinzetbaarheid worden ook gevolgen voor het welzijn vastgesteld. Een van de vele dimensies die met het welzijn verband houden, is dat degenen die de inschakelingsmodules hadden gevolgd, meer zelfvertrouwen kregen en sterker ervoeren dat ze hun leven in eigen handen hebben. De verbetering is ook merkbaar op sociaal-cultureel gebied (versteving van het net van sociale relaties, grotere deelname aan het sociaal-culturele leven).

Uit deze studies blijkt dat het belang van de langdurige analyses verder reikt dan het louter kwantitatieve kader, aangezien ze het mogelijk maken de psychosociale bestanddelen van het

proces van sociale en professionele inschakeling van de werkzoekenden te benaderen, bestanddelen die niet te veronachtzamen zijn voor de motivatie van de betrokkenen om toegang tot opleiding en sociaal-professionele inschakeling te zoeken.



## LIJST VAN TABELLEN, GRAFIEKEN EN KADERS

### TABELLEN

Tabel 1	Recent verloop van de werkgelegenheid.....	I-5
Tabel 2	Werkgelegenheid en arbeidsvolume (binnenlandse werkgelegenheid, loontrekkende werknemers).....	I-5
Tabel 3	Aanbod van en vraag naar arbeid.....	I-9
Tabel 4	Werkende personen die een uitkering ontvangen van de RVA.....	I-11
Tabel 5	Scholingsniveau van mannen en vrouwen van 25 tot 59 jaar in België en in de Europese Unie in 2002: vergelijking tussen de totale bevolking en de werkende bevolking .....	II-20
Tabel 6	Werkloosheidsgraad (volgens de IAB-definitie) bij personen van 25 tot 64 jaar in 2002.....	II-21
Tabel 7	Percentage geteste leerlingen per jaar gevolgde studie en per Gemeenschap....	II-34
Tabel 8	Percentage van de bevolking tussen 18 en 24 jaar dat geen diploma van het hoger secundair onderwijs heeft en dat geen onderwijs of opleiding meer volgt, in 2002 .....	II-35
Tabel 9	Beroepsopleiding en -onderwijs, voltijds en deeltijds.....	II-46
Tabel 10	Spreading van de leerlingenpopulatie over de drie graden van het secundair onderwijs in België in 2001-2002: opsplitsing volgens de opleidingsrichtingen ....	II-48
Tabel 11	Percentage leerlingen die in 2001-2002 het juiste jaar volgden in de Franse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschap: opsplitsing volgens de onderwijsvormen .....	II-50
Tabel 12	Aantal gediplomeerden in 2002: opsplitsing volgens de opleidingsrichtingen.....	II-53
Tabel 13	Panorama van de voortgezette opleiding in België.....	II-61
Tabel 14	Kenmerken van de sociale balans en de CVTS-enquête .....	II-64
Tabel 15	Opleiding in de ondernemingen tussen 1997 en 2002 .....	II-65
Tabel 16	Opleidingsindicatoren in de sociale balans 2001, volgens de ondernemingsgrootte .....	II-67
Tabel 17	Ontwikkeling van de opleidingsindicatoren in de KMO's vergeleken met de grote ondernemingen .....	II-68
Tabel 18	Opleidingsindicatoren in de sociale balans 2001 volgens bedrijfstak van de ondernemingen .....	II-70
Tabel 19	Ontwikkeling van de opleidingsindicatoren volgens het geslacht van de werknemer.....	II-72
Tabel 20	Aandeel van de ondernemingen met gestructureerde en informele opleidingsactiviteiten volgens grootte .....	II-75

Tabel 21	Aandeel van ondernemingen met gestructureerde en informele opleidingsactiviteiten in België in 1993 en in 1999.....	II-76
Tabel 22	Aandeel van de ondernemingen die gebruikmaken van de verschillende gestructureerde en informele opleidingen in België in 1999, volgens de grootte van de onderneming .....	II-77
Tabel 23	Gestructureerde opleidingsactiviteiten in de Belgische ondernemingen.....	II-80
Tabel 24	Gemiddelde toegang van het personeel tot een gestructureerde opleiding in België, per grootte van de onderneming in 1993 en 1999 .....	II-81
Tabel 25	Gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting en gemiddelde tijd besteed aan de opleiding per deelnemer, in de Belgische ondernemingen in 1999: opsplitsing per grootte (uren) .....	II-81
Tabel 26	Vergelijking per sociaal-economische categorie .....	II-83
Tabel 27	Opleiding in de ondernemingen in 1999: vergelijking tussen de CVTS-enquête en de sociale balans .....	II-84
Tabel 28	Participatiegraad van de volwassenen (25-64 jaar) aan een opleiding in de Europese landen en in de Belgische Gewesten, in 2002.....	II-85
Tabel 29	Participatiegraad van volwassenen (25-64 jaar) aan opleiding in de gewesten, in 2002: opsplitsing volgens situatie op de arbeidsmarkt.....	II-86
Tabel 30	Relatieve kansen om een opleiding te volgen op het ogenblik van de enquête ....	II-87
Tabel 31	Deelnemers aan permanente vorming volgens het doel van de gevolgde opleiding en het geslacht .....	II-88
Tabel 32	Relatieve kansen om een baan te hebben na het slagen voor een aanvullende opleiding, volgens het geslacht en het hoogst behaalde diploma (personen van 25 tot 64 jaar).....	II-93
Tabel 33	Deelname van werkzoekenden (leeftijd van 25 tot 64 jaar) aan een opleiding in de Belgische gewesten .....	II-94
Tabel 34	Soorten opleiding waarvoor de werklozen van inschrijving als werkzoekende zijn vrijgesteld (februari 2002).....	II-95
Tabel 35	Aandeel van de vrijstellingen voor opleiding en studies ten opzichte van het totaal van de UVW's per gewest (februari 2002).....	II-96
Tabel 36	Aandeel van de cursisten in beroepsopleiding (erkend door de gewestelijke diensten) en van de UVW's, naar scholingsniveau en gewest (februari 2002).....	II-97
Tabel 37	Aandeel van de cursisten in beroepsopleiding (erkend door de gewestelijke diensten) en van de UVW's, naar geslacht en gewest (februari 2002) .....	II-97
Tabel 38	Aandeel van de cursisten in beroepsopleiding (erkend door de gewestelijke diensten) en van de UVW's, per nationaliteit en per gewest (februari 2002) .....	II-98
Tabel 39	Aantal werkzoekenden die in het Brusselse Gewest een opleiding volgden (uitsluitend Franstaligen) .....	II-99
Tabel 40	Aantal werkzoekenden die in het Waalse Gewest een opleiding volgden .....	II-101

Tabel 41	Aantal werkzoekenden die in de Duitstalige Gemeenschap een opleiding volgden .....	II-103
Tabel 42	Aantal werkzoekenden die in de Vlaamse Gemeenschap een opleiding volgden.....	II-105
Tabel 43	Verhouding van nog werkloze personen, naargelang ze al dan niet een opleiding van twee maanden hebben gevolgd, die na zes maanden werkloosheid werd aangevat.....	II-110
Tabel 44	Spreading van de trajecten vastgesteld bij de genieters van ESF-opleidingen volgens geslacht (procenten) .....	II-112
Tabel 45	Werkgelegenheidsgraad van begunstigen zes maanden na einde van de begeleiding .....	II-114

#### LIJST VAN DE GRAFIEKEN

Grafiek 1	Verloop van de economische activiteit en de werkgelegenheid .....	I-4
Grafiek 2	Werkgelegenheid en activiteit .....	I-8
Grafiek 3	Verloop van de werkloosheid .....	I-10
Grafiek 4	Verloop van het aantal NWWZ per gewest.....	I-12
Grafiek 5	Scholingsniveau van de bevolking in België: verloop tussen 1992 en 2002, uitsplitsing naar leeftijdsgroep.....	II-9
Grafiek 6	Scholingsniveau van de bevolking in België en in de Europese Unie in 2002, uitsplitsing naar leeftijdsgroep.....	II-11
Grafiek 7	Scholingsniveau van de bevolking in de Belgische gewesten in 2001, uitsplitsing naar leeftijdsgroep.....	II-14
Grafiek 8	Aandeel van laag- en hogeschoolden in de bevolking en in de werkende bevolking, volgens leeftijdscategorie, in België in 2002.....	II-16
Grafiek 9	Aandeel van laag- en hogeschoolden in de totale bevolking en in de werkende bevolking, volgens geslacht, in België in 2002 (leeftijd tussen 25 en 59 jaar) .....	II-18
Grafiek 10	Scholingsniveau van de 25- tot 59-jarigen in België en in de Europese Unie in 2002: vergelijking tussen de totale bevolking en de werkende bevolking .....	II-19
Grafiek 11	Aandeel van laaggeschoolden in de totale bevolking en in de beroepsbevolking van 25 tot 59 jaar, in de landen van de Europese Unie in 2000 .....	II-20
Grafiek 12	Aandeel van laag- en hogeschoolden in de werkende bevolking in de gewesten en in België in 2001, uitsplitsing naar leeftijdsgroep .....	II-22
Grafiek 13	Aandeel van laag- en hogeschoolden in de werkloze bevolking in de Belgische gewesten in 2001, uitsplitsing naar leeftijdsgroep.....	II-23

Grafiek 14	Waarschijnlijkheid dat iemand een hooggespecialiseerde kaderfunctie bekleedt afhankelijk van het niveau van opleiding en kennis, in de landen van de OESO.....	II-25
Grafiek 15	Gemiddelde scores en spreiding van de resultaten voor leesvaardigheid in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap.....	II-30
Grafiek 16	Gemiddelde scores en spreiding van de resultaten voor wiskundige kennis in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap.....	II-31
Grafiek 17	Gemiddelde scores en spreiding van de resultaten voor wetenschappelijke kennis in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap.....	II-31
Grafiek 18	Percentage leerlingen met niveau 1 of lager op de leesvaardigheidsschaal in de landen van de Europese Unie en Noorwegen en in de Gemeenschappen in België .....	II-33
Grafiek 19	Variatie in de prestaties inzake leesvaardigheid van de leerlingen tussen en binnen de onderwijsinstellingen op een gecombineerde schaal, in de landen van de EU en in Noorwegen.....	II-36
Grafiek 20	Variatie tussen en binnen de instellingen, uitgedrukt in procenten van de totale variatie in respectievelijk elke Gemeenschap en de OESO .....	II-37
Grafiek 21	Verband tussen de prestaties van de leerlingen op het vlak van leesvaardigheid en hun economische, sociale en culturele positie .....	II-39
Grafiek 22	Verband tussen de prestaties van de leerlingen op het vlak van leesvaardigheid en hun economische, sociale en culturele positie .....	II-40
Grafiek 23	Gemiddeld rendement, elitescore en spreiding van de resultaten inzake leesvaardigheid in de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap .....	II-42
Grafiek 24	Aantal jaren achterstand per leerling in de Franse Gemeenschap: opsplitsing volgens onderwijsvormen (van het derde tot het zesde jaar in het secundair onderwijs; jaar 2000-2001) .....	II-51
Grafiek 25	Aantal jaren achterstand per leerling in de Vlaamse Gemeenschap: opsplitsing volgens onderwijsvormen (van het derde tot het zesde jaar in het secundair onderwijs; 2000-2001).....	II-52
Grafiek 26	Aandeel van de jongeren, onder diegenen die zich bij de VDAB hadden ingeschreven, die een jaar na het beëindigen van hun studies nog werkloos waren: verloop tussen 1998 en 2002 .....	II-56
Grafiek 27	Aandeel van de schoolverlaters in 2001 en aandeel van hen die in 2002 nog werkloos zijn, naargelang van de scholingsgraad.....	II-57
Grafiek 28	Trajecten van de schoolverlatende jongeren volgens het behaalde diploma, een jaar na het beëindigen van de studies.....	II-59

Grafiek 29	Correlatie tussen de participatie aan een opleiding en de kosten van een opleiding in procenten van de loonsom in de sectoren (NACE-Bel met 2 cijfers).....	II-71
Grafiek 30	"Gender gap" inzake opleiding volgens de grootte van de ondernemingen in 2000.....	II-73
Grafiek 31	Aandeel van de ondernemingen met opleidingsactiviteiten in de Europese Unie en in Noorwegen in 1999.....	II-75
Grafiek 32	Participatiegraad en aantal opleidingsuren per begunstigde in de ondernemingen met gestructureerde opleidingsactiviteiten in de EU-landen en Noorwegen in 1999.....	II-78
Grafiek 33	Opleidingskosten in de landen van de EU en in Noorwegen in 1999.....	II-79

#### LIJST VAN DE KADERS

Kader 1	Het werkgelegenheidsvolume in de nationale rekeningen .....	I-6
---------	---	-----

**Lijst van de afkortingen**

ADG:	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
bbp:	Bruto binnenlands product
BGDA:	Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling
CCPQ:	Commission communautaire des professions et des qualifications
CEDEFOP:	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEFA:	Centre d'enseignement et de formation en alternance
CESRW:	Conseil économique et social de la Région wallonne
CFPT:	Centre de formation par le travail
COCOF:	Franse gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
COD:	Centrum voor deeltijds onderwijs
CVTS:	Continuing vocational training survey
DGEE:	Division générale de l'économie et de l'emploi
DULBEA:	Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles
EAK:	Enquête naar de arbeidskrachten
EC:	Europese Gemeenschap
Eft:	Entreprise de formation par le travail
ESF:	Europees sociaal fonds
EU:	Europese Unie
FOD:	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
FOREM:	Office régional de la formation professionnelle et de l'emploi
FTU:	Fondation travail université
HIVA:	Hoger instituut voor de arbeid
HRW:	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB:	Internationaal arbeidsbureau
IALS:	International adult literacy survey
IAWM:	Institut für Aus-und Weiterbildung im Mittelstand
IBFFP:	Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle (Bruxelles Formation)
IFAPME:	Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises
ILC:	Industrieel leercontract
INR:	Instituut voor de nationale rekeningen
ISPI:	Instelling voor sociaal-professionele inschakeling
KMO:	Kleine en middelgrote ondernemingen
MRW:	Ministère de la Région wallonne
NACE-BEL:	Nomenclature d'activité des Communautés européennes, belge versie
NAP:	Nationaal actieplan voor de werkgelegenheid
NBB:	Nationale Bank van België
NIS:	Nationaal instituut voor de statistieken

OBD:	Overeenkomst voor bepaalde duur
OESO:	Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling
OISP:	Organisme d'insertion socio-professionnelle
OOD:	Overeenkomst voor onbepaalde duur
OSP:	Onderwijs voor sociale promotie
pct.:	procenten
PFI:	Plan formation insertion
PISA:	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves
RSZ:	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RSZ-PPO:	RSZ van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
RTC:	Regionale Technologische Centra
RVA:	Rijksdienst voor arbeidsvoorziening
SERV:	Sociaal-Economische Raad Vlaanderen
TZUC:	Teilzeitunterrichtszenter
UWV:	Uitkeringsgerechtigde volledige werkloze
VDAB:	Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling
VIZO:	Vlaams instituut voor zelfstandige ondernemers
VTE:	Voltijdsequivalent
VZW:	Vereniging zonder winstoogmerk
WEB:	Werkervaringsbedrijven
WEW:	Werkervaringswerkplaatsen

## Lijst van de afdelingen van de activiteitennomenclatuur NACE-BEL

Afdeling	Omschrijving	Sectie
01	Landbouw, jacht en aanverwante diensten .....	A
02	Bosbouw, bosexploitatie en aanverwante diensten .....	A
05	Visserij en het kweken van vis en schaal- en schelpdieren .....	B
10	Winning van steenkool, bruinkool en turf .....	C
11	Winning van aardolie en aardgas en aanverwante diensten .....	C
12	Winning van uranium- en thoriumerts .....	C
13	Winning van metaalerts .....	C
14	Overige winning van delfstoffen .....	C
15	Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken .....	D
16	Vervaardiging van tabaksproducten .....	D
17	Vervaardiging van textiel .....	D
18	Vervaardiging van kleding en bontnijverheid .....	D
19	Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel .....	D
20	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk .....	D
21	Papier- en kartonnijverheid .....	D
22	Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media .....	D
23	Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten, splijt- en kweekstoffen .....	D
24	Chemische nijverheid .....	D
25	Rubber- en kunststofnijverheid .....	D
26	Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten .....	D
27	Metallurgie .....	D
28	Vervaardiging van producten van metaal .....	D
29	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen .....	D
30	Vervaardiging van kantoormachines en computers .....	D
31	Vervaardiging van elektrische machines en apparaten .....	D
32	Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur .....	D
33	Vervaardiging van medische apparatuur, van precisie- en optische instrumenten en van uurwerken .....	D
34	Vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers .....	D
35	Vervaardiging van overige transportmiddelen .....	D
36	Vervaardiging van meubels; overige industrie .....	D
37	Recuperatie van recycleerbaar afval .....	D
40	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water .....	E
41	Winning, zuivering en distributie van water .....	E
45	Bouwnijverheid .....	F
50	Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen; kleinhandel in motorbrandstoffen .....	G
51	Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen .....	G
52	Kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen .....	G
55	Hotels en restaurants .....	H
60	Vervoer te land .....	I
61	Vervoer over water .....	I
62	Luchtvaart .....	I
63	Vervoerondersteunende activiteiten .....	I
64	Post en telecommunicatie .....	I
65	Financiële instellingen .....	J
66	Verzekeringswezen .....	J
67	Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen .....	J
70	Verhuur en handel in onroerende goederen .....	K
71	Verhuur zonder bedieningspersoneel .....	K
72	Informatica en aanverwante activiteiten .....	K
73	Speur- en ontwikkelingswerk .....	K
74	Overige zakelijke dienstverlening .....	K
75	Openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekering .....	L
80	Onderwijs .....	M
85	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening .....	N
90	Afvalwater- en afvalverzameling; straatreiniging .....	O
91	Diverse verenigingen .....	O
92	Recreatie, cultuur en sport .....	O
93	Overige diensten .....	O
95	Particuliere huishoudens met werknemers .....	P
99	Extraterritoriale organisaties en lichamen .....	Q



**BIBLIOGRAFIE**

- Bartel A.P. (1995) Training, wage growth and job performance : Evidence from a Company database, *Journal of labor economics*, n°3, pp. 401-425.
- Bartel A.P. and Sicherman N. (1998), Technological change and the skill acquisition of young workers, *Journal of labor economics*, 16(4), pp. 718-755.
- Baye A., Mainguet C., Demeuse M. et Hindryckx G. (2003), "La formation continue en Belgique : profils des participants et esquisses de parcours", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haeperen B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 73-116.
- Beckers J. (1998), *Comprendre l'enseignement secondaire. Evolution, organisation, analyse*, De Boeck, Paris-Bruxelles.
- Bellman L. and Leber U. (2003), "Economic effects of continuous training", in Addison J.T. and Welfens Paul J.J. (eds), *Labor markets and social security. Issues and policy options in the U.S. and Europe*, Second edition, Springer.
- Bollens J. (2000), *Duurzame integratie van werklozen*, Referaat op het colloquium "Werk voor iedereen, HIVA, 17 november.
- Bossaerts B., Denys J. en Tegenbos G. (2002), *Accent op talent. Een geïntegreerde visie op leren en werken*, Garant, Antwerpen, 130 p.
- Bruxelles Formation (2002), *Rapport annuel 2002*, Bruxelles.
- Bynner J., McIntosh S., Vignoles A., Dearden L., Reed H. and van Reenen, J. (2001), *Wider benefits of learning improving adult basic skills : benefits to the individual and to society*, Report for the Department for education and employment (UK), DfEE Wider benefits of learning research centre, Institute of education, London University, Centre for economic performance, London school of economics and Institute for fiscal studies.
- CE (2003), *Les lignes directrices pour l'emploi. Une stratégie européenne pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous*, DG G II, document n° 9783/03.
- CEDEFOP (2001), *Panorama. Les systèmes de formation professionnelle continue en Belgique. Brève description*, OPCE, Luxembourg.
- CEDEFOP (2002), *Objectif compétence : former et se former*, OPCE, Luxembourg, 268 p.
- Cockx B. (2000), "Les formations professionnelles du FOREM : accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie ?", in Cifop (ed.), *Les conditions de la croissance régionale. Commission 1 : Dualisme et institutions du marché du travail*, Actes du 14ème congrès des économistes belges de langue française, Charleroi.
- Commission européenne (CE) (2001), *Les lignes directrices pour l'emploi en 2001*, Journal officiel des Communautés européennes du 24 janvier 2001, Luxembourg, OPCE.

- Conseil de l'Union européenne (2001), *Rapport du comité de l'emploi sur les indicateurs de la qualité de l'emploi*, Bruxelles, novembre.
- Conseil économique et social de la région wallonne (CESRW) (2001), *Rapport sur la situation économique et sociale de la Wallonie. 2001*, Liège, décembre.
- Conter B. et Maroy C. (1999), Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone, *Cahiers de recherche du GIRSEF*, n°2, Louvain-la-Neuve.
- Conter B. et Maroy C. (1999b), "Développement et régulation des politiques de formation professionnelle continue", in *Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles* (Ouvrage collectif), Louvain-la-Neuve, Academia Bruylant.
- Conter B., Hecq C. et Plasman O. (1998), Insertion professionnelle : suffit-il de former ? *Wallonie*, n° 53, CESRW, Liège.
- Conter B., Maroy C. et Orienne J.F. (2003), Les effets de la formation professionnelle continue : une enquête auprès des bénéficiaires des actions du Fonds social européen en Wallonie et à Bruxelles, *Politiques d'éducation et de formation*, n°7, 2003/1.
- Conter B., Mainguet C. et Plasman O. (2003b), "Systèmes de suivi longitudinal des demandeurs d'emploi ayant participé à une formation en Wallonie. Etat des lieux et propositions", in Degenne A., Giret J.F., Grelet Y. et Werquin P. (eds), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Documents n° 171, CEREQ, Marseille, mai, pp. 271-286.
- Crahay M. (2000), *L'école peut-elle être juste et efficace ? De l'égalité des chances à l'égalité des acquis*, De Boeck Université, Bruxelles.
- d'Addio A., Lemaître A., Lefèvre C. et Nyssens M. (2003), *L'insertion par l'économie*, Actes du colloque du CERISIS, Insertion sociale et professionnelle : qualité de vie et identité sociale, Charleroi, 13 mai.
- de Brier C. et Legrain A. (2002), *Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffre. 1999*, ICHEC, Bruxelles.
- de Brier C. et Meuleman F. (1996), *La formation professionnelle continue en entreprise. Résultats finaux de l'enquête FORCE*, Bruxelles, ICHEC.
- de la Fuente A. and Ciccone A. (2002), *Human capital in a global and knowledge-based economy*, European commission, Final report, May, 58 p.
- de la Fuente A. and Domenech R. (2000), Human capital in growth regressions : how much difference does data quality make ?, *OECD Economic department Working Paper*, Paris, n° 262.
- Dearden L., Reed H. and Van Reenen J. (2000), Who gains when workers train ? Training and corporate productivity in a panel of British industries, *CEPR Discussion paper*, n°2486.

- Delvaux B. (1999), "Négocier la diversité : une utopie", in Meuret D. (ed.), *La justice du système éducatif*, De Boeck Université, Bruxelles, pp. 155-171.
- Demeuse M. et Monseur C. (1999), "Analyse critique des mécanismes déterminant l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en Communauté française de Belgique", in Les Actes du XIIIe colloque de l'ADMEE Europe, *L'évaluation des politiques d'éducation*.
- De Meyer I., De Vos H. and Van de Poele L. (2002), *Worldwide learning at age 15. First results from PISA 2000*, Ministry of the Flemish Community, Education Department, Ghent.
- Denil F. (2002), "Arbeidsmarkt en opleidingsniveau", *Sociaal-economische nieuwsbrief*, n° 72, pp. 16-20.
- Desmette D. (2003), "La formation socioprofessionnelle aide-t-elle à (re)construire le sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs ?", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepere B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 277-288.
- Desmette D. et Liénard G. (2002), "L'insertion des chômeurs : un processus multidimensionnel", in Cifop (ed.), *Capital humain et marchés du travail : perspectives régionales et européennes. Commission 3 : Politiques actives pour l'emploi*, Actes du 15ème congrès des économistes belges de langue française, Charleroi.
- Douterlungne M., Van de Velde V., Rubbrecht I., Van Valckenborgh K., Lauwereys L., Nicaise I. en Van Damme J. (2001), *Ongekwalficeerd : zonder paspoort ? Een onderzoek naar de omvang, karakteristieken en aanpak van de ongekwalficeerde onderwijsverlaters*, HIVA, Leuven, 192 p.
- Dupray A. et Hanchane S. (2003), "Modalités de participation à la formation continue et effets sur la carrière salariale. Une approche économique", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepere B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 169-195.
- Dupriez V. (2002), "Entre tradition et transformations, que révèle l'analyse des établissements scolaires ?", in Maroy C. (Ed.), *L'enseignement secondaire et ses enseignants*, De Boeck, pp. 55-90.
- Dupriez V. et Zachary M.D. (1998), "Le cadre juridique et institutionnel de l'enseignement", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1611-1612.
- Duru-Bellat M. et Mingat A. (1997), "Constitution des classes de niveau dans les collèges. Les effets pervers d'une pratique à visée égalisatrice", *Revue française de sociologie*, n° 38-4.
- FOREM (2003), *Rapport d'activités 2002*, Charleroi.
- FTU-DULBEA (2001), *Evaluation des actions en faveur des demandeurs d'emploi soutenues par le FSE en Wallonie et à Bruxelles. Programmation 1994-1999*, Rapport de recherche, miméo.

- Gauron A. (2000), *Formation tout au long de la vie. Rapport*, Conseil d'analyse économique, La Documentation française, Paris.
- Goux D. and Maurin E. (2000), Returns to firm-provided training evidence from French worker-firm matched data, *Labour economics*, n° 71-19.
- Goux D. et Maurin E. (1997), Les entreprises, les salariés et la formation continue, *Economie et statistique*, n° 306/6.
- Grootaers D. (1998), *Histoire de l'enseignement en Belgique*, CRISP, 600 p.
- Guillaume J.F. (2003), "La formation professionnelle continue et ses usages. Le cas des secteurs industriels en Région wallonne", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepere B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 197-234.
- Jaminon C. (2003), "Analyse du parcours d'insertion : quelles trajectoires pour les personnes peu qualifiées ayant fréquenté des dispositifs d'insertion ?", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepere B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 289-306.
- Jockin B. (2002), La formation professionnelle en Wallonie, *Les cahiers du CERSW*, Liège, mars.
- Krueger A. and Lindahl M. (1999), Education for growth in Sweden and the world, *NBER Working Paper*, n° 7190.
- Lafontaine D. (2003), Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves de 15 ans, *Les Cahiers du Service de Pédagogie expérimentale*, n° 13-14, ULg.
- Lauwereys L., Matheus N. en Nicaise I. (2000), *De sociale tewerkstelling in Vlaanderen : doelgroepbereik, kwaliteit en doelmatigheid*, HIVA, Leuven.
- Leclercq J.-M. (1993), L'enseignement secondaire obligatoire en Europe, *Notes et études documentaires*, n° 4972.
- Léné A. (2002), *Formation, compétences et adaptabilité. L'alternance en débat*, L'Harmattan, 211 p.
- Leroy F. (1999), Opleiding van langdurig werklozen, *Werkgelegenheid arbeid vorming*, n° 1-2, pp. 200-203.
- Maes J. en Sels L. (1999), *De evaluatie van opleidingseffecten. Een vergelijking van evaluatiemethoden*, Research report, KUL, Department of applied economics, n° 9919, 62 p.
- Maroy C. et Fusulier B. (1998), Institutionnalisation et marginalité : la place de la formation en alternance en Communauté française de Belgique, *Critique régionale*, n° 26/27.
- Ministère de la Communauté française (2002), *Annuaire statistique 2000-2001*, Bruxelles, 431 p.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2001), *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs*, Brussel, 763 p.

- Morenvilte C. (2003), HERMAN, un outil informatique pour uniformiser les pratiques dans les sociale werkplaatsen, *Alter Echos*, n° 141-142, Actualités du 13 avril au 10 mai 2003, p. 11.
- NBB (2002), De sociale balans van de ondernemingen, *Economisch Tijdschrift*, IV-2002.
- NBB (2003), De sociale balans van de ondernemingen, *Economisch Tijdschrift*, IV-2003.
- NBB (2004), Jaarverslag 2003, Deel I Economische en financiële ontwikkeling, Brussel, februari.
- Nestler K. et Kailis E. (2002), La formation professionnelle continue en entreprise dans l'Union européenne et en Norvège (-CVTS2-), *Statistiques en bref*, 3/2002.
- Nicaise I. (2002), "L'insertion par l'économique : une politique appropriée pour les plus défavorisés ?", in Cifop (ed.), *Capital humain et marchés du travail : perspectives régionales et européennes. Commission 3 : Politiques actives pour l'emploi*, Actes du 15ème congrès des économistes belges de langue française, Charleroi.
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (1999), La formation des travailleurs adultes dans les pays de l'OCDE : mesure et analyse, *Perspectives de l'emploi*, Paris, juin.
- OCDE (2001), *Connaissances et compétences : des atouts pour la vie. Premiers résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2000*, Paris.
- OCDE (2001b), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE 2001*, Paris.
- OCDE (2001c), *Du bien-être des nations. Le rôle du capital humain et social*, Paris.
- OCDE (2002), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE 2002*, Paris.
- OCDE et Statistique Canada (2000), *La littératie à l'ère de l'information : rapport final de l'enquête internationale sur la littératie des adultes*, Paris et Ottawa.
- ONEM (2002a), *Les chômeurs indemnisés en formation*, Statinfo, octobre.
- ONEM (2002b), *Rapport annuel*, Bruxelles.
- PAN-NAP (2003), *Stratégie européenne pour l'emploi. Plan d'action national pour l'emploi. Belgique*, Service public fédéral Travail, Emploi, Concertation sociale, Bruxelles.
- Plasman R., Rusinek M. et Soudan C. (2003), "Abandon des formations professionnelles. Quelles en sont les causes ?", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepereen B. (eds), *La formation professionnelle continue. L'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 331-350.
- Rubbrecht I. en Nicaise I. (2002), *Duurzame arbeidsmarktintegratie van zwakke werkzoekenden : eerste resultaten*, HIVA, Leuven, 112 p.
- Sels L., Bollens J. en Buyens D. (2000), *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*, HIVA, Leuven, 28 p.

- Sels L., Forrier A. en Maes J. (2000), "*Meer is niet altijd beter*". *De relatie tussen kwaliteit en kwantiteit van opleidingsinspanningen*, Research report, KUL, Department of applied economics, n° 0022, 24 p.
- Stankiewicz F. (1995), La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi, *Travail et emploi*, n° 64, pp. 49-63.
- Struyven L., Bollens J., Vanhoren I. en Vos S. (2000), *Evaluatie van reïntegratietrajecten voor werkzoekenden. Beknopte samenvatting van de eindevaluatie van het Vlaamse ESF-programma. Doelstelling 3 1997-1999*, Bijdrage aan de plenaire sessie voor het seminarie "Met de ESF-pijlers aan het werk. Leren uit het verleden om te werken in de toekomst, 11-12 december, ICC, Gent.
- Teixeira A. (2003a), En Wallonie, le parcours d'insertion n'existe plus, *L'insertion*, n° 42, septembre.
- Teixeira A. (2003b), Le pacte social pour l'emploi : les suites ?, *L'insertion*, n° 42, septembre.
- Trannoy A. (1999), 'L'égalisation des savoirs de base : l'éclairage des théories économiques de la responsabilité et des contrats', in Meuret D. (ed), *La justice du système éducatif*, De Boeck Université, Bruxelles, pp. 55-76.
- Van Gramberen M. en Venier P. (1998), Werkloze in opleiding : op zoek naar het juiste cijfer, *Werkgelegenheid arbeid vorming*, n°1-2, pp. 10-17.
- Van Schel B. (2002), Schoolverlaters succesvol op zoek naar werk ?, *Overwerk*, nr. 3, pp. 86-89.
- Vandenberghe V. (1998), L'enseignement en Communauté française de Belgique : un quasi-marché, *Reflets et perspectives de la vie économique*, 37 (1), pp 65-75.
- Vandenberghe V. (2001), "Educational equity : social interactions", in Hutmacher W., Cochrane D. and Bottani N. (Eds), *In pursuit of equity in education. Using international indicators to compare equity policies*, Kluwer, The Netherlands, pp. 267-275.
- Vanderlinden B. (2001), L'effet des formations professionnelles de chômeurs : de l'impact sur les individus à l'impact macroéconomique, *Bulletin de l'IRES*, n° 227, Louvain-la-Neuve.
- Vanheerswynghels A. (1998), Trajectoires scolaires, prolongation de la scolarité et insertion professionnelle des jeunes, *Critique régionale*, n° 26/27.
- Vaniscotte F. (1996), *Les écoles de l'Europe. Systèmes éducatifs et dimension européenne*, Paris, INRP.
- VDAB (2001), *Opleiding gewikt en gewogen. Bruto en netto effecten van training en opleiding bij VDAB*, Brussel, 25 p.
- VDAB (2003), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. 18e longitudinale studie. Juni 2001-juni 2002*, Brussel, 44 p.
- VDAB (2003b), *Jaarverslag, 2002*, Brussel.

- Vos S., Struyven L. en Bollens J. (2000), *Werk, werkloos, werk : effectiviteit en kosten-batenanalyse van reïntegratietrajecten voor werklozen*, HIVA, Leuven, 202 p.
- Zachary M.-D. et Vandenberghe V. (2002), "L'école et son environnement : pressions concurrentielles et stratégies de positionnement", in Maroy C. (ed.), *L'enseignement secondaire et ses enseignants*, De Boeck, pp. 19-54.
- Zachary M.-D., Dupriez V. et Vandenberghe V. (2002), Comparaison internationale de l'efficacité et de l'équité des systèmes d'enseignement, in De la Croix D., Docquier F., Mainguet C., Perelman S. et Wasmer E. (eds), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, De Boeck Université, Paris, Bruxelles.
- Zedler R. (2003), *Why do enterprises invest in training ?*, Communication to the Agora Cedefop Conference, Education, training and economic performance. Who benefits ?, Thessaloniki, 12-13 mai 2003.