



STUDIE VAN DE WAARNEMINGSPOST ARBEIDSMARKT (WAM)

# Het werk van de toekomst: waarborgen van een leven lang leren en scholing voor werknemers

EINDVERSLAG



Europees Economisch  
en Sociaal Comité

## Studie van de waarnemingspost Arbeidsmarkt (WAM) “Het werk van de toekomst: waarborgen van een leven lang leren en scholing voor werknemers”

### *Uit de Europese pijler van sociale rechten:*

*“1. **Onderwijs, opleiding en een leven lang leren.** Iedereen heeft recht op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen.*

*4. **Actieve ondersteuning bij het vinden van werk.** “Iedereen heeft recht op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van zijn of haar vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen. Hieronder valt het recht op ondersteuning bij het zoeken van werk en bij opleiding en herscholing. Iedereen die van baan wisselt, heeft er recht op dat opgebouwde sociale en opleidingsrechten worden overgedragen. Binnen vier maanden nadat jongeren werkloos zijn geworden of het onderwijs hebben verlaten, hebben zij recht op voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel, een stageplaats of een geschikt baanaanbod. Werklozen hebben recht op persoonlijke, doorlopende en coherente ondersteuning. Langdurig werklozen hebben uiterlijk na 18 maanden werkloosheid recht op een uitgebreide individuele beoordeling.”*

### **Inleidende opmerkingen**

Overeenkomstig de in de ontwerpnota van de studie uiteengezette procedure is de door het EESC opgestelde vragenlijst toegezonden aan de sociale partners en vertegenwoordigers van de derde sector (andere maatschappelijke organisaties) in twaalf EU-landen, te weten Oostenrijk, Bulgarije, Kroatië, Frankrijk, Italië, Litouwen, Nederland, Polen, Portugal, Tsjechië, Slovenië en Zweden; daarnaast heeft het EESC landenmissies georganiseerd naar Kroatië, Frankrijk, Italië, Nederland, Polen en Zweden om verdere relevante aspecten te onderzoeken.

Er wordt ook aan herinnerd dat de studie van start ging in de pre-COVID-periode (het eerste studiebezoek vond plaats in Frankrijk in februari 2020), maar dat de meeste vragenlijsten zijn ingediend in de tweede helft van 2021 en dat de studiebezoeken zijn afgerond in maart van dit jaar. Het was in velerlei opzichten een belangrijke periode van twee jaar, die op tal van gebieden, waaronder een leven lang leren, ingrijpende veranderingen heeft teweeggebracht – waarop door verschillende partijen, niet in de laatste plaats de Europese Commissie, het Cedefop, Eurofound, de OESO, de IAO en het EESC zelf, is gewezen – en waarvan de gevolgen nog niet volledig in

kaart zijn gebracht. Dit heeft waarschijnlijk (zij het niet expliciet) de antwoorden van de respondenten beïnvloed, met mogelijke verschillen in standpunt tussen degenen die vóór de pandemie aan het onderzoek konden meewerken en degenen die dit tijdens de pandemie moesten doen.

In dit verband zou het bijzonder nuttig zijn geweest een onderzoeker te belasten met de methodologische analyse van de aldus verzamelde informatie (met name die welke is verkregen via de vragenlijsten, die bestonden uit 24 open vragen zonder beperking van het aantal te gebruiken karakters) en met de daaropvolgende werkzaamheden voor het samenvatten van de resultaten. De bijdrage van een deskundig onderzoeker zou de verkenning van de verzamelde documentatie en met name de aandacht voor de specifieke kenmerken in de afzonderlijke landen doeltreffender hebben gemaakt ten opzichte van een objectieve reeks moeilijkheden: soms zeer uiteenlopende standpunten over dezelfde vragen van de groepen ondervraagde belanghebbenden; in sommige gevallen het ontbreken van een verklaring van de acroniemen; en vaak het ontbreken van een diepgaand onderzoek van goede praktijken, die soms alleen worden genoemd en zelfs niet worden toegelicht.

Gezien het bovenstaande is besloten de goede praktijken in kaart te brengen in de landen waar de studiebezoeken plaatsvonden, ervan uitgaande dat het tijdens de gesprekken mogelijk zou zijn aspecten die in de vragenlijsten zeker relevant waren maar niet onmiddellijk werden waargenomen, te verduidelijken en uit te diepen.

Ten slotte is er besloten, gezien de brede discussie die sinds twee jaar in de EU en de afzonderlijke lidstaten wordt gevoerd over individuele leerrekeningen (ILA – Individual Learning Accounts) en microcredentials en gezien het feit dat het EESC zelf onlangs een advies over dit onderwerp heeft uitgebracht, om deze twee instrumenten voor een leven lang leren buiten beschouwing te laten, hoewel ze ook voor de opleiding van werknemers absoluut van belang zijn.

## **Algemene opmerkingen**

De verwijzing aan het begin van deze studie naar twee beginselen van de Europese Pijler van sociale rechten was niet zomaar een manier om de werkzaamheden in te leiden met een pakkend citaat; het was veeleer een bijzonder zorgvuldige en directe keuze om deze beginselen te delen, die bij deze gelegenheid ook doelstellingen vertegenwoordigen waaraan het EESC door middel van deze studie zijn eigen bijdrage wil proberen te leveren, opdat deze volledig kunnen worden verwezenlijkt.

In dit verband worden in het meest recente EPSR-actieplan drie doelstellingen voor 2030 geformuleerd, die door de Europese Commissie als ambitieus worden omschreven en die niet alleen nauw met elkaar verband houden, maar ook nauw samenhangen met het doel van de onderhavige studie, die gericht is op het vaststellen van aanbevelingen en goede praktijken die kunnen bijdragen tot het daadwerkelijk afdwingen van het recht op een leven lang leren door werknemers. De doelstellingen luiden als volgt: ten minste 78 % van de EU-bevolking van 20 tot 64 jaar moeten een baan hebben, ten minste 60 % van de volwassenen moet jaarlijks aan een opleiding deelnemen, en het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, moet met ten minste 15 miljoen worden verminderd.

Afgezien van de verschillen in meningen en standpunten die de ondervraagden in de vragenlijsten en tijdens de studiebezoeken naar voren hebben gebracht, zijn er enkele aspecten die door allen worden gedeeld, bijvoorbeeld een leven lang leren als recht; een kwalitatief hoogwaardige opleiding; het belang om ook groene en digitale vaardigheden te bezitten; de behoefte aan een zekere en adequate financiering van bij- en nascholing; de moeilijkheden van de kmo's bij het opzetten van opleidingen voor hun werknemers; een uitgebreidere en betere sociale dialoog, ook over kwesties in verband met opleidingen in het bedrijf; certificering van vaardigheden, met name niet-formele en informele vaardigheden; herstel van de door de COVID-19-pandemie veroorzaakte schade op het gebied van opleiding, mede door meer gebruik te maken van online opleidingsactiviteiten; de verschillen tussen de openbare en de particuliere sector in de governance van opleidingen; en de zijdelingse, maar daarom niet minder belangrijke, rol van de derde sector, met name op het gebied van niet-formele opleiding.

Meer in het bijzonder:

- **Een actuele en kwalitatief hoogwaardige opleiding.** Loopbaanbegeleiding, informatieverstrekking, analyse van de geactualiseerde opleidingsbehoeften en kennis van de veranderingen in de productie en binnen het grondgebied zijn van fundamenteel belang. Naast het aanbieden van opleidingen die beantwoorden aan de behoeften van het bedrijf en de persoonlijke en professionele groei van de werknemers, moet de kwaliteit ook worden gewaarborgd door de actoren in de sector, d.w.z. de opleidingsinstellingen. Een essentiële en voorafgaande voorwaarde voor “opleidingssucces” is echter ook kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Daartoe is het absoluut noodzakelijk dat onderwijsinstellingen, met name die van zeer gespecialiseerde technische aard, gelijke tred kunnen houden met de technologische, digitale en groene innovatie. In dit verband moet eraan herinnerd worden dat een onbedoeld gevolg van de COVID-19-pandemie op het gebied van onderwijs en opleiding een aanzienlijke toename van het gebruik van technologie was, en dat investeringen in gespecialiseerde software lonend zijn – en waarschijnlijk zijn geweest – voor scholen en onderwijsinstellingen. Leerkrachten en opleiders worden echter nog steeds geconfronteerd met de uitdaging dat zij te veel verschillende systemen moeten beheren, dus moeten er digitale ecosystemen worden gecreëerd die compatibel zijn met onderwijs en opleiding. Hierbij zou een nauwe samenwerking tussen de verantwoordelijke beleidsmakers, leerkrachten, opleiders, sociale partners en bedrijven op een interoperabele manier van groot belang zijn.
- **De dubbele groene en digitale economische transitie.** De juiste bepaling van digitale en groene vaardigheden – die verre van eenvoudig is, vooral omdat sommige vaardigheden zowel digitaal als groen zijn – is van cruciaal belang om de dubbele economische transitie te ondersteunen. Indien de voor die transitie vereiste beroepskenmerken zo specifiek zijn dat slechts een kleine kring van werknemers ze heeft, zou de stijging van de vraag ernaar kunnen leiden tot een stijging van de salarissen van degenen die deze werkzaamheden kunnen verrichten en van hun werkzekerheid, waardoor er een wanverhouding ontstaat ten opzichte

van de werknemers die niet dezelfde voorbereiding hebben. Nu al worden groene en digitale beroepen beter betaald dan andere beroepen, maar tegelijkertijd vereisen zij ook meer voorbereiding wat betreft onderwijs en opleiding. Dit betekent dat de dubbele groene en digitale transitie zeker kan worden gekoppeld aan betere economische arbeidsvoorwaarden, maar ook dat zij verdere investeringen vergt in middelen en planning op grond van een onderwijs- en opleidingssysteem dat in staat is de uitdagingen van een ambitieus milieu- en digitaal beleid aan te gaan, dat de mismatch met de arbeidsmarkt kan wegwerken en dat aansluit op het beleid inzake onderzoek en ontwikkeling in de industrie. Dit gezegd zijnde, vereist de dubbele groene en digitale transitie een voortdurende bijscholing van de werknemers, ook om de productiviteit van bedrijven te verbeteren en ze concurrerender te maken. Bij- en nascholing wordt daarom een essentieel instrument en de sociale partners moeten daarbij een sleutelrol spelen.

- **Kleine en middelgrote ondernemingen.** De voornaamste moeilijkheden houden verband met de afwezigheid van werknemers van het bedrijf tijdens hun opleiding, de moeilijkheid voor werkgevers om hun eigen opleidingsbehoeften te kennen en het vooroordeel dat opleiding eerder als een kostenpost dan als een investering wordt beschouwd. Om het hoofd te bieden aan de moeilijkheden die kmo-werkgevers ondervinden bij het ontplooiën van opleidingsactiviteiten moeten zij verzekerd zijn van steun met financiële en niet-financiële middelen, zodat zij niet alleen in staat kunnen worden gesteld om hun werknemers kwalitatief hoogwaardige opleidingen te bieden, maar ook zelf een centrale rol kunnen spelen bij deze opleiding en er profijt van kunnen trekken.
- **Certificering van vaardigheden.** Het vaststellen, valideren en certificeren van in formele, niet-formele (met name indien verworven op de werkplek) en informele (met name indien gebruikt bij de uitvoering van het werk) contexten verworven vaardigheden is voor iedereen van het grootste belang. Met name voor werknemers kan dit een meerwaarde betekenen in termen van bruikbaarheid op de werkplek, loopbaanontwikkeling, mobiliteit, betere lonen en een groter en verbeterd zelfbewustzijn, hetgeen een grote weerslag zal hebben, ook met betrekking tot het concurrentievermogen van bedrijven.
- **Rol en missie van de derde sector.** Hoewel de derde sector vaak niet geassocieerd wordt met de dynamiek van het bedrijfsleven, speelt hij bij de ondersteuning van het leren een rol die verre van secundair en onbedoeld is. De organisaties uit de derde sector hebben vooral onderstreept dat een leven lang leren moet worden verbeterd, niet alleen voor werknemers, maar voor iedereen, door middelen daarin te investeren zodat het subjectieve recht op opleiding voor elke burger kan worden afgedwongen. Er is op gewezen dat wanneer werknemers beter opgeleid zijn, dit positieve gevolgen voor hun loonniveau zou moeten hebben, met een positief effect op het gezinsinkomen. Bedrijven met hooggekwalificeerde en goed opgeleide arbeidskrachten zijn op de markt beslist concurrerender. In dit verband onderstreept de derde sector dat er bijzondere aandacht moet worden geschonken aan de volgende aanbevelingen: het opgeleide menselijke kapitaal verhogen, althans in de sectoren

waar er momenteel de meeste vraag naar is, zoals gezondheidszorg en civiele bescherming; zorgen voor een betere coördinatie tussen de openbare en de particuliere sector voor een leven lang leren; vrijstellingen invoeren die het volgen van een opleiding aanmoedigen; specifieke nationale organen voor volwassenenonderwijs oprichten; optimaal gebruik maken van alle instrumenten die de verworven vaardigheden zichtbaar maken; systemen invoeren die het mogelijk maken de zogenaamde “zwakke vraag” op te vangen, om uitsluiting te voorkomen van degenen die niet in staat zijn om rechtstreeks toegang te krijgen tot het leerproces, maar die er hoogstwaarschijnlijk – om deze reden – meer behoefte aan hebben.

## Goede praktijken

In **Kroatië** is in de arbeidswet bepaald dat de werkgever werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dezelfde opleiding moet geven als werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij ook de bijbehorende rechten en plichten zijn vastgelegd. Bovendien betaalt de staat, door middel van actieve beleidsmaatregelen, mee aan de kosten die de werkgever maakt voor de opleiding van werknemers die naast hun bestaande competenties aanvullende vaardigheden moeten verwerven om hun werk te kunnen doen. Deze ondersteuning kan zowel worden verleend aan voltijdwerkers als aan deeltijdwerkers, maar alleen als zij meer dan 20 uur per week werken, terwijl ze niet kan worden verleend aan degenen die minder uren maken.

In **Frankrijk** is met de hervormingswet van 2018 omscholing of bevordering door alternantie ingevoerd, bekend als de Pro-A, een instrument dat werknemers, met name degenen wier kwalificaties onvoldoende zijn als gevolg van veranderingen in de technologie of van de arbeidsorganisatie, in staat stelt hun loopbaan te ontwikkelen of vooruit te helpen en hun baan te behouden. De Pro-A-regeling, die op initiatief van de werknemer of de onderneming wordt geactiveerd, kan worden gebruikt voor loopbaanontwikkeling, professionele heroriëntatie of het gezamenlijk opzetten van projecten voor kwalificatie door werknemers en werkgevers. Met de regeling wordt beoogd de overgang naar een ander beroep of een andere baan en de sociale of professionele vooruitgang te vergemakkelijken door het verwerven van een erkende kwalificatie. Het Pro-A-systeem stelt de werknemer in staat een kwalificatie te verwerven; de opleidingen waaraan de werknemer deelneemt moeten namelijk leiden tot het verwerven van een vakdiploma of -titel, een certificaat van een beroepskwalificatie of een kwalificatie die erkend is door een nationale collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector. De Pro-A-regeling heeft een looptijd van zes tot twaalf maanden en is bestemd voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of met een enkele integratieovereenkomst voor onbepaalde tijd, sporters of coaches, beroepsbeoefenaars en, ten slotte, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De opleidingsactiviteiten kunnen geheel of gedeeltelijk tijdens de werkuren plaatsvinden met doorbetaling van loon; indien deze activiteiten buiten de werkuren plaatsvinden, moet de werknemer daar schriftelijk mee instemmen en mogen ze het in de collectieve overeenkomst vastgestelde maximum niet overschrijden of, bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst, mogen ze niet meer dan 30 uur per werknemer per jaar bedragen.

Bovendien kan de werknemer, ongeacht de vorm en de duur van zijn arbeidsovereenkomst, geheel of gedeeltelijk onder werktijd een opleiding volgen en zijn recht op loon behouden. Het statuut van de werknemer tijdens de opleiding – d.w.z. zijn loon, sociale bescherming, verplichtingen tegenover de werkgever of de wijze waarop de opleidingskosten worden gedekt – hangt af van het rechtskader waaraan hij is onderworpen en van de financiering die voor de activiteit is uitgetrokken: een plan voor de ontwikkeling van vaardigheden, projecten voor loopbaanovergang, validering van verworven ervaring (VAE – Validation des Acquis de l'Expérience), de Pro-A-regeling, omscholing of bevordering via werk-studieprogramma's, enz. Bij wijze van uitzondering en in het geval van zogeheten “niet-verplichte” opleiding kan in de collectieve arbeidsovereenkomsten van het bedrijf of de sector worden bepaald dat de opleiding gedeeltelijk buiten de werkuren plaatsvindt; dergelijke overeenkomsten kunnen voorzien in een vergoeding voor de werknemer in geval van kosten voor kinderopvang.

In **Italië** is in 2000 besloten het beheer van de economische bijdrage voor de financiering van de opleiding van werknemers uit de regio's over te hevelen naar de interprofessionele fondsen voor bij- en nascholing, die zijn opgericht bij overeenkomsten tussen de sociale partners en bilateraal worden beheerd. Er zijn momenteel 19 interprofessionele fondsen en de bijdrage voor bij- en nascholing wordt “0,30” genoemd, wat verwijst naar het percentage dat deel uitmaakt van de verplichte bijdragen tegen onvrijwillige werkloosheid, berekend over het salaris van de werknemers en door de werkgevers betaald aan het INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale). Op het beheer van de interprofessionele fondsen wordt toegezien door nationale institutionele organen. Momenteel wordt 70 % van de middelen voor bij- en nascholing door deze fondsen beheerd. Zowel het aantal ondernemingen die gebruik maken van opleidingen voor hun werknemers als het aantal werknemers die toegang hebben tot bij- en nascholing is gestegen. Tijdelijke werknemers of stagiairs kunnen toegang hebben tot een door interprofessionele fondsen gefinancierde opleiding, maar het kortlopende karakter van hun dienstverband maakt het voor ondernemingen moeilijker om in hun opleiding te investeren. Aangezien vooral werknemers met een reeds hoog opleidingsniveau het gemakkelijkst toegang hebben tot opleidingsactiviteiten, is om dit probleem te ondervangen in veel nationale collectieve arbeidsovereenkomsten getracht een individueel recht op bij- en nascholing in te voeren. Ten slotte moet erop worden gewezen dat de bijzondere organisatie van de interprofessionele fondsen er helaas toe leidt dat deze fondsen onder de Europese regeling inzake staatssteun vallen, in plaats van ervan te zijn uitgesloten. Aangezien andere lidstaten wellicht over soortgelijke instrumenten beschikken, zou dit niet het geval mogen zijn, aangezien het niet alleen gaat om steun ter verbetering van het concurrentievermogen van de ondernemingen, maar ook om steun ter verbetering van de inzetbaarheid van de werknemers.

Bovendien is in de nationale collectieve arbeidsovereenkomst (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – CCNL) voor de metaalverwerkende sector een individueel recht op opleiding vastgelegd, dat zich vertaalt in ten minste 24 uur opleiding per werknemer gedurende de gehele looptijd van zijn contract. Om dit recht concreet gestalte te geven, hebben de sociale partners zich er in het kader van de CCNL van 2021 toe verbonden een platform op te richten voor het aanbieden van een reeks op maat gesneden opleidingsdiensten. Het doel is bedrijven te

helpen bij het organiseren van opleidingen voor alle metaalarbeiders, waardoor het opleidingsproces nog toegankelijker, flexibeler en vooral voordeliger wordt. Om deze faciliteit voor “Opleidingsdiensten” te ontwikkelen, is in de CCNL van 2021 bepaald dat bedrijven een eenmalige bijdrage van 1,50 EUR betalen per werknemer als zij zich op het platform [www.metapprendo.it](http://www.metapprendo.it) inschrijven, en om de tenuitvoerlegging ervan doeltreffend te maken is een vereniging zonder winstoogmerk en zonder rechtspersoonlijkheid opgericht, die bilateraal wordt beheerd door de sociale partners die de CCNL hebben ondertekend, onder de naam “MetApprendo”: de ondernemingen betalen MetApprendo de eenmalige bijdrage en MetApprendo levert de diensten aan de leden.

In **Nederland** spelen de sociale partners een cruciale rol bij de opleiding van werknemers, hetgeen institutioneel wordt erkend door hun deelname aan de Sociaal Economische Raad (SER); in 2017 heeft dit orgaan een advies uitgebracht over de ontwikkeling van een leven lang leren. De sociale partners zijn ook lid van de Stichting van de Arbeid (STAR), die tot taak heeft de overheid en de lokale en regionale sociale partners te adviseren; een onderdeel van de STAR is een werkgroep onderwijs. Sinds 1990 heeft de STAR ook een reeks adviezen uitgebracht over een leven lang leren. De rol van de vakbond in de bij- en nascholing wordt met name ook belichaamd door de leerambassadeur: dit zijn werknemers die door vakbondsorganisaties zijn opgeleid en tot taak hebben hun collega's aan te moedigen zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen door middel van scholing op de werkplek. Uit hoofde van deze functie verzamelen de ambassadeurs ook informatie over de opleidingsbehoeften van de werknemers.

Hoewel de overdracht van kennis tussen ervaren personeel en jongere werknemers in **Polen** zeer gecompliceerd is omdat in sommige sectoren ervaren werknemers al de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en er niet genoeg nieuwe werknemers zijn om hen te vervangen, worden opleidingsprogramma's waarbij gebruik wordt gemaakt van de vaardigheden en ervaring van oudere werknemers als mentoren voor jongere werknemers steeds wijder verbreid en bekender, vooral in grote bedrijven. In dit verband zijn de sociale partners het erover eens dat het van bijzonder belang zou zijn de cofinanciering voor dit doel te regelen met gebruikmaking van de middelen van het zogeheten Arbeidsfonds, en een soort “mentorschapsovereenkomst” te overwegen om deze oudere werknemers arbeidstijd en loonvoordelen toe te kennen.

In **Zweden** hebben de sociale partners een overgangsovereenkomst gesloten die voorziet in de oprichting van raden voor arbeidszekerheid, die gezamenlijk worden gefinancierd door werkgevers en werknemers. Het doel van deze raden is de overgang van de ene baan naar de andere in geval van ontslag te ondersteunen en te voorzien in: individuele ondersteuning door een daarvoor aangewezen persoon; financiële steun bij de overgang naar een nieuwe baan; ondersteuning in aanvulling op de door de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten verstrekte steun; advies voor werknemers bij de ontwikkeling van vaardigheden voordat zij boventallig worden en dus ontslagen; en ondersteuning via acties die zowel op werkgevers als op vakbondsvertegenwoordigers zijn gericht. De raden voor arbeidszekerheid zijn bilaterale organen die alle sectoren van de Zweedse economie bestrijken; zij zijn door de sociale partners opgericht



met het oog op het beheer en de verlening van diensten aan werknemers die om economische redenen zijn ontslagen; het zijn organisaties zonder winstoogmerk en vrij van overheidsbemoeienis en in de regulering van hun activiteiten. Deze raden vergemakkelijken de overgang van overtollige werknemers naar een nieuwe baan.

Daarnaast hebben de sociale partners in de particuliere sector in 2020 een akkoord gesloten over een nieuwe aanvullende regeling – voorbehouden aan werknemers – ter financiering van bij- en omscholing in het kader van een breder akkoord over arbeidsbescherming en de overgang van de ene baan naar de andere. Het nieuwe stelsel omvat zowel collectief overeengekomen uitkeringen, waaronder betaald opleidingsverlof, als een nieuw openbaar stelsel van opleidingssteun. Of een werknemer in aanmerking komt voor een uitkering in het kader van deze nieuwe regeling hangt af van de duur van zijn beroepservaring (minimaal 8 jaar) en van het onderwerp van de studie die hij wil gaan volgen; deze moet bijdragen tot een verbetering van zijn positie op de arbeidsmarkt. De staat verleent steun voor bij- en nascholing, inclusief via universitaire kanalen, tijdens de werkperiode.

De regering bereidt momenteel een hervorming voor, die later dit jaar ten uitvoer moet worden gelegd.

### **Aanbevelingen**

- Opleiding moet worden beschouwd als een individueel recht en er moeten dus manieren worden gevonden om dit recht daadwerkelijk te verwezenlijken; in dit verband is het van belang om bij wet of overeenkomst een minimumaantal opleidingsuren per jaar voor alle werknemers te garanderen.
- Wanneer een overheidsdienst met opleiding is belast, is het van belang dat de governance van het systeem doeltreffend is, d.w.z. dat de bevoegde autoriteiten, de sociale partners, de aanbieders van opleidingen en alle andere belanghebbenden (bijv. vertegenwoordigers van de derde sector) op participatieve, coöperatieve en gecoördineerde wijze met elkaar samenwerken.
- Het is van essentieel belang de sociale dialoog te versterken door de sociale partners een meer strategische rol toe te kennen in de mechanismen voor de financiering van de opleiding, maar ook bij de opzet ervan in de ondernemingen om een gelijke toegang voor iedereen te waarborgen. Dit zou kunnen worden bereikt door gemengde comités op te richten, bestaande uit vakbonden en werkgeversorganisaties, eventueel met inbegrip van de opleidingsinstanties, en door gebruik te maken van vaardigheidsevaluaties om de opleidingsbehoeften van werknemers beter in kaart te brengen en bijgevolg de te volgen opleidingstrajecten, met het oog op de verbetering van het concurrentievermogen van de ondernemingen en het behoud van de banen van werknemers.
- Het is van belang maatregelen te nemen om zowel werknemers als werkgevers aan te moedigen tot periodieke bij- en omscholing binnen het bedrijf: fiscale stimuli en/of financiële steun kunnen de toegang tot opleiding voor meer werknemers vergemakkelijken, met name voor werknemers in kmo's.

- De rol van de sociale partners is ook belangrijk om kmo's te begeleiden en te helpen hun instelling ten aanzien van opleiding te veranderen, de ontwikkeling van een "cultureel bewustzijn" daarvan te vergemakkelijken en werknemers en werkgevers te betrekken bij passende en specifieke opleidingscursussen voor elke rol en functie. Dit betekent in het bijzonder dat werkgevers moeten leren inzien dat opleiding een investering is – en geen kostenpost – die dient om vaardigheden te verwerven en zo het concurrentievermogen van de zakelijke ondernemingen te vergroten. Om het probleem van het behoud van het productieniveau bij afwezigheid van werknemers in opleiding aan te pakken, is het bovendien nodig de werkgevers te helpen ad-hocinstrumenten te vinden, met inbegrip van financiële steunmaatregelen, teneinde de voorwaarden voor deelname aan opleidingstrajecten te vergemakkelijken.
- De oprichting van een databank die ook werkgevers, met name kmo-werkgevers, in staat stelt de behoeften inzake de ontwikkeling van vaardigheden in het gebied waar zij actief zijn, te monitoren, kan een belangrijk instrument zijn bij het vaststellen van opleidingsbehoeften.
- Een krachtige sociale dialoog en een gepersonaliseerde opleiding, in combinatie met begeleiding en advies, zijn onmisbare instrumenten om de werknemers verantwoordelijk te maken voor hun eigen opleidingsontwikkeling, zodat zij ook in staat worden gesteld (eventueel via hun vakbondsvertegenwoordigers) om de werkgever voorstellen te doen voor bij- en nascholingscursussen die aansluiten bij de uitgevoerde taken. Stimulansen en/of belastingvoordelen zouden zelfs de meest terughoudende werknemers ertoe kunnen aanzetten om een opleiding te volgen, bijvoorbeeld door middel van "pakketten" voor personeelswelzijn waarin naast opleidingen die gericht zijn op persoonlijke belangstelling ook trajecten kunnen worden opgenomen die verband houden met de professionele bijscholing. Maar het blijft van essentieel belang strategieën ten uitvoer te leggen die hen helpen in te zien hoe belangrijk opleiding is voor hun persoonlijke en beroepsleven; vanuit dit oogpunt kunnen voorlichting en betrokkenheid op de werkplek – met name van de kant van de vakbonden – van cruciaal belang zijn.
- Een andere prioriteit is de vereenvoudiging van de administratieve procedures voor de toegang tot eventuele specifieke fondsen: het bevorderen van duidelijkheid kan het gebruik van opleidingsmiddelen gemakkelijker en toegankelijker maken; kmo's klagen erover dat het vaak aan de nodige structuren ontbreekt om alle beschikbare mogelijkheden optimaal te benutten.
- Het beleid inzake de arbeidsorganisatie moet worden gewijzigd, zodat oudere werknemers een rol kunnen spelen bij de opleiding van jongeren en bij de overdracht van hun ervaring, bijvoorbeeld door functies als coach, mentor, enz. in het leven te roepen; de jonge werknemer van zijn kant zou "iets terug kunnen doen", bijvoorbeeld door de oudere werknemer te helpen bij het verwerven van computervaardigheden, in een soort "collegiale" opleiding. Deze intergenerationele uitwisseling zou een bron van potentiële conflicten en concurrentie omvormen tot een vorm van samenwerking, zodat jongeren kunnen rekenen op vertrouwde mentoren om hen te helpen bij hun

integratie op de werkplek en ouderen zich gewaardeerd kunnen voelen op grond van de ervaring die zij in de loop der tijd hebben opgedaan en op grond van hun vermogen om deze door te geven. Men zou zich ook een geleidelijke begeleiding naar de pensionering kunnen voorstellen, die gelijk op zou gaan met een even geleidelijke integratie van de jongere.

- Er moeten verschillende mogelijkheden worden onderzocht voor de uitvoering van onderwijs op afstand, in synchrone en asynchrone modus, dat tijdens de werkuren kan worden gevolgd, met zekerheid omtrent de onderwerpen, de inhoud en de tijden waarop het plaatsvindt.
- Wat groene en digitale vaardigheden betreft, moeten deze ook worden gezien als een extra opleidings- en omscholingsmogelijkheid voor werknemers met geringe kwalificaties om hen te helpen hun baan te behouden (en ook hun actieve burgerschap te waarborgen), aangezien de dubbele groene en digitale economische transitie hooggekwalificeerd personeel vereist met technische en specialistische vaardigheden op een hoger niveau. In de nationale kaders moeten specifieke begrotingslijnen voor initiatieven op het gebied van volwasseneneducatie worden opgenomen. Daarnaast moeten leertrajecten die gericht zijn op de verwerving van deze vaardigheden ook voorzien in de verwerving van transversale vaardigheden, die nuttig zijn om de steeds sneller veranderende wereld van het werk (en daarbuiten) te begrijpen en ermee om te gaan.
- Het is van belang een scholingsverlof in te voeren waarbij werknemers met een minimale anciënniteit in dezelfde onderneming een aanvraag kunnen indienen om hun arbeidsverhouding op te schorten voor een specifieke opleidingsperiode – op continue of intermitterende basis – gedurende hun gehele arbeidsleven. De werknemer kan dit verlof gebruiken om te voldoen aan de leerplicht, om een diploma hoger middelbaar onderwijs of een bachelordiploma te behalen of om deel te nemen aan een andere opleiding dan die welke door de werkgever wordt georganiseerd of gefinancierd. Tijdens de periode van het opleidingsverlof behoudt de werknemer zijn baan. In sommige landen kan de werknemer, wanneer hij dit verlof gebruikt om een diploma van het hoger onderwijs te behalen, financiële steun van de staat voor het salaris krijgen. In collectieve arbeidsovereenkomsten zou kunnen worden geregeld hoe het verlof moet worden opgenomen, welk maximumpercentage werknemers het verlof mag opnemen, in welke gevallen het verlof kan worden uitgesteld of geweigerd, en alle andere daarmee samenhangende aspecten.
- Even belangrijk zou de invoering zijn van verlof voor bij- en nascholing, op basis waarvan werknemers, zowel werkenden als werklozen, gebruik kunnen maken van hun recht om hun hele leven lang leertrajecten te volgen teneinde hun kennis en beroepsvaardigheden te vergroten door middel van een opleidingsaanbod dat gepersonaliseerde, gecertificeerde en op nationaal en Europees niveau erkende trajecten mogelijk maakt. De opleiding kan door de werknemer zelf worden gekozen of door het bedrijf worden voorgesteld, op basis van tussen de sociale partners overeengekomen beroeps- of territoriale opleidingsplannen. Bij collectieve onderhandelingen zou kunnen worden bepaald hoeveel uren voor dit verlof worden uitgetrokken, welke criteria worden

gehanteerd voor de selectie van de werknemers en welke tijd- en salarisregelingen gelden voor deelname aan opleidingstrajecten.

- Aangezien in sommige gevallen verenigingen uit de derde sector zodanig zijn georganiseerd dat zij opleidingstrajecten aanbieden, en soms zelfs meer dan verenigingen met winstoogmerk (met name aan werkloze jongeren), zou het een goede zaak zijn als de EU de instrumenten en middelen zou vinden om hen ook bij deze activiteit te ondersteunen.
- In sommige landen heeft de oprichting van sectorale comités, bestaande uit vertegenwoordigers van bedrijven en vertegenwoordigers van onderwijs- en opleidingsinstellingen, goede resultaten opgeleverd bij het aanpakken van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: deze ervaring moet worden verspreid en verder worden getest, aangezien zij bijzonder nuttig kan zijn (vooral voor kmo's) om snel trajecten op te zetten die aan de opleidingsbehoeften van de ondernemingen beantwoorden.
- Bijzondere aandacht moet worden besteed aan groepen die vaak van opleidingstrajecten worden uitgesloten, maar juist daarom het meest behoefte hebben aan dergelijke maatregelen: laaggeschoolden, 45+'ers, personen met een handicap, vrouwen die terugkeren op de werkplek na langdurige afwezigheid wegens gezinstaken, migranten en vluchtelingen zouden belangrijke hulpbronnen kunnen zijn mits zij goed worden opgeleid en omgeschoold. In dit verband (maar niet alleen hierin) wordt het op deze plaats passend geacht te wijzen op de drie stappen die worden genoemd in de aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot “invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen”, namelijk de beoordeling van vaardigheden, het zorgen voor een opleidingsaanbod op maat, en de validatie en erkenning van vaardigheden. Wat de vluchtelingen betreft, wordt er in het licht van het huidige conflict tussen Rusland en Oekraïne gewezen op de recente aanbeveling van de Commissie van 5 april 2022 betreffende “de erkenning van kwalificaties van mensen die op de vlucht zijn door de Russische invasie van Oekraïne”, waarmee wordt beoogd de lidstaten aan te moedigen gestroomlijnde procedures in te voeren om personen die tijdelijke bescherming genieten in staat te stellen de ontbrekende vaardigheden te verwerven en snel te integreren in de arbeidsmarkt.



## Lijst van organisaties en deskundigen die betrokken waren bij het opstellen van de studie:

### Kroatië

#### *Organisaties:*

Kroatische Kamer van Economie (HGK)

Kroatische Kamer van Handel en Ambachten (HOK)

Autonome vakbond van werknemers in openbare nutsbedrijven en huisvestingsdiensten van Kroatië (SSKH)

Odraž – Organisatie voor duurzame gemeenschapsontwikkeling

Instituut voor de professionele ontwikkeling van jongeren

#### *Deskundigen:*

**Mirela Bojić**, Kroatische vakvereniging

**Cinzia Del Rio**, groep II, IT, Italiaanse vakbond UIL

**Tanja Herceg**, Vereniging ter bevordering van de positieve bevestiging van jongeren in de samenleving “Impress” Daruvar

**Martin Makarun**, Instituut voor de professionele ontwikkeling van jongeren

**Svetlana Marijon**, EESC-lid groep III, HR, Vereniging voor de bevordering van kwaliteitsonderwijs voor jongeren met een handicap (Zamisli)

**Antonio Matković**, Instituut voor arbeidsmarktontwikkeling

**Anica Miličević-Pezelj**, EESC-lid groep II, HR, Unie van Autonome Vakbonden van Kroatië

**Danko Relić**, EESC-lid groep III, HR, Vereniging voor volksgezondheid “Andrija Štampar”

**Dolores Sammut Bonnici**, EESC-lid groep I, MT, Werkgeversorganisatie Malta

**Ivana Šepak-Robić**, Kroatische vakvereniging

**Darko Šeperić**, Unie van Autonome Vakbonden van Kroatië

**Ivana Sučić**, Kroatische Kamer van Koophandel

**Zoran Varga**, Kroatische Kamer van Handel en Ambachten

### Italië

#### *Organisaties:*

Italiaans Verbond van Intellectuele Beroepen (CIU)

Italiaans Verbond van Werknemersorganisaties (CISL)

Studiecentrum van de Stichting Studies Arbeidsconsulenten

Italiaanse Vereniging van Banken (ABI)

Italiaanse vakbond UIL

Vereniging voor actief ouder worden (AUSER)

Italiaans Algemeen Verbond van Werknemers (CGIL)

Nationale Raad van arbeidsconsulenten

INIPA-opleidingsinstituut, Italiaanse Landbouwersorganisatie (INIPA - COLDIRETTI)

Italiaans Verbond van Kleine en Middelgrote Particuliere Ondernemingen (CONFAPI)

Algemeen Italiaans Landbouwverbond (Confagricoltura)

#### *Deskundigen:*

**Dr. Abate**, Nationale federatie die coöperaties van artsen, apothekers, gezondheidswerkers en maatschappelijk werkers vertegenwoordigt, beschermt en promoot (Confcooperative Sanità)



**Pietro Vittorio Barbieri**, EESC-lid groep III, IT, Forum Derde Sector, Centrum voor autonomie (Forum terzo settore, Centro per l'autonomia)

**Stefano Bottino**, Italiaanse Vereniging van Banken (ABI)

**Marina Elvira Calderone**, EESC-lid groep III IT, Nationale Raad van arbeidsconsulenten

**Milena Cannizzaro**, Nationale federatie van coöperaties op het gebied van productie en arbeid, ambachten en diensten (Confcooperative - Lavoro e Servizi)

**Claudio Cappellini**, Nationaal Verbond van Ambachten en Kleine en Middelgrote Ondernemingen (CNA)

**Andrea Carbone**, Italiaans verbond van leidinggevend en senior professionals (CIDA)

**Paolo Carcassi**, Italiaanse vakbond UIL

**Maurizio Casasco**, Italiaans Verbond van Kleine en Middelgrote Particuliere Ondernemingen (CONFAPI)

**Vittorio Cianchi**, Italiaanse Vereniging van Banken (ABI)

**Ornella Cilona**, Italiaans Algemeen Verbond van Werknemers (CGIL)

**Angelo Colombini**, Italiaans Verbond van Werknemersorganisaties (CISL)

**Fabrizio Dacrema**, Derde sector/Vereniging voor actief ouder worden (Terzo settore/AUSER)

**Cinzia Del Rio**, groep II, IT, Italiaanse vakbond UIL

**Ester Dini**, Statistisch Waarnemingscentrum, Stichting Studies Arbeidsconsulenten (Fondazione Studi Consulenti del Lavoro)

**Gianna Fracassi**, Italiaans Algemeen Verbond van Werknemers (CGIL)

**Riccardo Mazzeola**, Nationaal Instituut voor de analyse van overheidsbeleid (INAPP)



**Maurizio Mensi**, EESC-lid groep III, IT, Italiaans Verbond van Intellectuele Beroepen (CIU)

**Erika Merlone**, Italiaans Verbond van Werknemersorganisaties (CISL)

**Milena Micheletti**, Italiaanse vakbond UIL

**Simonetta Ponzi**, Italiaans Algemeen Verbond van Werknemers (CGIL)

**Luca Sanlorenzo**, Opleidingsfonds voor kleine en middelgrote ondernemingen (FAPI)

**Margherita Sartorio Mengotti**, INIPA-opleidingsinstituut, Italiaanse Landbouwersorganisatie (INIPA - COLDIRETTI)

**Andrea Simoncini**, Nationaal Agentschap voor actief werkgelegenheidsbeleid (ANPAL)

**Silvia Spadaro**, Nationale federatie van coöperaties op het gebied van productie en arbeid, ambachten en diensten (Confcooperative - Lavoro e Servizi)

**Pietro Tagliatesta**, Ministerie van Arbeid

**Camilla Tomao**, Algemeen Italiaans Landbouwverbond (Confagricoltura)

**Ivana Veronese**, Italiaanse vakbond UIL

**Claudio Vitali**, Nationaal Instituut voor de analyse van overheidsbeleid (INAPP)

**Marie Zvolska**, EESC-lid groep I, CZ, Verbond van Werkgevers- en Bedrijfsverenigingen (KZPS)

## **Nederland**

### ***Organisaties:***

Nederlandse werkgeversorganisatie VNO-NCW MKB-Nederland

Nederlandse vakbond FNV





Technische sociale onderneming InnAut

Instituut Gak

***Deskundigen:***

**René Blijlevens**, EESC-lid groep I, NL, lid districtsbestuur Veilig Verkeer Nederland (VVN)

**Isabel Coenen**, Onderwijs en Arbeidsmarkt, vakbond FNV

**Steve Fok**, Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)

**Dorota Gardias**, EESC-lid groep II, PL, Vakbondsforum

**Norbert Geisen**, EESC-lid groep III, LU, Verbond van Ambachtslieden

**Peter van Putten**, technische sociale onderneming InnAut

**Gerard van Santen**, Vakcentrale CNV

**Tomas Wróblewski**, EESC-lid groep I, PL, Ondernemers- en Werkgeversbond

**Polen**

***Organisaties:***

Verbond Lewiatan

Pools Verbond van Ambachtslieden

Werkgevers van Polen

Ondernemers- en Werkgeversbond

Onafhankelijke vakbond Solidarność

Vereniging voor anti-discriminatieonderwijs

***Deskundigen:***



**Andrés Barceló Delgado**, EESC-lid groep I, ES, Bond van staalbedrijven

**Maria del Carmen Barrera Chamorro**, EESC-lid groep II, ES, Spaanse Algemene Bond van werknemers (UGT)

**Monika Fedorczyk**, Verbond Lewiatan

**Katarzyna Lorenc**, Bestuur Business Centre Club

**Marcin Nowacki**, EESC-lid groep I, PL, Ondernemers- en Werkgeversbond ZPP

**Krzysztof Pater**, EESC-lid groep III, PL, Poolse Scoutingvereniging

**Kamila Płowiec**, Werkgemeenschap van verenigingen van sociale organisaties WRZOS

**Jan Polaczek**, Vakbondsforum FZZ

**Barbara Surdykowska**, Onafhankelijke vakbond Solidarność

**Magdalena Świder**, manager, Vereniging voor anti-discriminatieonderwijs

**Aleksandra Wąsik**, Poolse Vakbondsalliantie (OPZZ ZNP)

**Luiza Rozycka Winiewska**, Her Impact

**Tomas Wróblewski**, EESC-lid groep I, PL, Ondernemers- en Werkgeversbond

## **Zweden**

### ***Organisaties:***

Verbond van Zweedse Ondernemingen

Zweedse Vereniging van technische bedrijven

Zweedse Bond van bouwbedrijven

Zweedse Bond van de hout- en meubelindustrie

Zweedse vereniging van industriële werkgevers



Zweeds Verbond van Vakverenigingen (LO)

Zweedse Confederatie van werknemers (TCO)

Zweedse nationale organisatie voor gepensioneerden

***Deskundigen:***

**Jan Andersson**, EESC-lid groep III, SE, Zweedse nationale organisatie voor gepensioneerden

**Mats Andersson**, Zweedse Vereniging van technische bedrijven

**Cinzia Del Rio**, groep II, IT, Italiaanse vakbond UIL

**Ingegerd Green**, Zweedse vereniging voor machinaal bewerkte componenten

**Fredrik Gunnarsson**, Zweedse vereniging van industriële werkgevers

**Sofia Hylander**, Zweedse Confederatie van werknemers (TCO)

**Patrick Karlsson**, Verbond van Zweedse ondernemingen

**Hannah Kroksson**, Nationale Raad van Zweedse jongerenorganisaties

**Pär Lundström**, Zweedse Bond van installatiebedrijven

**Mia Nikali**, Zweeds Verbond van Vakverenigingen (LO)

**Jean-Michel Pottier**, EESC-lid groep I, FR, Verbond van Kleine en Middelgrote Ondernemingen

**Henrik Smedmark**, Zweedse Bond van de hout- en meubelindustrie

**Lars Tullstedt**, Zweedse Bond van bouwbedrijven

***Landenverslagen zijn op verzoek beschikbaar.***



## Europees Economisch en Sociaal Comité

Belliardstraat 99  
1040 Brussel  
BELGIË

Verantwoordelijke uitgever: eenheid Bezoeken en publicaties  
EESC-2022-34-NL  
[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)



© Europese Unie, 2022  
Overneming met bronvermelding toegestaan.

Voor iedere vorm van gebruik of reproductie van de foto's / illustraties dient rechtstreeks toestemming aan de auteursrechthebbende(n) te worden gevraagd: © Shutterstock: elenabsl



Bureau voor publicaties  
van de Europese Unie



*Print*  
QE-08-22-143-NL-C  
ISBN 978-92-830-5662-1  
doi:10.2864/103806

*Online*  
QE-08-22-143-NL-N  
ISBN 978-92-830-5659-1  
doi:10.2864/130668

NL