

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het thema „Banen creëren door middel van leerlingplaatsen en een levenslange beroepsopleiding: de rol van het bedrijfsleven in het onderwijs in de EU” (initiatiefadvies)

(2013/C 161/05)

Rapporteur: **mevrouw DRBALOVÁ**

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 12 juli 2012 besloten overeenkomstig art. 29, lid 2, van het reglement van orde een initiatiefadvies op te stellen over:

Banen creëren door middel van leerlingplaatsen en een levenslange beroepsopleiding: de rol van het bedrijfsleven in het onderwijs in de EU.

De afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 26 februari 2013 goedgekeurd.

Het Comité heeft tijdens zijn op 20 en 21 maart 2013 gehouden 488e zitting (vergadering van 20 maart) onderstaand advies uitgebracht, dat met 83 stemmen vóór en 1 stem tegen, bij 6 onthoudingen, werd goedgekeurd.

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1 Het EESC neemt nota van de actieve aanpak van de werkgevers en ondernemers om heel Europa te mobiliseren voor de ontwikkeling van vaardigheden en de aanpassing daarvan aan de behoeften van de arbeidsmarkt, om zo de groei weer aan te zwengelen, banen te scheppen en vooral de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren.

1.2 Met onderwijs en opleiding zijn hoge kosten gemoeid, en velen profiteren hiervan. Er zijn in Europa verschillende modellen in zwang voor het delen van deze kosten. De werkgevers zouden hier afhankelijk van de nationale praktijken en situatie bij moeten worden betrokken.

1.3 Het EESC roept de werkgevers en ondernemers op om het partnerschapsbeginsel en de samenwerking tussen alle partijen die betrokken zijn bij de hervorming van de onderwijs-systemen, beroepsopleidingsstelsels en de ontwikkeling van strategieën voor levenslang leren, te ondersteunen. In dat verband erkent het EESC de rol van de sociale dialoog en de tot nu toe behaalde resultaten van de samenwerking tussen de sociale partners op alle niveaus.

1.4 Om de positie van de Europese industrie in stand te houden en te versterken roept het EESC de werkgevers en ondernemers op om het imago van de industrie, de technologie-sector en wetenschappelijke en technische vaardigheden⁽¹⁾ te helpen verbeteren en de behoeften van de verschillende sectoren te analyseren, te voorspellen en bekend te maken, om zo actief bij te dragen aan de betere aansluiting van de vaardigheden op de behoeften van de arbeidsmarkt.

1.5 De werkgevers en de organisaties van ondernemingen zouden tevens rekening moeten houden met de specifieke behoeften van micro- en kleine ondernemingen, gezien hun grote capaciteit om banen te scheppen, en zouden hen moeten helpen

met het opstellen van overzichten waarin op gedetailleerde wijze wordt uiteengezet hoe deze flexibelere en dynamischere bedrijven opereren.

1.6 Het EESC beveelt de ondernemingen aan om samen met andere spelers op de arbeidsmarkt nauw samen te werken met scholen en onderwijsinstellingen en mee te helpen aan de opstelling van leerplannen en opleidingsprogramma's voor beroepsopleiding, afgestemd op de beoogde resultaten. Deze samenwerking zou ook moeten worden doorgetrokken naar de beroepsopleiding van leerkrachten en opleiders.

1.7 Het EESC is van mening dat een efficiëntere samenwerking tussen ondernemingen en openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening ertoe zal leiden dat het leerlingwezen in bedrijven meer in overeenstemming is met de beginselen van een actief werkgelegenheidsbeleid, en zodoende het levenslang leren zal stimuleren.

1.8 In het kader van de voorgestelde Alliantie voor leerplaatsen zouden werkgevers en ondernemers verbintenissen moeten aangaan om kwaliteitsvolle leercontracten te ondersteunen als ook het imago en de aantrekkingskracht van het leerlingwezen in Europa te verbeteren. Zij zouden de verantwoordelijkheid op zich moeten nemen om voldoende stageplaatsen en leerplekken te creëren op basis van duale systemen die schoolse opleiding met werkervaring in het bedrijf combineren, naast andere vormen om praktijkervaring op te doen en vaardigheden te verwerven. Daarvoor is het wel zaak dat er op nationaal niveau adequate voorwaarden voor ondernemingen worden gecreëerd, en dat er motiverende instrumenten in het leven worden geroepen.

1.9 Het EESC neemt nota van de bijdrage die de werkgevers in het kader van het sociaal partnerschap leveren aan de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van Europese instrumenten,

⁽¹⁾ STEM-vaardigheden (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde).

zoals het EKK ⁽²⁾, de EVCB ⁽³⁾, het ECVET ⁽⁴⁾, Europass enz., alsook van andere op nationaal niveau, en wijst er nog maar eens op dat deze instrumenten moeten worden aangepast aan de omstandigheden van micro-, kleine en ambachtelijke ondernemingen.

1.10 Ook roept het EESC de werkgevers en ondernemers op om het potentieel van vrouwen meer te benutten, en om vrouwen aan te moedigen wetenschappelijke studierichtingen te kiezen om hun inzetbaarheid te vergroten en hun toetreding tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

1.11 Het EESC dringt er bij de werkgevers en ondernemers op aan doeltreffender gebruik te maken van de structuurfondsen, zoals het EFRO, het ELFPO en vooral het ESF van de nieuwe generatie ⁽⁵⁾, alsmede Erasmus voor iedereen. Ook zou het budget voor de programma's COSME en HORIZON moeten worden verhoogd.

2. Inleiding

2.1 Dit advies sluit naadloos aan op de adviezen van het EESC over de Europa 2020-strategie en de relevante vlaggen-schijninitiatieven ⁽⁶⁾, en op de adviezen over de ontwikkeling van vaardigheden en de rol van onderwijs en opleiding ⁽⁷⁾.

2.2 Dit advies gaat in op de oproep van de Europese Commissie ⁽⁸⁾ om op vertrouwen gebaseerde sterke partnerschappen met alle stakeholders tot stand te brengen; het respecteert de rol van het maatschappelijk middenveld en de autonomie van de sociale partners ⁽⁹⁾, en is complementair aan de EESC-adviezen op dit gebied. ⁽¹⁰⁾

2.3 Het EESC vestigt de aandacht op de actieve bijdrage van de werkgevers en ondernemers aan de uitvoering van de op EU-niveau vastgestelde maatregelen op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs en kansen voor jongeren. De goedgekeurde beleidsmaatregelen zullen in dit advies worden afgezet tegen de werkelijkheid en de behoeften van het bedrijfsleven. De bedrijven in Europa zijn van essentieel belang om de crisis op de arbeidsmarkt te bezweren. ⁽¹¹⁾

⁽²⁾ Europees kwalificatiekader

⁽³⁾ Europese standaardclassificatie van vaardigheden, competenties en beroepen.

⁽⁴⁾ Het Europees systeem van studiepuntenoverdracht voor beroeps-onderwijs en -opleiding (ECVET) helpt om werkgerelateerde vaardigheden en kennis te valideren, erkennen en op te bouwen.

⁽⁵⁾ Europees Fonds voor de Regionale Ontwikkeling, Europees Landbouwfonds voor plattelandontwikkeling, Europees Sociaal Fonds.

⁽⁶⁾ COM(2010) 682 final, 23.11.2010, COM(2010) 477 final, 15.9.2010, COM(2010) 614 final, 28.10.2010, enz.

⁽⁷⁾ PB C 68, 6.3.2012, blz. 1–10, PB C 318, 29.10.2011, blz. 142–149, PB C 68, 6.3.2012, blz. 11–14, en PB C 132/55, 03.05.2011, blz. 55.

⁽⁸⁾ COM(2012) 727 final

⁽⁹⁾ Kaderovereenkomst voor inclusieve arbeidsmarkten (2010) en Gemeenschappelijk kader van acties ter bevordering van de levenslange ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties (2002).

⁽¹⁰⁾ PB C 143, 22.5.2012, blz. 94–101, PB C 318, 29.10.2011, blz. 69–75, PB C 11, 15.1.2013, blz. 65–70.

⁽¹¹⁾ PB C 11, 15.1.2013, blz. 65–70

2.4 Europa moet alle bronnen van groei inzetten; hiertoe behoort een geschoolde beroepsbevolking, die qua structuur en omvang voldoet aan de huidige behoeften van de arbeidsmarkt. Vandaar dat de aandacht ook moet verschuiven naar de praktische beroepskwalificaties (de resultaten), de beroepsopleiding, het leerlingwezen en de technische disciplines.

2.5 De afgelopen jaren heeft het EESC steeds meer activiteiten ontplooid om doeltreffender dwarsverbanden tussen de onderwijssystemen en de behoeften van de arbeidswereld te bevorderen ⁽¹²⁾, teneinde de inzetbaarheid van werknemers te vergroten, de toegang van ondernemingen tot beter geschoolde arbeidskrachten te verbeteren en een vlottere overgang van onderwijs naar werk te bevorderen. Het heeft een reeks aanbevelingen geformuleerd, waarin het werknemers en ondernemers aanspoort om:

- in het kader van de tripartiete onderhandelingen met de regering en de sociale dialoog, deel te nemen aan de hervorming van de arbeidsmarkt en de modernisering van de onderwijssystemen;
 - de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt te helpen voorspellen;
 - bij te dragen aan de uitwerking van doeltreffende strategieën voor levenslang leren;
 - samen met andere spelers op de arbeidsmarkt het initiatief te nemen voor samenwerking tussen ondernemingen, scholen en onderwijsinstellingen, en deze samenwerking te consolideren;
 - de erkenning van de resultaten van niet-formele en informele leervormen te bevorderen;
 - samen te werken met arbeidsmarktinstellingen, met name openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, en actief deel te nemen aan de systemen voor loopbaanoriëntatie van jongeren en werkzoekenden;
 - het imago van de industriesector te verbeteren en meer plaatsen voor stagiairs en mogelijkheden voor leren op de werkplek te bieden;
 - te zorgen voor stageplaatsen voor onderwijzers en opleiders;
 - samen te werken met gezinnen en individuen, en hen te helpen hun ambities af te stemmen op de werkelijke behoeften van ondernemingen;
- ⁽¹²⁾ Het EESC heeft verschillende acties georganiseerd rond goede praktijkvoorbeelden van samenwerking tussen scholen en ondernemingen, het verband tussen beroepsopleiding en praktijkervaring, en steun aan jonge ondernemers, zoals: Nunc Thermo Fisher Scientific, Roskilde, Denemarken, 6.2.2012, "Van school naar de praktijk"; Polytechnische school van Guarda, Portugal, 5.6.2012 "Forum voor het nieuwe millennium"; Franse SER, Versailles, 29.8.2012, themaconferentie "La jeunesse européenne: génération désespoir ou génération espoir?", naast forums over de steun aan jonge ondernemers en vrouwelijke ondernemers.

- de structuren en voorwaarden te scheppen die werknemers aanmoedigen om kennis en ervaringen te delen met stagiairs en leerlingen of tijdelijk les te geven in het beroepsonderwijs;
- de mobiliteit van werknemers, leerlingen en opleiders tussen onderwijs- en beroepsopleidingsystemen en tussen lidstaten te helpen bevorderen (met behulp van EKK, ECVET, EQA-VET, Europass, enz.);
- deel te nemen aan de initiatieven voor de totstandbrenging van nationale classificaties van kwalificaties en van beroepen;
- de Europese fondsen te gebruiken om het onderwijs aan en de mobiliteit van Europese leerlingen te ondersteunen;
- vrijwilligerswerk in het onderwijs en het leerlingwezen te bevorderen;
- doeltreffend gebruik te maken van de structuurfondsen, met name het ESF.

3. Lopende initiatieven op EU-niveau

3.1 In de *Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen* wordt gehamerd op het belang van investeringen in onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels, het anticiperen op de toekomstige behoeften aan vaardigheden en de verbetering van het levenslang leren. Verder wordt hierin voorgesteld om alomvattende strategieën voor levenslang leren uit te werken.

3.2 In het initiatief *Jeugd in beweging* ⁽¹³⁾ wordt de nadruk gelegd op hoogwaardig onderwijs, succesvolle integratie op de arbeidsmarkt en meer mobiliteit van jongeren, het verbeteren van de aantrekkingskracht, alsook de diversiteit van het aanbod en de kwaliteit van onderwijs en beroepsopleiding, een betere toegang en deelname aan stages van goede kwaliteit, en het stimuleren van bedrijven om een goed gastbedrijf te zijn.

3.3 De Mededeling *Naar een banerijk herstel* ⁽¹⁴⁾ gaat over het scheppen van banen, met name in sectoren met een groot groeipotentieel, het dynamiseren van de arbeidsmarkten, de ontwikkeling van levenslang leren, het stimuleren van de arbeidszekerheid en het bieden van kansen voor jongeren.

3.4 In deze periode van stijgende werkloosheid en stagnerende economische groei is het dringend noodzakelijk dat er gebruik wordt gemaakt van nieuwe leermogelijkheden, ook buiten het formele systeem. De aanbeveling van de Raad betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren ⁽¹⁵⁾ is dan ook de bijdrage van de EU om de hervormingen op dit gebied te bespoedigen.

⁽¹³⁾ COM(2010) 477 final, 15.9.2011.

⁽¹⁴⁾ COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

⁽¹⁵⁾ Voorstel voor een aanbeveling van de Raad betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren, COM(2012) 485 final, 5.9.2012.

3.5 De mededeling van de Commissie *Een andere kijk op onderwijs: investeren in vaardigheden voor betere sociaal-economische resultaten* ⁽¹⁶⁾ bevat tal van concrete voorstellen en innovatieve benaderingen, onder meer op het gebied van onderwijs en beroepsopleiding, het leerlingwezen en de ondersteuning van ondernemingsgericht onderwijs en mobiliteit. De Europese stelsels van beroepsonderwijs en -opleiding moet ernaar streven om tot de wereldtop te gaan behoren, zowel wat de standaarden als wat de daadwerkelijke prestaties betreft ⁽¹⁷⁾.

3.6 De mededeling van de Commissie *Jongeren aan het werk helpen* ⁽¹⁸⁾ is gebaseerd op de tot nu toe gepresenteerde voorstellen, zoals het Europees kwaliteitskader voor stages ⁽¹⁹⁾ en de Jongerengarantie, en pleit voor de totstandkoming van een Europese Alliantie voor leerlingplaatsen ⁽²⁰⁾.

3.7 Het *Actieplan Ondernemerschap 2020 - De ondernemingsgeest in Europa nieuw leven inblazen* ⁽²¹⁾ gaat over onderwijs en opleiding voor ondernemers en de totstandkoming van een pan-Europees initiatief voor onderwijs in ondernemerschap, gericht op de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden en -kennis.

4. De rol van werkgevers en ondernemers

4.1 De inspanningen om de positie van de Europese industrie en de daarmee verband houdende diensten te versterken vergen een structurele aanpassing van de kwalificaties en vaardigheden in alle sectoren, op basis van duidelijk omschreven resultaten.

4.2 De herstructurering van verschillende sectoren, wat een natuurlijke eigenschap van een dynamische economie is, brengt een verlies aan arbeidsplaatsen met zich mee, maar zorgt ook voor nieuwe arbeidsplaatsen. Het aantal nieuwe banen ligt echter beduidend lager dan het aantal banen dat verloren gaat ⁽²²⁾. Voor werkgevers betekent dit dat zij, in samenwerking met de regeringen en in het kader van de sociale dialoog, de veranderingen zo moeten kunnen voorspellen en sturen dat de sociale

⁽¹⁶⁾ Een andere kijk op onderwijs: investeren in vaardigheden voor betere sociaal-economische resultaten, COM (2012) 669 final.

⁽¹⁷⁾ Vocational education and training for better skills, growth and jobs, SWD (2012) 375.

⁽¹⁸⁾ Jongeren aan het werk helpen, COM (2012) 727 final, en document SWD (2012) 406 over het kwaliteitskader voor stages.

⁽¹⁹⁾ Op 5 december 2012 is de tweede fase van de raadpleging van de Europese sociale partners van start gegaan, overeenkomstig art. 153 (5) VWEU.

⁽²⁰⁾ De ministers voor onderwijs, op 10 en 11 december 2012 in Berlijn bijeengekomen, hebben een memorandum goedgekeurd ter ondersteuning van de alliantie, met tien concrete voorstellen om de aantrekkingskracht en de kwaliteit van het onderwijs en de beroepsopleiding te vergroten en duale stelsels te ontwikkelen.

⁽²¹⁾ Actieplan Ondernemerschap 2020 - De ondernemingsgeest in Europa nieuw leven inblazen, COM (2012) 795 final, 9.1.2013.

⁽²²⁾ De Europese herstructureringsmonitor van Eurofound telde, van juli tot september 2012, 274 gevallen van herstructurering, met een verlies van 105 076 banen, tegen 30 520 nieuwe arbeidsplaatsen.

gevolgen beperkt blijven en de positieve effecten van de herstructurering worden versterkt. Hiervoor moeten zij terdege mee-investeren in onderwijs en bijscholing.

4.3 Daarom is het zaak de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt te voorspellen. Gespecialiseerde internationale studies laten zien dat het vanwege het zeer dynamische karakter van de mondiale ontwikkeling zeer moeilijk is om de behoeften van de arbeidsmarkt op lange termijn geloofwaardig te voorspellen. Desalniettemin zouden de organisaties van werkgevers en ondernemers in het kader van de sociale dialoog korte- en middellangetermijnanalyses moeten maken van iedere sector, regionale verschillen moeten aanwijzen en moeten inspelen op de veranderende behoeften van ondernemingen inzake geschoolde arbeidskrachten. Deze analyses en voorspellingen zouden betrekking moeten hebben op alle soorten economische activiteiten, met inbegrip van coöperaties en ambachtelijke ondernemingen.

4.3.1 De beste manier om dit te bereiken is **strategische doelstellingen** vast te stellen en **actieplannen** uit te werken, om de marketing van de betreffende sector te versterken, een onderwijsconcept voor te stellen en vast te stellen wat de behoeften zijn, een gedeelde verantwoordelijkheid aan te wijzen, de overheid en andere stakeholders in economisch opzicht te betrekken bij het onderwijs en de opleiding van gediplomeerden, de samenwerking tussen ondernemingen, scholen en andere stakeholders te stimuleren om theorie en praktijk meer op elkaar te laten aansluiten, regelingen te treffen om studenten een deel van hun opleiding te laten volgen in ondernemingen en een cultuur van bedrijfsmobiliteit te ontwikkelen.

4.3.1.1 Bovengenoemd onderwijsconcept kan inhouden dat de kwaliteit van de afgestudeerden van de voor bepaalde sectoren gevraagde studierichtingen wordt beoordeeld, dat wordt aangegeven welke beroepen gebaat zijn bij bijscholing, dat wordt samengewerkt tussen sectoren en met andere takken van industrie, dat een lijst van samenwerkende basis- en middelbare scholen wordt opgesteld, dat loopbaanbegeleiders meehelpen om aan de hand van enquêtes onderzoek te doen naar de motivatie en ideeën van laatstejaarsstudenten wat hun beroeps carrière betreft.

4.3.1.2 Het is van belang dat studenten een deel van hun opleiding kunnen volgen in ondernemingen. Dit betekent dat hiervoor programma's moeten worden opgezet, dat ondernemingen worden voorbereid om de studenten op te vangen en te betrekken bij hun werkzaamheden, en dat regels worden opgesteld om de doeltreffendheid van de opleiding van studenten te beoordelen. Ondernemingen zouden de mobiliteit van studenten en leerlingen moeten ondersteunen, en uitwisselingen moeten organiseren.

4.3.1.3 Met onderwijs en opleiding zijn hoge kosten gemoeid, en velen profiteren hiervan⁽²³⁾. De overheid is in aanzienlijke mate verantwoordelijk voor de cofinanciering van volwasseneneducatie, om volwassenen te helpen basisvaardigheden te verwerven, evenals de vaardigheden en competenties die zij nodig hebben om (weer) toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Van de werkgevers wordt verwacht dat zij in eerste instantie

financieel verantwoordelijk zijn voor de verwerving van baan-specifieke vaardigheden. En ook de individuen moeten verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van hun inzetbaarheid en persoonlijke vaardigheden.

4.3.1.4 De overheid speelt in veel lidstaten een rol bij de totstandkoming van de onderwijs- en bijscholingsprogramma's, en draagt ook financieel bij. Deze openbare verantwoordelijkheid is van essentieel belang en kan nog worden verbeterd door te waarborgen dat de Europese fondsen hiervoor kunnen worden aangesproken of door de overheid in staat te stellen lopende projecten te gebruiken of hierbij aan te sluiten. Financiering met openbare middelen neemt echter niet weg dat alle belanghebbenden verantwoordelijk blijven, ook werkgevers.

4.4 In het kader van de sociale dialoog zouden de werkgevers doeltreffender moeten worden betrokken bij de uitstippeling en de uitvoering van het nationale beleid, om de toegang tot het voorschoolse onderwijs te verbeteren, en middelbaar en hoger beroepsonderwijs en -opleiding te moderniseren en te rehabiliteren.

4.4.1 Een hoogwaardige en toegankelijke voorschoolse kinderopvang maakt deel uit van het initieel onderwijs. De werkgevers kunnen met voorschoolse instanties samenwerken en de ontwikkeling van talenten (bijv. met behulp van technisch speelgoed) in de meest uiteenlopende disciplines helpen bevorderen, in samenwerking met gespecialiseerde instellingen en ouders.

4.4.2 Leerlingen zouden reeds vanaf de basisschool in contact moeten komen met de praktische basisvaardigheden van de meest uiteenlopende beroepen, inclusief technische beroepen, en zij moeten worden gewezen op de vooruitzichten van verschillende industrietakken en dienstensectoren en de huidige vereisten op het stuk van kennis en vaardigheden. Zonder vooruitgang op het stuk van STEM en praktische vaardigheden kan moeilijk verbetering worden gebracht in beroepsonderwijs en -opleiding of leerlingwezen. O.a. ook op deze manier zou de integratie van jongeren op de huidige arbeidsmarkt kunnen worden vergemakkelijkt.

4.4.3 De nieuwste Cedefop-studie⁽²⁴⁾ laat zien dat veel Europese landen nu al maatregelen hebben genomen om het beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken. Desalniettemin blijkt uit dit onderzoek dat er op tal van essentiële terreinen nog onvoldoende inspanningen worden gedaan, met name om de doorstroming van beroepsonderwijs en -opleiding naar het hoger onderwijs te verbeteren, om de onderwijsprogramma's te herzien en te moderniseren, om de infrastructuur van instellingen voor beroepsonderwijs- en opleiding te verbeteren, om de toegang van speciale groepen tot het beroepsonderwijs te bevorderen, om structurele veranderingen door te voeren en de samenwerking tussen de verschillende niveaus te verbeteren, om het leerlingwezen te verbeteren, en met name om werkgevers en sociale partners een grotere rol te geven.

⁽²³⁾ <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf>

⁽²⁴⁾ Workshop 9.–10.10.2012, Brussel: *Attractive vocational education and training: what really matters?* Studie van SKOPE, Universiteit van Oxford, www.cedefop.org.

4.4.4 Het potentieel van de Europese hogeronderwijsinstellingen om hun maatschappelijke rol te vervullen en aan de Europese welvaart bij te dragen, blijft onderbenut⁽²⁵⁾. De kenniseconomie heeft behoefte aan mensen met de juiste combinatie van vaardigheden: transversale competenties, e-skills voor het digitale tijdperk, creativiteit en flexibiliteit, en beheersing van het eigen specialisme. Ook op het niveau van het hoger onderwijs moeten speciaal geselecteerde scholen en ondernemingen gaan samenwerken. Werkgevers mogen niet verwachten dat scholen op maat gesneden afgestudeerden afleveren. Zij moeten, binnen hun competenties, meewerken aan de totstandkoming van leerplannen en het uitrustingsniveau van scholen helpen verhogen. Tegelijkertijd mogen scholen, die nog vele andere belangrijke maatschappelijke taken vervullen, hun autonomie niet verliezen.

4.5 Het tekort aan STEM-vaardigheden zal een van de grootste obstakels voor economische groei worden. De beroepsbevolking wordt steeds ouder, terwijl in veel STEM-beroepen een generatiewisseling zal plaatsvinden, wanneer ervaren werknemers met pensioen gaan. De komende jaren zal het onderwijssysteem nog niet in staat zijn om de acute behoefte van de arbeidsmarkt aan technisch opgeleide werknemers op te vangen.

4.5.1 Daarom moeten de werkgevers de mythe ontkrachten dat STEM-vaardigheden geen toekomst hebben; zij moeten juist laten zien dat een uitbreiding van de STEM-vakken in alle scholen betekent dat leerlingen in de toekomst meer kansen zullen hebben om een carrière op te bouwen, en meer kanten op kunnen. Zij moeten betere informatie geven over de vaardigheden waaraan ondernemingen in de toekomst behoefte zullen hebben, en moeten bijdragen aan levenslang leren voor onderwijzers⁽²⁶⁾.

4.5.2 De fout ligt echter niet alleen bij de onderwijsstelsels. De werkgevers moeten tijdig de toekomstige ontwikkelingen voorspellen, reageren op wereldwijde en technologische uitdagingen, hun bedrijven moderniseren en arbeidskansen creëren voor afgestudeerden, om hen in staat te stellen vaardigheden van wereldniveau te verwerven.

4.5.3 Ook zouden werkgevers de mythe moeten bestrijden dat vrouwen ongeschikt zouden zijn voor sommige sectoren, en het potentieel van vrouwen meer moeten benutten door bijvoorbeeld steun te geven aan de loopbaanontwikkeling van talentvolle vrouwen, door middel van mentorschap, sponsoring, beroepsopleiding en goede praktijkvoorbeelden. Er zijn nog altijd grote verschillen tussen vrouwen en mannen als het gaat om het soort onderwijs dat zij volgen. Vrouwen zijn nog altijd ondervertegenwoordigd in de STEM-disciplines.

4.5.4 Met het verdwijnen van technische scholen verdwijnen ook steeds meer onderwijzers van het beroepsonderwijs. Het is dan ook van essentieel belang dat er voldoende goede

onderwijzers en opleiders zijn. Deze zouden bekend moeten zijn met de behoeften van de arbeidsmarkt en hun technische kennis moeten kunnen overbrengen aan hun leerlingen. Levenslang leren en stages in ondernemingen ten behoeve van onderwijzers en opleiders moeten worden aangemoedigd. Daarom zouden werkgevers personeelsleden die daarvoor belangstelling tonen en geschikt zijn de mogelijkheid moeten geven om binnen de onderneming de taak van opleider van leerlingen en stagiairs op zich te nemen, en deze personeelsleden de benodigde cursussen pedagogie en psychologie moeten laten volgen.

4.6 In de context van het sociaal partnerschap is het met name zaak dat de werkgevers worden betrokken bij de uitwerking van nationale strategieën voor levenslang leren en het scheppen van de voorwaarden voor de erkenning van de resultaten van niet-formeel en informeel leren. De competenties en vaardigheden die via niet-formeel en informeel leren zijn verworven moeten worden gesteund en erkend, om de capaciteiten van jongeren en hun rol op de arbeidsmarkt te vergroten⁽²⁷⁾.⁽²⁸⁾ De strategieën voor levenslang leren zouden, samen met de strategieën voor plattelandsontwikkeling, ook maatregelen moeten bevatten om de bij- en omscholing van mensen in plattelandsgebieden mogelijk te maken.

4.6.1 Werkgevers verwachten terecht dat het onderwijssysteem afgestudeerden oplevert die bereid zijn verder te leren en over voldoende breed toepasbare vaardigheden beschikken zodat hun opleiding op de werkplek noch lang noch duur zal zijn, en voortdurend kan worden aangevuld met verdere opleidingen.

4.6.2 Werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid op zich nemen voor dat deel van de beroepsopleiding dat specifiek is voor de onderneming of dat verband houdt met de tijdelijke vraag naar vaardigheden in bepaalde bezigheden.

4.6.3 Bovendien hebben micro-, kleine en ambachtelijke ondernemingen meer behoefte aan een dynamisch en flexibel onderwijsstelsel, dat beantwoordt aan de behoeften van zowel nieuwe als oudere werknemers, die hun scholing en opleiding wensen of dienen voort te zetten (levenslang leren).

4.6.4 De geringe animo voor levenslang leren kan mede worden verklaard door het feit dat er geen enkele aansluiting is tussen opleidingen binnen ondernemingen en de beginselen van een actief werkgelegenheidsbeleid, en tussen de huidige bijscholingsmethoden en de behoeften van werkgevers. De gebrekkige bijscholing maakt het steeds moeilijker om het steeds

⁽²⁵⁾ Ondersteuning van groei en werkgelegenheid - een agenda voor de modernisering van de Europese hogeronderwijssystemen, COM(2011) 567 final, 20.9.2012.

⁽²⁶⁾ BUSINESSEUROPE, Plugging the skills gap: the clock is ticking, (2011).

⁽²⁷⁾ CEDEFOP Guidelines on validation of non-formal and informal learning.

⁽²⁸⁾ PB C 181/154, 21.06.2012: "Het EESC zou dan ook graag zien dat er een duidelijke en operationele definitie van een leven lang leren wordt geformuleerd en dat er meer gerichte maatregelen komen om de toegankelijkheid voor elke categorie van lerenden te verbeteren"

snellere tempo van de technologische ontwikkeling bij te benen, waardoor de technologische uitrusting van ondernemingen en de daarmee verband houdende comparatieve economische voordelen erop achteruit gaan.

4.6.5 Het is van essentieel belang dat werkgevers permanent samenwerken met de diensten voor arbeidsvoorziening. De capaciteit, infrastructuur en methodes van deze diensten zijn bepalend voor de vraag naar verdere opleidingen en zijn eveneens van invloed op het aanbod van vervolgo opleidingen.

4.7 Naargelang van de mogelijkheden en geplogenheden op nationaal vlak, kunnen zich verschillende opties aandienen om werkgevers meer invloed te geven in een doeltreffend onderwijsstelsel, teneinde de groei en werkgelegenheid te bevorderen en het stelsel op de behoeften van de arbeidsmarkt af te stemmen.

4.7.1 In het kader van het sociaal partnerschap moeten werkgevers samenwerken met openbare of particuliere onderwijsinstellingen van een regio of gemeente. Deze samenwerking kan de vorm aannemen van gemeenschappelijke fora van scholen en ondernemingen, of van regionale of sectorale raden en overeenkomsten ter ondersteuning van werkgelegenheid en vaardigheden. Ook kunnen zij zich verenigen om onderwijs- en opleidingsinstellingen op te richten en te beheren of kunnen zij hun eigen scholen of bedrijfsopleidingscentra oprichten.

4.7.2 Dit geldt voor alle soorten ondernemingen, met inbegrip van micro-ondernemingen, kleine ondernemingen, coöperaties en ambachtelijke bedrijven. Deze initiatieven moeten op het meest doeltreffende niveau worden ontwikkeld zodat maximaal effect wordt gesorteerd, en moeten worden gecoördineerd met de overheidsinstanties en de territoriale besturen. Er moet immers evenzeer rekening worden gehouden met het algemeen belang en de participatie aan een actief arbeidsbeleid als met het behoud van kwaliteitsvolle en duurzame banen.

4.8 Bedrijfsstages zijn een belangrijk onderdeel van het opleidingsproces.

4.8.1 Werkgevers zien stages als een proces dat erop gericht is jongeren praktische arbeidservaring en werkpraktijken te laten verwerven. Het is in het belang van de ondernemingen om voor jongeren de overstap van het onderwijssysteem naar de arbeidsmarkt makkelijker te maken. Daarbij mag geen misbruik worden gemaakt van stagiairs maar moet hun een baan worden aangeboden die aansluit bij het praktische doel van de opleiding. Zo ook moeten passende arbeidsvoorwaarden worden verzekerd.

4.8.2 Het EESC is dan ook ingenomen met de voorbereidende werkzaamheden m.b.t. het actieplan voor meer banen voor jongeren dat in het kader van het gemeenschappelijke programma van de Europese sociale partners⁽²⁹⁾ wordt gelanceerd. In het kader van de gezamenlijk vastgestelde prioriteiten zal daarbij ook aandacht worden besteed aan stages, het opdoen van ervaringen op de werkplek en het leerlingwezen.

⁽²⁹⁾ Zie het gezamenlijk meerjarig werkprogramma van de Europese sociale partners voor 2012-2014, dat voorziet in de uitwerking van een actieplan voor werkgelegenheid voor jongeren.

4.9 Kennis en ervaring die zijn verworven dankzij een niet-formele of informele leerlingplaats in het kader van vrijwilligerswerk kunnen de creativiteit en innovatiecapaciteit van werknemers bevorderen, hun inzetbaarheid helpen vergroten en de overstap naar een andere baan op de arbeidsmarkt voor hen makkelijker maken. Ondernemingen moeten in het kader van hun strategieën inzake sociaal verantwoord ondernemen vrijwilligerswerk van hun werknemers ondersteunen. Werkgevers kunnen vrijwilligerswerk evenwel niet op systematische wijze ondersteunen, niet alleen omdat er geen sprake is van een juridisch kader, instrumenten voor evaluatie of erkenning van de aldus verworven vaardigheden, maar vooral wegens de financiële en fiscale obstakels.⁽³⁰⁾

5. Bijdrage van werkgevers aan de tenuitvoerlegging van Europese instrumenten op nationaal niveau

5.1 In de context van het sociaal partnerschap zijn werkgevers betrokken bij de uitwerking en invoering van gemeenschappelijke Europese beginselen (op het gebied van advisering, vaststelling en erkenning van niet-formeel en informeel onderwijs) en de betreffende instrumenten (EKK, ECVET, EQAVET, Europass)⁽³¹⁾. Deze beginselen en instrumenten moeten de mobiliteit van werknemers, leerlingen en opleiders tussen de verschillende onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels en landen versterken.

5.2 De EU-lidstaten hebben een **Europees kwalificatiekader (EKK)**⁽³²⁾ goedgekeurd waarbij op basis van kennis, vaardigheden en algemene capaciteiten acht kwalificatieniveaus zijn vastgesteld. Het is aan de lidstaten om de eigen kwalificaties aan een van de acht niveaus te koppelen.

— Werkgeversvertegenwoordigers kunnen bv. via de sectorale raden, samen met andere actoren, beschrijvingen opstellen van kwalificaties die overeenkomen met arbeidsplaatsen in hun sector. Deze nationale kaders (classificaties) van kwalificaties, oftewel normen, vormen een basis voor het onderwijs en een criterium voor de erkenning van kwalificaties. Zij vormen eveneens een grondslag voor de uitwerking van nationale onderwijsprogramma's van middelbare scholen en van onderwijsprogramma's van andere dienstverleners ter zake. Vervolgens kunnen nationale classificaties van beroepen worden uitgewerkt, die aansluiten op de vereiste vaardigheden voor het uitoefenen van elk beroep op de arbeidsmarkt en aldus een essentiële bron van informatie op het gebied van menselijk potentieel en beroepsopleiding op alle niveaus zullen vormen.

5.3 Het programma voor nieuwe vaardigheden en banen voorzag o.m. in een maatregel die erop gericht was voor eind 2012 een Europees kader voor vaardigheden, competenties en beroepen (EVCB) uit te werken in de vorm van een platform dat

⁽³⁰⁾ Zie COM(2011) 568 final van 20.9.2011, Mededeling over EU-beleid en vrijwilligerswerk.

⁽³¹⁾ Europees kwalificatiekader (EKK), Europees systeem van studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET), het Europees referentiekader voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en -opleiding (EQAVET), Europass (een aantal documenten ter ondersteuning van de werkgelegenheid en de geografische mobiliteit).

⁽³²⁾ Uit het recente verslag over de tenuitvoerlegging van het Bologna-proces (2012) blijkt dat slechts een minderheid van de EU-lidstaten de nationale kwalificaties reeds volledig heeft afgestemd op het EKK.

zou gedeeld worden door de arbeidswereld en de onderwijs- en beroepsopleidingssector. Dit project moest in de plaats komen van of een aanvulling bieden op bestaande nationale en internationale sectorale classificaties en een instrument vormen om het ontstaan te bevorderen van een dynamische arbeidsmarkt, die zou gekenmerkt zijn door een vlotte overgang van eerst en vooral de ene baan naar de andere, en van opleiding naar een eerste arbeidsplaats.

5.3.1 Dit kader is evenwel van geen nut voor micro- en kleine ondernemingen daar er bij de betreffende normen van wordt uitgegaan dat alle personen die een specifieke functie en dezelfde kwalificaties hebben, ook gelijke taken uitvoeren, ongeacht het bedrijf waar ze werken. In de huidige, snel veranderende arbeidswereld leiden de verschillende technologieën, de eisen van de klanten, de werkmethode en de beschikbaarheid van competente werknemers er evenwel toe dat er bij de taakverdeling van werknemers verlangd wordt dat zij zich soepel opstellen bij de uitoefening van deze taken en bereid zijn hun werkmethode aan te passen om in te spelen op de voortdurende veranderingen op technologisch en ICT-gebied waarbinnen de ondernemingen concreet werkzaam zijn.

5.3.2 Het is van cruciaal belang dat werkgevers en bedrijfsorganisaties rekening houden met de specifieke behoeften van micro- en kleine ondernemingen om deze te helpen hun eigen organisatieschema's op te stellen die een gedetailleerd beeld moeten geven van de wijze waarop deze meer flexibele en dynamische ondernemingen functioneren. Deze schema's moeten zo worden opgevat dat de betreffende "resultaten" worden weergegeven in de vorm van taken en niet van type-functies. Op basis hiervan kan dan worden aangegeven hoe opleidingen en kwalificaties zich moeten ontwikkelen en kan een tracé worden aangegeven waarbij een arbeidsplaats aan uiteindelijke kwalificaties wordt gekoppeld.

5.4 Werkgevers, ondernemingen en andere economische actoren moeten een beroep doen op projecten die gefinancierd zijn via nationale begrotingen en EU-structuurfondsen, en met name het ESF en Erasmus voor iedereen. In het kader van een actief werkgelegenheidsbeleid lanceren de lidstaten thans een aantal projecten om de werkgelegenheid te behouden, de vaardigheden van werknemers bij te werken en te verbeteren, en de intrede van jongeren op de arbeidsmarkt te bevorderen⁽³³⁾. Door de goedkeuring van het meerjarig financieel kader kunnen er ook nieuwe programma's worden opgezet ter ondersteuning van onderwijs, mobiliteit en innovatie, zoals Erasmus voor iedereen, COSME en Horizon 2020.

6. Vooruitzichten en problemen van alternerend leren in Europa

6.1 Europa stelt thans al zijn hoop op ondersteuning en ontwikkeling van duale systemen leren/werken⁽³⁴⁾. Het is duidelijk

⁽³³⁾ Zo kan worden verwezen naar projecten in de Tsjechische Republiek als "Onderwijs is een kans", "Leren voor groei" en "Stages in ondernemingen".

⁽³⁴⁾ Een voorbeeld van een goede praktijk is bv. het gezamenlijke seminar dat de Permanente Vertegenwoordiging van Oostenrijk bij de EU en de Oostenrijkse Kamer van Koophandel op 3 december 2012 te Brussel hebben gehouden met als thema "Alternerend leren: een model dat werkt", als bijdrage van de werkgevers aan de Europese en nationale discussie over de werkgelegenheidsvooruitzichten van jongeren in Europa.

delijk dat lidstaten die deze regelingen toepassen op lange termijn goede resultaten behalen en dat de jeugdwerkloosheid er aanzienlijk lager ligt dan het EU-gemiddelde.

6.2 In zijn advies over het "werkgelegenheidspakket" wijst het EESC er duidelijk op dat een van de middelen om de kloof tussen de arbeidsmarkt, het onderwijs en de verwachtingen van jongeren te dichten, ligt in het ondersteunen van de ontwikkeling van deze leersystemen van zeer hoge kwaliteit.

6.3 In een studie over de toestand van het leerlingwezen in de EU attendeert de Europese Commissie met name op een aantal problemen waarmee deze leerstelsels te kampen hebben⁽³⁵⁾. Zo blijkt dat een snelle overgang van de onderwijsnaar de arbeidswereld slechts een tijdelijk voordeel oplevert; op langere termijn zijn de werkgelegenheidsvooruitzichten minder duidelijk. Een ander probleem betreft de mate van "overdraagbaarheid" van verworven vaardigheden en kwalificaties naar een ander bedrijf (in dezelfde of een andere sector).

6.4 In deze studie wordt er tevens op gewezen dat het aantal studenten in beroepsonderwijs en -opleiding ten gevolge van de wereldwijde economische crisis in 2008 is gestegen terwijl het aantal leercontracten en andere stages in tal van EU-lidstaten wegens het onstabiele bedrijfsklimaat afnam. Een dergelijke situatie moet de aanzet geven om alle actoren aan te moedigen hun verantwoordelijkheid gezamenlijk op te nemen om in ondernemingen nieuwe stageplaatsen of andere door de overheid gesteunde oplossingen te creëren.

6.5 Uit de enquête van BUSINESSEUROPE⁽³⁶⁾ over de concrete ervaringen op dit gebied in elke lidstaat is gebleken dat er bij het uitwerken van regelingen om schools onderwijs te combineren met praktijkopleiding in het bedrijf diverse benaderingen worden gehanteerd. Een en ander heeft geleid tot een aantal aanbevelingen, ook aan de werkgevers zelf, die er met name toe aanzetten om:

- deel te nemen aan de organisatie van alternerend leren, en bij te dragen aan de uitwerking en bijstelling van programma's, wat van belang is om de samenhang met de behoeften van de arbeidsmarkt te verzekeren en daarbij tegelijk rekening te houden met de noodzaak de administratieve rompslomp voor de bedrijven te beperken;

- de bedrijven in te lichten over en aan te moedigen om deel te nemen aan duale leerstelsels, hen advies te verstrekken en samenwerking tussen bedrijven te organiseren.

⁽³⁵⁾ Zie de studie van de Commissie over het aanbod van stageplaatsen in de EU-lidstaten, januari 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=nl&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

⁽³⁶⁾ Zie de publicatie van BUSINESSEUROPE over het scheppen van kansen voor jongeren: hoe de aantrekkingskracht en het imago van het leerlingwezen vergroten?, maart 2012.

6.6 De werkgevers zijn dan ook ingenomen met het pleidooi van de Commissie voor een alliantie ter ondersteuning van de ontwikkeling van de kwaliteit, de verbetering van het imago en de bevordering van de aantrekkelijkheid van het leerlingwezen in Europa ⁽³⁷⁾. Zij willen tevens hun verantwoordelijkheid opnemen bij het creëren van leercontracten op basis van regelingen voor alternerend leren waarbij schools onderwijs wordt gecombineerd met praktijkopleiding in het bedrijf.

6.7 Ondersteuning van het leerlingwezen biedt werkgevers niet alleen een nuttig instrument om potentiële kandidaten te evalueren met het oog op nieuwe aanwervingen, maar ook grotere economische voordelen op lange termijn; tegelijk getuigt een en ander ook van sociale verantwoordelijkheid.

Brussel, 20 maart 2013

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ Op wereldvlak kan dit de vorm aannemen van een gemeenschappelijk project - IOE - BIAC "Wereldwijde alliantie voor het leerlingwezen".