

A large, faint, light blue line-art illustration of a woman's head in profile, facing left. The hair is styled in a classic, wavy fashion. This graphic is positioned in the background behind the main title.

Leren voor werkgelegenheid

**Tweede rapport over beleid voor
beroepsonderwijs en – opleiding
in Europa**



Leren voor werkgelegenheid

Tweede rapport over beleid voor
beroepsonderwijs en –opleiding in Europa

Samenvatting en toelichting

Steve Bainbridge
Julie Murray
Tim Harrison
Terry Ward

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op Internet via de Europaserver (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische gegevens bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg:

Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-896-0229-5

© Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, 2002
Overneming met bronvermelding toegestaan.

*Designed by Colibri Ltd. – Greece
Printed in Belgium*

Het **Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding** (Cedefop) is het referentiecentrum van de Europese Unie voor beroepsonderwijs en beroepsopleiding. Wij verstrekken informatie en analytische overzichten over stelsels voor beroepsonderwijs - opleiding, en over beleid, onderzoek en praktijken op dit terrein.
Het Cedefop is in 1975 opgericht bij Verordening (EEG) Nr. 337/75 van de Raad.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postadres:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interactieve website: www.trainingvillage.gr

Steve Bainbridge, Julie Murray (*Cedefop*)
Tim Harrison, Terry Ward (*Alphametrics*)

Redactie: Cedefop
Steve Bainbridge, Julie Murray
Projectmanagers

Gepubliceerd onder verantwoordelijkheid van:
Johan van Rens, *directeur*
Stavros Stavrou, *adjunct-directeur*

Inhoud

| | |
|--|----------|
| 1. Samenvatting en toelichting | 3 |
| 1.1. Inleiding | 3 |
| 1.2. Europees beleidskader voor beroepsonderwijs en -opleiding | 4 |
| 1.3. Leren voor werkgelegenheid: arbeidsmarktanalyse | 7 |
| 1.3.1. Deelname aan beroepsonderwijs en -opleiding | 7 |
| 1.3.2. Gelijke kansen en sociale integratie | 11 |
| 1.3.2.1. Verminderen van het aantal jongeren met onvoldoende onderwijskwalificaties | 11 |
| 1.3.2.2. Gelijke kansen | 12 |
| 1.3.2.3. Vervroegde uittrekking onder oudere werkenden verminderen | 12 |
| 1.3.2.4. Integratie van kansarme groepen in het arbeidspotentieel | 13 |
| 1.4. De hiaten in vaardigheden verkleinen | 13 |
| 1.4.1. Stijging in de bereikte onderwijsniveaus | 13 |
| 1.4.2. Toekomstige arbeidsbehoeften in 2010 | 14 |
| 1.5. Beroepsonderwijs en -opleiding verbeteren in de lidstaten | 16 |
| 1.6. Conclusies | 18 |
| Referenties | 21 |

1. Samenvatting en toelichting

1.1. Inleiding

In 2010 leven Europeanen in de meest competitieve en dynamische kenniseconomie van de wereld, met meer en betere banen en grotere sociale samenhang.

Dit strategische doel stelden de staats- en regeringshoofden van de lidstaten aan de Europese Unie in de Europese Raad in Lissabon, maart 2000. De Europese Raad aanvaardde een plan om dit strategische doel te bereiken. Het plan stelt doelen, mobiliseert en concentreert financiële middelen en kent een duidelijk tijdschema. Leren voor werkgelegenheid door een betere kwaliteit van onderwijs en opleiding staat centraal in het plan. Er is een duidelijk verband tussen niveaus van onderwijs en opleiding enerzijds en vooruitzicht op werkgelegenheid anderzijds. Derhalve is er een Europees beleidskader voor beroepsonderwijs en –opleiding ontwikkeld om systemen te verbeteren, leren toegankelijker te maken en vaardigheidsniveaus te verhogen.

Het bereiken van dit doel is een reële mogelijkheid voor Europa, maar daarvoor is het noodzakelijk grotere urgentie toe te kennen aan de hervormingen van onderwijs en opleiding die in de lidstaten in gang worden gezet.

Dat is de centrale boodschap van dit rapport dat kijkt naar beroepsonderwijs en –opleiding en de links met algemeen onderwijs en levenslang leren. Het doel is om het debat te stimuleren over het ontwikkelen en hervormen van het beleid voor beroepsonderwijs en –opleiding in Europa.

Een belangrijk kenmerk van het beleidskader is de open coördinatiemethode. Dit is een verslagprocedure met indicatoren om vooruitgang te bewaken, met uitwisseling van informatie en ervaring en met een onderlinge beoordeling („peer review”) van actie in de lidstaten. Het zorgt voor concurrentie tussen de lidstaten over hun beleid en praktijk op het gebied van onderwijs en opleiding, en het spoort ze aan te handelen op terreinen waar ze achterliggen op de andere lidstaten.

De onderwerpen in het Europese beleidskader zijn niet nieuw, vergelijkbare vraagstukken kwamen aan de orde in het witboek van de Europese Commissie „Groeï, concurrentievermogen en werkgelegenheid” in 1993. Er is vooruitgang geboekt, maar een analyse van de arbeidsmarkt in de EU pleit ervoor de hervormingen te bespoedigen als het strategische doel bereikt moet worden, niet in het minst omdat:

- in 2001 bijna 40% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar in de EU geen kwalificaties hoger dan de leerplichtopleiding had. Dat wil zeggen, meer dan 75 miljoen mensen – aanzienlijk meer dan de bevolking van Frankrijk, Italië of het Verenigd Koninkrijk;
- in 2001 ongeveer 45% van de jongeren tussen 19 en 22 jaar in de EU niet deelnam aan onderwijs en opleiding;
- ongeveer 34% van de vrouwen tussen 25 en 54 in 2001 geen hogere kwalificaties had dan leerplichtopleiding. Dit beïnvloedt op hun arbeidsvooruitzichten, aangezien 83% van de vrouwen tussen 25 en 54 jaar met tertiair onderwijs in 2001 werk had, tegenover 49% met uitsluitend basisopleiding;
- vrouwen in de EU gemiddeld minder dan 20% vertegenwoordigen van degenen die computercursussen volgen op universitair niveau. Hetzelfde cijfer geldt voor techniek. Evenzo bestaat minder dan een kwart van degenen die zijn ingeschreven voor cursussen op het gebied van gezondheid en sociale wetenschappen uit mannen;
- in de EU gemiddeld minder dan de helft van de mensen van 55 jaar en ouder werkzaam is;
- de meeste nieuwe arbeidsplaatsen die tussen nu en 2010 worden gecreëerd, zich zullen bevinden op het gebied van geavanceerde dienstverlening, management en technische beroepen, maar er nog steeds een aanzienlijke vraag zal zijn naar mensen met lagere vaardigheidsniveaus in dienstverlening en productie. Als de huidige trends zich voortzetten, zullen toekomstige tekorten aan arbeidskracht helemaal onderaan het vaardigheidsspectrum even acuut zijn als bovenaan.

We staan voor belangrijke uitdagingen, maar het gestelde beleidskader en de “open coördinatiemethode” om de implementatie ervan te bewaken, zorgen voor een duidelijke impuls en weerspiegelen een sterke vastberadenheid om de noodzakelijke veranderingen door te voeren.

1.2. Europees beleidskader voor beroepsonderwijs en -opleiding

De Europese Raad in Lissabon bepaalde prioriteitsterreinen en benchmarks voor het bereiken van het strategische doel. Bijeenkomsten van de Europese Raad in Stockholm in maart 2001, in Barcelona in maart 2002 en wijzigingen in de Europese strategische richtlijnen voor werkgelegenheid ontwikkelden vervolgens een duidelijke beleidsagenda. Deze agenda richt zich niet alleen op onderwijs en opleiding. Het belangrijkste kenmerk is dat hij andere

beleidsagenda's bijeen brengt waaronder werkgelegenheidsbeleid en sociaal beleid, de infrastructuur van informatie- en communicatietechnologie en onderzoek om één strategisch doel te dienen. Onderwijs en opleiding staan echter centraal en verscheidene belangrijke benchmarks zijn vastgesteld (zie tabel 1) om onderwijs- en opleidingsstelsels aan te passen zodat ze kunnen voldoen aan de behoeften van de kennismaatschappij en werkgelegenheid van hoger niveau en betere kwaliteit kunnen bieden.

Tabel 1: Op weg naar 2010: enkele belangrijke benchmarks

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Het gemiddelde werkgelegenheidscijfer in de EU verhogen van 61% naar een percentage dat zo dicht mogelijk 70% benadert in 2010 (67% in 2005); |
| <ul style="list-style-type: none"> • Het aantal werkende vrouwen verhogen van gemiddeld 51% naar meer dan 60% in 2010; |
| <ul style="list-style-type: none"> • Het gemiddelde werkgelegenheidscijfer in de EU onder mannen en vrouwen van 55 tot 64 jaar verhogen naar 50%; |
| <ul style="list-style-type: none"> • In 2010 moet het gemiddelde percentage vroegtijdig schoolverlaters in de EU 10% of minder bedragen; |
| <ul style="list-style-type: none"> • In 2010 moet de ongelijke verhouding tussen vrouwen en mannen onder afgestudeerden op het gebied van wiskunde, natuurwetenschappen en technologie zijn verminderd en het totale aantal afgestudeerden met minimaal 15% zijn verhoogd; |
| <ul style="list-style-type: none"> • In 2010 moet gemiddeld minimaal 12,5% van de volwassen beroepsbevolking (de leeftijdsgroep 25 tot 64 jaar) deelnemen aan levenslang leren; |
| <ul style="list-style-type: none"> • In 2010 moet minimaal 85% van de 22-jarigen hoger voortgezet onderwijs hebben voltooid; |
| <ul style="list-style-type: none"> • De jaarlijkse investeringen per capita in human resources aanzienlijk verhogen; |
| <ul style="list-style-type: none"> • Overeenstemming bereiken over de concrete toekomstdoelstellingen van onderwijs- en opleidingsstelsels; |
| <ul style="list-style-type: none"> • Een Europees kader ontwikkelen voor de omschrijving van de nieuwe basisvaardigheden die door middel van levenslang leren moeten worden verschaft; |
| <ul style="list-style-type: none"> • Middelen beschrijven om de mobiliteit van studenten, docenten en opleidings- en onderzoekspersoneel te stimuleren; |
| <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsgeschiktheid verbeteren en hiaten in vaardigheden verkleinen; |
| <ul style="list-style-type: none"> • De werkgelegenheid in dienstverlening verhogen. |

Hoe de stelsels moeten worden aangepast, werd aangegeven in een serie initiatieven volgend op Lissabon, en dat resulteerde in het Europese beleidskader voor beroepsonderwijs en –opleiding. De belangrijkste politieke onderwerpen in het kader kan worden samengevat als de ontwikkeling van levenslang leren (inclusief toegang tot opleiding), concrete toekomstdoelstellingen voor onderwijs en opleidingsstelsels, het stimuleren van mobiliteit, het ontwikkelen van e-learning en het versterken van de samenwerking.

De ontwikkeling van levenslang leren is gericht op de verbetering van het functioneren van stelsels van beroepsonderwijs en –opleiding en – door de links met de Europese werkgelegenheidsstrategie – op de manier waarop het een bijdrage kan leveren aan de verhoging van de werkgelegenheidscijfers. Initiatieven op het gebied van mobiliteit onderzoeken de bruikbaarheid daarvan als leermiddel en de wijze waarop grotere geografische en beroepsmatige mobiliteit de hiaten in vaardigheden kunnen aanpakken. De concrete doelstellingen en e-learning richten zich op de verbetering van onderwijs- en opleidingsstelsels en inhoud. Samenwerking tussen lidstaten op het gebied van beroepsonderwijs en –opleiding is versterkt na de „Brugge-Kopenhagen processen”, die de open coördinatiemethode bekrachtigen. De Europese Commissie overweegt tevens hoe de volgende generatie van Europese programma’s voor onderwijs, opleiding en jongeren, die in 2007 moet starten, kan helpen bij de implementatie van het beleidskader.

De sociale partners vullen het Europese beleidskader voor beroepsonderwijs en –opleiding op vele manieren aan. Op Europees niveau hebben ze een actiekader aangenomen voor acties op het gebied van levenslange ontwikkeling van competenties en kwalificaties, waaronder vier sleutelgebieden voor prioritaire actie. Het actiekader is hoofdzakelijk gericht op de sociale partners zelf op verscheidene niveaus – Europees, sector, nationaal en onderneming. De implementatie en follow-up van dit kader staan los van dat van de Europese Raad en weerspiegelt een meer autonome sociale dialoog op Europees niveau.

Beroepsonderwijs en –opleiding staat hoog op de beleidsagenda van de sociale partners. De Europese sectoriële sociale dialoog heeft, in diverse sectoren, functieprofielen omschreven, nieuwe kwalificaties ontwikkeld, mobiliteit gestimuleerd en getracht de status van sommige beroepen te verbeteren. In ondernemingen betrekken meer Europese ondernemingsraden beroepsonderwijs en –opleiding in hun discussies, ook al is dat niet wettelijk vereist. De verschillende dialogen van de sociale partners in de lidstaten zijn cruciaal, aangezien de hoofdverantwoordelijkheid

voor beroepsonderwijs en –opleiding op nationaal niveau ligt. Ondanks de verschillen tussen de stelsels, zijn de sociale partners nauw betrokken bij de ontwikkeling van beleid, curricula en kwalificaties in alle lidstaten, in hun bilaterale discussies en trilaterale forums met de regering. Verder is de beleidsagenda van de sociale partners gericht op het bewaken van de resultaten en effecten van de actie.

De onderwerpen in het Europese beleidskader voor beroepsonderwijs en –opleiding en het actiekader van de sociale partners zijn samengevat in tabel 2. Zoals de tabel laat zien, zijn vele onderwerpen niet nieuw. Het witboek uit 1993: „Groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid”, stelde vergelijkbare punten vast en een verslagprocedure werd in 1994 ingevoerd door de Europese Raad in Essen.

Dit betekent niet dat het beleidskader irrelevant is of dat er geen vooruitgang is geboekt. Er is een stijging in de bereikte onderwijsniveaus en de algemene deelname aan onderwijs en opleiding. Desalniettemin ondersteunt het beleidskader de noodzaak om aankomende hervormingen in de lidstaten te bespoedigen. Europa heeft nog maar zeven jaren om het strategische doel te bereiken en, zoals de arbeidsmarktanalyse aangeeft, er moet nog veel werk worden verzet om het vastgestelde Europese beleidskader te implementeren.

1.3. Leren voor werkgelegenheid: arbeidsmarkt-analyse

De Europese Raad kwam overeen dat in 2010 de werkgelegenheidscijfers hoger moesten zijn en stelde doelen om deze cijfers te verhogen. Of deze doelen bereikt worden, is tot op zekere hoogte afhankelijk van de vaardigheden van het Europese arbeidspotentieel. De analyse in het rapport toont het sterke verband aan tussen het onderwijsniveau en arbeidsvooruitzichten en, zoals tabel 1 hierboven laat zien, zijn andere benchmarks in onderwijs en opleiding voorgesteld als aanvulling op de doelstellingen voor werkgelegenheidscijfers.

1.3.1. Deelname aan beroepsonderwijs en -opleiding

Met het doel de bereikte onderwijsniveaus in de EU te verhogen, hebben alle lidstaten jongeren aangemoedigd langer aan onderwijs en opleiding deel te nemen. In de EU is de deelname aan onderwijs en initieel beroepsonderwijs en –opleiding na de leerplichtleeftijd groot – minstens tot 18-jarige leeftijd - en er is een langzame stijging merkbaar. In 2001 volgde in de EU 85% van

Tabel 2: Hoofdonderdelen van het Europese beleidskader voor onderwijs, opleiding en levenslang leren

| Acties van de sociale partners | Europese werkgelegenheidsstrategie | Zwakheden van onderwijs en opleidingsstelsels 1993 | Levenslang leren |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • De behoefte aan competenties en kwalificaties aantonen en daarop anticiperen; • Competenties en kwalificaties erkennen en valideren; • Informatie, ondersteuning en begeleiding; • middelen. | <ul style="list-style-type: none"> • Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en niet-actieven; • Ondernemerschap bevorderen om het scheppen van arbeidsplaatsen te stimuleren ; • Veranderingen aan de orde stellen en aanpassingsvermogen in werk bevorderen; • Meer en betere investering in human capital en strategieën voor levenslang leren; • Het aanbod van arbeidskrachten verhogen en actief ouder worden stimuleren; • Gelijkheid tussen mannen en vrouwen; • Integratie bewerkstelligen en discriminatie van kansarmen op de arbeidsmarkt bestrijden. | <ul style="list-style-type: none"> • Tekort aan vaardigheden op het gebied van natuurwetenschappen en technologie • Redelijk hoog aantal jongeren in Europa dat de school verlaat zonder basisopleiding (hetgeen vervolgens weer bijdraagt aan sociale uitsluiting); • inadequate ontwikkeling van stelsels van permanente educatie en onvoldoende toegang tot deze vorm van educatie; • een gebrek aan een werkelijk Europese markt van zowel vaardigheden als kwalificaties, en • een gebrek aan mogelijkheden van open onderwijs en afstandsonderwijs. | <ul style="list-style-type: none"> • levenslang leren bevorderen door hogere investeringen in human resources en initiatieven te ontwikkelen om particuliere investeringen in leren te stimuleren; • leren op de werkplek bevorderen; onderwijs en opleiding van docenten en opleiders verbeteren; • maatregelen aanmoedigen tot het valideren van leerresultaten om een brug te slaan tussen formeel, informeel en niet-formeel leren; • doelspecifieke informatie, begeleiding en advies ontwikkelen; • deelname aan levenslang leren verbeteren. |

| <p>Concrete toekomstdoelstellingen (de nummering correspondeert met Raadsconclusies)</p> | <p>Samenwerking versterken</p> |
|--|---|
| <p>1. De kwaliteit en effectiviteit van onderwijs- en opleidingsstelsels in de EU verhogen.</p> <p>1.1 Onderwijs en opleiding voor docenten en opleiders verbeteren;</p> <p>1.2 Vaardigheden ontwikkelen voor de kennismaatschappij</p> <p>1.3 Toegang tot ICT garanderen voor iedereen</p> <p>1.4 Meer werving van studenten voor natuurwetenschappelijke en technische studies</p> <p>1.5 Middelen op de beste manier inzetten</p> <p>2. Toegang tot onderwijs en opleiding voor iedereen bevorderen.</p> <p>2.1 Open leeromgeving</p> <p>2.2 Leren aantrekkelijker maken</p> <p>2.3 Actief burgerschap, gelijke kansen en sociale samenhang ondersteunen</p> <p>3. Onderwijs- en opleidingsstelsels openstellen voor de wereld.</p> <p>3.1 Links met de werkwereld, onderzoek en maatschappij op grote schaal versterken</p> <p>3.2 Ondernemingsgeest ontwikkelen</p> <p>3.3 Het leren van vreemde talen verbeteren</p> <p>3.4 Mobiliteit en uitwisseling vergroten</p> <p>3.5 Europese samenwerking versterken</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De Europese dimensie ontwikkelen door mobiliteit, partnerschappen en andere grensoverschrijdende initiatieven; • Transparantie, informatie en begeleiding verbeteren: <ul style="list-style-type: none"> (a) transparantie verhogen door de hulpmiddelen efficiënter te maken en te integreren in één enkel kader. (b) Beleid, stelsels en praktijken versterken en informatie, begeleiding en advisering ondersteunen. • Competenties en kwalificaties erkennen inclusief een overdrachtssysteem tussen opleidingen van studiepunten: <ul style="list-style-type: none"> (a) Gemeenschappelijke certificeringprincipes bestuderen voor kwalificaties en een overdrachtssysteem van studiepunten voor beroepsonderwijs en -opleiding; (b) De ontwikkeling van kwalificatie en competentie op sectorniveau ondersteunen, in het bijzonder met de sociale partners; (c) Gemeenschappelijke principes ontwikkelen voor validering van niet-formeel en informeel leren om te zorgen voor grotere compatibiliteit; • De lidstaten aanmoedigen om de kwaliteitsborging op te waarderen door de uitwisseling van modellen en methoden: <ul style="list-style-type: none"> (a) Bevorderen van samenwerking op het gebied van kwaliteitsborging door de uitwisseling van modellen en methoden en gemeenschappelijke criteria; (b) Aandacht geven aan de leerbehoeften van docenten en opleiders in alle vormen van beroepsonderwijs-en opleiding. |

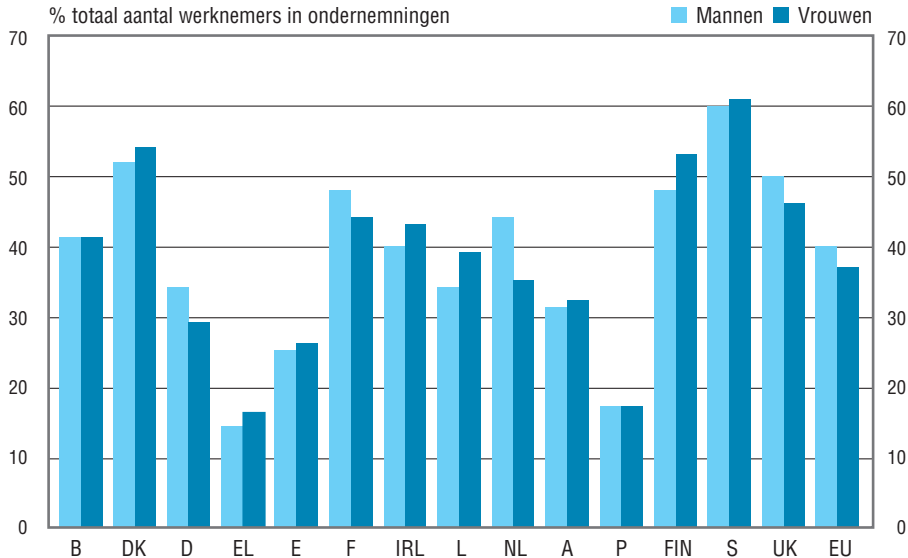
de jongeren tussen 16 en 18 jaar hoger secundair onderwijs of postsecundair, pretertiair onderwijs of opleiding.

Meer vrouwen dan mannen nemen deel aan onderwijs en opleiding na de leerplichtige leeftijd, maar zij volgen andere opleidingen. Vier keer zoveel mannen als vrouwen schreven zich in voor computeropleidingen in de EU van 1999 tot 2000. Het verschil was bijna even groot voor de technische vakken. Met het oog hierop en gezien de nadruk die wordt gelegd op ICT-vaardigheden in de toekomstdoelstellingen voor onderwijs- en opleidingsstelsels, bevat het beleidskader een doel om het verschil tussen mannen en vrouwen onder studenten natuurwetenschappen, wiskunde en technologie te verkleinen. Daarentegen volgden bijna drie keer zoveel vrouwen als mannen opleidingen op het gebied van gezondheid, sociale wetenschappen en onderwijskunde en de verwachting is dat ook op deze gebieden een toename van het aantal banen zal ontstaan.

De benchmark voor het bevorderen van levenslang leren is om de deelname van volwassenen aan onderwijs en opleiding te verhogen van een gemiddelde in de EU van circa 10% naar 12,5% in 2010. Het beleidskader benadrukt het belang van leren op de werkplek als onderdeel van levenslang leren. Aangetoond is echter dat een aanzienlijk percentage van de jongeren die eenmaal de arbeidsmarkt hebben betreden en met werken zijn begonnen, niet langer deelneemt aan onderwijs en opleiding. In 2001 ontving in de EU ongeveer 65% van de werkenden tussen 19 en 22 jaar en meer dan 80% van de werkenden tussen 23 en 24 jaar geen onderwijs of opleiding. Volgens het onderzoek naar permanente beroepsopleiding (CVTS), nam iets minder dan 40% van de werkende mannen en vrouwen in de EU deel aan beroepsopleiding in 1999 in de onderzochte sectoren (onderwijs, gezondheid, sociale en gemeentelijke dienstverlening en landbouw waren uitgesloten) (Afbeelding 1). Het lijkt bewezen dat slechts enkelen een hoger onderwijsniveau behalen nadat ze de leeftijd van eind twintig hebben bereikt.

Het tamelijk lage percentage van werkenden die een opleiding ontvangen onderstreept de conclusies in de mededeling van de Europese Commissie, „Efficiënt investeren in onderwijs en opleiding”, over een tekort aan particuliere bijdragen van ondernemingen en individuen aan onderwijs en opleiding.

Afbeelding 1: **Deelname van mannen en vrouwen aan permanente educatie**



1.3.2. Gelijke kansen en sociale integratie

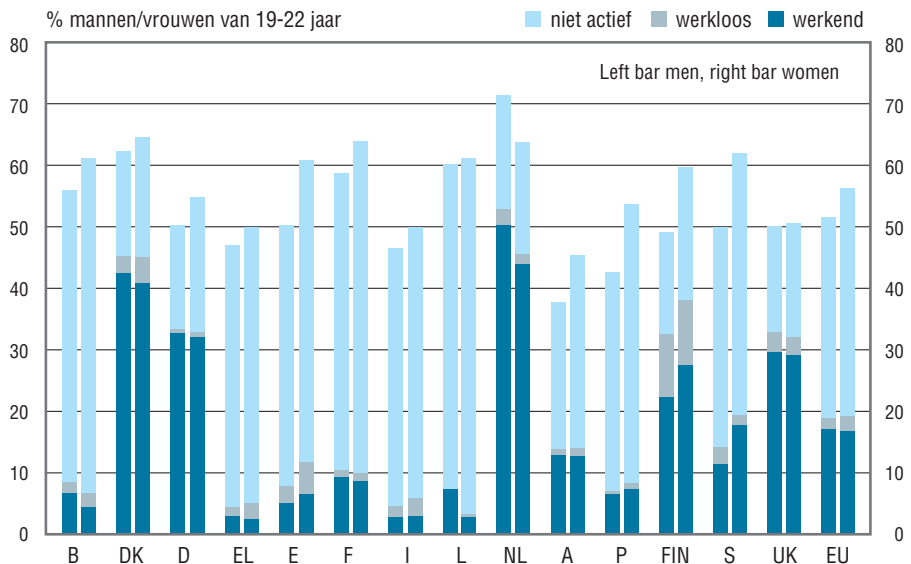
Hoge werkgelegenheid en sociale samenhang zijn voor een groot deel afhankelijk van het verhogen van de werkgelegenheid onder vier belangrijke secties van de bevolking – laagopgeleide jongeren, vrouwen op een uitstekende leeftijd om te werken, ouderen en kansarmen op de arbeidsmarkt. De arbeidsvooruitzichten van deze groepen worden tot op zekere hoogte beïnvloed door de toegang die zij hebben tot onderwijs en opleiding om de voor hen noodzakelijke vaardigheden te verwerven.

1.3.2.1. Verminderen van het aantal jongeren met onvoldoende onderwijskwalificaties

Het beleidskader stelt het doel het aantal 18- tot 24-jarigen die geen onderwijs of opleiding volgen te verminderen voor 2010. Ondanks de voortdurende stijging van het aantal jongeren dat onderwijs blijft volgen na de leerplichtleeftijd, nam in 2001 in de EU circa 45% van de jongeren in de leeftijd tussen 19 en 22 en tweederde van de 23- en 24-jarigen niet deel aan onderwijs en opleiding. In de meeste landen was het cijfer van voortijdig schoolverlaters aanzienlijk hoger voor jonge mannen dan voor jonge vrouwen. Daartegenover staat dat de meeste mannen tussen 19 en 22 jaar

met een lage opleiding en zonder aan enige vorm van opleiding deel te nemen, een baan hadden, maar dat de helft van de vrouwen geen baan had en de meesten zelfs geen deel uitmaakten van het arbeidspotentieel (Afbeelding 2).

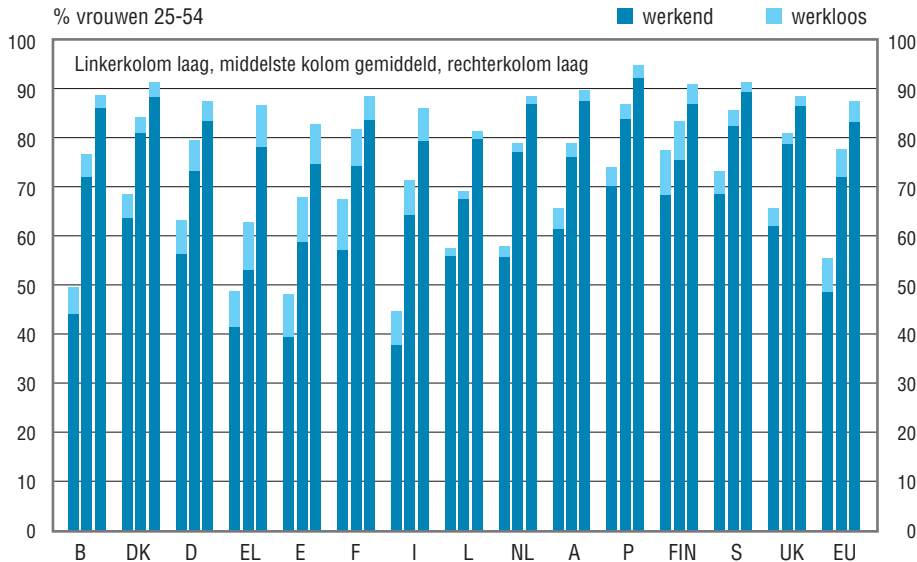
Afbeelding 2: **Deelname van mannen en vrouwen van 19-22 jaar met en zonder werk**



1.3.2.2. *Gelijke kansen*

De stijging van het aantal werkende vrouwen is het meest uitgesproken kenmerk van de arbeidsmarktontwikkelingen in de EU in de afgelopen decennia. De Europese Raad heeft zich als doel gesteld de werkgelegenheid van vrouwen omhoog te brengen van het huidige percentage van 52% naar minstens 60%. Ofschoon het niet de enige factor is die bepaalt of vrouwen een baan vinden, bestaat er een duidelijk verband tussen opleidingsniveaus en arbeidsvooruitzichten voor vrouwen. In de EU was in 2001 slechts 50% van de vrouwen met uitsluitend basisopleiding aan het werk, tegenover 80% van de vrouwen die tertiair onderwijs hadden gevolgd (Afbeelding 3). De lidstaten staan voor de uitdaging mensen met lage opleidingskwalificaties toegang te verschaffen tot de arbeidsmarkt en tot opleidingen.

Afbeelding 3: **Vrouwen van 25-54 jaar binnen het beroespotentieel naar opleiding**



1.3.2.3. *Vervroegde uittreding onder oudere werkenden verminderen*

Demografische trends betekenen een duidelijke stijging in het aantal mensen dat ouder is dan 50, maar een toenemend aantal van hen verlaat het arbeidspotentieel voor het bereiken van de officiële pensioengerechtigde leeftijd. In 2001 werkte minder dan de helft van de mannen tussen 55 en 64 jaar en minder dan een kwart van de vrouwen. Om deze trend te keren, heeft Europese Raad het doel gesteld het werkgelegenheidscijfer van mensen tussen 55 en 64 jaar omhoog te brengen naar 50% in 2010.

Het feit dat zo velen die vervroegd uittreden uit het arbeidspotentieel lage opleidingsniveaus hebben, suggereert dat er een gebrek aan arbeidskansen is op de terreinen van hun vaardigheden. Slechts ongeveer 40% van de mannen en 20% van de vrouwen tussen 55 en 64 jaar met basisopleiding waren in 2001 aan het werk. Dit komt voor een groot deel voort uit de beperkte toegang tot opleiding van oudere werkenden. Aangevoerd is dat in alle lidstaten deelname aan permanente educatie duidelijk vermindert met het vorderen van de leeftijd. Mannen en vrouwen tussen de vijftig en begin zestig hebben gemiddeld ongeveer half zoveel kans een opleiding te krijgen als mensen van in de dertig.

1.3.2.4. *Integratie van kansarme groepen in het arbeidspotentieel*

Er is slechts weinig informatie over de moeilijkheden waar kansarme secties van de bevolking tegenaan lopen – door handicap, discriminatie of sociale problemen – of over de aantallen waarover het gaat. De beschikbare data tonen aan dat de werkgelegenheidscijfers van deze groepen veel lager zijn en de werkloosheid hoger, zelfs als we rekening houden met hun doorgaans lagere opleidingsniveau.

Bij voorbeeld: de schatting is dat meer dan 37 miljoen mensen – een op tien in de 15 lidstaten – een lichamelijk gebrek hebben. Deze mensen hebben echter niet alleen minder kans om aan werk te komen, maar zelfs als ze werken is de kans kleiner dat ze kunnen deelnemen aan permanente educatie. Lichamelijk gezonde mannen blijken twee keer zo vaak onderwijs of training te krijgen dan werkende mannen met lichamelijke gebreken.

1.4. De hiaten in vaardigheden verkleinen

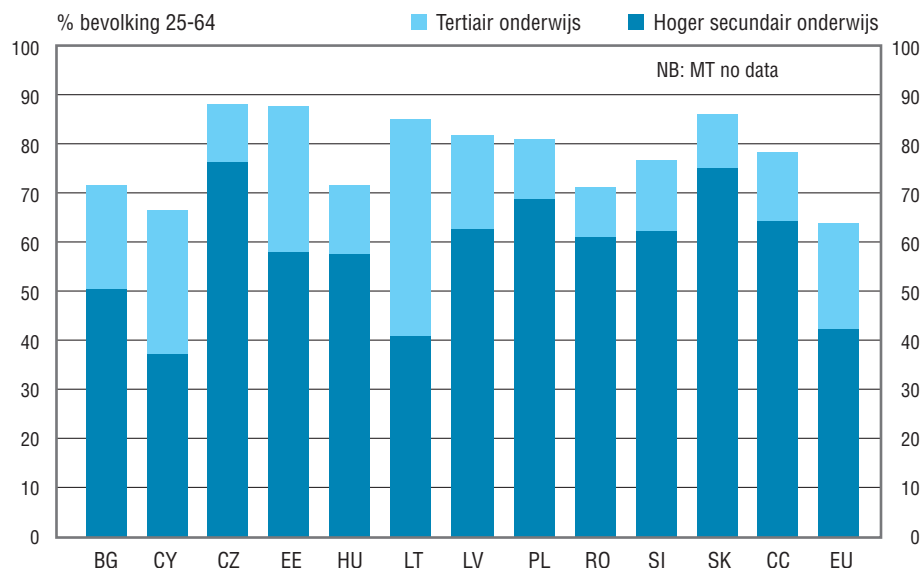
Structurele verschuivingen in de EU economie naar zowel kennisintensieve banen als kennisgebaseerde sectoren houden in dat een algemene verhoging van onderwijs- en vaardigheidsniveaus onder het arbeidspotentieel noodzakelijk is om de doelstellingen voor de werkgelegenheidscijfers te halen.

1.4.1. **Stijging in de bereikte onderwijsniveaus**

Alle lidstaten hebben de bereikte onderwijsniveaus zien stijgen aangezien meer jongeren onderwijs en opleiding zijn blijven volgen na de leerplichtleeftijd. Er zijn geen constante gegevens om de stijging in onderwijsniveaus te meten, maar vergelijking van de bereikte onderwijsniveaus van opeenvolgende generaties toont grotere aantallen met hoger secundair en tertiair onderwijs onder jongere leeftijdsgroepen. Ondanks deze stijging is het gemiddelde bereikte onderwijsniveau in de EU echter lager dan dat van sommige toekomstige lidstaten (Afbeelding 4).

Het is moeilijk vast te stellen of het huidige stijgingspercentage de EU in staat zal stellen het gestelde doel te behalen, namelijk het percentage van 22-jarigen met minimaal hoger secundair onderwijs omhoog te brengen naar 85% in 2010. Een probleem is dat stijgingen in het bereikte onderwijsniveau geconcentreerd zijn onder jongeren en dat demografische veranderingen betekenen dat minder mensen de arbeidsmarkt zullen betreden. Daaruit vloeit voort dat lidstaten niet uitsluitend kunnen rekenen op jongeren die langer in formele onderwijsstelsels blijven om het gestelde doel te bereiken.

Afbeelding 4: **Bereikte onderwijsniveaus onder bevolking van 25-64 jaar in kandidaat-lidstaten, 2002**



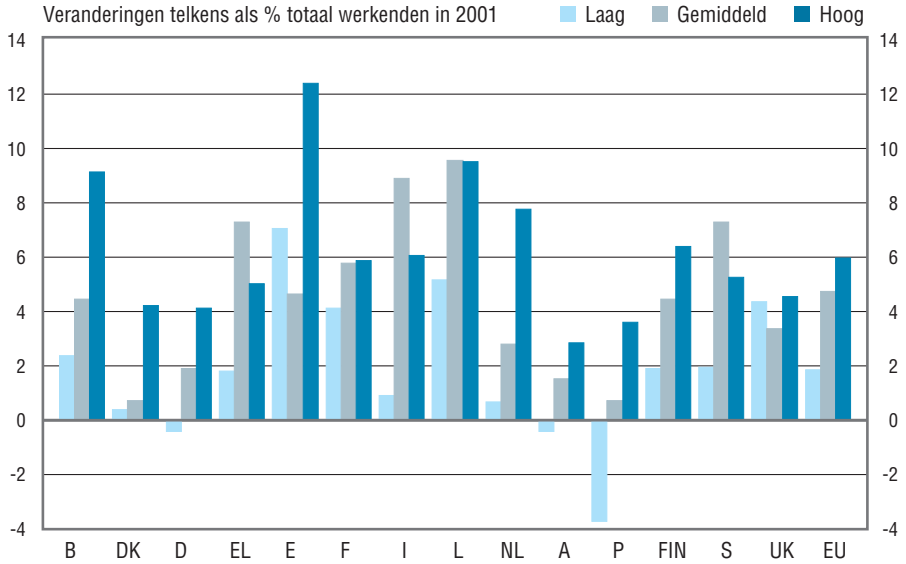
Sectie 1.3.1. toont aan dat slechts een redelijk laag aantal werkenden en mensen vanaf dertig jaar deelneemt aan onderwijs en opleiding. Bovendien zijn de opleidingen voor degenen die werken vaak taakspecifiek en leiden ze niet tot een formele kwalificatie. Dit benadrukt de noodzaak om stelsels te openen en te bevorderen dat leren op de werkplek leidt tot formele kwalificaties.

1.4.2. Toekomstige arbeidsbehoeften in 2010

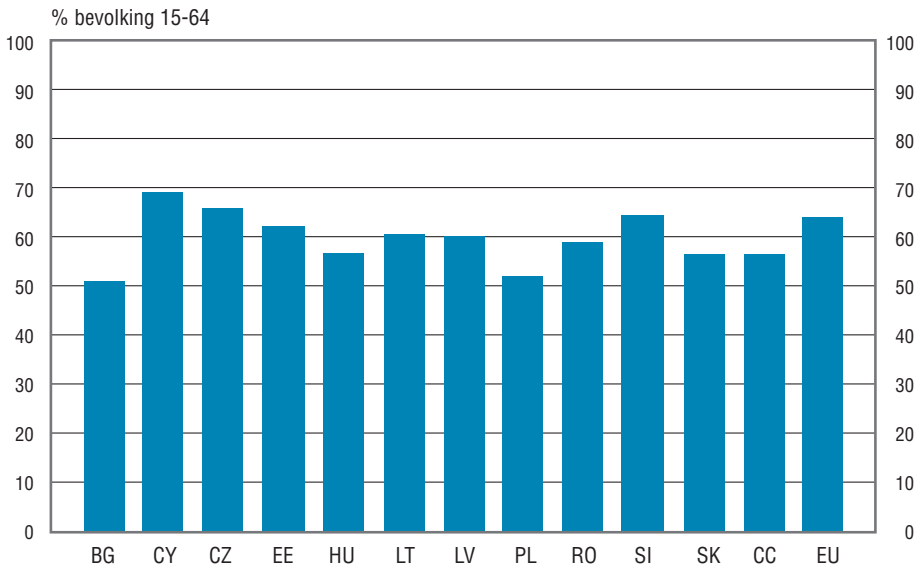
De trend van stijgende onderwijsniveaus is gepaard gegaan met een duidelijke verschuiving in werkgelegenheid van landbouw en productie naar dienstverlening en van beroepen die fysieke vaardigheden vereisten naar beroepen met intellectuele vaardigheden. Een analyse van de groei van toekomstige arbeidsbehoeften tot 2010, gebaseerd op een voortzetting van de huidige trends, tonen aan dat het grootste deel van de netto werkvoorziening waarschijnlijk ten deel zal vallen aan degenen met beroepen op hoger niveau (Afbeelding 5).

Dienstverlening, de sector die al meer dan tweederde van de banen in de EU leverde, blijft de voornaamste bron van banengroei tussen nu en 2010. Groei in dienstverlening heeft bijvoorbeeld plaatsgevonden in de geavanceerde sectoren, met name bedrijfsactiviteiten en gemeentelijke

Abbeelding 5: Werkgelegenheidsgroei naar bereikte onderwijsniveaus



Abbeelding 6: Employment rates (15-64) in candidate countries, 2002??????????



diensten, zoals gezondheidszorg en onderwijs. Samen zorgde dit voor 60% van de netto werkvoorziening in de EU in de tweede helft van de jaren negentig. De belangrijkste stijging in werkgelegenheid zal waarschijnlijk in deze sectoren plaatsvinden, met name voor managers, professionals en technici.

Ofschoon de grootste netto werkgelegenheidsgroei waarschijnlijk zal plaatsvinden in hogere functies, zal er toch vraag blijven naar lager gekwalificeerde banen. Ondanks de voortdurende verschuiving naar meer kennisintensieve banen, zullen de meesten van hen die werken in 2010 evenals nu banen hebben waarin lagere onderwijsniveaus zijn vereist. In 2001 bestond de helft van de werkgelegenheid in de EU uit banen in handarbeid, verkoop en dienstverlenende activiteiten. In 2010 zal dit percentage waarschijnlijk rond 45% liggen. Dat betekent niet dat mensen in dit soort banen geen opleiding nodig hebben. Het is juist zo dat de veranderende structuur van de economie zal vereisen dat mensen ofwel van baan veranderen, of de sectoren waarin zij werken of allebei, en daarmee gaat de noodzaak gepaard nieuwe vaardigheden te leren en toegang tot opleiding te krijgen.

Een voortzetting van de huidige trends betekent dat tekorten op de arbeidsmarkt in de komende jaren net zo acuut zouden kunnen zijn onderaan het vaardigheidsspectrum als bovenaan, waar het beleid meestal op gericht is. Lidstaten hebben gewezen op het tekort aan arbeidskrachten in de techniek en ambachtelijke beroepen. De noodzaak van training in deze vaardigheden is niet minder belangrijk dan de noodzaak te zorgen voor voldoende mensen met ICT expertise.

De uitbreiding van de EU is ook een grote uitdaging. Het strategische doel dat in Lissabon is gesteld aan de een EU van 15 lidstaten zal in 2010 moeten zijn gehaald door een EU met minimaal 25 lidstaten. Veel toekomstige lidstaten hebben werkgelegenheidscijfers onder het EU gemiddelde (Afbeelding 6).

1.5. Beroepsonderwijs en –opleiding verbeteren in de lidstaten

Lidstaten, die verantwoordelijk zijn voor de organisatie en inhoud van hun stelsels van beroepsonderwijs en –opleiding, begonnen in de jaren negentig aan een hervorming van die stelsels. De manier waarop ieder van de lidstaten de hervormingen benadert, weerspiegelt de aard van het betreffende stelsel. De meerwaarde van het Europese beleidskader is dat het gemeenschappelijke prioriteiten weergeeft en een referentiepunt biedt

om vooruitgang te oriënteren en te meten. De lidstaten bevinden zich in verschillende fases van hervorming. Sommige hebben al behoorlijke vooruitgang geboekt, andere moeten grotere inspanningen leveren zoals de Europese Commissie aangaf in haar „Impactevaluatie van de werkgelegenheidsstrategie”. Enkele gemeenschappelijke trends in de doelstellingen van het beleid van de diverse lidstaten kunnen als volgt worden samengevat:

- de kwaliteit van onderwijs- en opleidingsstelsels verbeteren door structuren en processen te veranderen en door betere opleiding te bieden aan docenten en opleiders;
- onderwijs en opleiding meer op één lijn brengen met de behoeften van de arbeidsmarkt door nadruk te leggen op beroepsaspecten van studieprogramma's in vele landen en door nauwere samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de bedrijfssector om te kunnen voldoen aan de behoeften van lokale of regionale arbeidsmarkten;
- kernvaardigheden op het gebied van ICT bieden en daarmee het belang van de kennismaatschappij erkennen, met nadruk op de meest kwetsbare groepen in de samenleving;
- opleiding door individuen en/of organisaties aanmoedigen door financiële stimulansen;
- de erkenning van formeel en niet-formeel leren vergroten: dit vraagt noodzakelijkerwijs om een systeem van erkenning en/of validering van niet-formele opleiding en ervaring;
- de transparantie van beroepskwalificaties vergroten en de mogelijkheden van mobiliteit verbeteren voor mensen die een opleiding volgen.

De sociale partners ondersteunen de hervorming en er zijn overeenkomsten gesloten met regeringen in de verschillende lidstaten. Tegen deze achtergrond hebben enkele lidstaten maatregelen ingevoerd die zijn gericht op die secties van het arbeidspotentieel die vollediger geïntegreerd moeten worden in de arbeidsmarkt als de doelstellingen voor werkgelegenheidscijfers gehaald moeten worden.

Met het doel het aantal vroegtijdige schoolverlaters met onvoldoende kwalificaties terug te brengen, hebben enkele lidstaten, bijvoorbeeld België en Italië stappen ondernomen om ervoor te zorgen dat alle 16- tot 18-jarigen enige vorm van onderwijs of opleiding ontvangen. Anderen, zoals Duitsland en Griekenland, bieden een tweede kans aan vroegtijdige schoolverlaters om alsnog hun opleiding in te halen. Met het doel vrouwen te stimuleren om de arbeidsmarkt te betreden en hun arbeidsvooruitzichten te verbeteren, hebben vele lidstaten, waaronder Oostenrijk, Denemarken, Finland, Italië, Portugal en Spanje beroepsonderwijs en –opleiding gebruikt om de

segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tegen te gaan en om vrouwen aan te moedigen meer te gaan werken in overwegend mannelijke beroepen. In Finland is tevens actie ondernomen om mannen aan te moedigen tot werken in overwegend vrouwelijke beroepen. In Oostenrijk, Denemarken, Duitsland, Griekenland, Spanje en Zweden zijn maatregelen genomen om vrouwen op te leiden in de nieuwe technologieën. Duitsland heeft zich ten doel gesteld het aantal vrouwen in IT opleidingen voor 2005 met 40% te verhogen.

Pogingen om oudere werkenden op de arbeidsmarkt te houden, waren gericht op belastingmaatregelen om vervroegde uittreding te ontmoedigen. Alleen in een paar lidstaten, bijvoorbeeld Oostenrijk, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk zijn er aanwijzingen dat opleidingen worden aangeboden om oudere werkenden aan te moedigen aan het werk te blijven en dat actie is ondernomen om hun aantallen in opleidingsprogramma's te vergroten. Verscheidene lidstaten hebben maatregelen ingevoerd om mensen met lichamelijke gebreken toegang te verschaffen tot basisopleiding (zoals in Spanje) en voortgezet onderwijs en opleiding (zoals in Zweden). In Frankrijk, Nederland en Portugal is ook getracht hun deelname aan programma's voor arbeidsmarktopleidingen te verhogen. Voor immigranten en etnische minderheden hebben enkele lidstaten, waaronder Denemarken, Duitsland, Griekenland en Nederland, taalprogramma's opgezet, deels om hun deelname aan onderwijs en opleiding te verhogen. In andere lidstaten, zoals Nederland en het Verenigd Koninkrijk, zijn monitoringsystemen ingevoerd om deze groepen op de arbeidsmarkt te traceren.

1.6. Conclusies

De analyse van het rapport toont aan dat trends op de arbeidsmarkt grote gevolgen hebben voor het beleid van beroepsonderwijs en –opleiding.

Om de doelstellingen van de Europese Raad ten aanzien van het werkgelegenheidscijfer te halen, moet de netto stijging van werkgelegenheid in het huidige decennium gemiddeld 1-1.5% per jaar bedragen, ongeveer evenveel als tussen 1995 en 2001. De verschafte banen moeten echter ook worden opgevuld. Ofschoon onderwijs en opleiding slechts een van de vele factoren is die arbeidsvooruitzichten beïnvloeden, blijkt uit de verbanden tussen bereikt onderwijsniveau en werkgelegenheidscijfers dat het een invloedrijke factor is. De verwachte stijging in kennisintensieve banen pleit voor voortzetting van het beleid om bereikte onderwijsniveaus in het algemeen op te schroeven. Dat betekent doorgaan met het aanmoedigen

van jongeren om onderwijs en opleiding te blijven volgen na de leerplichtleeftijd en te garanderen dat zij de capaciteit en kernvaardigheden hebben om zich aan veranderingen in de vraag aan te passen.

Er moet echter nog een andere belangrijke trend in werkvoorziening aan de orde worden gesteld. Het gevaar bestaat dat door stijgende onderwijsniveaus mensen hogere verwachtingen zullen hebben van het werk dat ze zoeken en accepteren en dat een groot aantal van de nieuwe banen, die traditioneel worden beschouwd als ongeschoold of laaggeschoold, niet zal worden opgevuld. Met het oog op de doelstellingen van Lissabon voor de werkgelegenheidscijfers, kan het mogelijke probleem om deze banen op te vullen niet worden genegeerd. De sociale partners in sommige sectoren – met name schoonmaak, beveiliging en toerisme – trachten de status van bepaalde banen in hun sectoren te verbeteren door de niveaus van professionaliteit te verhogen en kwalificaties in te voeren. Het gebruik van kwalificaties en opleiding om de status van traditioneel laaggeschoolde banen te verhogen – en om de mensen die deze banen vervullen een groter aanpassingsvermogen te bieden en arbeidsgeschikter te maken – zou in het beleidskader moeten worden opgenomen als onderdeel van de kwaliteitsverbetering van werk. Dit zou naar voren kunnen worden gebracht door de Brugge-Kopenhagen processen om ondersteuning te bieden aan de sociale partners op Europees en nationaal niveau.

Voor het behalen van de doelstellingen ten aanzien van werkgelegenheidscijfers en benchmarks voor deelname aan levenslang leren en bereikte onderwijsniveaus moet er niet alleen aandacht zijn voor banen die grotendeels buiten het opleidingsbereik liggen, maar ook voor mensen buiten formeel onderwijs en opleiding. Dat wordt nog eens versterkt door de demografische verandering aangezien minder jonge mensen betekent dat een kleiner percentage van de arbeidsmarkt kwalificaties in formeel onderwijs en opleiding verwerft. Dit vereist veranderingen in de manieren waarop mensen kunnen leren en kwalificaties kunnen verwerven, zodat diegenen kunnen worden bereikt die traditioneel niet deelnemen aan onderwijs en opleiding, of ze nu een baan hebben of niet.

Dit is niet nieuw. Toch blijft toegang tot opleidingen in veel landen beperkt voor steeds grotere delen van het arbeidspotentieel, ondanks het feit dat er al enige tijd verschillende opleidingsmaatregelen met name op deze groepen gericht zijn. Er wordt derhalve voor gepleit lidstaten uit te nodigen zich, gelet op hun eigen omstandigheden, als doel te stellen dat vrouwen tussen 25 en 64, oudere werkenden tussen 55 en 64 en mensen met een lichamelijke gebrek deelnemen aan onderwijs en opleiding. Deze doelstellingen zouden die van de Europese Unie kunnen aanvullen. Ze zouden kunnen worden

opgenomen in de richtlijnen van de werkgelegenheidsstrategie die het belang van een meer volledige integratie op de arbeidsmarkt van deze groepen erkent. Het zou bovendien het monitoren van levenslang leren in de lidstaten verbeteren.

Voor het bereiken van degenen die een baan hebben, erkent het beleidskader het belang van leren op de werkplek en niet-formeel leren. Lidstaten en sociale partners moeten een bredere erkenning van niet-formeel leren (met name op het werk) actief stimuleren, op het gebied van methode en aanpassing op de arbeidsmarkt. Dat is noodzakelijk als een leercultuur moet worden gecreëerd, waar mensen verwachten te leren van dagelijkse taken en waar hun vaardigheden beter zichtbaar zijn.

Nieuwe benaderingen van leren kunnen ook de kosten ervan omlaag brengen. Wie betaalt voor onderwijs en opleiding is een vraag waar dieper op moet worden ingegaan. Er is niet één enkele oplossing voor het delen van de opleidingskosten tussen regering, werkgevers, vakbonden en particulieren – het model zal voor alle lidstaten verschillend zijn en hun eigen tradities volgen. De redelijk lage aantallen van werkenden die deelnemen aan opleiding bevestigen de visie van de Europese Commissie dat er een tekort is aan particuliere financiering en dat er een trend is om diegenen die het meest rechtstreeks profiteren van de opleiding, hoofdzakelijk bedrijven en individuen, meer ervoor moeten gaan betalen. Meer opleiding ten behoeve van de hierboven omschreven groepen die op de arbeidsmarkt moeten worden gehaald, zal echter financiële overheidssteun vereisen.

Lidstaten willen bijzonder graag de transparantie van kwalificaties verbeteren met behulp van gemeenschappelijke formats voor informatie. Inspanningen van de sociale partners, met name in de sectoriële sociale dialoog op Europees niveau, zorgen voor een betere erkenning van kwalificaties in heel Europa in bepaalde sectoren. Hun werk staat echter op zichzelf. Ondersteuning van het Brugge-Kopenhagen proces zou van grote waarde zijn voor hun werk. Daardoor zouden met name uitwisselingen tussen sectoren met dezelfde problemen gestimuleerd kunnen worden en politieke ondersteuning worden geboden voor de uitgewerkte voorstellen.

Het Europese beleidskader voor beroepsonderwijs en –opleiding is veelomvattend. Het legt de nadruk op leren voor werkgelegenheid. Het wordt versterkt door het actiekader van de sociale partners en hun werk in verschillende sociale dialogen en in een trilaterale discussie met regeringen op Europees en nationaal niveau. De open coördinatiemethode, inclusief indicatoren, benchmarks en prioriteitsgebieden voor onderlinge beoordeling („peer review”), is het grootste verschil tussen de aankomende hervormingen en de follow-up van het witboek „Groei, concurrentievermogen en

werkgelegenheid” uit 1993. Het werkt als een aansporing tot hervorming door vergelijkingen van prestaties tussen de lidstaten onderling te bieden. Bovendien zorgt het ervoor dat het Europese beleidskader gebruikt wordt door de lidstaten als een referentiepunt voor hun beleid. De Brugge-Kopenhagen processen verstevigen de open coördinatiemethode door nationale ministeries te stimuleren tot samenwerking op het gebied van Europese prioriteiten. De formule van de Europese werkgelegenheidsstrategie om overeenstemming te bereiken over gemeenschappelijke, politiek bindende doelstellingen en te rapporteren over de gemaakte vooruitgang, is succesvol gebleken. De toepassing hiervan op de follow-up van Lissabon is een belangrijke ontwikkeling.

Concluderend stelt dit rapport dat hervormingen moeten worden bespoedigd, dat deelname aan onderwijs en opleiding door belangrijke sectoren van het arbeidspotentieel moet worden gestimuleerd en nauwlettender moet worden gemonitord en dat mogelijke tekorten aan arbeidskrachten onderaan het vaardigheidsspectrum niet over het hoofd mogen worden gezien. Dit zijn grote uitdagingen. Desalniettemin heeft het plan van de Europese Raad om een strategisch doel te stellen dat werkgelegenheid en economische hervorming zou versterken en het Europese sociale model zou moderniseren het gewenste effect gehad. De EU werkt hard om de meest competitieve en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden en er is een sterke vastberadenheid om de noodzakelijke veranderingen door te voeren. De verwachtingen zijn dat de kwaliteit van beroepsonderwijs en –opleiding kan worden verbeterd en dat Europa’s onderwijs- en opleidingsstelsels in 2010 een referentiepunt voor de wereld zullen vormen.

Referenties

Actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit / Europese Commissie. Luxemburg: Bureau voor Officiële Publicaties van de Europese Gemeenschappen, 2002. (COM (2002) 72 definitief. Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/cnc/2002/com2002_0072nl01.pdf [geciteerd 24.6.2003].

Conclusies van de Raad van 13 juli 2001 over de follow-up van het verslag over de concrete doelstellingen voor de onderwijs- en opleidingsstelsels. *Official Journal of the European Communities*, C 204, 20.7.2001, p. 6-7. Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2001/c_204/c_20420010720nl00060007.pdf [geciteerd 24.6.2003].

Conclusies van het voorzitterschap : Europese Raad van Barcelona 15 en 16 Maart 2002. Beschikbaar via internet: <http://ue.eu.int/pressData/nl/ec/69877.pdf> [geciteerd 24.6.2003].

Conclusies van het voorzitterschap : Europese Raad van Lissabon 23 en 24 Maart 2000. Beschikbaar op internet: <http://ue.eu.int/Newsroom/related.cfm?NOREFRESH=1&MAX=1&BID=76&GRP=2379&LANG=3> [geciteerd 24.6.2003].

Conclusies van het voorzitterschap : Europese Raad van Stockholm 23 en 24 Maart 2001. Beschikbaar op internet: <http://ue.eu.int/Newsroom/related.cfm?NOREFRESH=1&MAX=1&BID=76&GRP=3314&LANG=3> [geciteerd 24.6.2003].

Copenhagen declaration: declaration of the European Ministers of vocational education and training, and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, an enhanced European cooperation in vocational education and training. Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf [geciteerd 24.6.2003].

Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren / Europese Commissie. Luxemburg: Bureau voor Officiële Publicaties van de Europese Gemeenschappen, 2002. (COM (2001) 678 definitief). Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/cnc/2001/com2001_0678nl01.pdf [geciteerd 24.6.2003].

Efficiënt investeren in onderwijs en beroepsopleiding: een dwingende noodzaak voor Europa / Europese Commissie. Luxemburg: Bureau voor Officiële Publicaties van de Europese Gemeenschappen, 2002. (COM(2002) 779 definitief). Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/cnc/2002/com2002_0779nl01.pdf [geciteerd 24.6.2003].

eLearning-actieplan: het onderwijs van morgen uitdenken / Europese Commissie. Luxemburg: Bureau voor Officiële Publicaties van de Europese Gemeenschappen, 2002. (COM(2001) 172 definitief). Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/cnc/2001/com2001_0172nl01.pdf [geciteerd 24.6.2003]

Europese benchmarks in onderwijs en opleiding: follow-up van de Europese Raad in Lissabon / Europese Commissie. Luxemburg: Bureau voor Officiële Publicaties van de Europese Gemeenschappen, 2002. (COM(2002) 629 definitief). Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/cnc/2002/com2002_0629nl01.pdf [geciteerd 24.6.2003].

- Framework of actions for lifelong learning* / gemeenschappelijk document van de European Trade Union Confederation (ETUC); Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE); European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP). Beschikbaar op internet: <http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Press/releases/colbargain/III.cfm> [geciteerd 24.6.2003].
- Gedetailleerd werkprogramma voor de follow-up inzake de doelstellingen voor de onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa*. Brussel, 20 februari 2002. (6365/02 EDUC 27). Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/comm/education/doc/official/keydoc/2002/progobj_nl.pdf
- Groei, concurrentievermogen, werkgelegenheid: naar de 21e eeuw : wegen en uitdagingen: witboek* / Europese Commissie. Luxemburg: Bureau voor Officiële Publicaties van de Europese Gemeenschappen, 1993. (COM (93) 700 definitief). Beschikbaar op internet: <http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html> [geciteerd 24.6.2003].
- Impact of the European employment strategy: background paper lifelong learning*. Brussel: Europese Commissie, 2003. Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/li_felong_en.pdf [geciteerd 24.6.2003].
- Resolutie van de Raad van 27 juni 2002 inzake levenslang leren. *Official Journal of the European Communities*, C 163, 9.7.2002, p. 1-3. Beschikbaar op internet: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2002/c_163/c_16320020709nl00010003.pdf [geciteerd 24.6.2003].
- The future development of the European Union education, training and youth programmes after 2006: a public consultation document* / Directoraat-generaal voor Onderwijs en Cultuur van de Europese Commissie. Brussel: Europese Commissie, 2002.

Cedefop (Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding)

Leren voor werkgelegenheid

Tweede rapport over beleid voor beroepsonderwijs en –opleiding in Europa

Samenvatting en toelichting

Steve Bainbridge

Julie Murray

Tim Harrison

Terry Ward

Luxemburg:

Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

2003 – VI, 24 blz. – 17,5 x 25 cm

ISBN 92-896-0229-5

Cat. nr.: TI-52-03-708-NL-C

Gratis – 4027 NL –

Leren voor werkgelegenheid

**Tweede rapport over beleid voor
beroepsonderwijs en –
opleiding in Europa**

Samenvatting en toelichting

Steve Bainbridge
Julie Murray
Tim Harrison
Terry Ward

04
05
16
T1-SP-03-708-NL-C

NL



Europees Centrum voor
de ontwikkeling van de beroepsopleiding

Europe 123, GR-57001 Thessaloniki (Pylea)
Postadres: PO Box 22427, GR-55102 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interactieve website: www.trainingvillage.gr

Op verzoek gratis verkrijgbaar bij het Cedefop 4027 NL



TSSBN 92-896-0143-4

