

VLAAMSE RAAD

ZITTING 1980-1981

30 JUNI 1981

BELEIDSNOTA

**beroepsopleiding voor werknemers
ingericht door de Rijksdienst voor
Arbeidsvoorziening**

ingediend door
mevrouw R. De Backer-Van Ocken
Vlaamse Staatssecretaris voor Cultuur,
Toerisme en Huisvesting

INHOUD

	Blz.
Lijst der afkortingen	4
Inleiding	5
1. De organisatie	
1. Het doel van de beroepsopleiding	5
2. De rechthebbenden	5
3. De collectieve en de individuele beroepsopleiding	5
4. De toegang tot de opleiding	6
5. De organisatie van de beroepsopleiding	7
6. Nota : hulp bij oprichting, uitbreiding of overscha- keling van ondernemingen	7
II. De werking	
1. De centra in eigen beheer	7
A. De secundaire sector	7
B. De tertiaire sector	8
C. De Observatie- en Oriëntatiecentra	8
D. Het Nationaal Centrum voor Pedagogische Opleiding en Studies	9
2. Centra in samenwerking met ondernemingen	9
3. De erkende centra	9
4. De individuele opleidingen	9
5. De financiële middelen	9
III. Knelpunten	
1. Doelstelling	10
A. Opvang van werkloosheid	10
B. Plaatsing van werklozen na een opleiding	10
C. Externe evaluatie	10
D. Algemene toegankelijkheid	10
E. Flexibiliteit	11
2. Doelpubliek	
A. Jongeren	11
B. Gastarbeiders	11
C. Vrouwen	11
D. Ouderen	12
3. Interne organisaties van de RVA	
A. De gevolgen van de staatshervorming	13
B. De kosten en de financiering	13
C. De vergoeding van de cursisten	13
D. Het personeel	14
E. Patrimonium	14
F. Centralisatie- decentralisatie	15
G. Relatie met AB	15
4. Samenwerking met derden	
A. Centra in samenwerking met ondernemingen	15
B. Individuele opleiding en stages	15
C. Samenwerking met andere opleidingsinstanties	15
IV. Beleidsopties	
1. Profilerings van de beroepsopleiding	16
A. De beroepsopleiding direct gericht op de arbeidsplaats	16
B. De beroepsopleiding indirect gericht op de arbeidsplaats	17
C. Oriëntering in plaats van selectie	17
D. Bemerkingen	
a) Geleidelijke uitbouw	18
b) Samenwerking met andere opleidingsinstanties	18

c) Soepel inspelen op nieuwe mogelijkheden	18
d) Kapitaliseerbare eenheden	18
e) Hulp bij solliciteren	18
2. Speciale acties voor probleemcategorieën	18
A. Jongeren	18
B. Gastarbeiders	19
C. Vrouwen	19
D. Ouderen	19
3. De uitbouw van de beroepsopleiding voor de Vlaamse Gemeenschap	19
A. De organisatie	20
B. Het personeelskader	20
C. Planning van de investeringen	21
D. Beloning van de cursisten	21
E. Samenwerking met ondernemingen (inclusief KMO-s)	21
F. Samenwerking met andere opleidingsinstanties	21
Besluit	21
Bijlagen	
1. Opleidingen in de secundaire sector (1980)	24
2. Secundaire sector : Pedagogisch personeel (1980)	30
3. Opleidingen in de tertiaire sector (1980)	31
4. Tertiaire sector : Pedagogisch personeel (1980)	34
5. Observatie- en Oriëntatiecentra : Pedagogisch personeel	35
6. Contractueel personeel van de RVA voor de beroepsopleiding voor volwassenen	36

Lijst der afkortingen

RVA	: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
BO	: Beroepsopleiding
STD	: Subregionale tewerkstellingsdienst
STC	: Subregionaal tewerkstellingscomité
o o c	: Observatie- en Oriëntatiecentrum
AB	: Arbeidsbemiddeling
NCPOS	: Nationaal Centrum voor Pedagogische Opleiding en Studie

INLEIDING

In deze nota wordt, na een schets van de organisatie van de beroepsopleiding voor werknemers, en van de huidige werking van deze organisatie, vanuit de knelpunten welke thans worden ervaren, de beleidsopties uiteengezet voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding voor werknemers binnen de Vlaamse Gemeenschap.

Het onmiddellijk referentiekader van deze nota is tweeledig. Er is de staatshervorming van 1980, welke de hertekening van de beroepsopleiding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening mogelijk en noodzakelijk maakt voor de Vlaamse Gemeenschap. Er is vooral de huidige situatie van de arbeidsmarkt, waar zich belangrijke verschuivingen voordoen, waar men te kampen heeft met een zeer grote werkloosheid, welke in hoofdzaak ongeschoolden en laaggeschoolden treft, waaronder vooral jongeren en vrouwen, maar waar terzelfdertijd een behoefte blijft aan gekwalificeerde arbeidskrachten.

Het breder en fundamenteeler referentiekader van deze nota is de permanente vorming. De beroepsopleiding dient gesitueerd te worden binnen het vormingsproces dat niet alleen de ganse levensduur bestrijkt maar tevens alle aspecten van het menselijk bestaan omvat.

In een nota van het Nederlands Centrum voor Volksontwikkeling wordt permanente vorming omschreven als : «een cultuurpolitiek principe, waarbij een volledig samenhangende, geïntegreerde en flexibele structuur van voorzieningen wordt nagestreefd die aan elke mens gedurende zijn hele leven de voor hem geschikte mogelijkheden moet bieden om overeenkomstig zijn aanleg, zijn educatieve, sociale en culturele behoeften te bevredigen en om zijn persoonlijkheid, mede door middel van zijn werk en zijn vrijetijdsbesteding, zowel voor zichzelf als ten bate van de gemeenschappen, waarin hij leeft, te ontwikkelen».

In de schoot van de Vlaamse Executieve is er een werkgroep gevormd, welke tot taak heeft om, vertrekkend vanuit de vele vormingsmogelijkheden die wij kennen, een geïntegreerd educatiesysteem voor te stellen. Een systeem dat het mogelijk maakt dat iedere burger op ieder ogenblik van zijn bestaan de kans moet krijgen te «leren» waaraan hij behoefte heeft.

Bij de uitwerking van deze beleidsopties werd er niet alleen zorg voor gedragen dat de **beroepsopleiding** integreerbaar is in dergelijk educatief systeem maar werd tevens de aansluiting op een geïntegreerd systeem ingebouwd.

1. DE ORGANISATIE

1. Doelstelling

De beroepsopleiding van de RVA wordt ingericht door het KB van 20 december 1963, art. 82 -art. 117, en heeft tot doel : «Een persoon **beroepsbekwaamheid** te geven vereist om arbeid in loondienst te verrichten».

Zij kan bestaan in:

- het aanleren van een vak of een beroep;
- de herscholing in het vak of het beroep;
- het verwerven van een basisopleiding nodig voor de uitoefening van een beroepsactiviteit;
- de vervolmaking en de vernieuwing van de **beroepskennis** of de aanpassing ervan aan de evolutie van het vak of het beroep;
- de observatie van de werknemer met het oog op de bovenvermelde doeleinden, gedurende de tijd nodig om zijn fysische en verstandelijke geschiktheden te ontdekken en de gunstigste beroepsoriëntering te bepalen.

2. De **rechthebbenden** op beroepsopleiding zijn :

- de uitkeringsgerechtigde werkloze;
- de werknemer of de zelfstandige, die ten minste 21 jaar is, en ten minste twee jaar **beroepsactiviteit** heeft verricht tijdens de drie voorgaande jaren;
- de werknemer of zelfstandige die ten minste 18 jaar en nog geen 21 jaar is en aan een van de volgende voorwaarden voldoet :
 - a. in totaal gedurende ten minste twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst gebonden zijn geweest of als werkzoekende ingeschreven zijn geweest.
 - b. na het beëindigen van studies in het middelbaar of technisch onderwijs, of na het einde van een leerovereenkomst, in totaal gedurende ten minste zes maanden arbeid in loondienst hebben verricht.
 - c. in totaal gedurende ten minste twee jaar als zelfstandige werkzaam zijn geweest tijdens de voorgaande jaren.
- aan de werknemer die werd ontslagen naar aanleiding van de sluiting van de onderneming waar hij was tewerkgesteld, op voorwaarde dat hij er op het ogenblik van de sluiting, minstens gedurende drie maanden werkzaam is geweest en ten volle de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt ;
- bovendien worden bij voorrang, in het kader van hulp van ondernemingen, de werknemers opgenomen die beroepsopleiding dienen te ontvangen om ter beschikking te worden gesteld van een werkgever die een onderneming opricht, zijn onderneming uitbreidt of overschakelt.

Op deze bepalingen zijn onder bepaalde omstandigheden **afwijkingen** mogelijk.

3. Collectieve en individuele beroepsopleiding

- A. De collectieve beroepsopleiding wordt gegeven in de Centra voor Beroepsopleiding.

Men onderscheidt volgens centra :

a) **Centra onder eigen beheer van de RVA**

De Rijksdienst draagt de last van alle sociale verstrekkingen en uitkeringen aan de cursisten, de personeelsuitgaven, de aankoop van **niet-duurzame goederen** en diensten en de verwerking van vermogensgoederen.

In de sociale verstrekkingen en uitkeringen zijn begrepen :

- de aanmoedigingspremies en de getrouwheidspremies in het aangeleerd beroep;
- de loondervingsvergoeding of de omschakelingsuitkering;
- de eventuele reis- en verblijfkosten.

De loondervingsvergoeding is gelijk aan het loon dat, rekening gehouden met de leeftijd, door het bevoegd paritair comité is vastgesteld voor het aangeleerd beroep.

Dit loon is nochtans begrensd en bedroeg op 1/4/81 150,36 BF per uur.

De omschakelingsuitkering is gelijk aan het brutoloon dat de werkloze verdiende bij de laatste werkgever. De omschakelingsuitkering is bedoeld voor personen die in normaal dienstverband waren en om economische redenen ontslagen werden.

Het recht op de omschakelingsuitkering, die op 1/4/81 maximaal 56,000 BF. per maand bedroeg, is beperkt tot één jaar na het ontslag.

b) Centra opgericht met medewerking van een onderneming, een groepering van ondernemingen, openbare besturen of openbare private verenigingen

De cursisten genieten dezelfde voordelen als diegenen die in de eigen centra worden opgeleid.

De tegemoetkoming van de RVA in de lonen van de instructeurs en de vergoedingen van de cursisten die gedurende hun opleiding verder door de onderneming worden bezoldigd, bestaat in de toekenning aan die onderneming, voor ieder gepresteerd uur, van forfaitaire vergoedingen, berekend op basis van respectievelijk het loon van de instructeur, bij de RVA en de maximumloondervingsvergoeding van de cursisten, beiden vermeerderd met de sociale en verzekeringslasten.

Na de opleiding dienen de cursisten, tewerkgesteld in de onderneming, een loonsverhoging te krijgen.

c) Een erkend centrum, opgericht op initiatief van ondernemingen, groeperingen van ondernemingen of van openbare of private verenigingen.

De cursisten genieten dezelfde voordelen als de werknemers die een opleiding volgen in de eigen centra.

De centra krijgen volgende tegemoetkomingen van de RVA:

- de aan de cursisten betaalde loondervingsvergoedingen en de hiermee verbonden sociale en verzekeringslasten, de premies, de reis- en verblijfkosten;
 - de lonen en hiermee verbonden sociale- en verzekeringslasten, toegekend aan het instructief en administratief personeel.
- Het beheerscomité kan een andere betoelaging voorstellen, welke dient te worden goedgekeurd door de Minister.

B. De individuele opleiding, waarvoor alleen uitkeringsgerechtigde werklozen, mits bepaalde voorwaarden, in aanmerking komen, wordt verstrekt in :

- ofwel een technische onderwijsinrichting.

De cursist heeft recht op:

- een speciale vergoeding, gelijk aan het verschil tussen de loondervingsvergoeding en de werkloosheidsuitkering die hij geniet,
 - de premies beroepsopleiding,
 - een vergoeding voor reis- en verblijfkosten.
 - ofwel in een onderneming.
- De cursist heeft recht op:
- de werkloosheidsuitkering,
 - de premies voor beroepsopleiding,
 - een vergoeding voor reis- en verblijfkosten,
 - een premie van de onderneming, die in beide omstandigheden in vermindering wordt gebracht op de werkloosheidsuitkering.

In de centra opgericht met medewerking van ondernemingen of in de erkende centra wordt meestal onderricht gegeven in beroepen, waarvoor de RVA geen eigen centra kan oprichten wegens de zware daaraan verbonden uitgaven, of onderricht in beroepen of specialisaties die onvoldoende frequent voorkomen om een eigen bestendig centrum op te richten. Hetzelfde geldt voor de individuele opleidingen. Het is evident dat deze opleidingen aan kwalitatieve eisen moeten voldoen.

4. De toegang tot de opleiding

De gerechtigde werknemers en zelfstandigen dienen een aanvraag in bij het gewestelijk bureau van het ambtsgebied waar zij verblijven of bij een erkend centrum. Ook werkgevers kunnen met instemming van de betrokkenen voor hun werknemers een BO vragen. Deze werknemers worden onder bepaalde voorwaarden prioritair opgenomen.

De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst beslist over de toelating, tenzij het een erkend centrum betreft. In dat geval beslist het beheersorgaan van het centrum. De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst oordeelt of een uitkeringsgerechtigde werkloze die in zijn ambtsgebied woont, voor beroepsopleiding in een centrum in aanmerking komt.

De beslissing wordt genomen op grond van de geschiktheid, het beroepsverleden en de persoonlijke toestand van de kandidaten. Zij mogen aan psychische-technische proeven onderworpen worden. Jongeren beneden de 25 jaar en andere personen met oriëntatieproblemen kunnen verwezen worden naar de onthaal- en observatiecentra.

Observatie- en oriëntatiecentra hebben hoofdzakelijk tot doel jonge werklozen, beneden de 25 jaar, in de gelegenheid te stellen kennis te maken met een aantal beroepen, om aldus, op basis van praktijk gerichte oefeningen, hun eigen mogelijkheden en voorkeur te leren kennen.

In bepaalde omstandigheden kunnen personen, boven de 25 jaar, naar de OOC's verwezen worden.

Terzelfdertijd observeren de instructeurs de leer-mogelijkheden, het assimilatie-ritme, de motivatie en het technisch inzicht van de kandidaten.

Op basis van beider ervaringen wordt in gezamenlijk overleg de optimale beroepsoriëntatie nagestreefd.

5. Organisatie van de BO

Per regio heeft men een subregionale tewerkstellingsdienst. (STD)

De centra voor BO en de secties van de centra worden na onderzoek door de STD van de behoeften van de arbeidsmarkt en de opleidingsnoden van de arbeidskrachten opgericht door het Nationaal Beheerscomité. De centra werken onder de bevoegdheid van de directeur van STD van hun regio. Bij het onderzoek naar de oprichting en bij het dagelijkse beheer wordt de STD bijgestaan door het paritair samengesteld subregionaal tewerkstellingscomité. (STC)

De STC's hebben, wat betreft de BO hoofdzakelijk tot doel zich uit te spreken over de planning van de BO, de oprichting of de afschaffing van afdelingen in de centra onder de rechtstreeks beheer voor te stellen, en zich uit te spreken over de **opportuniteit** van de oprichting van centra voor opleiding in een onderneming.

Een volledig centrum bestaat uit:

1. Opleidingscentrum voor beroepen uit de secundaire sector;
2. Opleidingscentrum voor beroepen uit de tertiaire sector;
3. Observatie en oriëntatiecentrum voor de jongeren;
4. Een administratieve en logistieke dienst.

Daarnaast is er het hoofdbestuur te Brussel dat de activiteiten van de BO over het Vlaamse land coördineert. Het hoofdbestuur bestaat uit de **directeur**-adviseur, welke werkt onder het gezag van de administrateur-generaal van de RVA en bijgestaan wordt door administratief personeel, door technische adviseurs voor de secundaire en de tertiaire sector en voor de observatie en oriëntatiecentra en door een studiedienst (NCPOS), welke **opleidings**-programma's uitwerkt en instaat voor de bijscholing van het instructiepersoneel.

De beroepsopleiding welke deel uitmaakt van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, een parastatale B, wordt aldusdanig beheerd door het **Beheers**-comité van de RVA, dat paritair is samengesteld uit de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

Het Beheerscomité werkt onder de voogdij van de bevoegde Minister of Staatssecretaris.

6. Nota : hulp bij oprichting of overschakeling van ondernemingen

Volledigheidshalve maken wij melding van artikel 76 van hoger genoemd KB, welke kadert in het tewerkstellingsbeleid en dus de gewestzaken, dat zegt dat de Rijksdienst kan tegemoet komen in de uitgaven aan de selectie, de beroepsopleiding en de nieuwe installatie van het door de werkgever in dienst genomen personeel met het oog op de inrichting van een onderneming, de uitbreiding of de overschakeling van zijn onderneming.

Bedoelde werknemers dienen bij voorrang te worden toegelaten tot de centra voor **beroepsopleiding**.

II. DE WERKING

1. De centra in eigen beheer

De eigen centra van de RVA nemen uiteraard het grootste deel van de opleiding voor hun rekening.

Men onderscheidt :

- opleidingen in de secundaire sector ;
- opleidingen in de tertiaire sector ;
- centra voor jongeren : observatie en **oriëntatie**-centra.

A. De secundaire sector

In 1980 realiseerde men in Vlaanderen voor de secundaire sector 2.146 opleidingen voor mannen en 403 opleidingen voor vrouwen (detail zie bijlage 1, cijfers voor Brussel ontbreken).

Van deze 2.549 waren er :

17 12 basisopleidingen : een polyvalente opleiding welke de kandidaat voldoende kennis verschaft om in het beroep tewerkgesteld te worden en zich door ervaring erin te vervolmaken.

In principe is er geen speciale voorkennis vereist doch men dient wel over de nodige intellectuele capaciteiten en handvaardigheden te beschikken.

Deze opleidingen variëren van 3 tot 9 maanden.

340 aanvullende opleidingen voor kandidaten die reeds over de nodige basiskennis beschikken en waarvan het doel is de beroepsdeskundigheid aan te vullen of bij te werken.

497 vervolmakingsopleidingen in het beroep. Zij zijn bestemd voor kandidaten welke een basisopleiding genoten hebben, gevolgd door voldoende ervaring in de praktijk van het vak, of voor geschoolde arbeiders' die bij komende kennis willen opdoen.

Dit soort opleiding wordt doorgaans aan werknemers gegeven, en gaat derhalve door op zaterdag om de normale beroepsbezigheden niet te onderbreken.

De duur van deze laatste soort opleidingen bedraagt enkele dagen, de andere opleidingen duren van enkele weken tot 9 maanden.

De laatste jaren werd in een aantal gevallen in de opleiding een stage (6 weken, waarvan 2 weken tijdens de normale opleidingsperiode) in de ondernemingen ingebouwd.

Deze formule, die bijzonder goede resultaten geeft, is echter nog niet veralgemeend.

Voor de realisatie van deze 2549 opleidingen worden in totaal 189 pedagogische krachten ingezet, waaronder 1 eerste coördinator, 2 coördinatoren, 23 eerste instructeurs en 163 instructeurs. (Detail zie bijlage 2). Dit betekent dat men gemiddeld ± 13 cursisten opleidt per pedagogische medewerker. Daar hierin zowel de cursussen van lange duur (9 à 10 maanden) als de zaterdagcursussen opgenomen zijn is dit gemiddelde weinig sprekend.

De gemiddelde personeelsinzet per cursist dient gezien te worden in functie van de specifieke methodiek, met name zoveel mogelijk de opleiding te individualiseren en de opleiding nauw te laten aansluiten bij de behoeften van elk individu.

B. De tertiaire sector

In 1980 realiseerde men in Vlaanderen voor de tertiaire sector in totaal 2438 opleidingen, waarvan 939 voor werknemers en 1499 voor werklozen.

1120 Mannen, waaronder 763 werknemers en 357 werklozen en 13 18 vrouwen, waaronder 176 werknemers en 1142 werklozen voleindigden in 1980 hun opleiding. (Detail zie bijlage 3, cijfers voor Brussel ontbreken).

1348 Personen kregen een opleiding voor bediende. 18 Mannelijke werknemers, 40 vrouwelijke werknemers, 272 mannelijke werklozen en 1018 vrouwelijke werklozen beëindigden dergelijke opleiding in 1980.

Deze opleiding welke gemiddeld 6 maanden duurt, kan tot verschillende functies leiden : **terminalbediende**, **dactylo-copist**, **onthaalbediende**, **dactylo-facturist**, één- of meertalig dactylo, één of meertalig stenotypist, correspondent, meertalig secretaris, bediende in de boekhouding, hulpboekhouder, algemeen bediende. De cursussen omvatten mogelijk moedertaal, Frans, Engels en Duits en bedrijfs-administratie.

Zij kunnen full-time of part-time gevolgd worden. In het laatste geval gaat het doorgaans om **vervolmakingscursussen** gevolgd door werknemers.

De bijsturingsmodule is bedoeld voor kandidaten die wel over voldoende intellectuele capaciteiten beschikken en goed gemotiveerd zijn, maar onvoldoende voorkennis bezitten om direct een basisopleiding te volgen. De bijsturingsmodule, die maximum 5 maanden kan duren, moet het mogelijk maken om een basisopleiding met succes te vervullen. Zij werd in 1980 gevolgd door 111 werklozen, waaronder 4 mannen.

De opleidingen Beheer en Informatica zijn bedoeld voor hoger afgestudeerden. Hoewel georganiseerd door de RVA worden zij in de meeste gevallen gegeven in samenwerking met externe **opleidingsinstanties**.

Men kent volgende cursussen : commercieel beheer, technisch-commercieel beheer, **marktgericht ondernemingsbeleid**, financieel beheer en personeelsbeleid. Onder de hoofding informatica heeft men de opleiding tot diensthoofd informatica (dagcursussen) en een gamma zaterdagcursussen voor werknemers. Andere dagcursussen voor hoger afgestudeerden zijn «Beheer KMO : **productiesturing** en **voorraadbeheer**».

De cursussen financieel en commercieel beheer, personeelsbeheer en diensthoofd informatica worden hoofdzakelijk te Brussel gegeven. 881 Personen beëindigden één der cursussen «Beheer en Informatica», 666 waren mannelijke werknemers, 118 vrouwelijke werknemers, 80 mannelijke werklozen en 17 waren vrouwelijke werklozen.

142 Personeelsleden (bijlage 4) behoren tot het instructiekader, waaronder 101 instructeurs, 17 eerste instructeurs, 19 coördinatoren, 3 eerste coördinatoren en 2 technisch adviseurs. Zij stonden in voor 1348 opleidingen van bediende en 111 opleidingen in de bijsturingsmodule. Dit zijn gemiddeld ± 10 cursisten per pedagogisch personeelslid. Een aantal personeelsleden werden ook betrokken bij de cursussen «Beheer en Informatica» en bij de opleiding voor ondernemingen zodat het gemiddelde een weinig opgetrokken wordt.

De opleidingen voor ondernemingen of groeperingen van ondernemingen hebben hoofdzakelijk vervolmaking in vreemde talen als objectief. Zij gaan door in de eigen centra of in de ondernemingen. Zij werden in 1980 verstrekt aan 98 personen, op 1 na allen werknemers.

C. De Observatie- en Oriëntatiecentra (OOC)

De OOC's hebben, zoals eerder vermeld, tot doel jonge werklozen te informeren over de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, hen te leren solliciteren en hen zo nodig, te helpen bij een beroepskeuze.

Een OCC werkt in twee fasen:

- een onthaalfase: gericht op het verstrekken van informatie, over de mogelijkheden tot beroepsopleiding en tot tewerkstelling. Via gesprekken wordt tevens getracht een beeld te verkrijgen van de motivatie, het werkverleden en de mogelijkheden van de kandidaat. Deze fase duurt 1 à 5 dagen.

Uitgezonderd de reiskosten, ontvangen de kandidaten geen vergoeding ;

- een oriëntatie- en observatiefase: deze fase duurt maximaal 6 weken. Naargelang hun voorkeur komen de kandidaten terecht in de tertiaire of secundaire sector. Tijdens deze periode wil men door allerlei praktijkgebonden oefeningen, die in directe relatie staan met de verschillende beroepen, een beeld verkrijgen over de beroepsvoorkeur, de leermogelijkheden en de motivatie van de kandidaten. Met de kandidaten vindt in de loop van de periode regelmatig een bespreking plaats over deze bevindingen en over de ervaringen van de kandidaat.

Na elke fase kan men verwezen worden naar de BO of de Arbeidsbemiddeling. Voor de betrokken instanties wordt een rapport opgesteld. Over de toelating tot de BO beslist uiteindelijk de directeur van de STD.

De kandidaten genieten dezelfde voordelen als de cursisten van de BO.

In 1980 werden in Vlaanderen 5475 arbeiders en 5418 bedienden opgenomen in de onthaalfase. In de observatiefase werden in de secundaire sector 3 165 personen opgenomen en in de tertiaire sector 3395. Hiervan werden in totaal 1767 arbeiders en 1667 bedienden verwezen naar de BO. In de OOC's zijn in totaal 112 pedagogische personeelsleden werkzaam nl. 1 technisch adviseur, 11 coördinatoren, 3 eerste instructeurs en 97 instructeurs (zie bijlage 5).

Daarnaast behoort het tot de opdracht van de OOC's de kandidaten voor de opleidingen van hoger afgestudeerden informatie hierover te verschaffen en hiervoor te selecteren. 2293 Personen waren aanwezig in dergelijk onthaal en 1264 werden verwezen naar de BO.

Bovengenoemde cijfers tonen aan dat van het aantal opgeroepen naar de OOC's slechts een betrekkelijk klein aantal (30 %, indien men abstractie maakt van de hoger afgestudeerden) doorstroomt naar de BO. Hoewel het uiteraard niet nodig of gewenst is alle opgeroepen naar de BO te verwijzen, — het kan verantwoord zijn de opgeroepen rechtstreeks naar de **Arbeids-**

bemiddeling te verwijzen — geven deze cijfers niettemin de indruk dat de OOC's als selectiemechanisme fungeren, en enkel de gemakkelijkst opleidbare kandidaten naar de BO verwijzen. De andere werkzoekenden, vaak die met de grootste tewerkstellingsproblemen, kan men niet helpen. Dat de verantwoordelijken van de OOC's zich hiervan bewust zijn, toont de nota aan welke thans bij het beheerscomité voorligt en waarin voorgesteld wordt juist voor deze groep een actie, onder de vorm van een vooropleiding, te ondernemen.

D. Het Nationaal Centrum voor Pedagogische Opleiding en Studies (NCPOS)

Het NCPOS heeft een dubbele functie:

- de opleiding en begeleiding van de eigen instructeurs;
- acties voor ondernemingen.

Het NCPOS leidt de nieuwe instructeurs en eerste-instructeurs op, begeleidt de programma-uitbouw van de verschillende cursussen. Tevens tracht het NCPOS te voldoen aan aanvragen tot opleiding betreffende probleemgebieden in de ondernemingen. Deze zijn uiteraard van zeer verschillende aard, maar bestaan hoofdzakelijk uit het geven van adviezen voor opleiding en leiding geven. De begeleiding van de eigen instructeurs en van de opleidingsprogramma's maakt evenwel het hoofdaandeel van het takenpakket van het NCPOS uit.

2. Centra in samenwerking met ondernemingen

Deze opleidingen, die doorgaan op verzoek van de ondernemingen, zijn conjunctureel gebonden. Uit het overzicht van de laatste jaren blijkt dat zij teruglopen.

In 1978 werden over het ganse land 1529 cursisten opgeleid, in 1979 1051 en 888 in 1980.

In 1980 werden in de Vlaamse Gemeenschap 523 cursisten opgeleid, waarbij 34 ondernemingen waren betrokken.

3. De erkende centra

In onderstaande tabel vindt men de centra die momenteel erkend zijn en het aantal opleidingen die er werden gerealiseerd voor Vlaamse cursisten.

— Kempisch Kolenmijnenbekken	1091
— Vormings- en onthaalcentrum voor textiel-industrie	136
— Vervolmakingscentrum voor lassers	38
— Opleidingscentrum voor havenarbeiders	61

4. De individuele opleidingen

De individuele opleidingen, welke alleen toegankelijk zijn voor uitkeringsgerechtigde werklozen, gebeuren in inrichtingen voor technisch onderwijs of in ondernemingen. In het laatste geval betreft het hoofdzakelijk KMO's welke doorgaans de opgeleide cursist achteraf tewerkstellen.

De opleidingen in onderwijsinrichtingen worden hoofdzakelijk gegeven in de sector gezins- of bejaardenhulpsters.

In totaal werden voor de Vlaamse Gemeenschap 1240 individuele opleidingen beëindigd, waarvan 219 in onderwijsinrichtingen en 1021 in ondernemingen.

5. De financiële middelen

De uitgaven van de BO worden in hoofdzaak gedragen door,

- een toelage ingeschreven op de begroting van de Vlaamse Gemeenschap, welke in 1980 1.428.900.000 BF bedroeg,
- een toelage van het Europees Sociaal Fonds welke in 1980 79.484.000 BF bedroeg. Het Europees Sociaal Fonds betoelaagt, volgens een gepondereerd systeem, de beroepsopleiding van :
 - personen tewerkgesteld of werkloos geworden in bedreigde sectoren, concreet de textielindustrie,
 - politieke immigranten om hun integratie te vergemakkelijken,
 - bepaalde categorieën jongeren (jongeren, uit streken met hoge werkloosheid, die nog niet werkten)
 - vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen,
 - werklozen en met werkloosheid bedreigde werknemers in streken met achtergebleven industriële ontwikkeling. (Bv. Limburg, Turnhout, Ieper..)

De uitgaven voor de BO van de Vlaamse Gemeenschap (Brussel uitgezonderd) (1) bedroegen in 1980 in totaal 1.657.600.000 fr. .

1,6 miljard werd uitgegeven voor de eigen centra, als volgt verdeeld:

— sociale uitkeringen (aan de cursisten) :	946.700.000
— personeelsuitgaven :	437.500.000
— niet duurzame goederen :	132.000.000
— machines en materieel (aankoop) :	21.000.000
— gronden en gebouwen (investeringen):	75.000.000

Op basis van deze gegevens een gemiddelde kostprijs berekenen van opleidingen in eigen centra is niet mogelijk. Niet alleen omdat de afschrijving van investeringsgoederen niet opgenomen is in de gewone begroting, maar ook omdat in de sociale uitkeringen de werkloosheidsvergoedingen begrepen zijn, welke geen eigenlijke kost zijn van de beroepsopleiding en omdat bovendien in de personeelsuitgaven de kost van het statutair personeel en de werkingskosten van het hoofdbestuur niet zijn opgenomen. Deze worden vooralsnog gedragen door de nationale begroting. Het zou evenwel nuttig zijn te beschikken over de gemiddelde kostprijs van de onderscheiden opleidingen die in de eigen centra worden verstrekt. Op dit ogenblik is de RVA bezig met dergelijke berekening.

De uitgaven voor de centra in samenwerking bedroegen 30.800.000 BF.

De uitgaven voor de erkende centra bedroegen op 31.12.1980 5.251.000 BF.

Daar nog niet alle uitgaven verrekend werden is het ook hier onmogelijk een gemiddelde kostprijs voor 1981 te vermelden.

Voor de begroting 1981 hield de RVA echter rekening met een gemiddelde kostprijs van $\pm$ 64.000 BF per cursist voor de centra in samenwerking en van $\pm$ 34.000 BF per cursist voor de erkende centra.

Aan de individuele opleidingen werd in 1980 ongeveer 9 miljoen uitgegeven aan aanmoedigingspremies en reiskosten.

(1) De uitgaven voor de BO te Brussel zijn ten laste van de nationale begroting, zie p. 13

III. KNELPUNTEN

1. Doelstelling

Het organiek. besluit van de RVA vermeldt als doelstelling voor de Beroepsopleiding «aan een persoon de nodige bekwaamheid geven vereist om arbeid in loondienst te verrichten».

Hoewel deze formulering geen directe verwijzing inhoudt naar het bezetten van een arbeidsplaats onmiddellijk na de opleiding of naar de behoeften van de arbeidsmarkt, is deze bekommernis steeds aanwezig geweest bij de RVA.

In het jaarverslag van 1979 leest men «sinds haar ontstaan heeft de beroepsopleiding als voornaamste doel gehad te voorzien in de behoefte aan arbeidskrachten voor het bedrijfsleven».

De bedoeling van de BO, welke haar systematische uitbouw kende in een tijd van hoogconjunctuur, was steeds de relatief beperkte werkloosheid opvangen door scholingsmogelijkheden te bieden aan hen die onvoldoende onaangepaste kwalificaties hadden om te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. In de periode van hoogconjunctuur was er immers een permanent tekort aan gekwalificeerde en gespecialiseerde arbeidskrachten.

De BO kwam dus zowel tegemoet aan de nood van het bedrijfsleven als aan de behoeften van de werkzoekenden.

De BO had also een duidelijk regulerende functie op de arbeidsmarkt.

A. Opvang van de werkloosheid

De huidige economische toestand en de omvang van de werkloosheid plaatsen de BO in een gans andere context. Hoewel de vraag naar geschoolde arbeidskrachten nog steeds bestaande is, is zij toch sterk teruggelopen terwijl anderzijds het aantal werklozen enorm is toegenomen. In totaal werden ± 5000 opleidingen in eigen centra verstrekt, ± 3000 opleidingen in samenwerking met derden en ± 13.000 personen verschenen inde OOC's. Tegenover meer dan 200.000 werklozen in Vlaanderen verdwijnen hiermee de inspanningen van de RVA om remediërend op te treden tegenover de werkloosheid, vooral als men bedenkt dat die 8000 eigenlijke opleidingen niet eens allen aan werklozen gegeven worden. De beroepsopleiding van werknemers is evenwel niet zonder betekenis voor de werkloosheid. Zij heeft een belangrijke preventieve waarde. Voor de opvang van de werkloosheid betekent de BO echter niet meer dan de spreekwoordelijke druppel op de hete plaat. Wat echter niet betekent dat deze «druppel» onbelangrijk is, immers nog altijd worden er enkele duizenden mensen opgeleid.

B. Plaatsing van werklozen na een opleiding

Doch niet alleen aan de input kent de BO problemen doordat zij het grote getal werklozen niet kan opvangen, ook de output wordt problematisch. Naar welke beroepen moet men opleiden? Naar welke kwalificaties is er nog vraag? De band met tewerkstelling na een beroepsopleiding is veel losser geworden wat blijkt uit vorige cijfers.

Tabel 1: Tewerkstellingspercentage na beroepsopleiding '81

Opleiding	Tewerk- gesteld	Werkloos
Secundaire sector	63 %	37 %
Tertiaire sector: totaal	72 %	28 %
Tertiaire sector: werknemers	98 %	2 %
Tertiaire sector : werklozen	56 %	44 %

In 1980 hadden zowel mannen als vrouwen ± 63 % kans op tewerkstelling na de BO in de secundaire sector, terwijl de tewerkstelling in de tertiaire sector met 72 % iets hoger lag. Voor de tertiaire sector beschikken wij over meer gedetailleerde gegevens nl. of de opleiding werknemers of werklozen betrof. Hieruit blijkt alleszins dat voor de tertiaire sector de BO eerder preventief werkt.

Zij heeft namelijk eerder het behoud van de werkgelegenheid (98 %) dan het vinden van een werkplaats (56 %) als effect.

Men kan verwachten dat de tewerkstellingskansen van een BO nog zullen dalen; immers de bouwsector is slechts manifest verslechterd in de tweede helft van 1980. Een groot aantal opleidingen zijn juist gericht op de bouw, zodat na een BO in de bouwsector, de kans op tewerkstelling nog zal verkleinen tenzij er een merkbare verbetering optreedt in de bouw. De relatief gunstige tewerkstellingscijfers, welke de BO behaalt dient men volgens bepaalde critici te relativiseren doordat er een nauwe band bestaat tussen de BO en de AB. Deze nauwe band zou er verantwoordelijk voor zijn dat personen die een BO volgden prioritair door de AB-diensten, worden tewerkgesteld ten nadele van andere elders geschoolde of ervaren werkzoekenden. Of deze opmerking, welke alleszins door de Dienst weerlegd wordt, al dan niet terecht is, is moeilijk te achterhalen. Daartoe zou een vergelijkende studie moeten worden uitgevoerd.

C. Externe evaluatie

Nauw verbonden met de mogelijkheid tot plaatsing is de externe appreciatie van de beroepsopleiding. Personen die een opleiding gevolgd hebben bij de RVA kunnen op basis van de kundigheid, die zij aldus verworven hebben, uitsluitend terecht in de privé-sector.

In de privé-sector wordt immers minder belang gehecht aan diploma's dan aan de reële kennis en vaardigheid van de kandidaat-werknemer.

In de openbare sector is het bezit van een diploma of brevet een noodzakelijke voorwaarde om toegang te krijgen tot het examen voor een gekwalificeerde betrekking.

Daar de BO geen diploma's of brevetten aflevert kan een bij de RVA opgeleid werknemer op basis van zijn opleiding niet deelnemen aan examens van een openbare betrekking.

Anderzijds kan het zonder meer gelijkstellen van een beroepsopleiding met bepaalde diploma's of brevetten nieuwe spanningen oproepen.

D. Algemene toegankelijkheid

Door het feit dat de BO wil inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt en een hoge graad van tewerkstelling nastreeft, dient zij relatief hoge

eisen te stellen bij de aanvang van de BO. Goed gemotiveerde kandidaten met een goed **leervermogen** en gevorderde basiskennis hebben niet alleen meer kans op een snelle en geslaagde BO, maar komen beter tegemoet aan de arbeidsmarkt, welke steeds maar hogere arbeidskwalificaties eist.

Daar de BO terzelfdertijd slechts een zeer beperkt percentage (minder dan 4 %) van de werklozen bereikt, komt zij elitair over.

Men kan inderdaad de indruk krijgen dat zij in hoofdzaak gericht is op de best schoolbare werkzoekenden en de grote massa van ongeschoolden in de kou laat staan.

E. Flexibiliteit

De vraag kan gesteld worden of de uitbouw van de BO vooral dan van de eigen centra, voldoende inspeelt op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Secties worden immers verondersteld opgericht en behouden te worden vanuit de behoeften van de arbeidsmarkt.

De vaststelling dat secties gedurende jaren blijven bestaan doet de vraag rijzen of er wel voldoende aansluiting is bij de arbeidsmarkt, welke toch fluctueert.

De onmogelijkheid om de gegevens te verkrijgen waarop de planning 1981 verondersteld wordt te zijn 'opgesteld', steunt de veronderstelling dat de tendens tot zelfbehoud en traditionalisme ook hier sterker is dan de noodzakelijke flexibiliteit.

2. Doelpu bliek

A. Jongeren

De jongeren beneden de 25 jaar vormen meer dan 1/3 van het aantal werklozen. Onder deze groep zijn, zoals voor de totale populatie van de werklozen, de ongeschoolden en laag geschoolden evenals de vrouwen het sterkst vertegenwoordigd.

De OOC's trachten deze jongeren in belangrijke mate op te vangen, hen in die periode te motiveren en te sensibiliseren voor een beroepsopleiding en hen bij die keuze te begeleiden.

Toch stelt men vast dat de OOC's dikwijls fungeren als een filter voor de BO en de best opleidbaren naar de BO zenden. De vraag dient gesteld wat er voor de grote groep overblijvende jongeren gebeurt of kan gebeuren.

De BO wordt geconfronteerd met bepaalde lacunes in het onderwijs, welke zij onmogelijk kan opvangen. De BO kan niet alle jongeren opvangen die terecht gekomen zijn in een onderwijsrichting met beperkte tewerkstellingsmogelijkheden. In dit verband dient de aandacht gevestigd op de **overaanwezigheid** van meisjes in het beroepsonderwijs, dat vrijwel geen toegang biedt tot hoger onderwijs en vaak weinig kansen op tewerkstelling. Volgens de gegevens waarover wij beschikken volgt in het secundair 1 meisje of 4 beroepsonderwijs.

Binnen dit beroepsonderwijs komen zij dan nog hoofdzakelijk terecht in richtingen die weinig kans bieden op tewerkstelling, zoals kleding (50,3 %) en familiale hulp (28 %) (1).

Een belangrijke preventieve taak ligt hier bij de voorlichting van de ouders en de kinderen maar ook van de scholen en van de PMS-centra. Ook bij de hervorming van het onderwijs kan en mag men niet naast deze «**keuzeproblematiek**» kijken.

Evenmin kan de BO systematisch alle jongeren opvangen wiens vakkundigheid en vakkennis bij het verlaten van het beroeps- of technisch onderwijs of zelfs van het hoger onderwijs onvoldoende is voor een eerste tewerkstelling.

Toch is het een ervaring zowel van de ondernemingen als van de BO zelf dat heel wat jongeren in dergelijke situatie verkeren. Zonder dat het onderwijs kan en mag herleid worden tot een loutere vakopleiding, of afstand mag doen van het principe van de polyvalente opleiding, dient toch de aandacht van het onderwijs op dit feit gevestigd te worden.

De BO kan maar efficiënt inspelen op de behoeften van de jongeren als de energie niet moet besteed worden aan opdrachten die wezenlijk zijn voor de eerste onderwijsfase.

Dit betekent dat de BO voor jongeren niet los kan gezien worden van de hervorming van het onderwijs, zoals :

- de verlenging van de leerplicht.
- de hervorming van het beroepsonderwijs.
- de invoering van het industrieel leercontract.

B. Gastarbeiders

Al zou onder de gastarbeiders verhoudingswijze niet meer werkloosheid heersen dan onder de totale bevolking, dan nog is het zo dat zij scherper getroffen worden door de werkloosheid.

Hun specifieke situatie maakt dat de sociale en psychische gevolgen van de werkloosheid zich voor hen nog scherper stellen. Bovendien hebben zij door cumulatie van negatieve factoren zoals gebrekkige taalkennis weinig of geen **beroepskennis** en onvoldoende kennis van de **tewerkstellingsmogelijkheden**, het moeilijker dan anderen om terug in het normale arbeidscircuit te worden ingeschakeld. Van de werkloosheidsperiode van de gastarbeiders wordt onvoldoende gebruik gemaakt om deze negatieve factoren te reduceren.

C. Vrouwen

Hoewel de groep der uitkeringsgerechtigde werklozen voor meer dan 2/3 uit vrouwen bestaat, blijkt dat bij de opleidingen van vrouwen een evenredige verhouding niet is terug te vinden.

Dit blijkt duidelijk uit de hieronder geciteerde cijfers :

Tabel 2 : Opleidingen in 1980, per geslacht

Opleidingen	mannen	vrouwen	totaal
secundaire sector	2.147	403	2.549
	85 %	15 %	100 %
tertiaire sector (bijsturingsmodule niet inbegrepen)	1.144	1.183	2.327
	49 %	51 %	100 %

Wanneer we de opleidingen in de secundaire sector iets verder ontleden valt op te merken dat 269 (60 %) van de 403 vrouwen een opleiding kregen in de textielsector. Van de 134 overblijvende opleidingen werden 98 vrouwen opgeleid naar de «zogenoemde» mannelijke beroepen.

(1) Dienst voor Statistiek en Planning, Statistiek Schooljaar 1978-1979.

De opsplitsing van de tertiaire sector (bijsturings-modules inbegrepen) geeft volgend beeld :

Tabel 3 : Opleidingen tertiaire sector 1980, per geslacht

	vrouwen	mannen	totaal
Bediendensector	1.030	318	1.348
Beheer en informatica	135	746	881
Ondernemingen of groepen van ondernemingen	18	79	97
Bijsturingsmodule	107	4	111

De opleidingen in de tertiaire sector werden vooral georiënteerd naar opleidingen in de **bediendensector** (86 %), sector die de opleiding voor lagere bedienden verzorgt. Uit de cijfers blijkt dat bij de hogere opleidingen nl. Beheer en Informatica de vrouwen weinig aan bod komen.

Wat de tewerkstellingskansen betreft na de opleiding stellen we vast dat 38 % vrouwen in de secundaire sector geen werk vonden en dat daarenboven de tewerkstelling van vrouwen in mannelijke beroepen een zeer pover resultaat gaf (geen 50 %). Bij de opleiding in de tertiaire sector, bedienden, blijkt dat 47 % van de vrouwen werkloos bleef na de opleiding. De tewerkstelling na de opleiding beheer en Informatica gaf een maximale tewerkstelling (100 %).

Hoewel de vrouwen de meerderheid uitmaken in de groep der werklozen komen zij in veel mindere mate aan bod in de beroepsopleiding en worden ze opgeleid naar beroepen waarin weinig toekomst en tewerkstellingskansen zitten. De opleidingen binnen de RVA staan in principe open voor beiden. Toch is de aanwezigheid van vrouwen in een opleiding tot de «zogenaamde» mannelijke beroepen minimaal. De RVA heeft de laatste jaren wel een ernstige inspanning geleverd op dit vlak, ook onder impuls van het Europees Sociaal Fonds, maar heeft af te rekenen met een reeks vooroordelen, die zelfs, indien ze de opleiding voor vrouwen in deze beroepen maximaal stimuleren, als resultaat geven dat de vrouwen terug in de werkloosheid terecht komen.

Een aantal factoren verhinderen of bemoeilijken de toegang voor vrouwen tot bepaalde beroepen:

- de nog altijd bestaande dubbele arbeidsmarkt voor de vrouw;
- de traditionele opvoeding die de vrouw nog altijd leidt naar de zachte sectoren;
- het onderwijs voor vrouwen dat niet aangepast is aan de eisen van de arbeidsmarkt;
- het bestaan van verbods- en beschermingsmaatregelen voor tewerkstelling van vrouwen;
- het artikel 124 van het KB van 20/12/'63 waardoor vooral jonge vrouwen uitgesloten worden uit de werkloosheid en uiteraard ook uit de beroepsopleiding;
- de vooringenomenheid van werkgevers voor het aanwerven van vrouwen in **mannenberoepen**;
- de psychologische en sociale druk op vrouwen in een mannenberoep welke ertoe leidt dat zij hun beroep opgeven.

Al deze elementen hebben een grote invloed bij de kansen voor opleiding van vrouwen. Ook de RVA ontsnapt hieraan niet.

De beroepsopleiding houdt te weinig rekening met het feit dat vrouwen een andere en mindere aangepaste uitgangspositie hebben voor de opleiding in een mannelijk beroep.

Vrouwen die gedurende een bepaalde periode gezinsarbeid hebben verricht of vrouwen die geen recht hebben op werkloosheidsuitkering, en die wensen een beroep te leren kunnen niet of zelden aanspraak maken op een beroepsopleiding. Zij voldoen niet aan de toegangsvoorwaarden die door de RVA worden gesteld. Bij uitzondering wordt, mits een gemotiveerde aanvraag, hiervan afgeweken.

Wanneer we het personeelskader van uit pedagogisch personeel van de BO nagaan krijgen we volgende beeld :

Tabel 4: Pedagogisch Personeel RVA 1980, per geslacht

	mannen	vrouwen	totaal
secundaire sector	179	10	189
	95 %	5 %	100 %
tertiaire sector	74	68	142
	52 %	48 %	100 %
o o c	85	27	112
	76 %	24 %	100 %

Uit deze cijfers blijkt dat binnen dit personeelskader vrouwen in veel mindere mate aan bod komen. In de secundaire sector zijn ze uitsluitend tewerkgesteld in de opleidingen voor textiel en in de tertiaire sector hoofdzakelijk in de opleiding voor bedienden.

Bij de hogere functies tot coördinator is dit zelfs een uitzondering.

In de beheerstructuren van de RVA zijn de vrouwen zelfs niet aanwezig.

De brochures van de RVA geven nog altijd de «vrouwelijke en mannelijke» benamingen van de beroepen niettegenstaande dit wettelijk verboden is.

D. Ouderen

Indien de BO tot taak heeft mogelijkheden te bieden aan alle werkzoekenden en - in het kader van de permanente vorming - aan alle werknemers, dan heeft zij ook een verantwoordelijkheid voor werknemers die een bepaalde leeftijdsgrens (45 jaar) overschreden hebben.

Het is opvallend dat daar waar over vorming en opleiding gesproken wordt men doorgaans slechts denkt aan mensen tot 40-45 jaar. In het beste geval voorziet men terug vormingsmogelijkheden vlak vóór of tijdens de pensioenleeftijd.

De levensperiode tussen 45-65 jaar geniet vanuit vormings- en opleidingsstandpunt te weinig aandacht. Nochtans zou in deze periode vooral de werkloze bijzonder aandacht moeten krijgen, want juist ook, en misschien vooral, in deze levensperiode is werkloosheid en verdere tewerkstelling erg problematisch.

Thans ontbreken gerichte opvang- en vormingsmogelijkheden voor deze groep.

3. De interne organisatie van de RVA

A. De gevolgen van de staatshervorming

Onder de bevoegdheid van de RVA ressorteren: de werkloosheidsregeling, de arbeidsbemiddeling en de werkloosheidsregeling, de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding. Het beheer van de RVA als parastatale B is toevertrouwd aan een paritair, uit werknemers- en werkgeversorganisaties samengesteld nationaal beheerscomité.

Door de bijzondere wet van 8 augustus '80 behoort de beroepsopleiding tot de materies waarvoor de Gemeenschappen bevoegd zijn, de arbeidsbemiddeling tot de materies waarvoor de Gewesten bevoegd zijn en de werkloosheidsregeling is een nationale aangelegenheid gebleven.

Dit heeft voor gevolg dat het nationaal beheerscomité momenteel materies beheert welke geen nationale materie meer zijn, wat zij het dan voorlopig geen onoverkomelijke moeilijkheden -toch principiële problemen stelt. Immers waar de wetgever erkent en bepaalt dat de beroepsopleiding een gemeenschapsmaterie is, wordt deze momenteel beheerd door vertegenwoordigers van de beide gemeenschappen. Recent heeft het Beheerscomité zich voor de gewest- en gemeenschapsaangelegenheden gesplitst in twee werkgroepen, welke adviezen voorbereiden voor het Nationaal Beheerscomité.

De wettelijke opsplitsing van de bevoegdheden van de RVA, welke tot op heden nog steeds een nationale instelling is, volgens het Gewest, de Gemeenschap en het Rijk stelt ook specifieke problemen voor,

- het houden van de boekhouding,
- het opstellen van de begroting en indienen van de rekeningen,
- het beheer van de vermogensgoederen, in het bijzonder van het machinepark,

De verdeling van nationale «nalatenschap» kan praktische problemen stellen. Machines kunnen niet langer van de ene gemeenschap naar de andere worden overgebracht zonder een financiële verrekening.

- voor de bestuurlijke organisatie van de RVA in het algemeen.

Hoewel er voor deze aangelegenheden een voorlopiger regeling is bedacht door de RVA, is het wenselijk dat hieromtrent een definitieve en duidelijke oplossing wordt uitgewerkt.

De lasten van het statutair personeel van de BO en van het hoofdbestuur worden gedragen door de nationale begroting wat de kostprijs van de BO verdoezelt en wellicht op termijn ook moeilijkheden kan opleveren voor het personeelsbeleid van de BO. Voor de eigen centra te Brussel zijn er de zogenaamde bicommunautaire kredieten, ten laste van de nationale begroting.

Ten laste van deze begroting zijn de personeelskosten, de aankoop van niet duurzame goederen, de aankoop van machines, gronden en gebouwen (investeringen) en de sociale uitkeringen aan inwoners van de 19 gemeenten. De sociale uitkerin-

gen aan de cursisten, niet afkomstig uit de 19 gemeenten, zijn ten laste van hun respectievelijke gemeenschap.

Een gelijkaardige regeling bestaat voor de centra in samenwerking met ondernemingen, de erkende centra en de individuele opleiding.

De bevoegdheid van de BO wordt echter **gezamenlijk** uitgeoefend door de gemeenschapsministers.

Het is duidelijk dat ook hier problemen kunnen rijzen tussen de «bevoegde ministers» en de «betalende ministers».

B. De kosten en de financiering

Het is evident dat de verwevenheid van de nationale kredieten met de gemeenschapskredieten het moeilijk maakt om een precies inzicht te krijgen in de kost van de beroepsopleiding.

Een eerste stap in het uitzuiveren van de kosten van de BO is de beslissing van de Ministerraad van 16.01.'81 waardoor het aandeel werkloosheidsuitkeringen ten laste wordt genomen van de nationale kredieten.

Immers de werkloosheidsvergoeding aan de werklozen die BO volgen kan niet beschouwd worden als een kostenfactor voor de BO.

Dat de werkloosheidsvergoeding uit dat **kostenpakket** van de BO wordt gelicht is tevens een noodzakelijk gevolg van de staatshervorming.

Niet alleen de vermenging van nationale en gemeenschapskredieten bemoeilijken een inzicht in de kostprijs van de BO, ook het nationaal en globaal bijhouden van de rekeningen en de vermenging van kapitaalsuitgaven met gewone uitgaven maakt het onmogelijk de exacte kosten te kennen van de onderscheiden opleidingen.

Een duidelijk en inzichtelijk overzicht van de kostprijs van de verschillende opleidingen op **gemeenschapsvlak** en op het niveau van de **STD's** kan momenteel niet voorgelegd worden.

Verder kan men vaststellen dat de uitgaven en bijgevolg de behoefte aan rijkssteun elk jaar aanzienlijk toenemen (Tabel 5)

Tabel 5: Evolutie van de uitgaven voor de BO, betoelaagd door de Vlaamse Gemeenschap

	1976	1977	1978	1979	1980 ver- moede- lijk
Budget Vlaamse Gemeenschap					
Centra RVA	7 63,0	891,1	1 061,3	1 403,0	1 612,2
Centra in samenwerking met ondernemingen	35,2	43,8	36,6	39,3	30,8
Erkende centra	18,1	18,7	0,6	51,9	16,2
Individuele opleidingen	2,8	3,2	4,1	5,5	8,9
Centra jeugdigen	81,8	156,9	225,1	(zie x)	(x)
Totaal: (in miljoen frank)	900,9	1 113,7	1 327,7	1 499,7	1 668,1

(x) Vanaf 1979 worden de uitgaven voor de Jeugdcentra samen gevoegd bij deze van de opleidingscentra voor volwassenen.

C. De vergoeding van de cursisten

In het eerste hoofdstuk werden de verschillende stelsels van vergoedingen aan de cursisten beschreven.

Opvallend daarbij is het verschil dat bestaat tussen de cursist die maximaal ± 150 fr. per uur krijgt (loondervingsvergoedingen) en deze die maximaal 56.000 fr. per maand (omschakelingsuitkering) ontvangt.

Het feit dat aan de ene cursist eens zoveel kan betaald worden dan aan de andere voor het volgen van dezelfde opleiding veroorzaakt een sterke ongelijkheid tussen de cursisten.

Daar met iedereen die dat wenst binnen het jaar na zijn ontslag om economische redenen een opleiding kan volgen — er is immers het selectiesysteem en er zijn de wachtlijsten — wordt er bovendien een ernstige discriminatie ingevoerd tussen de kandidaten voor een BO.

Zij die het geluk hebben het jaar na hun ontslag een beroepsopleiding te volgen, behouden hun loon mogelijk een jaar langer, de anderen vallen terug op werkloosheidsvergoeding en eventueel later op de loondervingsvergoeding.

D. Het personeel

Het personeel van de BO bestaat uit 2 grote categorieën :

- het contractueel personeel waaronder als voor-naamste functies :
 - de instructeur
 - de eerste instructeur
 - de coördinator
 - de eerste coördinator
 - de technisch-adviseur
 (volledig overzicht zie bijlage nr. 6)
- het statutair personeel.

In elk centrum voor beroepsopleiding treft men beide categorieën aan.

Het contractueel personeel, instructeurs en coördinatoren, zijn belast met de eigenlijke opleidingstaken :

- het opleiden van de cursisten
- de opbouw van de programma's
- de technico-pedagogische adviezen
- de dagelijkse leiding op technisch-pedagogisch vlak.

Het statutair personeel is verantwoordelijk voor de administratieve aspecten en is belast met het materieel beheer. Zowel het contractueel als het statutair personeel werken onder het gezag van de directeur van de STD welke naast de BO ook belast is met de arbeidsbemiddeling.

Het statutair personeel is vastgenoemd, het contractueel personeel heeft het statuut van bediende. Door het contractueel personeel, in het bijzonder het leidinggevend contractueel personeel, wordt het als belemmerend en dysfunctioneel ervaren dat de verantwoordelijkheid voor het beheer en de uitbouw van het Centrum niet toevertrouwd wordt aan hen, welke met de specifieke problematiek van de BO vertrouwd zijn. Door het contractueel personeel wordt gesteld dat de verregaande opsplitsing van de BO in een administratief (met inbegrip van het beheer) en een pedagogisch (opleiding en advies) gedeelte kunstmatig is.

Het beheer wenst men te zien daar waar het zwaartepunt van de BO ligt.

Dit functioneel conflict wordt nog verzaagd door het weddeverschil tussen het statutair en het contractueel personeel.

Het contractueel personeel heeft, daar het niet kan genieten van de voordelen van het rijkspersoneel' zoals de vastheid van de betrekking en een gunstige pensioenregeling, een wedde die aanzienlijk hoger ligt dan het administratief personeel.

Het is niet moeilijk in te zien dat dergelijke situatie tot conflicten van menselijke aard kan leiden.

Het naast mekaar staan van een statutair kader en een contractueel kader is te verklaren vanuit het concept van de BO zelf. Doordat de BO tot taak heeft in te spelen op de actuele noden van de arbeidsmarkt dient er een soepelheid mogelijk te zijn voor het aanwerven en afvloeien van het pedagogisch personeel naargelang de opleidingsbehoeften. Pedagogisch personeel is vanuit dit concept tijdelijk, naast een vaste structuur. Thans wordt die organisatorische structuur uitsluitend administratief opgevat.

Een bijkomend probleem wordt geschapen door het KB van 1.3.1976 dat bepaalt dat «tijdelijke personeelsleden en bij overeenkomst aangeworven personeelsleden, slechts voor ten hoogste twee jaar worden aangeworven».

Waar dit in andere overheidsdiensten verantwoord kan zijn doordat het contractueel personeel er een andere betekenis heeft, namelijk voldoen aan' een voorlopige nood in afwachting van de opvulling van het kader, is dit voor de BO een weinig zinvolle maatregel daar het pedagogisch kader zelf bij bepaling bestaat uit tijdelijke, dus contractuele personeelsleden om redenen zoals hoger uiteengezet.

Voor de goede werking van de beroepsopleiding is tenminste een contract voor onbepaalde duur dan ook wenselijk.

Zoniet zal het bijzonder moeilijk zijn kwalitatief hoogstaande krachten, wat instructeurs verondersteld worden te zijn, aan te trekken. Dergelijke personen kunnen immers elders gemakkelijk een contract voor onbepaalde duur verkrijgen.

Daarenboven worden aldus binnen het 'contractueel personeel nog eens twee groepen gecreëerd :

- eerder aangeworven personeelsleden met een , contract voor onbepaalde duur,
- recent aangeworven personeelsleden met een contract voor maximaal twee jaar.

Een inhoudelijk belangrijk probleem is het up-to-date zijn van het instructiepersoneel. Het wordt aangeworven op basis van zijn ervaring met zijn kennis van het bedrijfsleven en op basis van zijn deskundigheid in het vak.

Het is niet denkbeeldig dat instructeurs die sedert jaren in een opleidingssituatie werken de voeling met het bedrijfsleven, dat steeds in evolutie is, verliezen waardoor het onderricht zelf zijn contact met de realiteit kan verliezen, ook al worden er technische en pedagogische recyclages en vervolmakingen gegeven door het NCPOS.

E. Patrimonium

Wat het patrimonium, gebouwen en machines betreft heeft de BO te kampen met een bestendige behoefte. Men beschikt over onvoldoende gebouwen om de steeds stijgende behoefte voor BO op te

vangen, een stijgende behoefte die in grote mate haar oorzaak vindt in de stijgende werkloosheid. Een aantal gebouwen wordt gehuurd om zware investeringskosten te vermijden, doch dan zijn er bijna steeds relatief belangrijke aanpassingswerken noodzakelijk. Een aantal gebouwen is dermate verouderd dat zij ofwel omvangrijke verbouwingen vereisen ofwel gewoon dienen vervangen te worden.

Een investeringsprogramma gebaseerd op de behoeften in de verschillende regio's kan momenteel niet voorgelegd worden door de RVA.

Terzelfdertijd kan men de vraag stellen of men niet te veel investeert in gronden voor latere uitbreiding, zonder dat ook hieromtrent een duidelijke programmering bestaat.

Door de snelle technologische evolutie dreigt eveneens het machinepark te verouderen, en is het in een aantal gevallen niet aangepast aan de tijdsbehoefte.

Het volgen van de technologische evolutie is anderszits dermate duur dat het bijna onmogelijk is elke sectie uit te rusten met de modernste apparatuur.

F. Centralisatie versus, decentralisatie

Er wordt ook nogal eens geklaagd over de traagheid waarmee dossiers worden afgehandeld. Bedoeld wordt dan vooral dat aanvragen van bedrijven om centra in samenwerking met ondernemingen op te richten dermate lang moeten wachten op een beslissing dat de reden voor de vraag al achterhaald is op het ogenblik dat de beslissing valt.

Kan de oorzaak hiervan gelegd worden bij de tendens tot centralisatie binnen de BO? Te weinig verantwoordelijkheid en inspraak zou gelegd worden op het niveau van de STD en de STC.

G. De relatie met de arbeidsbemiddeling

Een structurele band met de arbeidsbemiddeling wordt als noodzakelijk ervaren. Deze band zou er moeten voor zorgen dat men beschikt over statistische gegevens over de arbeidsmarkt, over goede profielen van de arbeidsplaatsen, over feedback over de beroepsopleiding zelf en borg staan voor een vlotte plaatsing.

Het is dan echter wel noodzakelijk dat de AB voldoende de arbeidsmarkt kent. Uit de nota «Arbeidsmarktbeleid, Arbeidsbemiddeling, Arbeidsmarkt», van de Voorzitter van de Executieve blijkt echter dat de statische gegevens van de AB, o.w.v. verschillende omstandigheden, onvoldoende de situatie van de arbeidsmarkt weergeven. Ook in de BO dient men met zorg de statistische gegevens bij te houden, ten einde o.m. steeds een inzicht te hebben in de rendabiliteit van de verschillende secties.

4. Samenwerking met andere opleidingsinstanties

A. Centra in samenwerking met ondernemingen

Deze centra hebben een aantal specifieke voordelen. Doordat zij opgericht worden op vraag van en in samenwerking met de ondernemingen sluiten zij nauw aan bij de reële behoeften van de ondernemingen en staan zij zeer sterk in functie van de tewerkstelling. Aan de betrokken werknemers, waarnaar zij doorgaans gericht zijn, bieden zij niet

alleen de mogelijkheid hun werk te behouden maar ook nadien hoger gekwalificeerde arbeid te verrichten. De opleiding sluit doorgaans sterk aan bij de door de betrokken cursisten als dusdanig erkende behoefte, wat de inzet en de motivatie ten goede komt. Het is vaak een eerste vorm van alternerende opleiding, welke zijn plaats heeft binnen het geheel 'van de beroepsopleiding.

Deze centra hebben doorgaans een tijdelijk karakter en laten derhalve een soepele planning toe. Zij zijn bovendien voordelig daar gebruik kan gemaakt worden van de infrastructuur en van de **know-how** van het bedrijf.

Deze formule kan echter ook aanleiding geven tot mogelijke berekeningen die vreemd zijn aan de beroepsopleiding als dusdanig. Is het gevaar niet reëel dat ondernemingen hun **verantwoordelijkheid** voor de opleiding van hun personeel al te gemakkelijk afwentelen naar de Rijksdienst? Vertoont deze beroepsopleiding ook geen elitair karakter? Ondanks het financieel voordeel van deze opleiding gaat langs deze weg toch een niet te verwaarlozen aandeel van de schaarse middelen naar de gemakkelijk op te leiden werknemers ten **nadele** van bijvoorbeeld de ongeschoolde werklozen.

Er kan ook worden vastgesteld dat slechts een beperkt aantal ondernemingen — en dikwijls dezelfde — een beroep doen op deze mogelijkheid.

B. De individuele opleidingen en de stages in de ondernemingen

De individuele opleidingen groeien de laatste tijd bestendig maar nemen toch slechts een beperkt aandeel voor hun rekening.

Deze mogelijkheid, welke vooral in de KMO's kan gerealiseerd worden, is onvoldoende bekend.

Het individueel karakter, waardoor het mogelijk is de cursist van zeer nabij te volgen en derhalve o.m. voor personen met minder leermogelijkheid kheden nieuwe kansen schept, is één van de specifieke voordelen van deze vorm van opleiding. De individuele opleiding biedt daarenboven ernstige kansen op tewerkstelling binnen het bedrijf. Mag ook hier echter niet de vraag gesteld worden of deze opleiding in een aantal gevallen niet eerder de mogelijkheid inhoudt om gedurende een beperkte tijd te beschikken over een goedkope arbeidskracht of een mogelijkheid tot selectie bij aanwerving?

Dezelfde vraag kan wellicht ook gesteld worden tegenover de eerder aangehaalde stages in de ondernemingen, welke deel kunnen uitmaken van de basisopleiding van de eigen RVA-centra.

C. Samenwerking met andere opleidingsinstanties

Samenwerking met opleidingsinstanties is zo goed als onbestaande.

Hierbij denken wij aan opleidingsinstanties zoals : — de middenstandsopleiding, geïnstalleerd door het koninklijk besluit van 4.10.79 en waarbij bepaalde organisaties gemachtigd worden beroepsopleiding te geven aan personeel, werkzaam in ambachtelijke en kleine bedrijven, maar ook aan hun werkgevers en aan zelfstandigen. Deze opleiding kan een basisopleiding zijn, ingedeeld in de leertijd gericht op het ver-

krijgen van algemene en technische opleiding en is voorbereidend op de opleiding tot **bedrijfs-**hoofd welke voorbereidt op het leiden van het KMO. Verder is er de voortgezette opleiding, die bij- en nascholing omvat en de omscholing naar een andere zelfstandig beroep.

- de buitenschoolse landbouwopleiding, geïnstalleerd door het koninklijk besluit van 23.8.74 waardoor bepaalde organisaties gemachtigd worden beroepsopleiding te geven aan o.m. zelfstandige landbouwers en werknemers in de landbouw. Zij kan bestaan uit:
 - inhqalcursussen, voor personen met onvoldoende basisopleiding;
 - cursussen voor specifieke vorming op het ogenblik van de vestiging van jonge landbouwers;
 - bijscholing op het gebied van de technologie en bedrijfsopleiding;
 - permanente informatie door voordrachten, geleide bezoeken enzovoort ;
 - vervolmakingsdagen voor opleiders ;
- instellingen in het kader van nationale opvoeding, zoals beroepsonderwijs, het technisch onderwijs, en het kunstonderwijs en het onderwijs voor sociale promotie. De doelstellingen van deze onderwijsvormen liggen uiteraard veel ruimer dan deze van de beroepsopleiding, wat echter geen samenwerking en coördinatie uitsluit ;
- alternatieve experimenten binnen het **tweede-**kans onderwijs zoals deze die thans lopende zijn en vooral gericht zijn naar vrouwen en als doelstelling de herinschakeling in het **maat-**schappelijk leven beogen.

Zowel hogergenoemde instanties als de BO van de RVA varen ieder een eigen koers, zodat **overlappingen** op het vlak van de opleiding, van het personeel en van de investeringen zeer goed mogelijk zijn. Een coördinatie van de verschillende inspanningen ontbreekt.

IV. BELEIDSOPTIES

1. Profilering van de BO

Uit wat voorafgaat blijkt dat er, hoofdzakelijk ten gevolge van de gewijzigde sociaal-economische omstandigheden, een vaagheid is opgetreden in de doelstellingen van de BO. Dit geldt nog meer wat betreft de verwezenlijking ervan. Enerzijds wil men de werklozen opvangen en hen via de BO **competitief** maken op de arbeidsmarkt, hen in de mogelijkheid stellen een plaats op de arbeidsmarkt te bezetten. Doch men bereikt slechts een beperkt — bijna te verwaarlozen — percentage van die werklozen. De opleiding, gericht naar dit beperkt percentage — de best opleidbaren (?) — is er verantwoordelijk voor dat de BO de indruk wekt elitair te werken.

Anderzijds wil men inspelen op de arbeidsmarkt en opleiden naar reëel bestaande of komende arbeidsplaatsen.

Een degelijk inzicht in de situatie en de evolutie van de arbeidsmarkt ontbreekt echter. Na een beroepsopleiding is men hoegenaamd niet zeker een arbeidsplaats te kunnen bemachtigen.

De opleidingen die verstrekt worden zouden in een aantal gevallen ook niet voldoen aan de verwachtingen van de arbeidsmarkt, wat niet alleen ontgoochelend is voor de ondernemingen maar ook frustrerend voor de werknemer.

Deze situaties zijn verantwoordelijk voor de opmerkingen dat de BO gericht is op het in stand houden van zichzelf of traditionalistisch is.

Beide doelstellingen vervullen lij kt ons nochtans een wezenlijke opdracht van de BO. De verwezenlijking ervan mag echter niet met elkaar vermengd worden.

Aan deze problematiek zou men kunnen verhelpen door, zowel binnen de secundaire als binnen de tertiaire sector — in hoever kan dit onderscheid rigied aangehouden worden — onderscheiden opleidingen te creëren, nl.

1. de beroepsopleiding direct gericht op de arbeidsplaats ;
2. de beroepsopleiding indirect gericht op de arbeidsplaats.

Daarbij is de taak van de OOC's te onderzoeken en te adviseren welke opleiding men best volgt.

A. De beroepsopleiding, direct gericht op de arbeidsplaats

Deze opleidingen, die zich zowel tot werknemers als werkzoekenden richten, moeten steunen op een degelijke kennis van de arbeidsmarkt en snel en soepel opgericht en afgebouwd worden in functie van de mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Deze kennis kan niet verkregen worden tenzij door een systematische en continu volgehouden studie per subregio.

Deze studie moet niet alleen gegevens verstrekken omtrent de prognose van de arbeidsplaatsen maar ook omtrent de profielen van de arbeidsplaatsen. De kennisgeving van alle vacante betrekkingen aan de RVA, zoals bedoeld in het regeerakkoord van de Vlaamse Executieve, kan hierbij een belangrijke hulp zijn.

Op basis daarvan moeten opleidingen gecreëerd worden, opgedeeld in korte modulaire eenheden, zodat aan de kandidaten een opleiding kan verschaft worden welke aansluit bij de professionele behoeften van de cursisten.

De stelregel voor dit soort opleiding moet zijn flexibele, doelgerichte en, waar mogelijk, korte opleidingen.

Dit soort cursussen moet het mogelijk maken dat werkzoekenden op korte termijn de opleiding krijgen waaraan ze behoefte hebben om effectief een arbeidsplaats te kunnen innemen.

Deze cursussen moeten ook, zoals thans, het mogelijk maken dat werknemers door een bijkomende opleiding in de gelegenheid worden gesteld hoger gewaardeerde functies waar te nemen en te promoveren of hun, door omschakeling van de onderneming, bedreigde werkplaats te behouden, of hun mobiliteit te verhogen.

Concreet betekent dit dat, overeenkomstig het regeerakkoord van de Vlaamse Executieve, de aanvullende opleidingen de vervolmakingsopleidingen en de opleidingen in de ondernemingen alsook de individuele opleidingen verder worden uitgebouwd en dat een aantal basisopleidingen worden **hertekend**.

Ook in de secundaire sector dient de basisopleiding uitgebouwd in opleidingsmodules zodat zij niet altijd door iedereen helemaal moeten doorlopen worden.

Opleidingen, en vooral basisopleidingen die geen of weinig uitwegen bieden op tewerkstelling moeten afgebouwd of hervormd worden. Zo zal het bv. bij een voortdurende crisis in de bouwsector noodzakelijk zijn secties op te heffen en/of te hervormen tot opleidingen in de vernieuwbouw.

Zodoende komen wij tot de aanzet van het onder-tussen steeds meer aanvaard systeem van alternerend leren.

Het is duidelijk dat opleidingen van dit type een relatief beperkt aantal werklozen zullen bereiken daar het aantal arbeidsplaatsen, waarvoor onvoldoende opgeleide en ervaren kandidaten beschikbaar zijn, althans in de huidige constellatie, beperkt is.

Deze aanpak zal weliswaar het elitair karakter van de BO niet opheffen maar doorbreekt het traditionalisme en verhoogt de efficiëntie.

Wanneer dit systeem van modulaire en flexibele opleidingen rationeel en consequent wordt toegepast zullen met minder middelen meer werknemers en ondernemingen kunnen geholpen worden. Voor de uitbouw hiervan zal eerder beroep moeten gedaan worden op creativiteit dan op bijkomende financiële middelen.

B. Beroepsopleiding indirect gericht op de arbeidsplaats

Even belangrijk is de opleiding indirect gericht op de arbeidsplaats welke bedoeld is voor werkzoekenden, en in hoofdzaak voor diegenen met de minste kans op tewerkstelling.

Het zou van weinig werkelijkheidszin getuigen te denken dat de RVA een BO kan uitbouwen voor alle werkzoekenden — wat inderdaad een noodzaak is gelet op het groot aantal ongeschoolden — en dat dergelijk BO terzelfdertijd op korte termijn zou leiden naar een plaats op de arbeidsmarkt.

Zolang de huidige economische crisis aanhoudt is dat een illusie. Het is dan ook logisch dat men bij de uitbouw van de BO met deze gegevenheid rekening houdt.

Dat betekent geenszins dat men vanuit de BO voor de grote groep niet onmiddellijk plaatsbare — in hoofdzaak ongeschoolde en laaggeschoolde — werklozen niets moet doen. Integendeel, voor deze groep moeten de inspanningen aanzienlijk uitgebreid worden, doch op een aangepaste wijze. Dit is niet alleen noodzakelijk om de tewerkstellingskansen voor de toekomst op te voeren en te behouden maar ook om de mogelijkheid tot herinschakeling in het arbeidsproces te vrijwaren. Bij langdurige werkloosheid treedt na verloop van tijd immers onweerstaanbaar een apathie op, vermindert het psychisch en fysisch welvoelen zodat de kansen op herinschakeling eerder afnemen dan toenemen.

Een uitgebreide mogelijkheid tot BO moet een bijdrage vormen om deze ernstige verschijnselen te voorkomen. Dit betekent dat de BO zoveel mogelijk moet veralgemeend worden naar alle werkzoekenden, zonder het volgen van BO evenwel verplicht te maken of te koppelen aan het recht op

behoud op toekenning van werkloosheidsvergoeding. Wat geldt voor de AB geldt ook voor de BO. Het verplicht inschakelen, als vorm van controle op de werkwillegheid, kan misschien wel tot gevolg hebben dat men een aantal werklozen uit de werkloosheidsvergoeding zet, maar heeft ook meteen tot gevolg dat men een aantal ongemotiveerden in het systeem betreft, met het gevaar het systeem zelf te ontwrichten.

BO hoeft voor werklozen niet zozeer een plicht te zijn, maar wel een recht.

Deze opleiding moet gericht zijn op het onderhoud en de verdere ontwikkeling van de beschikbare kennis en vaardigheden zodat deze ten gevolge van de langdurige werkloosheid niet afnemen. Nieuwe basiskennis, nuttig voor de beroepsuitoefening moet toegevoegd. Zij kan zowel theoretische als praktische vorming inhouden. Daarnaast kunnen meer algemeen vormende activiteiten in het programma worden ingebouwd. De inhoud en bijgevolg de duur van de programma's kunnen individueel verschillen, al kan men overwegen om algemeen een maximum duur (bv. 1 jaar) voor dit soort opleiding in te stellen.

Met deze opleidingen moet men een groot aantal werklozen kunnen bereiken. Een uitbouw zodat een wezenlijk percentage effectief de opleiding kan volgen is noodzakelijk.

De groep die men aldus bereikt dient qua samenstelling alleszins een weerspiegeling te zijn van de populatie der werklozen.

Daar, zoals uit psychologische onderzoeken blijkt, de psychologische problemen ten gevolge van de werkloosheid manifest worden na 1 jaar werkloosheid, dient men de kansen voordien te geven, zoniet doet men juist in een fase van apathie en verlaagd zelfconcept beroep op de bereidheid BO te volgen, wat de kansen op succes aanzienlijk vermindert.

Anderzijds is het niet ondenkbaar dat door tijdig in de werkloosheidsperiode nieuwe vormingskansen en perspectieven te geven de psychische en fysische nevenverschijnselen achterwege blijven. In die zin zou BO als belangrijk neveneffect de gezondheid van het individu en diens werkbereidheid en werkbekwaamheid ten goede komen maar bovendien ook een besparend effect hebben op de uitgaven voor volksgezondheid.

C. Oriëntering i.p.v. selectie

Reeds eerder werd gesteld dat beroepsopleiding eerder een recht is dan een plicht. Dit geldt zowel voor werknemers als voor werkzoekenden.

Dit betekent dat het thans gebruikte selectiesysteem dient omgekeerd te worden. Van een negatieve selectie — de (voor het systeem) ongeschikten weren — dient men over te gaan naar een positieve selectie; met name vertrekkend van de gegeven kennis en vaardigheid, van het beschikbare leervermogen de vormingsmogelijkheden aanduiden.

Concreet betekent dit o.m. dat de opdracht van de OOC's dient te worden uitgebreid. De OOC's dienen open te staan voor alle werkzoekenden, zonder onderscheid van geslacht of leeftijd en op basis van een geëigend onderzoek de leerbehoeften en de leermogelijkheden van elke kandidaat te onderzoeken.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek, waarin uiteraard de ambitie, de motivatie en de kansen van de betrokkene zijn verrekend, moet in gemeenzaam overleg besproken worden of de betrokkene zich wenst bij te scholen en welk scholingsprogramma het best is aangepast aan zijn behoeften, mogelijkheden en wensen. De oriëntering van de OOC's zal dan ook breder zijn dan gericht naar de BO van de RVA.

Van primordiaal belang is dat de opleidingsprogramma's waarnaar men oriënteert effectief aansluiten bij de interesse en de leermogelijkheden van de kandidaten.

D. Bemerkingen

a) Geleidelijke uitbouw

— Het is duidelijk dat deze heroriëntering niet plots over het ganse Vlaamse land kan doorgevoerd worden. Zij dient geleidelijk per subregio gerealiseerd te worden, te beginnen met de subregio's die het meest problematisch zijn op het vlak van de tewerkstelling.

b) Samenwerking met andere opleidingsinstanties

De opleidingen, vooral deze met een indirecte relatie naar de arbeidsplaats, kunnen maar hoeven niet in de eigen centra van de RVA te verlopen.

Hoewel ingericht en georganiseerd door de RVA, als instantie die o.m. belast is met de opleiding van werknemers en werkzoekenden, moeten zij geheel of gedeeltelijk kunnen doorgaan in samenwerking met andere opleidingsinstanties zoals deze voor de opleiding van middenstanders of landbouwers of met instellingen van het middelbaar onderwijs of van sociale promotie. Thans wordt een werkgroep opgericht om over de samenwerking tussen deze instellingen beraad te plegen.

Overeenkomstig de regeringsverklaring dient onmiddellijk nagegaan hoe daarbij leerkrachten van de reffectielijsten en ongebruikte infrastructuur van scholen kunnen ingeschakeld worden.

c) Soepel inspelen op nieuwe mogelijkheden

Belangrijk is dat de BO steeds de attitude ontwikkelt en behoudt om soepel in te spelen op nieuwe mogelijkheden die zich dikwijls ook op het kleinschalige niveau aftekenen.

Nieuwe KMO's die zich bovendien toeleggen op nieuwe producten of op gespecialiseerde taken hebben vaak te kampen met de moeilijkheid om geschikt personeel te vinden, waardoor deze bedrijven soms helemaal niet tot stand komen. De BO kan een bijdrage leveren om deze vicieuze cirkel te doorbreken.

Bij wijze van voorbeeld verwijzen wij hier naar de sector van de kunstambachten, die eens zo bloeiend was en nu wegwijnt o.m. bij gebrek aan degelijk geschoolde vakmensen. Een inspanning van de BO zou deze sector nieuw leven kunnen inblazen.

d) Kapitaliseerbare eenheden

Elke vorm van opleiding of van opleidingsmodule dient een evaluatie te krijgen. Men dient ernaar te streven dat deze evaluatie ook extern erkend wordt zodat men niet alleen toegang kan verwerven tot andere soorten van opleiding maar tevens kan deelnemen aan examens voor betrekkingen in de openbare sector en waarbij getuigschriften vereist zijn.

e) Hulp bij solliciteren

In bijkomende orde, maar toch ook wezenlijk belangrijk, is de opdracht de werkzoekenden te leren solliciteren. Ook op dit vlak werden er lacunes vastgesteld en leven er verwachtingen bij de werkzoekenden. De BO moet hierop ingaan door systematisch en regelmatig korte voorlichtingscampagnes te organiseren.

Samenwerking met de media en met diverse vormingsorganisaties lijkt hier aangewezen.

2. Speciale acties voor probleemcategorieën

A. De Jongeren

Langs alle kanten wordt terecht gewezen op het schrijnend en prangend probleem van de jeugdwerkloosheid, welke vooral de ongeschoolden en de laaggeschoolden treft.

In eerste instantie dient — voor zover dit voor een opleidingsinstantie mogelijk is — dit probleem een oplossing te krijgen via:

- de verlenging van de schoolplicht,
- de hervorming van het beroepsonderwijs,
- de invoering van het industrieel leercontract,
- partiële vormingsplicht,
- het kredieturenstelsel,
- het tweede-kans-onderwijs.

Nochtans kan de BO ook hieraan een bijdrage leveren door de maatregelen voorzien in het eerste deel van dit hoofdstuk maar ook door het doorspelen en begeleiden van informatie over de evolutie van de arbeidsmarkt en de vereiste arbeidskwalificaties aan ouders en kinderen, aan scholen en PMS-centra. Hierbij kan eveneens ruimschoots gebruik gemaakt worden van de media.

Op dit vlak kan de later voorgestelde Studie en Informatiedienst een belangrijke rol spelen.

Tenslotte kan de BO instaan voor bijscholing waar dit nodig is, al dient erop gewezen dat dit geen systematische taak kan zijn t.o.v. de schoolverlaters.

Wel, en dit is bijzonder belangrijk, dient de BO prioritair open te staan voor jongeren die o.w.v. allerlei redenen hun opleiding hebben moeten afbreken, zonief vallen deze jongeren tussen alle voorzieningen.

B. Gastarbeiders

Van de periode dat gastarbeiders werkloos zijn kan nuttig gebruik gemaakt worden om via bijzondere opleidingsprogramma's hun integratie te bevorderen en zodoende hun achterstand in de kans op wedertewerkstelling te reduceren.

De BO kan, en waar mogelijk in samenwerking met instanties die zich speciaal met deze groep bezig houden, specifieke programma's ontwikkelen. Naast de specifieke beroepsopleiding dienen in het opleidingspakket o.m. taallessen en een programma «Algemene Maatschappelijke Vorming» te worden opgenomen.

Vanuit het stelsel van de permanente vorming, waarop ook de gastarbeider recht heeft, dient deze opleiding zo mogelijk ook open te staan voor de werkende gastarbeider.

C. Opleiding van de vrouwen

Aan de specifieke problematiek van de vrouwen in de BO wordt ten dele tegemoet gekomen door de reeds eerder aangehaalde voorstellen nl. :

- De versoepeling van de toegangsvoorwaarden tot de BO. De beroepsopleiding wordt **openge-**stelt voor alle werkzoekenden ongeacht de leeftijd.
- De wijziging van het rol-systeem van de OCC van een louter negatieve selectie zal men overgaan naar een positieve oriëntering.
- De verruiming van de opdracht van de OOC. De kandidaten kunnen, indien ze dit wensen, doorverwezen worden naar andere **opleidings-**instanties.
- De invoering van 2 verschillende vormen van opleiding. Door een opleiding te voorzien met indirecte relatie naar de arbeidsplaats kan men gedeeltelijk het tekort aan basiskennis en technische vaardigheid ondervangen.
- Het streven naar een evenredige verhouding van opleidingen in de BO en het aantal werkzoekenden.

Deze maatregelen zijn echter onvoldoende.

Er dient over gewaakt te worden dat vrouwen ook de kansen krijgen die hen toekomen voor opleidingen die rechtstreeks leiden naar tewerkstelling in beroepen met toekomstmogelijkheden.

Dit betekent eveneens dat vrouwen niet alleen theoretisch toegang krijgen tot zogenaamde mannelijke beroepen waar tewerkstellingskansen zijn maar dat zij bij voorrang dergelijke **opleidingskan-**sen kunnen bezetten en dat zij een bijzondere hulp krijgen bij de tewerkstelling.

Hoewel dit buiten onze bevoegdheid valt lijkt het ons niet onzinnig te stellen dat de arbeidsbemiddeling hier een eigen verantwoordelijkheid heeft wat , betreft de aanbeveling van vrouwen,' en het bewerkstelligen van een mentaliteitswijziging bij de werkgevers.

Bovendien moet, op alle niveau's van het **perso-**neelskader en van de beheersstructuren van de BO een minimale aanwezigheid van de vrouwen worden gewaarborgd.

D. De ouderen

Eerder hebben wij aangeklaagd dat de categorie tussen 45 en 65 jaar vrijwel nooit ter sprake komt wanneer het vorming en opleiding betreft.

Ook hier kan geen model worden voorgesteld. Nochtans kan de BO aan deze categorie niet voorbijgaan, vooral wanneer het om werklozen gaat.

Het is dan ook noodzakelijk dat de BO dit probleem aanpakt en een studie opzet om na te gaan in welke mate de bestaande systemen deze categorie bereikt en zo niet hoe hieraan kan verholpen worden.

Ook van de sociale partners kan verwacht worden dat ze dit **probleem** ten gronde aanpakken.

3. De uitbouw van de beroepsopleiding voor de Vlaamse Gemeenschap

A. De organisatie

Zoals eerder gesteld heeft de staatshervorming van 8 augustus 1980 haar invloed op de organisatie van de RVA. In de schoot van de RVA zijn momenteel nationale materies (werkloosheid), gewestmateries

(arbeidsbemiddeling, hulp bij oprichting en omschakeling van ondernemingen) en **gemeenschaps-**materies (beroepsopleiding).

Het is dan ook wenselijk dat deze nieuwe realiteit doorgetrokken wordt in de structuur van de RVA en er een eigen Vlaamse instelling komt voor de beroepsopleiding van werknemers.

Gelet op het belang dat gehecht wordt aan een structurele relatie met de Arbeidsbemiddeling omwille van de raakpunten tussen de Arbeidsbemiddeling en BO zoals de kennis van de **arbeids-**markt, van de beroepsprofielen, de kennis van de werkzoekenden, de plaatsing van de opgeleiden en de mogelijkheid soepel te kunnen inspelen op **vor-**mingsbehoeften die de Arbeidsbemiddeling voorstelt, lijkt het wenselijk de Vlaamse Arbeidsbemiddeling en de Vlaamse BO in één orgaan, met nochtans een relatieve zelfstandigheid voor beide diensten op te richten.

Het paritair beheer door werknemers en werkgevers blijft een noodzakelijke voorwaarde voor het wederzijds vertrouwen van de werknemers en werkgevers in de BO.

Voor het goed functioneren van de BO is het immers wenselijk dat zij die rechtstreeks bij de problematiek betrokken zijn, die het best geplaatst zijn om de behoeften te kennen en de concrete werking te beoordelen ook een belangrijke stem hebben in het beheer van de BO.

Het is dan ook wenselijk dat de huidige **organisa-**tievorm, parastatale B, met paritair beheer waargenomen door de representatieve werkgevers en werknemersorganisaties, ook voor de BO van de Vlaamse Gemeenschap zou behouden blijven.

Om dezelfde reden lijkt het nodig de STC's te **her-**bevestigen in hun functie. Het regeerakkoord van de Vlaamse Executieve bevestigt trouwens eveneens het belang van de STC's.

Het belang van de STC's kan niet overschat worden wat betreft de kennis voor de regio, van de ondernemingen, de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod, de opleidingsnoden, en de **opleidingsmo-**geli kheden, het uitwerken van een verantwoorde planning en het inspelen op dringende vragen. De rol van de STC's dient binnen de Vlaamse structuur te worden gevaloriseerd.

Men dient te onderzoeken welke **beslissingsbe-**voegdheid naar de STC's kan gedelegeerd worden. Concreet **betekent** dit dat op het vlak van Vlaanderen één paritair beheerscomité bevoegd wordt voor de BO en voor de Arbeidsbemiddeling en op het vlak van de subregio's één subregionale structuur bevoegd is voor beide instanties.

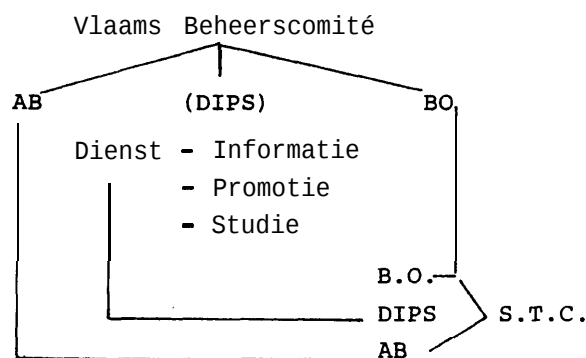
Herhaaldelijk wordt zowel vanuit de BO als vanuit de studies over de Arbeidsbemiddeling de noodzaak beklemtoond aan een permanente studie van de arbeidsmarkt en de promotie bij de ondernemingen en de werknemers zowel van de Arbeidsbemiddeling als van de BO.

Gelet op het **gemeenschappelijk** belang van de BO en de Arbeidsbemiddeling en op het gelijklopend karakter van de behoeften op dat vlak zou zowel op communautair als op subregionaal niveau een gemeenschappelijke dienst voor studie, promotie en informatie kunnen opgericht worden. Dergelijke dienst zou niet alleen de studie voor en de promotie van beide diensten kunnen waarnemen maar

tevens voor beiden een informatiebank kunnen zijn. Een informatiebank waaraan de informatie die beide diensten over de ondernemingen en over de werkzoekenden hebben wordt toevertrouwd en waaruit beiden voor hun respectievelijke doeleinden kunnen putten.

In samenwerkingsverband moeten deze diensten het instrument vormen voor het door de Vlaamse Executieve gewenste arbeidsmarktbeleid.

Schematisch :



Indien hogergenoemde instellingen :

- één structuur voor AB en BO,
- parastatale B met paritair beheer en gedecentraliseerd beleid,
- een eigen BO ook voor de 19 gemeenten,
- gemeenschappelijke Dienst voor Informatie, Promotie en Studie,

de principiële instemming of het gunstig advies kunnen krijgen van de verantwoordelijke regeringsleden, de Vlaamse Executieve en de sociale partners in het VESOC en in het huidig beheerscomité, dient zo snel mogelijk een wettelijke basis (decreet) uitgewerkt.

In elk geval dient in 1981 een Vlaamse BO wettelijk te worden uitgevoerd.

Het is dan ook noodzakelijk dat de voorbereidende besprekingen met alle betrokkenen zo vlug mogelijk vorm aannemen en dat zij op korte termijn uitgebouwd worden.

Ter voorbereiding van de uitvoering moet door de RVA ook het nodige werk verricht voor:

- de registratie van de investeringsgoederen van de BO voor de Vlaamse Gemeenschap,
- de integratie van het personeel en de kredieten van de BO van het nationaal niveau naar het gemeenschapsniveau,
- het opstellen van een kader voor de BO van de Vlaamse gemeenschap.

Terzelfdertijd dient een boekhoudkundig systeem te worden uitgewerkt zodat men per sub-regio en globaal de kostprijs van elke opleidingsvorm duidelijk kan opvolgen. Dit moet het niet alleen mogelijk maken een centrale en een gedecentraliseerde begroting op te stellen maar tevens de vergelijking tussen de kosten en baten te maken en prioriteiten vast te stellen.

B. Het personeelskader

Onder het hoofdstuk knelpunten werd gewezen op het disfunctioneel en onefficiënt effect van de huidige indeling :

- administratief -statutair personeel,
- pedagogisch-contractueel personeel.

Moet hier niet naar een grotere eenheid en harmonisatie gestreefd?

De vraag van het contractueel personeel, dat niet alleen de specifieke taken van de BO op zich neemt maar bovendien de grote meerderheid van het personeel uitmaakt, om leidinggevende en juridisch verantwoordelijke functies te kunnen waarnemen in de eigen instelling is begrijpelijk. Dit zou een opname in het ambtenarenkorps met zich meebrengen. Is het logisch dat dit voor de beroepsopleiding belangrijk korps een tijdelijk statuut krijgt in tegenstelling tot het andere overheidsperoneel? Dit kan maar verantwoord zijn in de optiek dat de beroepsopleiding een tijdelijke aangelegenheid is. Deze stelling is echter in de loop der jaren achterhaald; beroepsopleiding, welke deel uitmaakt van de permanente vorming, is een blijvende overheidstaak. Een permanente overheidstaak uitbouwen met in hoofdzaak tijdelijk personeel, dat bovendien de essentiële diensten verricht, is een ongerijmde.

Het integreren van het contractueel personeel in het ambtenarenstatuut stelt echter specifieke problemen :

- gelet op de noodzaak dat de BO de arbeidsmarkt volgt kan de noodzaak zich voordoen dat secties worden afgebouwd en het personeel overbodig wordt.

Binnen het ambtenarenstatuut, dat de vastheid van betrekking geniet, stelt dit echter problemen.

Men zou immers niet alleen de BO, maar vooral de gebruikers een slechte dienst bewijzen indien men secties zou behouden, omwille van de personeelsleden.

Kan een grotere professionele mobiliteit binnen het ruime educatieve veld hier een oplossing bieden ?

- het contractueel personeel geniet thans andere weddebarema's dan deze van ± vergelijkbare ambtenaren. Deze regeling is verantwoord omdat zij ook niet de voordelen van het ambtenarenstatuut genieten.

Een overschakelen van het ene statuut naar het andere heeft consequenties voor de betrokkenen.

Deze twee belangrijke problemen moeten het voorwerp uitmaken van nader overleg.

In elk geval lijkt het noodzakelijk hieromtrent binnen de kortste tijd duidelijkheid te brengen. Alleszins dient een oplossing bereikt wanneer het personeelskader voor de BO van de Vlaamse gemeenschap wordt uitgewerkt. Wanneer men overgaat tot de opstelling van een eigen personeelskader dient hierin eveneens het huidige statutair personeel te worden geïntegreerd en op zulkdanige wijze dat men komt tot een harmonische samenwerking van het administratief en het pedagogische personeel.

C. Planning van de investeringen

Een meerderjarige planning van de investeringen in gebouwen en machines dringt zich op, ten einde zo

rationeel mogelijk te investeren. Het is belangrijk, vooral indien het tot samenwerking met andere opleidingsinstanties mocht komen, dat deze planning zich in eerste instantie situeert op het vlak van de subregio's.

Vooral wat de machines betreft, waar men te kampen heeft met een bestendige technologische evolutie, dient dit met inzicht te gebeuren. Een beperkt aantal specialisten, in het kader van de BO, die deze planning realiseren met de betrokken STD's en STC's kan een verantwoorde investering zijn.

D. Beloning van de cursisten

De cursisten die een opleiding volgen in indirecte relatie tot een arbeidsplaats hebben evenals zij die een opleiding volgen in directe relatie tot de arbeidsplaats recht op een rechtvaardige en billijke beloning.

Het thans bestaande heterogeen en soms als discriminerend ervaren beloningssysteem dient herdacht.

Met de sociale partners dient nagegaan hoe men, rekening houdend met de huidige werkloosheidsgraad, tot een beloningssysteem kan komen dat een aanmoediging tot het volgen van de opleiding inhoudt, toelaat dat de opleiding voor zoveel mogelijk personen toegankelijk is en terzelfdertijd financieel haalbaar en voor de betrokkenen rechtvaardig is.

E. De samenwerking met ondernemingen (inclusief KMO's)

De samenwerking met ondernemingen is van bijzonder belang voor de BO. Zij is niet enkel belangrijk om het noodzakelijk vertrouwen te krijgen van de ondernemingen om opgeleide werkzoekenden te kunnen plaatsen maar voor de uitbouw van de BO zelf:

- de ontwikkeling van centra in samenwerking,
- het opvoeren van de individuele opleidingen,
- het organiseren van stages in de ondernemingen,
- de bijscholing van het instructiepersoneel.

De opleidingscentra in samenwerking met ondernemingen en ook de individuele opleiding zijn een mogelijkheid tot opleiding welke terzelfdertijd nauw kan aansluiten bij de behoeften van de werknemers en van de werkgevers en ook een gunstige invloed heeft op de tewerkstelling. Wat nog niet betekent dat dergelijke opleiding dermate specifiek mag zijn dat zij niet overdraagbaar is naar andere werksituaties. In dit opzicht is ook het paritair beheer belangrijk.

De centra in samenwerking en de individuele opleiding zijn niet alleen zeer flexibel maar hebben bovendien het voordeel dat zij weinig eigen RVA-personeel vragen en met beperkter financiële middelen kunnen gerealiseerd worden. Wij mogen aannemen dat deze opleiding voor alle betrokkenen ook financieel interessant is, dat wij hier werkelijk voor gedeelde belangen staan.

Zonder dat aan ondernemingen, vooral in deze crisistijd, extra lasten kunnen worden opgelegd moet het mogelijk zijn dat RVA en ondernemingen nog nauwer samenwerken. Daarbij kan gedacht worden aan ondernemingen te vragen:

- dat zij meer personen dan voor die specifieke onderneming zouden opleiden. Zowel cursisten

uit de opleiding gericht op tewerkstelling op lange als op korte termijn kunnen dan eventueel ingeschakeld worden,

- dat zij hun ondernemingen openstellen voor voltooiingsstages van cursisten uit de eigen RVA-centra,
- dat zij hun onderneming openstellen voor bijscholing van het instructiepersoneel van de RVA.

Hierover dient met de werkgevers- en werknemersorganisaties onderhandeld te worden.

Hoe dan ook, de samenwerking met ondernemingen houdt een aantal positieve en onvervangbare aspecten in.

De BO dient dan ook breed bekend gemaakt te worden, zodat niet uitsluitend met enkele ondernemingen dient te worden samengewerkt.

F. De samenwerking met andere opleidingsinstanties

Reeds eerder werd het belang van een coherente samenwerking met andere opleidingsinstanties aangehaald.

Deze samenwerking is bijzonder belangrijk voor de opleiding van de eigen cursisten zoals weergegeven in het eerste deel van dit hoofdstuk maar kan ook nuttig zijn voor:

- de uitwisseling van opleidingsprogramma's en -ervaringen,
- de opleiding van het instructiepersoneel,
- het gemeenschappelijk gebruik van de infrastructuur,
- wederzijdse inschakeling van instructiepersoneel,
- de coördinatie van opleidingen, zodat men gemakkelijk van de ene structuur naar de andere kan overstappen.

Ook op het vlak van de oriëntering kan een samenwerking tussen OOC's en PMS-centra zinvol zijn.

Ten einde deze samenwerking mogelijk te maken en te organiseren werd als gevolg van het recent RVA-colloquium een werkgroep geïnstalleerd. Het welslagen van deze werkgroep is bijzonder belangrijk, niet alleen voor de direct gewenste samenwerking maar voor de verdere ontwikkeling van de permanente vorming.

B E S L U I T

De uitbouw van de Beroepsopleiding voor de Vlaamse Gemeenschap, waaraan wij thans toe zijn, dient rekening te houden met twee basisoriëntaties, welke niet los van elkaar kunnen gezien worden.

Er is de oriëntatie naar de specialisatie, de vakbekwaamheid, de beroepsvervolmaking; de beroepsopleiding afgestemd op de voortdurende ontwikkeling van de technologie en van de arbeidsmarkt.

Er is eveneens de oriëntatie naar de vooropleiding, welke vooral in een tijd als deze, met zijn tienduizenden ongeschoolden en laaggeschoolden, van rijk — die omwille van omstandigheden niet de gewenste basisvorming hebben gekregen, — een tweede kans krijgen om die vorming te verwerven en uitgerust worden om een meer gespecialiseerde opleiding aan te vatten en om hun weg te vinden in

het maatschappelijk leven. Zodoende kan de opening geboden worden aan de probleemcategoriën van de populatie der werklozen: jongeren, gastarbeiders, vrouwen en wellicht ook de ouderen.

Beide oriëntaties dienen uitgebouwd in **opleidingsmodules**, voor de cursist zinvolle en samenhangende eenheden van kennis en beroepsvaardigheid. Deze opleidingsmodules dienen het karakter te krijgen van kapitaliseerbare eenheden.

Beroepsopleiding dient gezien te worden in het kader van een voortdurende vorming, welke iedereen de gelegenheid biedt om in zijn **vormingsbehoeften**, te voorzien : vormingsbehoeften die zowel kunnen gericht zijn op het verhogen van de individuele ontwikkeling als van de professionele deskundigheid.

De evolutie van ons maatschappelijk en industrieel bestel, welke voortdurend omschakeling, nieuwe kennis en vaardigheid eist, zal het wederkerend leren, of het samengaan van beroepsarbeid en vorming, noodzakelijk maken. Aldus beschouwd is beroepsopleiding een fundamenteel recht, waarvoor men niet geselecteerd wordt maar waarnaar men georiënteerd wordt.

De beroepsopleiding dient eveneens in relatie te staan met de arbeidsmarkt. Vanuit de beroepsopleiding dient men in te gaan op de actuele behoeften van de arbeidsmarkt, zodat aan zoveel mogelijk werkaanbiedingen kan voldaan worden. Het mag niet zijn dat men verplicht is een beroep te doen op vreemde arbeidskrachten bij gebrek aan eigen geschoolde arbeidskrachten, zeker niet in tijden van hoge werkloosheid. Terzelfdertijd dient de arbeidsmarkt zich eveneens open te stellen voor de geschoolde en vaardige arbeidskrachten. Het mag evenmin zijn dat er een schaarste is aan diensten en goederen, terwijl er voldoende personen beschikbaar zijn die deze diensten en goederen kunnen

leveren. Onder meer daarom is het wenselijk, dat bij de organisatie van de beroepsopleiding voor de Vlaamse gemeenschap, welke door de staatshervorming noodzakelijk is, een structurele band met de arbeidsbemiddeling wordt behouden, en dat beiden een nauw contact met de arbeidsmarkt organiseren.

De uitbouw voor de beroepsopleiding dient rationeel en economisch te geschieden, dermate dat overlappingsen en onefficiënt gebruik vermeden worden. Dit zal een coördinatie van alle inspanningen op dat vlak noodzakelijk maken.

Niettemin zal de beroepsopleiding, indien zij optimaal wordt uitgebouwd, belangrijke financiële inspanningen vergen. Zij is nochtans dermate belangrijk, voor de ontwikkeling van elk individu, voor de verdere evolutie van de arbeidstaken en voor de ontwikkeling van het industrieel en maatschappelijk bestel, dat wij deze uitgaven voor de Vlaamse Gemeenschap van prioritair belang achten. De evolutie die zich thans in alle sectoren aftekent, maakt immers een voortdurende aanpassing van kennis en vaardigheid noodzakelijk.

De beroepsopleiding zal in toenemende mate een belangrijke factor worden in het tewerkstellingsbeleid en in de expansie van ondernemingen en diensten.

*De Vlaamse Staatssecretaris voor Cultuur,
Toerisme en Huisvesting,*

R. DE BACKER-VAN OCKEN

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

OPLEIDINGEN IN DE SECUNDAIRE SECTOR

1980

STD	AANGELEERD BEROEP	BEEINDIGD IN 1980		TEWERK- GESTELD		WERKLOOS	
		M	V	M	V	M	V
AALST	Metselaar	34	—	20	—	14	—
	Bekister	21	—	16	—	5	—
	Vloerenlegger	20	—	16	—	4	—
	Stikster	—	43	—	31	—	12
	TOTAAL	75	43	52	31	23	12
ANTWERPEN	Schilder	12	14	6	10	6	4
	Autocarbestuurder				3	14	5
	Loodgieter	19	8	3	—	8	—
	Schrijnwerker	9	—	3	—	6	—
	Draaier	7	—	3	—	4	—
	Bankwerker	4	—	3	—	1	—
	Lasser	47	1	34	—	13	3
	Plaatsl.-koetsw.	23	—	12	0	11	1
	Industr. plaatsl	5	—	5	—	—	—
	Monteur C V ,	7	—	8	—	9	—
	Automecanicien	16	—	10 4	—	3	—
	Electricien				—	6	—
	TOTAAL	177	26	96	13	81	13
BRUGGE	Metselaar	17	—	13	—	4	—
	Bed. werktuigmach.	17	1	15	1	2	—
	Bankwerker	9	—	—	—	—	—
	Matrijzenmaker	8	—	9	—	1	—
	Lasser	37	—	27	—	13	—
	Plaatw.-koetsw.	16	—	14	—	2	—
	Automecanicien	20	—	14	—	6	—
	TOTAAL	124	1	96	1	28	—

OPLEIDINGEN IN DE SECUNDAIRE SECTOR

1980

STD	AANGELEERD BEROEP	BEEINDIGD IN 1980		TEWERK- GESTELD		WERKLOOS	
		M	V	M	V	M	V
DENDERMONDE	Metselaar	56	—	43	—	13	—
	Bekister	30	—	25	—	5	—
	Vloerenlegger	17	2	14	—	3	2
	Monteur C V	12	—	5	—	7	—
	Plaatwerker	4	—	—	—	2	—
	Stikster	—	36	—	19	—	17
	TOTAAL	119	38	89	19	30	19
GENT	Metselaar	42	—	27	—	15	—
	Bekister	13	—	11	1	2	—
	Best. zware vrachtwagen	35	3	24	—	11	2
	Stukadoor	13	—	6	—	7	—
	Schilder	10	7	7	1	3	6
	Lood & Zinkbewerker	25	—	22	—	3	—
	Schrijnwerker	20	—	15	—	7	—
	Meubelmaker	10	—	3	—	6	—
	Bed. werktuigmach.	10	1	4	—	—	1
	Bankwerker	4	—	3	—	1	—
	Lasser	—	—	—	1	—	1
	Plaatsl.-koetswerk	38	2	33	—	4	—
	Industr. plaats.	6	—	6	—	2	—
	Monteur C V	12	—	8	—	4	—
	Automecanicien	21	2	10	—	11	2
	Electr. Bouw +	—	—	—	—	—	—
	Industr. Pneumatica	30	—	20	—	10	—
	TOTAAL	296	15	203	3	93	12

OPLEIDINGEN IN DE SECUNDAIRE SECTOR

1980

STD	AANGELEERD BEROEP	BEEINDIGD IN 1980		TEWERK- GESTELD		WERKLOOS	
		M	V	M	V	M	V
HASSELT	Metselaar	65	—	37	—	28	—
	Bekister	24	1	10	1	14	—
	Vloerenlegger	12	9	10	2	2	7
	Lood & Zinkbewerker	17	2	7	—	10	2
	Schrijnwerker						5
	Draaier	9	5	6	—	8	2
	Bankwerker	18	—	14	—	8	—
	Lasser	33	—	25	—	8	—
	Monteur C V	19	—	11	—	—	—
	Buizenfitter	22	—	11	—	11	—
	Automecanicien	19	3	—	1	—	—
	Electricien	25	4	12	3	12	11
	Stikster	—	36	—	26	—	10
	Snijdster		17	8	9	—	8
	Herstel. stikmach.	9	4	3	—	1	1
	Bandleidster	3	—	—	4	—	—
	Tekenaar	9	4	7	2	2	2
	Bouwploegbaas	13	—	13	—	—	—
	Pneumatica	126	—	91	—	35	—
	Hydraulica	35	—	35	—	—	—
	TOTAAL	466	88	318	48	153	40
IEPER	Metselaar	48	—	30	—	18	—
	Stikster	—	43	—	22	—	21
	TOTAAL	48	43	30	22	18	21

OPLEIDINGEN IN DE SECUNDAIRE SECTOR

1980

STD	AANGELEERD BEROEP	BEEINDIGD IN 1980		TEWERK- GESTELD WERKLOOS			V
		M	V	M	V	M	
KORTRIJK	Automecanicien	8	-	5	-	3	-
	Schrijnwerker	9	-	5	-	4	-
	Wever	2	1	2	-	-	1
	Bouwploegbaas	13	-	13	-	-	-
	Lasser						
	TOTAAL	32	1	25	-	7	1
LEUVEN	Metselaar	22	1	11	-	11	1
	Bekister	13	-	5	-	-	-
	Loodg.-Zinkbewerker	13	1	11	-	2	1
	Lasser	16	-	7	-	9	-
	Monteur C V	10	-	7	-	3	-
	Electr. Bouw	17	-	14	-	3	-
	TOTAAL	91	2	55	-	36	2
MECHELEN	Metselaar	22	-	7	-	15	-
	Bouwplaatsmach.	40	1	24	-	20	1
	Torenkraanbediener	14	-	4	-	10	-
	Meubelmaker	9	1	-	-	5	1
	Schrijnwerker						
	TOTAAL	85	2	35	-	50	2

OPLEIDINGEN IN DE SECUNDAIRE SECTOR

1980

STD	AANGELEERD BEROEP	BEEINDIGD IN 1980		TEWERK- GESTELD		WERKLOOS	
		M	V	M	V	M	V
OOSTENDE	Metselaar	74	—	59	—	15	—
	Bekister	15	—	14	—	1	—
	Vloerenlegger	6	—	5	—	1	—
	Lood & zinkbewerker	10	—	8	—	2	—
	Schrijnwerker	11	—	9	—	2	—
	Lasser	12	—	10	—	2	—
	Monteur C V	10	—	8	—	2	—
	Bouwelectricien	12	—	10	—	2	—
	Horecapersoneel	44	35	2	33	42	2
	Bouwploegbaas	26	—	26	—	—	—
	TOTAAL	220	35	151	33	69	2
OUDENAARDE	Metselaar	48	—	34	—	6	—
	Bekister	—	—	6	—	2	—
	Stikster	—	35	—	27	—	8
	TOTAAL	48	35	40	27	8	8
ROESELARE	Bekistenr	43	—	10	—	26	1
	Lood & Zinkbewerker	17	—	7	—	10	—
	Lasser	29	1	11	—	18	1
	Monteur C V	14	—	5	—	9	—
	TOTAAL	118	2	48	—	70	2

OPLEIDINGEN IN DE SECUNDAIRE SECTOR

1980

STD	AANGELEERD BEROEP	BEEINDIGD IN 1980		TEWERK- GESTELD		WERKLOOS	
		M	V	M	V	M	V
ST.NIKLAAS	Metselaar	32	1	11		21	1
	Bekister	15	—	10	—	5	—
	Buizenfitter	26	—	25	—	1	—
	Stikster rec.	—	45	—	36	—	9
	Breister	7	6	1	5	—	—
	Maasster	—	7	—	—	—	2
	TOTAAL	74	59	47	47	27	12
TONGEREN	Metselaar	32	—	19	—	13	—
	Vloerenlegger						
	Schrijnwerker						
	TOTAAL	32	—	19	—	13	—
TURNHOUT	Metselaar	49		26	—	23	—
	Bekister	18	—	12	—	6	—
	Schilder	10		8		2	—
	Schrijnwerker	10	9	6	4	4	—
	Bed. werktuigmach.	7		4	—	3	
	Bankwerker	10	—	4	—	6	—
	Automecanicien	13	1	6	1	7	—
	Electricien	13	2	5	—	8	2
	Pneumatica	11	—	1	—	10	—
	Lasser						
	TOTAAL	141	13	72	5	69	8

GEWEST

COORDINATOR

* De 8 snijders behoren tot de categorie C van het contractueel personeel, doch maken deel uit van het personeel van de secundaire sector.

BIJLAGE III

OPLEIDINGEN IN DE TERTIAIRE SECTOR
1980

Land	OPLEIDINGSVORM	BEEINDIGD				TEWERKGESTELD				WERKLOOS					
		M	WN	V	M	WN	V	M	WL	V	M	WN	V	M	WL
NEDERLAND	Bedienden	2	18	24	170										
	Bijsturingsmodule					95				119					
	Beheer & Informat.	218	45	10	25	218	45	10	2	—	—	—	—	—	—
	TOTAAL	220	63	34	197	218	45	10	2						
						+ 95				119					
BELGIË	Bedienden	4	4	58	208	—	—	38	148	4	4	20	60		
	Bijsturingsmodule			3	35	—	—	—	—	—	—	3	35		
	Beheer & Informat.	210	52	28	8	210	52	28	8	—	—	—	—		
	Ondern. of Groep. van ondernemingen	7	4	—	—	7	4	—	—	—	—	—	—		
	TOTAAL	221	60	89	251	217	56	66	156	4	4	23	95		
LUXEMBOURG	Bedienden	5	10	44	171										
	Bijsturingsmodule	—	—	—	34	63				167					
	Beheer & Informat.	1	1	16	1										
	Ondern. of Groep. van ondernemingen					14				5					
	TOTAAL	24	16	60	206										
						100				172					

OPLEIDINGEN IN DE TERTIAIRE SECTOR

1980

STD	OPLEIDINGSVORM	BEEINDIGD				TEWERKGESTELD				WERKLOOS			
		WN		WL		WN		WL		WN		WL	
		M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
LEUVEN	Bedienden	2	4	28	71	-	3	10	32	2	1	18	
	Beheer & Informat.	237	20	19	6	Op een paar uitzonderingen allen tewerkgesteld				-	-	-	
	Ondern., of Groep. van ondernemingen	2	1	-	-	2	1	-	-	-	-	-	
	TOTAAL	241	25	47	77	-	-	-	-	-	-	-	
ST. NIIUAAS	Bedienden	-		18	87	-	-	14	67	-	-	4	
	TOTAAL	-	-	18	87	-	-	14	67	-	-	4	

P.S. : De onderzoeken in de STD BRUSSEL zijn nog niet beëindigd.
Eventueel kunnen hieromtrent later de gegevens verstrekt worden.

OPLEIDINGEN IN DE TERTIAIRE SECTOR

1980

Land	OPLEIDINGSVORM	BEEINDIGD				TEWERKGESTELD				WERKLOOS			
		M	WN	V	M	WN	V	M	WL	V	M	WN	V
NEDERLAND	Bedienden	—	2	—	7	—	2	—	10	—	—	—	3
	Beheer & Informat.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Ondern. of Groep. van ondernemingen	30	—	—	—	30	—	—	—	—	—	—	—
	TOTAAL	30	2	7	13	30	2	7	10	—	—	—	3
DUITSE	Bedienden	—	—	37	124	—	—	17	56	—	—	20	68
	Bijsturingsmodule	—	—	1	13	—	—	—	—	—	—	1	13
	TOTAAL	—	—	38	137	—	—	17	56	—	—	21	81
BELGIE	Bedienden	5	2	15	74	1	—	7	23	4	2	8	51
	Ondern. & Groep. van ondernemingen	1	—	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—
	TOTAAL	6	2	16	74	1	—	8	23	4	2	8	51
FRANRIJK	Bedienden	—	—	43	65	—	—	29	42	—	—	14	23
	Ondern. of Groep. van ondernemingen	21	8	—	—	21	8	—	—	—	—	—	—
	TOTAAL	21	8	43	65	21	8	29	42	—	—	14	23
LUXEMBURG	Bedienden	—	—	5	35	—	—	5	19	—	—	—	12
	TOTAAL	—	—	5	35	—	—	5	19	—	—	—	12

BIJLAGE IV

TERTIAIRE SECTOR : PEDAGOGISCH PERSONEEL

1980

Gewest	Antwerpen		Brussel		Gent		Hasselt		Leuven		Oostende		Roeselare		St-Niklaas		Turnhout		Vilvoorde		Hoofdstedelijk bestuur + NCP o s		Totaal per man of vrouw		Totaal per specialiteit
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
SPECIALITEIT																									
Technisch Adviseur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	2
Eerste Coördinator	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Coördinator	1	-	1	-	1	-	2	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	9	2	16	3	19
Eerste Instructeur	-	2	-	1	2	-	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	1	-	3	3	8	9	17	
Instructeur Bedrijfsadministratie	2	1	-	2	3	-	3	-	-	1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	2	13	6	19	
Instructeur talen	4	6	2	6	4	4	7	5	2	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	-	-	27	31	58
Instructeur Secretariaat	-	4	-	3	1	3	2	2	-	1	-	2	1	1	-	2	1	-	-	1	-	5	19	24	
TOTAAL MAN/VROUW	8	13	4	12	12	7	16	7	2	4	4	7	4	3	3	4	3	2	4	2	14	7	74	68	142
TOTAAL PER GEWEST	21		16		19		23		6		11		7		7		5		6		21		142		

BIJLAGE V

OBSERVATIE- EN ORIENTATIECENTRA : PEDAGOGISCH PERSONEEL

1980

Gewest	Antwerpen		Brugge		Brusse		Gent		Hasselt +Peer		Leuven		Roese-lare		St.-Niklaas		Tonge-ren		Turn-hout		Hoofd-bestuur		Totaal per man of vrouw		Totaal per specialiteit
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
PECIALITEIT																									
hnisch Adviseur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	
ste Coördinator	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
rdinator	1	-	1	-	1	-	1	-	2	-	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	10	1	11
ste Instructeur	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
ructeur Secund. beroepen	5	-	4	-	4	-	4	-	9	-	-	-	5	-	4	-	4	1	5	-	-	-	44	1	45
ructeur Tertiaire Beroepen	3	2	2	3	3	2	3	2	6	4	2	2	3	1	2	3	1	3	4	1	-	-	29	23	52
TAAL MAN/VROUW	9	3	3	3	8	2	9	2	17	4	3	2	9	1	7	4	5	5	10	1	1	-	85	27	112
TAAL PER GEWEST	12.		10		10		11		21		5		10		11		10		11		1		112		

BIJLAGE VI

CONTRACTUEEL PERSONEEL VAN DE RVA
VOOR DE BEROEPSOPLEIDING VOOR VOLWASSENEN

Het contractueel personeel van de beroepsopleiding voor volwassenen wordt verdeeld in vier categorieën, namelijk

Categorie A, gevormd door het hierna genoemd en omschreven opleidingspersoneel :

- Instructeur : de met volle werktijd in dienst genomen vakman of specialist die een theoretische en of praktische **opleiding verstrekt**.
- Eerste instructeur : de met volle werktijd in dienst genomen vakman of specialist, die dezelfde functie vervult als de instructeur, doch die bovendien deelneemt aan de technische en/of pedagogische vorming van het instructie-, kader-, of meesterpersoneel, en/of medewerkt aan het vaststellen van de opleidingsinhoud en van de onderwijsmethodes.
- Coördinator : de specialist van de opleiding voor volwassenen, die met volle werktijd de werkzaamheden van het opleidingspersoneel organiseert, leidt, superviseert en controleert ; hij kan betrokken worden bij het bepalen van de oogmerken en van de middelen, van beroepsopleiding.
- Eerste coördinator : de specialist van de opleiding voor volwassenen, die met volle werktijd dezelfde functie vervult als de coördinator, doch die bovendien deelneemt aan de technische en/of pedagogische vorming van het personeel en/of medewerkt aan het vaststellen en controleren van de opleidingsinhoud en van de onderwijsmethodes.

Categorie B, gevormd door het volle werktijd in dienst genomen technisch personeel, drager van een universitair diploma, dat ermede belast wordt mede te werken aan de studie, het onderzoek en het in toepassing brengen van de opleidingsprogramma's en van de pedagogische methodes.

Categorie C., gevormd door het hulppersoneel werkzaam in de door de Rijksdienst opgerichte centra ; dat personeel wordt hierna genoemd en omschreven :

- Hoofdmagazijnier : de specialist die, in de grote beroepsopleidingscentra, de grondstoffen, de werktuigen en het materieel in ontvangst neemt, opslaat en aflevert ; hij houdt de passende registers bij en controleert de overeenstemming tussen de ontvangen artikelen en de leveringsbons ; hij wordt bij zijn werk geholpen door één of meer magazijniers.
- Gereedschapsmaker : de geschoolde werknemer die voornamelijk belast is met het slijpen van de werktuigen in de centra.
- Coupeur : de werknemer die, in de textiel- of confectiecentra, het magazijn houdt en de stof knipt.
- Magazijnier : de werknemer die de overeenstemming controleert tussen de ontvangen artikelen en de leveringsbons, de grondstoffen, de werktuigen en het materieel opslaat en aflevert, de inventaris van het magazijn à jour houdt, de voor de centra bestemde stoffen klaarmaakt en meet, het in het magazijn opgeslagen gereedschap onderhoudt ; in de grote beroepsopleidingscentra werkt hij onder het bevel van een hoofdmagazijnier.
- Handlanger : de ongeschoolde arbeider die o.m. de hoofdmagazijnier of de **magazijnier** helpt, grondstoffen of gereedschap laadt of lost, de verwarming onderhoudt en in het centrum werkzaamheden verricht op het stuk van warenbehandeling.
- Geschoolde onderhoudsarbeider : de geschoolde werknemer die belast is met het **onderhoud** in het centrum.

Maken eveneens deel uit van deze categorie van het personeel : de gebrevetteerde **ziekenverpleger**, de telefonist en de bode-kamerbewaarder.

Categorie D, gevormd door het hulppersoneel werkzaam in de door de Rijksdienst opgerichte centra, dat personeel wordt hierna genoemd en omschreven :

– Conciërge : de persoon die instaat voor de bewaking van een groot beroepsopleidingscentrum en zorgt voor de zindelijkheid van de lokalen.

Overgenomen uit : „Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid”.

Reglement betreffende het contractueel personeel aan de beroepsopleiding voor volwassenen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.
