



Sectoriële Commissie Goederenvervoer

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
VAN VLAANDEREN

***SECTORADVIES VAN DE SECTORIËLE COMMISSIE
GOEDERENVERVOER OVER HET BELEID VAN DE VDAB***

Brussel 26 oktober 1999
Nm-scgoed-sectoradviesVDAB-102701

1. **INLEIDING**

In het kader van de “overlegdag STC’s - sectoren” van 26 oktober 1999 heeft de Sectoriële Commissie Goederenvervoer een sectoradvies over het toekomstig arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid van de VDAB geformuleerd. De Sectoriële Commissie is multimodaal samengesteld en omvat de volgende sectoren : Het goederenvervoer over de weg, de binnenvaart en het goederenvervoer per spoor¹.

Het advies is opgemaakt op basis van documenten vanuit de volgende sectorfondsen:

- Sociaal fonds voor het goederenvervoer over de weg en aanverwante activiteiten voor rekening van derden;
- Sociaal fonds van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken;
- Compensatiefonds voor bestaanszekerheid haven van Antwerpen.

2. **SECTORADVIES WEGVERVOER**

De Sectoriële Commissie wenst voorafgaand te verwijzen naar de voorstellen die zij in 1998 heeft geformuleerd over de vacatureanalyse van de VDAB en het aanbod van knelpuntberoepen.

2.1 ***Bemerkingen en voorstellen m.b.t. de vacatureanalyse van de VDAB en het aanbod van knelpuntberoepen 1998***

Het beroep van chauffeur komt in de vacatureanalyse te weinig tot uiting als knelpuntberoep

In de vacatureanalyse van de VDAB wordt het probleem van chauffeur als knelpuntberoep onderschat.

Situering van de problematiek

¹ Met ook vertegenwoordiging vanuit de Vlaamse zeehavens en goederenbehandelaars in de haven.

De wegvervoersector is nog steeds een groeisector, maar kampt momenteel met een wanverhouding tussen de uitstroom en de instroom van chauffeurs. De uitstroom is veel groter dan de instroom. Er is met andere woorden een groot tekort aan chauffeurs. En het lijkt er op dat dit probleem zich naar de toekomst toe nog zal versterken.

Eenzijds is er de natuurlijke uitstroom op basis van de leeftijdsstructuur (er is een natuurlijke uitstroom in 1997 van 1.194). Gezien de leeftijdsstructuur van de huidige personeelsbezetting in de sector kan worden vastgesteld dat ongeveer 6.000 arbeiders in de volgende 8 jaar potentieel in aanmerking komen voor uitstroom. Tegenover een vraag naar 2000 tot 2600 (enquêtes SAV en Febetra) chauffeurs per jaar, staat een jaarlijkse instroom van 500 à 600 intreders met vakopleiding beroepschauffeur.

Anderzijds is er de permanente groei van het wegvervoer zowel naar voertuigen als naar personeel. het totaal volume goederentransport in de EU is sinds 1970 met meer dan 70% gestegen. Tegelijkertijd is het marktaandeel van het wegvervoer ten opzichte van het totale vervoer van goederen van 50% naar meer dan 72% gestegen. Mocht het goederenvervoer in de komende 25 jaar met nog eens 50% stijgen, dan zal het marktaandeel stijgen naar 80% van het totale goederenvervoer. Deze evolutie wordt eveneens aangetoond door de groei van het voertuigenpark in het wegvervoer (in België), met name:

1996 : 49.660 voertuigen (vrachtwagens en trekkers);

1997 : 52.433 voertuigen (idem).

Voor 1998 registreerde het IWT (Instituut voor Wegtransport) 55.345 voertuigen

De vacatureanalyse van de VDAB geeft slechts een fragmentair beeld weer van de reële nood aan personeel in de sector.

Momenteel zijn er onvoldoende geschikte kandidaten om in het beroep (chauffeur) te stappen.

Hoe komt dit?

Het optimale profiel van de beroepschauffeur moet minimaal voldoen aan drie voorwaarden. Vastgesteld wordt dat té veel kandidaten niet aan deze voorwaarden blijken te voldoen. De voorwaarden zijn :

- Hij moet in het bezit zijn van een geldig rijbewijs.
- Hij moet over de nodige actuele praktijkervaring beschikken.
De bij de VDAB geregistreerde werkzoekenden beschikken in de meeste gevallen wel over een rijbewijs C, dikwijls nog tijdens hun legerdienst behaald, maar hebben in bijna evenveel gevallen niet de nodige actuele praktijkervaring. Bij een sollicitatie resulteert de selectie door de ondernemer in een negatieve evaluatie bij gebrek aan de noodzakelijke praktijkkennis. Die ervaring wordt wél verkregen via het zevende jaar beroepsonderwijs. Voor diegenen die dergelijke opleiding niet hebben genoten biedt de (recent voor de sector op punt gestelde) Individuele Beroepsopleiding (IBO) als instaprogramma een reële oplossing.
- Daarnaast moet de chauffeur ook beschikken over de nodige sectorspecifieke kennis.

Voorstellen

Er moeten meer (rij)instructeurs (binnen de VDAB) ter beschikking worden gesteld. Op die manier kan het beschikbare didactisch materiaal optimaal worden benut (de ter beschikking gestelde vrachtwagens worden nu totaal onderbenut; ca. 2/3de van de voorziene opleidingstijd is onbenut).

Er moet een structurele synergie worden gerealiseerd tussen onderwijs en VDAB enerzijds en rijschoolopleidingen anderzijds. Deze synergie moet tot doel hebben de kandidaat - chauffeurs die een rijbewijs halen, maar over onvoldoende praktijkervaring beschikken, een aanvullende opleiding te laten volgen. De sector moet er nauwlettend op toezien dat met het oog op de veiligheid iedere chauffeur met voldoende vaardigheid op de weg komt.

Om een betere aansluiting te krijgen tussen de kandidaat - chauffeurs en de vacatures zouden de kandidaten, alvorens ze geregistreerd worden als kandidaat -

chauffeur, bij de VDAB onderworpen moeten worden aan een voorafgaandelijke screening.

De Sector van het beroepsgoederenvervoer zou volgens de Commissie ook aantrekkelijker moeten gemaakt worden ten aanzien van vrouwelijke kandidaten. Momenteel is het aantal vrouwelijke chauffeurs en kandidaat - chauffeurs bijna te verwaarlozen. Gerichte acties vanuit de VDAB om de belangstelling van vrouwen voor het beroep van chauffeur te vergroten zijn hierbij aangewezen.

Individuele beroepsopleiding (IBO) wordt door de sector als een goed instrument en instaprogramma beschouwd voor kandidaten chauffeur, die niet beschikken over de nodige praktijkervaring .

2.2 Huidig sectoradvies

2.2.1 Tewerkstellingsevolutie in de sector van het wegvervoer

De statistiek in bijlage – *Tewerkstelling per provincie voor de RSZ-categorie 083* – bevat tewerkstellingscijfers voor 1996, 1997 en 1998. De opgenomen cijfers betreffen telkens het aantal arbeiders en bedienden aangegeven aan de RSZ in het eerste trimester van de betrokken jaren. Uit deze statistiek blijkt dat het aantal arbeiders in onze sector op nationaal vlak in 1998 met 4.741 is toegenomen in vergelijking met 1996, wat overeenkomt met een **stijging van 11,59 % op 2 jaar !**

Anderzijds blijkt uit de geografische spreiding dat **bijna 76 %** van de arbeiders in onze sector tewerkgesteld worden in bedrijven waarvan de maatschappelijke zetel zich in **Vlaanderen** bevindt.

Uit de leeftijdstatistieken kan worden afgeleid dat de loopbaan van de transportarbeiders zich voornamelijk situeert tussen 25 en 50 jaar. Desalniettemin is het **procentueel aandeel** van de arbeiders van **50 jaar en ouder gestegen** van 13,3 % in 1994 tot 14,7 % in 1998.

Zonder rekening te houden met het aantal arbeiders dat vanaf 50 jaar spontaan de sector verlaat, kunnen we stellen dat de **potentiële “natuurlijke” uitstroom ± 1.250** arbeiders bedraagt.

Uit voorgaande cijfers blijkt duidelijk dat Transport en Logistiek een groeisector vormen.

2.2.2 Opleidingsaanbod vrachtwagenchauffeur

VDAB – FOREM – IBFFP

Het Sociaal Fonds sloot een samenwerkingsovereenkomst af voor de beroepsopleiding van transportarbeiders met zowel VDAB als FOREM en IBFFP. In het kader hiervan wordt ondermeer de beroepsopleiding tot vrachtwagenchauffeur georganiseerd. In de tabel hieronder vindt u het aantal werkzoekenden dat in 1997 slaagde in de diverse opleidingen tot vrachtwagenchauffeur.

Aard opleiding	VDAB	FOREM-IBFFP	Totaal
Chauffeur Rijbewijs C	58	37	95
Chauffeur Rijbewijs CE	138	135	273
Distributiechauffeur Rijbewijs C	17	-	17
Bijscholing (lang)	4	46 ⁽²⁾	50
Totaal	217	218	435

Beroepssecundair onderwijs

Het Sociaal Fonds sloot eveneens een samenwerkingsovereenkomst af voor de beroepsopleiding van vrachtwagenchauffeurs met de Gemeenschapsministers van Onderwijs en de onderwijsnetten. In 10 Belgische scholen wordt in de derde graad (5de en 6de jaar) van het beroepssecundair onderwijs de op-tie vrachtwagenchauffeur georganiseerd. De vijf Vlaamse scholen bieden bovendien ook een 7de specialisatiejaar BSO aan. In onderstaande tabel vindt u het aantal leerlingen dat in het schooljaar 1997-1998 de optie vrachtwagenchauffeur met succes beëindigde in het zesde en het zevende jaar BSO.

² De statistieken van FOREM-IBFFP maken geen onderscheid tussen korte en lange bijscholingen en evenmin tussen bijscholingen voor werkzoekenden en voor werknemers. Dit cijfer geeft het totaal aantal bijscholingen in de opleiding vrachtwagenchauffeur.

	Aantal 6de jaar BSO	Aantal 7de jaar BSO
Nederlandstalige scholen	133	34
Franstalige scholen	73	0
Totaal	206	34

Conclusie

Rekening houdend met de steeds hoger wordende eisen die aan een beroepschauffeur worden gesteld, kan een loutere rijopleiding, zoals die bvb. door de autorij scholen wordt verstrekt, niet meer volstaan als voorbereiding op het beroep. Om als volwaardig opgeleide arbeider in het chauffeursberoep te kunnen stappen, worden in België momenteel slechts twee opleidingsmogelijkheden aangeboden, die van VDAB-FOREM-IBFFP en van het beroepssecundair onderwijs. Uit voorgaande statistieken blijkt dat in 1998 **slechts 675 nieuw opgeleide vrachtwagenchauffeurs** via deze opleidingen op de arbeidsmarkt konden komen.

Indien we ervan uitgaan dat een kwalitatief hoogstaande opleiding noodzakelijk is om het chauffeursberoep uit te oefenen, is het duidelijk dat een jaarlijkse instroom van 675 opgeleide chauffeurs **volstrekt onvoldoende is om aan de behoeften van de arbeidsmarkt te voldoen.**

2.2.3 Arbeidsmarktreserve

Acties naar werkzoekenden toe

De sector pleit voor een **structureel ingebouwde screening** van werkzoekende chauffeurs zo kort mogelijk na hun inschrijving. Het vaststellen van lacunes in de kennis en de vaardigheden is noodzakelijk om te vermijden dat onvoldoende vakbekwame werkzoekenden naar een vacature worden gestuurd. Dit werkt enerzijds demotiverend voor de werkzoekende, die telkens afgewezen wordt, en is anderzijds evenmin bevorderlijk voor de geloofwaardigheid van de arbeidsbemiddelingdiensten bij de werkgevers.

Uit enquêtes van de werkgeversorganisaties van onze sector, blijkt dat steeds meer werkgevers ernstige moeilijkheden ondervinden om vakbekwame chauffeurs te vinden en voertuigen regelmatig blijven stilstaan bij gebrek aan chauffeurs. Anderzijds hebben wij onlangs moeten vaststellen dat een opleidingssessie in Gent van start ging met slechts 9 kandidaten, alhoewel de normale bezetting 12 bedraagt. Nochtans kreeg een kandidaat voor de opleiding bij een regionaal VDAB-kantoor in Oostkamp recentelijk als antwoord dat er voor de chauffeursopleiding een wachtlijst van 6 maanden bestaat ! ... Wij pleiten dan ook voor initiatieven om het chauffeursberoep en de opleiding nog [meer te promoten](#) en ervoor te zorgen dat belangstellende werkzoekenden [correcte inlichtingen](#) krijgen in alle VDAB-kantoren.

Acties naar werkgevers toe

Ondanks regelmatige informatieacties, blijken werkgevers onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden die VDAB hen kan bieden voor het invullen van een vacature. Indien zij al op de hoogte zijn ervan, staan zij bovendien wantrouwig omdat een aantal van hen negatieve ervaringen hadden met kandidaten die door VDAB werden doorgestuurd zonder voorafgaandelijke screening. De werkgeversorganisaties dienen na te gaan in hoeverre zij de mogelijkheden die VDAB biedt op het vlak van arbeidsbemiddeling, beter bekend kunnen maken bij hun leden. Wij denken hier concreet aan het ter beschikking stellen van informatie over de VDAB bvb. op [de websites van de werkgeversorganisaties](#) (bvb. informatie i.v.m. werkzoekende chauffeurs, stagiairs die de opleiding binnenkort beëindigen, start- en einddata van opleidingssessies, e.d.m.).

2.2.4 Trajectwerking

Vermits de trajectwerking nog niet overal volledig operationeel is, kunnen wij er nog geen echte evaluatie van maken. Wij willen ons voorlopig beperken tot twee aspecten ervan, met name de toeleidingsproblematiek en de opvolgingsprocedure die met VDAB werd afgesproken teneinde de betrokkenheid van de sector bij het opleidingsgebeuren te vrijwaren en zelfs te versterken.

Toeleidingsproblematiek

Zoals in vorig punt geschetst, stellen er zich nog problemen op het vlak van [informatie](#) naar werkzoekenden toe, en wordt de beschikbare opleidingscapaciteit soms onvolledig benut bij gebrek aan gescreende kandidaten. Op deze twee punten dienen de nodige maatregelen getroffen te worden.

Anderzijds is het van cruciaal belang dat de betrokken trajectbegeleiders op de hoogte zijn van de eisen die aan vakbekwame chauffeurs worden gesteld. In overleg met de sociale partners van de sector goederenvervoer werkte de SERV in 1998 een beroepsprofiel van de vrachtwagenchauffeur uit. Dit resulteerde in oktober 1998 in de publicatie van het [SERV-document "Onderzoek naar de kwalificatiebehoeften voor vrachtwagenchauffeur"](#). Wij menen dat de trajectbegeleiders die werkzoekenden doorverwijzen naar de chauffeursopleiding, dit beroepsprofiel moeten doornemen teneinde zich een duidelijk beeld te kunnen vormen van het niveau dat voor het chauffeursberoep vereist is.

Opvolgingsprocedure

In het verleden werd van kandidaten voor de beroepsopleiding tot vrachtwagenchauffeur door een paritaire delegatie van het Sociaal Fonds een selectie-interview afgenomen. In de nieuwe trajectwerking komt dit te vervallen.

In de begeleidingscommissie VDAB-Sociaal Fonds werd overeengekomen [locale "opvolgingscommissies"](#) op te richten die regelmatig zouden samenkomen om de trajectwerking voor onze sector te bespreken en te evalueren. Op die manier blijft de [sector actief betrokken](#) bij het opleidingsgebeuren en wordt deze betrokkenheid zelfs doorgetrokken naar de volledige trajectwerking, van het "rekruteren" van kandidaten voor de chauffeursopleiding of screenen van werkzoekenden tot het nagaan van waar ze tewerkgesteld worden. Het is ook de bedoeling in deze opvolgingscommissies de oorzaken van en mogelijke oplossingen voor gebeurlijke problemen te onderzoeken. Door dit te organiseren op lokaal vlak, kan ook voldoende aandacht worden besteed aan de specifieke problemen in bepaalde regio's.

De concrete invulling van de taken van deze opvolgingscommissies wordt momenteel in overleg tussen VDAB en de sector uitgewerkt.

2.2.5 Gecentraliseerde sectorale benadering

Het ter beschikking stellen van een technisch actueel didactisch wagenpark vereist een zware en volgehouden financiële inspanning van onze sector. Dit is mogelijk doordat de financiële inbreng vanuit het Sociaal Fonds gebeurt. De gecentraliseerde en sectorale begeleiding laat ons bovendien toe de evolutie en tendensen in de transportwereld op een adequate manier te volgen.

De gecentraliseerde begeleiding door de VDAB staat anderzijds borg voor de uniformiteit, de kwalitatieve opvolging en eventuele bijsturing van de opleiding in de verschillende centra.

Deze gecentraliseerde sectorale benadering heeft in de loop der tijd onweerlegbaar haar deugdelijkheid bewezen. Het beleid wordt uitgestippeld in gemeenschappelijk overleg en besproken in een speciaal daartoe voorziene [begeleidingscommissie](#) die de evaluatie van de opleidingen, en in de toekomst van de trajectwerking, [coördineert](#). Zonder regionale accenten en specificiteiten uit het oog te verliezen, wenst het Sociaal Fonds deze coördinerende sectorale overlegstructuur te behouden. De [regionale inbreng](#) in deze overlegstructuur zal trouwens in de toekomst versterkt worden door de werking van de [locale opvolgingscommissies](#).

3. VOORSTELLING VAN HET COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID HAVEN VAN ANTWERPEN - VORMING EN OPLEIDING

3.1 Opleidingscentrum voor havenarbeiders

In 1980 werd het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders vzw (OCHA) opgericht. Wegens de complexiteit en het technisch karakter van de havenarbeid was het noodzakelijk geworden aan iedere nieuwe havenarbeider een systematisch onderricht te geven over de veilige en vakkundige aanpak van het werk. De raad van beheer van deze vzw is paritair samengesteld.

Het doel van deze vereniging wordt in haar statuten als volgt beschreven : "De vereniging heeft tot doel het onthaal en de vakopleiding van werknemers met het oog op hun erkenning als havenarbeider en de scholing van erkende categorieën van havenarbeiders te organiseren".

Het opleidingscentrum beschikt momenteel over twee terreinen in de haven: één aan de Royersluis en één gelegen aan de Heizegemweg

- het terrein aan de Royersluis bestaat uit twee klaslokalen, een lokaal voor de lesgevers en 2 loodsen waarin het didactisch materiaal kan worden opgeborgen met daarnaast een open ruimte voor praktische oefeningen;
- het terrein aan de Heizegemweg wordt ingeschakeld in de opleiding dokautovoerder. Naast een open ruimte met speciale verharding is er ook een leslokaal en een lokaal voor de lesgevers voorzien.

De eerste opleidingscyclus is van start gegaan op 3 november 1980.

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste cursussen :

Opleiding tot havenarbeider algemeen werk

Dit is de basisopleiding die elke nieuwe kandidaat-havenarbeider moet volgen om erkend te worden. Het programma omvat drie weken van 5 dagen (7 1/2 uur per dag). De lestijd wordt besteed aan volgende onderdelen : onthaal en algemene informatie 20 1/2 uren, theorie 32 3/4 uren en praktijk 59 1/4 uren.

De cursus bevat naast de klassieke goederenbehandelingen ook de nieuwere technieken zoals de behandeling van containers met spreader en semi-automatische twistlocks.

Opleiding tot dokautovoerder

Volgens de behoeften wordt een opleiding georganiseerd tot dokautovoerder. Deze opleiding is toegankelijk voor erkende havenarbeiders die minstens 6 maanden tot rang A behoren en is gespreid over 4 weken (20 werkdagen van 7 uren per dag).

De eerste 3 voormiddagen wordt een theoretische opleiding verstrekt terwijl de volgende dagen volledig gewijd zijn aan de praktijk (werken met vorkliften van verschillende tonnenmaat, tugmaster, bobrat en reachstacker). De laatste dag wordt een theoretische en praktische eindproef afgenomen. Cursisten die negatief beoordeeld worden, krijgen een herkansingscursus van één week.

Opleiding tot markeerder

De taak van de markeerder bestaat er in de uiterlijke staat der goederen te controleren evenals de merken, het aantal, het gewicht en/of de afmetingen van de behandelde goederen te noteren.

Cursussen voor markeerder worden eveneens volgens de behoeften gegeven. Gedurende 6 weken wordt 2 dagen per week van 15.00 u. tot 18.30 u. onderricht verstrekt. De cursus wordt afgesloten met een eindproef. Deze opleiding richt zich tot erkende havenarbeiders maar een beperkt aantal andere kandidaten van buiten het algemeen contingent wordt eveneens toegelaten.

Opleiding tot dekman

Dekmannen moeten de volgende taken uitvoeren:

- het af- en aanleggen van luiken;
- het stellen van laadbomen en geien;
- het drijven van alle winchen en alle dekkranen;
- het behoorlijk plaatsen en bergen van luiken, wires, touwen, gebinten en gereedschappen;
- het houden van toezicht tijdens de werkzaamheden op wires, touwwerk en haken;
- het uitwijzen voor de kraanman;
- het bijsturen van de lading.

Deze opleiding duurt twee weken. De cursisten moeten sinds ten minste 6 maanden erkend zijn als havenarbeider van rang A.

De cursus omvat een 15-tal uren theoretische lessen, terwijl het overige gedeelte aan de praktijk besteed wordt. De laatste dag is voorbehouden voor een theoretische en een praktische proef. Cursisten die negatief beoordeeld worden, krijgen een herkansingscursus van één week.

De inhoud van de cursus omvat het uitwijzen voor de kraanman, het bedienen van boordkraan en laadbomen en alle andere werk aan dek zoals het open- en toelleggen van de luiken, het aanbrengen van verlichting, het plaatsen van stormladders voor het werk in lichters, enz. De bediening van laadbomen wordt aangeleerd in de lokalen van de pool der zeelieden, waar gedurende 2 dagen onderricht wordt gegeven.

Voor reeds erkende dekmannen worden recyclagecursussen van 1 dag georganiseerd.

Opleiding tot kuiper

Het kuipers- en schoorderswerk aan boord van zeeschepen omvat het "zeewaardig" maken van de lading, d.w.z. zowel het schoren en vastmaken als andere handelingen om de lading in zijn definitieve vorm te brengen en dit met behulp van gereedschappen, zowel handgereedschap als mechanische werktuigen.

Deze opleiding omvat 10 lesdagen (7 1/2 uren per dag). Twaalf lessen zijn gewijd aan theorie. De opleiding wordt afgesloten met een theoretische en een praktische proef.

Aan niet-geslaagde cursisten wordt een herkansingscursus van 1 week gegeven.

Het programma omvat alle aspecten van "*lashing and securing*", d.w.z. het vastzetten van goederen in containers, wagons en aan boord van schepen.

Andere opleidingen

De verschillende havenbedrijven doen, naargelang de noodzaak, regelmatig beroep op het centrum voor opleidingen van o.a. voorkliff voor magazijnarbeiders, tillen van lasten... Voor de opleiding walkraanman en straddle-carrier die door de bedrijven worden gegeven, wordt de eindproef door het centrum afgenomen.

3.2 *Bedrijfsopleidingen*

Naast de opleidingen die het OCHA verzorgt, bestaan er ook bedrijfsgebonden initiatieven. In deze gevallen gaat het altijd om specialisatiecursussen voor erkende havenarbeiders. Omwille van de beschikbaarheid van didactisch materiaal (b.v. straddle-carrier, walkraan,...) worden zij binnen de context van een specifieke onderneming georganiseerd.

3.3 *Planning opleidingen OCHA in 1999*

	Aantal cursussen	Uren per cursus	Aantal lesgevers	Aantal cursisten	Instructie-uren	Cursistenuren
Havenarbeider	9	108,75	4	216	3.915	23.490
Dokautovoerder	8	140	7	122	7.840	17.080
Herkansing Da	2	35	2	16	140	560
Dekman	3	70	3	7	630	490
Straddle-carrier	9	175	6	100	9.450	17.500
Kuiper	2	70	2,5	20	350	1.400
Markeerder	5	45,50	1	115	228	5.233
Bakman	5	4	1	63	20	252
Bedrijfskursus met machine	20	7	1	80	140	560
Bedrijfskursus zonder machine	10	7	1	100	70	700

3.4 *Financiering*

De financiering van het OCHA gebeurt op verschillende niveaus:

- overheveling van de bijdrage 0,10 % voor risicogroepen naar het OCHA tussenkomst van de VDAB op basis van art. 85
- financiering van het saldo door de werkgevers.

De financiering van bedrijfsopleidingen verloopt doorgaans uitsluitend via de onderneming, maar in bepaalde gevallen wordt er beroep gedaan op tussenkomst van de VDAB op basis van art. 105.

in de nationale CAO houdende het sociaal akkoord 1999-2000 werd bovendien volgende tekst opgenomen :

"Per Paritair Subcomité wordt een boventallige inspanning geleverd ten belope van 0,5 % op de brutolonen ten behoeve van de opleiding, her- en bijscholing. Deze inspanning kadert in het engagement van het Interprofessioneel Akkoord om meer formules van permanente vorming te realiseren. Deze vorming zal betrekking hebben op alle werknemerscategorieën met de nadruk op de werknemers die erg kwetsbaar zijn voor langdurige werkloosheid.

Beide partijen bevestigen dat het opleidingsbeleid vooruitziend moet investeren in de inzetbaarheid op de "havenarbeidsmarkt".

Een Paritair Coördinatiecomité voor Vakopleiding wordt opgericht. Dit Comité zal:

- de opleidingsprogramma's die in de diverse havens worden gehanteerd, zoveel mogelijk op elkaar afstemmen, evenals het inzetten van het didactisch materiaal;
- procedures vastleggen voor de bedrijven tot het bekomen van een opleidingstussenkomst, waarbij :
 - a) het bedrijfsopleidingsplan en de aanvraag tot tussenkomst bij het Paritair Subcomité moeten ingediend worden;
 - b) de omvang van de opleidingstussenkomst rekening zal houden met de inspanningen op gebied van vorming, geleverd op bedrijfsniveau;
- identieke procedures vastleggen voor de opleidingscentra op niveau van de Paritaire Subcomités (o.a. Opleidingscentrum voor Havenarbeiders, Maria-ter-Duinstituut, ...) tot het bekomen van opleidingstussenkomsten voor paritaire vormingsinitiatieven. "

Sedert 1 mei 1999 betalen de werkgevers in de sector dus eveneens een bijdrage van 0,50 % op het brutoloon, die bestemd is voor training en opleiding. Zowel bedrijfsgebonden initiatieven als sectoriele opleidingscentra zoals het OCHA kunnen, op basis van het programma dat zij indienen, beroep kunnen doen op een financiële tussenkomst. De precieze modaliteiten en procedures moeten evenwel nog vastgelegd worden binnen het zopas opgericht paritair Coördinatiecomité voor Vakopleiding.

4. VOORSTELLING VAN HET SOCIAAL FONDS VAN HET PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE AANVERWANTE BEDRIJFSTAKKEN

4.1 Bevoegdheid

Het Paritair Comité 226 voor de bedienden van de ondernemingen voor de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken is bevoegd voor het collectief sociaal overleg van de ondernemingen die behoren tot volgende activiteitsgebieden :

1. de bedrijfstakken van de internationale handel, het vervoer voor rekening van derden, de tussenpersonen in het vervoer en de met deze bedrijfstakken aanverwante dienstverlening;
2. de bedrijfstak van de havens;
3. de bedrijfstakken van de opslag en/of de distributie van grondstoffen, goederen of producten.

Het Paritair Comité 226 heeft een Sociaal Fonds voor de sector opgericht ten einde welbepaalde collectieve voorzieningen voor de sector aan te bieden en te financieren.

4.2 Doelstellingen

De voornaamste doelstellingen van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité 226 zijn :

- het vaststellen van de tegemoetkomingen in de kosten voor syndicale vorming en de financiering van studies en andere sociale doeleinden ten bate van de bedienden van de sector
- het financieren van sectorale vormingsinitiatieven en bedrijfsgerichte opleidingen
- het financieren van tewerkstellingsbevorderende maatregelen voor de bedienden van sector

- de uitbetaling van tegemoetkomingen en de bevordering van de naleving van de sociale verplichtingen het innen van de bijdragen nodig voor zijn werking
- het innen van de bijdragen nodig voor zijn werking.

4.3 Vorming

Algemeen

Het sectoraal vormings- en tewerkstellingsakkoord 1999-2000 bepaalt het volgende: "De sectorale sociale partners engageren zich om een bijkomende inspanning te realiseren op het vlak van permanente vorming door:

- de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen
- de oprichting van een paritair beheerd vormingsfonds met als doel :
 - de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven
 - de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen
 - de opleiding van risicogroepen.

De Raad van bestuur van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken, wordt belast met de concretisering van de hiervoor vermelde doelstellingen."

Sectoraal Vormingsfonds

De concrete uitwerking van de oprichting van een paritair beheerd vormingsfonds voor de sector PC 226 gebeurt door de Raad van bestuur van het Sociaal Fonds zelf. Verwacht wordt dat dit vormingsfonds tegen 1 januari 2000 operationeel zal zijn.

Opleidingen

Sectorale opleidingen

In 1999 worden er geen sectorale opleidingen georganiseerd.

Het vormingsaanbod voor het jaar 2000 zal u later in een volgende aflevering van de mededelingen van het Sociaal Fonds worden bekendgemaakt.

Om beter te kunnen inspelen op de concrete noden inzake vormingsinitiatieven van de ondernemingen zal in het najaar 1999 een paritair opleidingsforum worden georganiseerd met medewerking van de opdrachtgevende beroepsgroeperingen van de Werkgeversfederatie PC 226 .

Bedrijfseigen opleidingen

De Raad van bestuur van het Sociaal Fonds zal de criteria uitwerken voor een tussenkomst in de kost van opleidingsprogramma's die georganiseerd worden op het vlak van de individuele ondernemingen.

Inmiddels mogen de ondernemingen wel aan het Sociaal Fonds een gedocumenteerd dossier voorleggen van bedrijfseigen opleidingen die zij in 1999 georganiseerd hebben of zinnens zouden zijn te organiseren. De Raad van bestuur van het Sociaal Fonds zal dan geval per geval beoordelen of een tussenkomst ken betaald worden en in welke mate.

5. BIJLAGEN

TEWERKSTELLING PER PROVINCIE VOOR DE RSZ-CATEGORIE 083

PERIODE PROVINCIE	1ste trimester 1996		1ste trimester 1997		1ste trimester 1998	
	Arbeiders	Bedienden	Arbeiders	Bedienden	Arbeiders	Bedienden
Antwerpen	9.002	1.141	9.220	2.269	10.082	2.572
West-Vlaanderen	6.291	613	6.505	602	6.788	667
Oost-Vlaanderen	6.160	666	6.153	644	6.389	712
Limburg	3.923	672	4.353	769	4.805	903
Vlaams Brabant	5.648	961	5.986	1.152	6.527	1.155
6. VLAANDEREN	31.024	4.053	32.217	5.436	34.591	6.009
BRUSSEL HOOFDSTAD	1.700	356	1.654	357	1.658	388
Brabant Wallon	566	514	616	503	654	500
Hainaut	2.834	373	2.964	418	3.121	412
Liège	3.640	491	3.800	524	4.292	627
Luxembourg	432	31	430	37	534	53
Namur	706	69	737	67	793	69
7. WALLONIE	8.178	1.478	8.547	1.549	9.394	1.661
BELGIË – BELGIQUE	40.902	5.887	42.418	7.342	45.643	8.058

Bron: RSZ-cijfers per 01-03-1999

LEEFTIJDSTATISTIEKEN RECHTHEBBENDEN EINDEJAARSPREMIE (*)

LEEFTIJD- GROEP	PREMIE 1994		PREMIE 1995		PREMIE 1996		PREMIE 1997		PREMIE 1998	
	AANTAL	PROCENT	AANTAL	PROCENT	AANTAL	PROCENT	AANTAL	PROCENT	AANTAL	PROCENT
70 en +	0	0,00%	1	0,00%	13	0,03%	20	0,04%	24	0,06%
65 à 69	9	0,03%	25	0,07%	59	0,14%	61	0,14%	74	0,19%
60 à 64	322	0,98%	347	0,98%	480	1,09%	533	1,18%	568	1,17%
55 à 59	1.368	4,16%	1.475	4,15%	1.792	4,08%	1.911	4,24%	2.192	4,51%
50 à 54	2.680	8,15%	2.910	8,18%	3.591	8,18%	3.862	8,56%	4.289	8,82%
45 à 49	3.984	12,11%	4.292	12,06%	5.190	11,82%	5.551	12,31%	5.998	12,33%
40 à 44	4.872	14,81%	5.320	14,95%	6.572	14,97%	6.851	15,19%	7.457	15,33%
35 à 39	5.786	17,59%	6.326	17,78%	7.875	17,94%	8.079	17,91%	8.642	17,77%
30 à 34	6.316	19,20%	6.769	19,02%	8.207	18,70%	8.187	18,15%	8.574	17,63%
25 à 29	5.139	15,63%	5.352	15,04%	6.633	15,11%	6.681	14,81%	7.057	14,51%
20 à 24	2.261	6,88%	2.560	7,20%	3.242	7,39%	3.183	7,06%	3.478	7,15%
-20	65	0,20%	78	0,22%	84	0,19%	82	0,18%	141	0,29%
onbekend	87	0,26%	125	0,35%	157	0,36%	105	0,23%	139	0,29%
TOTAAL	32.889	100,00%	35.580	100,00%	43.895	100,00%	45.106	100,00%	48.633	100,00%

(*) onder rechthebbenden wordt verstaan de arbeiders aan wie een eindejaarspremie werd toegekend bij de automatische verwerking van de RSZ-gegevens; de eindejaarspremies toegekend na indiening van een klachtendossier zijn hierin niet inbegrepen.

LEEFTIJDSTATISTIEK RECHTHEBBENDEN EINDEJAARSPREMIE 1998

Geboortejaar	Aantal	Leeftijd	Geboortejaar	Aantal	Leeftijd
Onbekend	139	Onbekend	Overname subtotaal	10681	
1920	2	78	1952	1272	46
1921	1	77	1953	1331	45
1922	1	76	1954	1359	44
1923	1	75	1955	1444	43
1924	2	74	1956	1467	42
1925	2	73	1957	1572	41
1926	3	72	1958	1615	40
1927	5	71	1959	1701	39
1928	7	70	1960	1689	38
1929	4	69	1961	1697	37
1930	10	68	1962	1789	36
1931	14	67	1963	1766	35
1932	18	66	1964	1861	34
1933	28	65	1965	1749	33
1934	71	64	1966	1748	32
1935	68	63	1967	1682	31
1936	88	62	1968	1534	30
1937	128	61	1969	1529	29
1938	213	60	1970	1471	28
1939	296	59	1971	1475	27
1940	349	58	1972	1395	26
1941	435	57	1973	1187	25
1942	491	56	1974	1094	24
1943	621	55	1975	891	23
1944	733	54	1976	712	22
1945	750	53	1977	500	21
1946	872	52	1978	281	20
1947	885	51	1979	122	19
1948	1049	50	1980	15	18
1949	1071	49	1981	3	17
1950	1106	48	1982	1	16
1951	1218	47			
Subtotaal	10681		Totaal	48633	