



**Voortgezette beroepsopleiding :
Inspanningen van de bedrijfstakken en de sectoren**

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | Inspanningen van de bedrijfstakken | 11 |
| 1.1 | Indicatoren van de sociale balans | 11 |
| 1.2 | CVTS-indicatoren | 14 |
| 1.3 | Verklarende factoren voor de heterogene resultaten | 17 |
| 1.4 | Vergelijking tussen de indicatoren van de CVTS-enquête en van de sociale balans | 18 |
| 2 | Inspanningen van de sectoren (paritaire comités) inzake voortgezette opleiding | 20 |
| 2.1 | Bijdragen van de sectoren | 20 |
| 2.2 | Raming van het geheel van door de ondernemingen betaalde bijdragen ten gunste van voortgezette opleiding | 25 |
| 2.3 | Verslagen van de sectoren | 29 |
| 3 | Sectoriële opleidingsfondsen | 31 |
| 3.1 | Organisatie | 31 |
| 3.2 | Opleidingsfondsen onder de loep | 36 |
| 3.2.1 | IPV: Het opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie | 37 |
| 3.2.2 | IVOC: Instituut voor vorming en onderzoek in de confectie | 43 |
| 3.2.3 | Waarborg- en sociaal fonds Horeca en aanverwante bedrijven..... | 47 |
| 3.2.4 | Centrum voor vorming en beroepsopleiding van elektriciens | 51 |
| 3.2.5 | Sociaal Fonds Transport en Logistiek..... | 55 |
| 3.2.6 | Educam: het opleidingscentrum voor de autosector en aanverwante sectoren..... | 58 |
| 3.2.7 | Cevora | 62 |
| 3.2.8 | Fopas: Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector | 68 |
| 3.2.9 | Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid (FVB) | 72 |
| 3.2.10 | OCH-CFB: Opleidingscentrum Hout | 78 |
| 3.2.11 | Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid | 82 |
| 3.3 | Sectoriële fondsen zijn veelzijdige actoren | 86 |
| 4 | Algemeen besluit | 89 |
| 5 | Bijlagen | 91 |
| Bijlage 1: | Opleidingsindicatoren volgens bedrijfstak (detailniveau A60) | 91 |
| Bijlage 2: | Lijst van paritaire comités..... | 96 |

LIJST MET TABELLEN

| | | |
|--------------|--|----|
| Tabel 1-1 : | Percentage ondernemingen die formele, minder formele en informele opleidingen aanbieden, uitgesplitst naar bedrijfstak..... | 15 |
| Tabel 1-2 : | Financiële inspanning en graad van participatie aan formele opleiding (CVTSIII 2005) | 16 |
| Tabel 1-3 : | CVTS II (1999), Europese vergelijking van de financiële inspanningen van de sectoren inzake formele voortgezette opleiding | 16 |
| Tabel 1-4 : | Percentage ondernemingen die een vorm van minder formele en informele opleiding aanbieden volgens de sector (2005)..... | 18 |
| Tabel 1-5 : | Vergelijking tussen de financiële indicator van de sociale balans en die van de CVTS-enquête (2005) en raming van de bijdragen die de ondernemingen voor voortgezette opleiding betalen..... | 18 |
| Tabel 2-1 : | Verbintenissen van de sectoren op het vlak van voortgezette opleiding..... | 21 |
| Tabel 2-2 : | Bedrag van de bijdrage voor risicogroepen ten behoeve van het Begeleidingsplan (1999-2003) en het algemene beheer van de RSZ (2004-2006)..... | 24 |
| Tabel 2-3 : | Raming van de door de ondernemingen betaalde bijdragen ten gunste van bev, risicogroepen en werknemers (2006) | 25 |
| Tabel 2-4 : | Raming van het bedrag van het geheel van bijdragen voor de voortgezette opleiding van de werknemers en voor de risicogroepen | 29 |
| Tabel 2-5 : | Model voor het verslag over de opleidingsinspanningen..... | 30 |
| Tabel 3-1 : | Financieringsbronnen van het IPV (2006)..... | 37 |
| Tabel 3-2 : | Financiële tegemoetkoming van het IPV volgens het soort opleiding en de kenmerken van de werknemer | 39 |
| Tabel 3-3 : | Samenwerking van het IPV met andere instanties..... | 40 |
| Tabel 3-4 : | Opleidingsdomeinen | 40 |
| Tabel 3-5 : | Kenmerken van de werknemers die IPV-opleidingen volgen..... | 41 |
| Tabel 3-6 : | Opleidingen voor werkzoekenden (2006) | 42 |
| Tabel 3-7 : | Financieringsbronnen van het IVOC (2005)..... | 43 |
| Tabel 3-8 : | Financiële tegemoetkoming per persoon en per jaar in het kader van de opleidingsportefeuille | 44 |
| Tabel 3-9 : | Maximale financiële steun per persoon en per jaar..... | 44 |
| Tabel 3-10 : | Financieringsbronnen (2006) | 48 |
| Tabel 3-11 : | Partnerschappen tussen de centra en andere instanties | 50 |
| Tabel 3-12 : | Werknemers en werkzoekenden in opleiding in 2006 | 50 |
| Tabel 3-13 : | Samenwerking van Vormelek met andere instanties | 53 |
| Tabel 3-14 : | Opleiding van werknemers (2006) | 54 |
| Tabel 3-15 : | Opleiding van werkzoekenden | 54 |
| Tabel 3-16 : | Financiering van de activiteiten inzake voortgezette opleiding van het fonds (1 juli 2005-30 juni 2006)..... | 55 |
| Tabel 3-17 : | Samenwerking van het fonds met andere instanties..... | 57 |
| Tabel 3-18 : | Samenwerking tussen Educam en andere instanties | 60 |
| Tabel 3-19 : | Kenmerken van de werknemers die een Educamopleiding volgen..... | 61 |
| Tabel 3-20 : | Opleidingen voor werkzoekenden..... | 61 |
| Tabel 3-21 : | Opleidingsdomeinen voor bedienden..... | 63 |
| Tabel 3-22 : | Opleidingsdomeinen voor werkzoekenden | 63 |
| Tabel 3-23 : | Samenwerking van Cevora met andere instanties..... | 65 |
| Tabel 3-24 : | Bedienden die een Cevora-opleiding volgden in 2006..... | 66 |
| Tabel 3-25 : | Opleidingspremies van Cevora (2006)..... | 67 |
| Tabel 3-26 : | Opleiding van werkzoekenden (2006)..... | 67 |
| Tabel 3-27 : | Financieringsbronnen van Fopas (2006) | 68 |
| Tabel 3-28 : | Opleidingen in 2006 | 70 |
| Tabel 3-29 : | Opleidingsdomeinen | 70 |
| Tabel 3-30 : | Kenmerken van de deelnemers aan Fopasopleidingen (2006)..... | 71 |
| Tabel 3-31 : | Financieringsbronnen van het fonds | 73 |
| Tabel 3-32 : | Samenwerking van het FVB met andere instanties | 75 |
| Tabel 3-33 : | Kenmerken van de werknemers die deelnemen aan FVB-opleidingen..... | 76 |

| | |
|---|----|
| Tabel 3-34 : Kenmerken van de werkzoekenden in opleiding..... | 76 |
| Tabel 3-35 : Evaluatie van de inspanningen van de sector in % van de brutolonen (2005-2006)..... | 77 |
| Tabel 3-36 : Opleidingsdomeinen voor werkzoekenden | 80 |
| Tabel 3-37 : Samenwerking tussen het OCH en andere instanties..... | 81 |
| Tabel 3-38 : Financieringsbronnen van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid | 82 |
| Tabel 3-39 : Samenwerking tussen het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid en de andere actoren inzake voortgezette opleiding..... | 84 |
| Tabel 3-40 : Bedrijfsdossiers (2006) | 85 |
| Tabel 3-41 : Collectieve opleidingen voor werknemers..... | 85 |
| Tabel 3-42 : Opleiding van werkzoekenden voor bediendefuncties | 86 |

LIJST MET GRAFIEKEN

| | |
|--|----|
| Grafiek 1-1 : Financiële inspanningen van de bedrijfstakken voor formele voortgezette opleiding (2005) | 12 |
| Grafiek 1-2: Graad van participatie aan formele voortgezette opleiding volgens de bedrijfstak (2005) | 13 |
| Grafiek 1-3 : Opleidingsuren per deelnemer..... | 13 |
| Grafiek 1-4 : Ontwikkeling van de participatiegraad en van de financiële inspanningen in het teken van de uren formele opleiding per deelnemer en de kostprijs ervan per persoon (1997-2005) | 17 |
| Grafiek 3-1 : Opleidingacties van het IVOC in 2006 | 46 |
| Grafiek 3-2 : Financiële investering van 53 opleidinggevende ondernemingen met de sector | 46 |
| Grafiek 3-3 : Aandeel van de verschillende opleidingsverstrekkers in het totale aantal opleidingsuren | 88 |

LIJST MET AFKORTINGEN

| | |
|---------------|--|
| ACTA | Antwerps Centrum Toegepaste Automatiseringstechniek |
| ANPCB | Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden |
| BEV | Betaald educatief verlof |
| CBD | Confederatie Bouw Dak |
| CEFA | Centre d'Education et de Formation en Alternance |
| CEFOCHIM | Centre de formation aux métiers de production de l'industrie chimique |
| Cevora | Opleidingscentrum van het ANPCB |
| COBBEF | Coordination Bruxelloise pour l'emploi et l'insertion des femmes |
| Cobot-Cefret | Opleidingscentrum Textiel |
| Construtec | Sectorieel opleidingscentrum Bouw |
| CRB | Centrale Raad voor het Bedrijfsleven |
| CV | Curriculum vitae |
| CVTS | Comité de vigilance en travail social |
| ECVET | European Credit System for Vocational Education and Training |
| Educam | Opleidingscentrum van en voor de autosector en de metaalaanverwante sectoren die de kennis en het vakmanschap van de werknemers uit deze sectoren op peil houdt |
| Eduotec | Opleidingscentrum voor arbeiders en werkzoekenden op het vlak van bepaalde specifieke technieken, zoals asbestverwijdering |
| EFP | Espace formation PME |
| ESF | Europees Sociaal Fonds |
| Eurostat | Statistische dienst van de Europese Unie |
| Fod Waso | Federale overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg |
| FOPAS | Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en van de opleiding in de verzekeringssector |
| Forem | Service public wallon de l'emploi et de la formation |
| FormAlim | Centre de compétence de l'industrie alimentaire |
| FRM Bruxelles | Bruxelles Formation |
| FVB | Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid |
| GHSO | Getuigschrift hoger secundair onderwijs |
| HACCP | "Hazard analysis critical control points" = "Analyse van de risico's, kritieke punten voor hun beheer" (voeding) |
| IAWM | Instituut voor de alternerende opleiding van middenstand en kmo's in de Duitstalige gemeenschap |
| IFAPME | Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises – Orgaan van openbaar belang dat wordt gesubsidieerd door het Waals gewest |
| IFS | International foundation for science |
| INOM | Instituut voor naschoolse opleiding van de metaalverwerkende nijverheid vzw |
| IPV | Opleidingsadviseur van de voedingsindustrie |
| IVOC | Opleidingscentrum voor confectie en textielverzorging |
| Kmo's | Kleine en middelgrote ondernemingen |
| Logos | Vormingsfonds van het paritair comité 226 voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek |
| NAR | Nationale Arbeidsraad |
| NBB | Nationale Bank van België |
| OCH | Opleidingscentrum Hout |
| OCMW | Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn |
| OCS | Opleidingscentrum Schoonmaak |

| | |
|---------------|---|
| PC | Paritair comité |
| PCVO Zele | Provinciaal centrum voor volwassenenonderwijs |
| PFI | Plan formation Insertion |
| RSZ | Rijksdienst voor Sociale Zekerheid |
| SERV | Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen |
| Sira jongeren | Scheikundige Industrie Regio Antwerpen |
| TCHN | Technisch centrum der Bouwnijverheid |
| Technios | Formation au service de l'innovation |
| ULB | Université Libre de Bruxelles |
| VCA | Certificering inzake gezondheid en veiligheid |
| VDAB | Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling |
| VIZO | Vlaams instituut voor het Zelfstandig Ondernemen |
| VKC | Vlaams Kunststofcentrum |
| Vormelek | Centrum voor de voortgezette opleiding van de arbeiders uit de elektrotechnische sector |
| Vzw | Vereniging zonder winstoogmerk |
| Zko's | Zeer kleine ondernemingen |

Inleiding

In België zijn de sociale gesprekspartners al zo'n twintig jaar van oordeel dat de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding van kapitaal belang is voor zowel de werknemers, de werkzoekenden als de inactieven. De rol van de vaardigheden, de valorisatie en de ontwikkeling van de kwalificaties blijken vandaag immers steeds meer doorslaggevend te zijn. Gezien de internationale omgeving zijn het behoud en de versterking van ons technologisch voordeel onontbeerlijk opdat de lonen niet de aanpassingsvariabele van het macro-economische circuit worden. Daarom is het noodzakelijk een goed presterend innovatie-instrument te ontwikkelen. Innovatie vereist een voortdurende aanpassing van de vaardigheden en de kwalificaties van de werknemers en in de toekomst zal dit nog meer het geval zijn. Deze aanpassing impliceert voortgezette opleiding. Bovendien is het nodig de werking van de arbeidsmarkt via onderwijs en opleiding te verbeteren om de kloof tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid te verkleinen.

In deze context moet elk individu de mogelijkheid krijgen zijn vaardigheden aan te passen en te vernieuwen om zijn professionele loopbaan verder te ontplooien en veilig te stellen. Om binnen het kader van de solidariteit te blijven die sedert 1944 tentoongespreid en in stand gehouden wordt, mogen de opleidingsinspanningen niet het voorrecht van de individuen zijn, maar moeten ze deel uitmaken van een actief beleid dat wordt ondersteund door de sociale partners, de ondernemingen en de overheid. Daarom vonden de sociale gesprekspartners het zeer belangrijk te voorzien in doeltreffende procedures en instrumenten voor de collectieve financiering van de opleidingsinspanningen en voor de evaluatie van dit beleid.

Al in 1986 spoort het interprofessioneel akkoord de sectoren en ondernemingen ertoe aan 0,5% van de loonmassa te besteden aan werkgelegenheid in het algemeen en aan opleiding in het bijzonder, bij voorkeur voor jongeren met problemen op het gebied van sociaalprofessionele inschakeling. Sinds 1989 zijn de werkgevers een bijdrage voor risicogroepen en jonge werknemers verschuldigd; deze wordt berekend op basis van de brutolonen en wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage. Voor de periode 1991-1992 bedraagt deze bijdrage 0,25% van de loonmassa, waarvan 0,10% specifiek aan de kwetsbaarste categorieën moet worden besteed. Sindsdien moet elke sector jaarlijks een bijdrage van 0,10% ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen¹ betalen. Over het algemeen wordt deze bijdrage door de RSZ geïnd en overgemaakt aan het nationale Tewerkstellingsfonds, dat wordt beheerd door het ministerie van Werk. De sectoren die dat wensen, kunnen een collectieve overeenkomst sluiten waarin ze zich ertoe verbinden soortgelijke inspanningen te leveren. De bijdrage wordt gestort aan het Fonds voor Bestaanszekerheid, een opleidingscentrum of een sectorieel opleidingsfonds. Het bedrag wordt dan door de paritaire comités zelf beheerd.

In het interprofessioneel akkoord 1999-2000 gaan de sociale partners een verbintenis aan inzake voortgezette opleiding:

"Bijkomende inspanningen leveren op het vlak van permanente vorming met als doel België op een traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddelde niveau van de drie buurlanden, d.w.z. van 1,2% tot 1,9% van de loonkosten. Voor de periode 1999-2000 betekent dit dat de inspanning van het bedrijfsleven eind 2000 van 1,2% op 1,4% zal worden gebracht. Het gaat over een globaal engagement dat niet sector per sector op uniforme wijze moet worden gerealiseerd, noch in zijn bedrag, noch in zijn modaliteiten..." De interprofessionele partners verzoeken de sectoren deze verbintenis vaste vorm te geven.

¹ Elk paritair comité bepaalt – afhankelijk van het specifieke karakter van zijn sector – welke criteria worden gehanteerd voor de definitie van deze risicogroepen.

De doelstelling wordt vastgesteld op basis van een raming van de resultaten van onze buurlanden uit de CVTS I-enquête (1993). Deze enquête neemt als indicator de financiële investering van privéondernemingen met meer dan 10 werknemers in formele voortgezette opleiding. De definitieve resultaten brengen een gemiddelde opleidingsinspanning van 1,6% voor de drie buurlanden aan het licht. Aangezien de enquête slechts om de 6 jaar² wordt uitgevoerd, kan ze niet worden gebruikt om de verbintenissen van de sociale partners jaarlijks te evalueren. Ze blijft evenwel de enige referentie om de opleidingsinspanningen internationaal te vergelijken.

Met de sociale balans – die sinds 1996 jaarlijks beschikbaar is – kan daarentegen dezelfde indicator als met de CVTS-enquête worden verkregen voor alle privéondernemingen en dus ook voor die met minder dan 10 werknemers. De sociale partners hebben er na overleg voor gekozen hun verbintenis te evalueren op basis van de sociale balans.

Destijds worden wel enkele bedenkingen geuit i.v.m. de sociale balans, aangezien sommige ondernemingen die in voortgezette opleiding investeren het gedeelte opleiding van de sociale balans³ klaarblijkelijk niet invullen en de meeste ondernemingen de bijdragen voor risicogroepen en/of sectoriële fondsen niet in hun opleidingskosten opnemen. De opleidingskosten van de ondernemingen kunnen dus niet volledig worden geëvalueerd. De kosten die in de sociale balans in aanmerking moeten worden genomen, zijn immers gelijk aan de som van de directe kosten van formele voortgezette opleiding en de gestorte bijdragen die worden gebruikt om deze opleidingen te financieren, verminderd met de ontvangen subsidies. Bij het nakijken van de sociale balansen blijkt dat de ondernemingen vaak elementen vergeten in de berekening die ze zelf moeten maken. Dit houdt een risico in voor de nauwkeurigheid waarmee de inspanningen worden beoordeeld.

In de volgende akkoorden wordt de doelstelling bevestigd en vinden de sociale partners dat de vormingsinspanningen van de ondernemingen en de sectoren precies moeten kunnen worden ingeschat. Tijdens de Nationale Werkgelegenheidsconferentie (2003) formuleren de sociale gesprekspartners een aantal voorstellen om alle actoren ertoe aan te zetten het opleidingsniveau in het belang van de werknemers en de ondernemingen te verhogen. Ze bevestigen de doelstelling die in 1998 werd vastgesteld en zijn het in de lijn van de Europese richtlijnen erover eens dat de graad van participatie van de werknemers aan voortgezette beroepsopleiding in ondernemingen moet stijgen. De doelstelling bedraagt 50% tegen 2010, wat betekent dat jaarlijks 60.000 werknemers extra een opleiding moeten volgen. Ze beslissen ook een eenvoudig meetinstrument te ontwikkelen dat een getrouw beeld geeft van alle vormingsinspanningen. Een gemengde commissie CRB-NAR Vormingsindicator stelt een boordtabel op die een totaalbeeld van de opleidingsinspanningen schetst⁴. Dit zijn algemene doelstellingen, wat betekent dat niet elk bedrijf of elke sector verplicht 1,9% van zijn loonmassa in voortgezette opleiding moet investeren of 50% van zijn werknemers moet opleiden. Men wil immers rekening houden met de specifieke kenmerken van elke sector en met de heterogene opleidingsbehoeften. De doelstellingen worden zonder enige uitsplitsing voor alle privéondernemingen samen geëvalueerd.

² Sinds 2005 is het bij Europese verordening verplicht om de enquête om de vijf jaar te houden.

³ Hoewel het invullen van de sociale balans bij wet verplicht is, worden de ondernemingen die dat niet doen niet bestraft. Van de ondernemingen die de sociale balans invullen, vult 7% het gedeelte opleiding in.

⁴ Deze boordtabel vereist een nieuwe vraag in de Enquête naar de arbeidskrachten en een aanpassing van de sociale balans.

De financiële doelstelling die door de sociale partners werd vastgelegd, wordt opgenomen in het Generatiepact (2005) en zal voortaan worden gecontroleerd. Als de totale inspanningen op het vlak van voortgezette opleiding niet minstens 1,9% van de loonmassa van de ondernemingen uit de privésector bedragen, zullen de ondernemingen van de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren een extra bijdrage van 0,05% moeten betalen aan het Fonds betaald educatief verlof.

De sectoren die onvoldoende bijkomende inspanningen realiseren, zijn sectoren die geen cao hebben ondertekend die voorziet in een jaarlijkse verhoging van de vormingsinspanningen met 0,1 procentpunt van de loonmassa of in een jaarlijkse verhoging van de participatiegraad met 5 procentpunten. De cao moet vermelden welke inspanning wordt beoogd door de sector en welke maatregelen hiertoe zullen worden genomen. Het koninklijk besluit⁵ dat de toepassingsregels van het sanctioneringsmechanisme vastlegt, preciseert dat deze bijkomende inspanning in het bijzonder kan bestaan in:

- een eventuele aanpassing van de bijdragen ten gunste van de sectoriële opleidingsfondsen;
- de individuele of collectieve toekenning van een opleidingstijd per werknemer;
- het aanbod en de aanvaarding van een opleiding buiten de arbeidsuren;
- systemen voor de planning van collectieve opleiding via de ondernemingsraad.

Het feit dat deze 4 mogelijkheden worden gepreciseerd, duidt op de wil om bepaalde opleidingspraktijken te bevoorstellen t.o.v. andere. Concreet gezien zullen de voorwaarden voor de toepassing van het sanctioneringsmechanisme – afhankelijk van de keuze van de sectoren – de uitbreiding van de activiteiten van de opleidingsfondsen bevorderen, de participatiegraad van de werknemers verhogen via de toekenning van het recht op opleiding, ervoor zorgen dat meer werknemers een opleiding buiten de werkuren willen volgen en de dynamische planning van voortgezette opleiding wijder verspreiden.

In de gemeenschappelijke verklaring van de leden van de Groep van 10 voor een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid stellen de partners vast dat “niet alle vroegere verbintenissen op het vlak van opleiding werden gerealiseerd. Ze verbinden zich ertoe deze achterstand in te halen en van opleiding een centraal thema tijdens de sectoriële onderhandelingen 2007-2008 te maken. Ze wijzen erop dat het nieuwe instrument zal toelaten de reële opleidingsinspanningen van werkgevers en werknemers nauwkeuriger te meten en dat opleiding overigens niet alleen in financiële termen mag worden benaderd, maar evenzeer vanuit het oogpunt van de participatiegraad moet worden beschouwd. Met deze nieuwe follow-upmethode zullen bovendien de zwakten en gebreken van het vormingsbeleid aan het licht komen.”

In 2006 wijzen de sociale partners er in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 op dat vorming een zaak is van zowel de werkgever als de werknemer. Overeenkomstig het Generatiepact verzoeken ze de sectoren hun verantwoordelijkheid op zich te nemen om hun inspanningen (jaarlijkse verhoging van de financiële investeringen met 0,1 procentpunt of van de participatiegraad met 5 procentpunten) te verhogen zolang de algemene doelstelling van 1,9% niet is gehaald. Ze komen ook overeen dat, bij de verificatie van de algemene doelstelling van 1,9%, de brutobijdragen die de werkgevers aan het Fonds betaald educatief verlof en aan sectoriële opleidingsfondsen betalen voortaan mee in rekening zullen worden gebracht.

⁵ Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren (BS, 5 december 2007) ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact (BS, 30 december 2005).

De doelstellingen worden op het interprofessionele niveau van het sociaal overleg bepaald. De sectoren, van hun kant, moeten een strategie inzake voortgezette opleiding via collectieve arbeidsovereenkomsten ten uitvoer brengen. Het zijn de ondernemingen die dagelijks deze opleidingsinspanningen leveren en daarin worden ondersteund door hun sector en door verschillende overheidsinitiatieven. In het kader van de responsabilisering van de sectoren inzake hun opleidingsbeleid en –strategie en m.b.t. het sanctioneringsmechanisme waarin het Generatiepact voorziet, is het belangrijk een balans op te maken van de activiteiten van de sectoren, van de ontwikkelde beleidsmaatregelen en strategieën, van de geleverde inspanningen en van de hiertoe beschikbare evaluatiebronnen.

Uit tal van bronnen kan uiteenlopende informatie worden verkregen over de opleidingsinspanningen van de bedrijfstakken en/of de sectoren: de sociale balans, de Enquête naar de arbeidskrachten, de CVTS-enquête, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de jaarlijkse verslagen van de sectoren over de bijdrage van 0,10% van de loonmassa ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen, de sectoriële verslagen over de voortgezette opleiding van werknemers en de bij de sectoriële opleidingsfondsen beschikbare informatie.

Overzicht van de beschikbare bronnen

| | Bronnen | Doelgroepen | Periodiciteit | Soort opleiding | Informatie |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|------------------------|-------------------|
| Sociale balans | Ondernemingen | Bedrijfstakken | Jaarlijks | Formeel | Kwantitatief |
| Enquête naar de arbeidskrachten | Individuen | Bedrijfstakken | Jaarlijks | Formeel | Kwantitatief |
| CVTS-enquête | Ondernemingen | Bedrijfstakken | 5 jaar | Alle | Kwantitatief |
| Cao's | Paritaire comités | Paritaire comités | Jaarlijks | Alle | Alle |
| Verslag risicogroepen | Paritaire comités | Paritaire comités | Jaarlijks | Alle | Kwantitatief |
| Verslag voortgezette opleiding | Paritaire comités | Paritaire comités | Jaarlijks | Alle | Kwantitatief |
| Sectoriële fondsen | Fondsen | Paritaire comités | Jaarlijks | Alle | Alle |

1 Inspanningen van de bedrijfstakken

1.1 *Indicatoren van de sociale balans*

Sedert het vaststellen van de financiële doelstelling in 1998 hebben de sociale gesprekspartners de sociale balans als evaluatiebron gekozen. De sociale balans bevat een rubriek met het aantal opgeleide personen, het aantal gevolgde opleidingsuren⁶ en de kostprijs van voortgezette opleiding voor de onderneming. Al deze gegevens moeten worden verschaft voor de zogenoemde formele opleidingen⁷. De sociale balans geeft dus informatie over het percentage van de loonmassa⁸ dat de privéondernemingen in formele voortgezette opleiding investeren, over de participatiegraad volgens geslacht en over het aantal opleidingsuren per deelnemer. Als we de gegevens in hun geheel bekijken, kunnen we deze indicatoren ook vaststellen voor de verschillende bedrijfstakken. Hierdoor krijgen we een totaalbeeld van de heterogeniteit tussen de bedrijfstakken op het gebied van voortgezette opleiding, maar geen resultaten naar sector (paritair comité). Een uitsplitsing op basis van een verdeling in 17, 32 of 60 bedrijfstakken⁹ is wel mogelijk.

De eerste beschikbare verdeling is er een in 17 bedrijfstakken, maar aangezien de gegevens over de sectoren visserij en bosbouw niet representatief zijn en de overheidssectoren niet in onze analyse worden opgenomen, blijven er 12 relevante bedrijfstakken over. Hoewel we op basis van de gegevens van de sociale balans een groot aantal indicatoren kunnen berekenen, zullen we ons in dit overzicht van de resultaten m.b.t. voortgezette opleiding beperken tot de drie meest gebruikte indicatoren: investering in % van de loonmassa, participatiegraad en opleidingsduur per deelname.

Financiële indicator

Voor de economie in haar geheel geeft de financiële indicator aan dat de privéondernemingen in 2006 1,08% van de loonmassa aan de formele voortgezette opleiding van hun werknemers hebben besteed. De sectoren verwerkende industrie, productie en distributie van elektriciteit, gas en water, vervoer en financiële activiteiten hebben een dynamisch beleid inzake formele voortgezette opleiding gevoerd door er meer dan gemiddeld in te investeren. Behalve het dynamisme onderstrepen we het feit dat deze sectoren ook specifieke kenmerken kunnen vertonen die hun opleidingsbehoeften doen toenemen. Denken we in het bijzonder aan de belangrijke link tussen O&O- en innovatieactiviteiten en voortgezette opleiding, of aan het veiligheidsaspect waardoor sommige bedrijfstakken, ondernemingen, beroepen massaal moeten investeren in verplichte en steeds terugkerende specifieke opleidingen om hun activiteit te behouden. Denken we ook aan de door een kwalificatiemismatch moeilijk in te vullen functies, die de ondernemingen toch kunnen bezetten door nieuwe werknemers stelselmatig

⁶ Deze eerste twee rubrieken worden uitgesplitst naar geslacht.

⁷ Definitie van formele opleiding: onder formele beroepsopleiding verstaat men de cursussen en stages die worden opgezet door lesgevers. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie door de lesgever of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk afgescheiden is van de werkplek. Deze opleidingen richten zich tot een groep cursisten en geven eventueel recht op een attest. Ze kunnen ontwikkeld en beheerd door de onderneming zelf of door een instantie buiten de betrokken onderneming (Balanscentrale NBB, methodologische toelichtingsnota sociale balans).

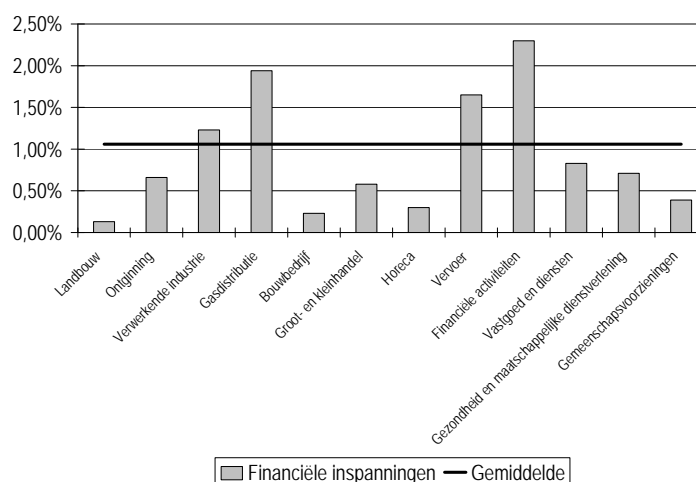
⁸ Onder loonmassa wordt het geheel van de personeelskosten verstaan.

⁹ Zie bijlage 1 voor de resultaten op basis van een verdeling in 32 of 60 bedrijfstakken.

langdurige opleidingen aan te bieden om betrekkingen die anders vacant zouden blijven in te vullen. Voorts moet worden opgemerkt dat deze erg dynamische bedrijfstakken de voorbije jaren minder in formele voortgezette opleiding hebben geïnvesteerd.

De sectoren landbouw, bouwnijverheid, horeca en gemeenschapsvoorzieningen investeren volgens de sociale balans zeer weinig in de formele voortgezette opleiding van de werknemers. Dit kan o.a. worden verklaard door de structuur van deze sectoren, die vooral bestaan uit zeer kleine ondernemingen die, enerzijds, moeilijker tijd voor opleiding kunnen vrijmaken en, anderzijds, tal van moeilijkheden ondervinden om de sociale balans in te vullen.

Grafiek 1-1 : Financiële inspanningen van de bedrijfstakken voor formele voortgezette opleiding (2005)



Bron : Balanscentrale NBB (2006), cd-rom statistieken sociale balans

Participatiegraad

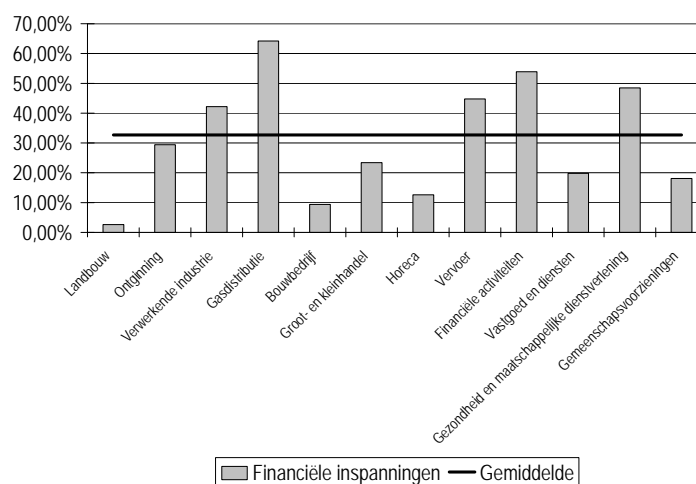
In globo bedroeg de graad van participatie aan formele voortgezette opleiding 32,5% in 2006. De participatie-indicator is sterk en positief gecorreleerd met het opleidingsbudget. De verhoging van de participatiegraad garandeert wel niet stelselmatig een democratisering van de toegang tot opleiding. Een algemene verhoging van de participatiegraad betekent immers niet dat de groepen die het minst toegang tot opleiding hebben hierbij gebaat zijn. Aan de hand van de in de sociale balans beschikbare gegevens is het overigens niet mogelijk de participatiegraad uit te splitsen volgens de kenmerken van de werknemers in opleiding.

Grafiek 1-2 toont dat de 4 bedrijfstakken die het meest in formele voortgezette opleiding investeren ook een participatiegraad hebben die hoger ligt dan het gemiddelde. Een uitzondering is de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waar de participatiegraad bijna 50% bedraagt en minder dan 1% van de loonmassa wordt geïnvesteerd. Dit kan het belang van de financiële indicator relativeren en het bewijst dat de bedrijfstakken verschillende strategieën kunnen hanteren. De opleidingskosten kunnen immers variëren van de ene sector tot de andere, afhankelijk van de duur en de inhoud van de opleiding, van de manier waarop ze wordt georganiseerd, van de strategieën die worden ontwikkeld om het opleidingsaanbod te structureren alsook van het soort van opleidingsverstrekkers.

De uitsplitsing naar geslacht in de sociale balans bevestigt dat er, wat de economie in haar geheel betreft, geen sprake is van genderdiscriminatie in de toegang tot formele voortgezette opleiding. Op het

niveau van de bedrijfstakken zijn de mannelijke en de vrouwelijke participatiegraden vergelijkbaar in de sectoren productie en distributie van elektriciteit, gas en water en vervoer. Behalve in de sectoren gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, enerzijds, en gemeenschapsvoorzieningen, anderzijds, waar in de toegang tot opleiding grote verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan - resp. in het voordeel van vrouwen en van mannen - zijn de verschillen in de andere bedrijfstakken tamelijk klein op dat vlak.

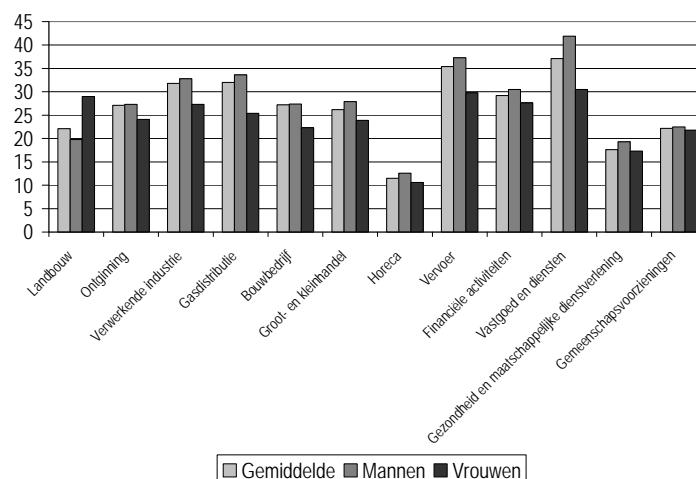
Grafiek 1-2 : Graad van participatie aan formele voortgezette opleiding volgens de bedrijfstak (2005)



Bron : Balanscentrale NBB (2006), cd-rom statistieken sociale balans

Er bestaat dus geen verschil tussen mannen en vrouwen op het vlak van de toegang tot opleiding, maar wel wat het aantal opleidingsuren betreft. Behalve in de landbouwsector volgen mannen gewoonlijk langere opleidingen dan vrouwen. Voor de economie in haar geheel bedraagt de gemiddelde opleidingsduur 32,5 uur voor mannen en 23,4 uur voor vrouwen, wat betekent dat vrouwen over 72% van de opleidingstijd van mannen beschikken. Deze ongelijkheid neemt met de tijd langzaam af, want in 1997 ging het nog om 68%. De verhouding is bijzonder ongunstig in de takken gasdistributie, financiële activiteiten en onroerende goederen en diensten aan bedrijven. In de sector maatschappelijke dienstverlening, daarentegen, is het verschil erg miniem.

Grafiek 1-3 : Opleidingsuren per deelnemer



Bron : Balanscentrale NBB (2006), cd-rom statistieken sociale balans

Het is mogelijk om binnen de bedrijfstakken zelf verdere uitsplitsingen te maken, vooral voor verwerkende industrie, vervoer, onroerende goederen en diensten aan bedrijven en gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Dezelfde indicatoren kunnen dan worden verkregen voor bv. de voedingsindustrie, de chemische nijverheid, de metaalnijverheid, de luchtvaart of de informaticasector¹⁰.

Al de gegevens over opleiding uit de sociale balans hadden vroeger enkel betrekking op de formele voortgezette beroepsopleiding. De nieuwe sociale balans zal voortaan een rubriek bevatten over minder formele en informele opleiding en een andere over initiële opleiding. Voor deze twee nieuwe rubrieken zullen, naar geslacht, de nettokosten, het aantal deelnemende werknemers en het aantal opleidingsuren worden vermeld. Al deze gegevens zullen in het najaar van 2009 beschikbaar zijn en zullen betrekking hebben op 2008. De sociale partners zullen dan voor het eerst op een volledige wijze gebruik kunnen maken van hun meetinstrument, dat kwantitatieve indicatoren zal weergeven voor alle typen van voortgezette beroepsopleiding. Met deze aanpassing zal het mogelijk zijn een nog zeer onbekende realiteit in België, t.w. de minder formele en informele opleiding, kwantitatief te benaderen, zowel op het vlak van de privésector in zijn geheel als op het niveau van de bedrijfstakken.

De rubriek voortgezette opleiding in de sociale balans bevat eveneens een nieuwigheid m.b.t. de kosten van formele voortgezette opleiding. Voordien moesten de ondernemingen slechts één cijfer invoeren: de som van de directe opleidingskosten en de betaalde bijdragen, verminderd met de ontvangen subsidies. Het is evenwel gebleken dat de ondernemingen nalieten de bijdragen voor risicogroepen, voor sectoriële fondsen of voor de financiering van het Fonds betaald educatief verlof in te vullen. Daarom zullen de gegevens m.b.t. de kosten van formele voortgezette opleiding voortaan als volgt worden uitgesplitst naar geslacht:

- brutokosten van de opleiding, nl. de kosten die rechtstreeks verband houden met de opleiding;
- bijdragen en/of stortingen aan collectieve fondsen in het kader van deze opleiding;
- subsidies en andere financiële voordelen die in het kader van deze opleiding aan de ondernemingen worden toegekend;
- nettokosten van de opleiding, m.a.w. de som van de brutokosten, de bijdragen en de stortingen aan collectieve fondsen, verminderd met de subsidies en andere financiële voordelen die aan de onderneming in het kader van deze opleiding worden toegekend.

Dankzij deze uitsplitsing zullen de ondernemingen de sociale balans wellicht veel gemakkelijker kunnen invullen door de verschillende gegevens te preciseren die nodig zijn voor de berekening, zoals de bijdragen en/of stortingen aan collectieve fondsen. Bovendien zal dit een veel realistischer beeld geven van de kosten die de ondernemingen voor formele voortgezette opleiding maken.

1.2 CVTS-indicatoren

De CVTS-enquête – die sinds 1993 om de 5 jaar op Europees niveau wordt gehouden – maakt het mogelijk dezelfde indicatoren als de sociale balans te berekenen voor alle ondernemingen met meer dan 10 werknemers uit de sectoren C tot K. Deze gegevens brengen ook de heterogeniteit tussen de bedrijfstakken op het gebied van de geleverde opleidingsinspanningen aan het licht en bieden het

¹⁰ Zie bijlage 1 voor de cijferresultaten.

bijkomende voordeel dat op Europees niveau vergelijkingen kunnen worden gemaakt voor zowel de privésector in zijn geheel als de verschillende bedrijfstakken.

De resultaten van de enquête voor 2005 wijzen uit dat in alle bedrijfstakken vaker minder formele en informele dan formele opleidingen worden gegeven. Er is evenwel geen enkele sector waarin een bepaalde soort van opleiding de andere duidelijk overheerst. Het grootste verschil is waar te nemen in de sectoren horeca, bouwnijverheid, diensten aan bedrijven en vervoer.

Tabel 1-1 : Percentage ondernemingen die formele, minder formele en informele opleidingen aanbieden, uitgesplitst naar bedrijfstak

| | Formele opleiding | Minder formele en informele opleiding | Verhouding |
|-----------------------------|--------------------------|--|-------------------|
| Totaal | 48,5% | 54,9% | 1,1 |
| Energie en water | 73,7% | 77,6% | 1,1 |
| Metaal | 60,5% | 67,1% | 1,1 |
| Overige industrieën | 51,7% | 57,8% | 1,1 |
| Bouwbedrijf | 31,4% | 36,6% | 1,2 |
| Verkoop en reparaties | 52,7% | 56,6% | 1,1 |
| Horeca | 28,3% | 40,1% | 1,4 |
| Vervoer | 46,5% | 53,7% | 1,2 |
| Financiële activiteiten | 83,8% | 87,9% | 1,0 |
| Vastgoed en andere diensten | 50,5% | 59,3% | 1,2 |

Bron : Eurostat (2008), voorlopige resultaten CVTSIII-enquête

Alle resultaten van de CVTS-enquête kunnen worden uitgesplitst naar gewest, omvang van de onderneming en activiteit. Van deze drie factoren is de omvang van de onderneming het meest bepalend voor het feit of ze al dan niet opleidinggevend is, gevolgd door de activiteit en vervolgens het gewest.

Uit de resultaten van de CVTS-enquête blijkt ook de heterogeniteit tussen de bedrijfstakken op het gebied van de opleidingsinspanningen en -behoeften. De takken post en telecommunicatie, financiële activiteiten, vervaardiging van cokes en productie en distributie van elektriciteit, gas en water voeren een krachtig beleid inzake formele voortgezette opleiding en hebben er veel behoefte aan hun werknemers op te leiden. De sectoren bouwnijverheid, textiel en horeca, daarentegen, slagen er niet in om een goed beleid inzake formele voortgezette opleiding te ontwikkelen en/of hebben niet dezelfde opleidingsbehoeften.

Tabel 1-2 : Financiële inspanning en graad van participatie aan formele opleiding (CVTSIII 2005)

| | Financiële inspanning | Participatiegraad |
|--|-----------------------|-------------------|
| Totaal | 1,6% | 39,9% |
| Bouwbedrijf | 0,6% | 18,0% |
| Overige verwerkende industrieën | 0,6% | 19,4% |
| Textiel en kleding | 1,1% | 20,6% |
| Horeca | 1,0% | 25,6% |
| Detailhandel | 0,8% | 30,4% |
| Vastgoed | 1,4% | 35,1% |
| Groothandel | 1,3% | 35,6% |
| Metallurgie | 1,8% | 37,1% |
| Papier, uitgeverijen en drukkerijen | 1,4% | 37,6% |
| Ontginningsindustrie | 1,2% | 38,4% |
| Vervaardiging van transportmaterieel | 1,4% | 39,0% |
| Vervoer | 1,4% | 40,2% |
| Landbouw en voedingsindustrie | 1,2% | 43,8% |
| Handel, reparatie van voertuigen | 1,8% | 44,3% |
| Vervaardiging van machines en uitrusting | 1,5% | 45,2% |
| Financiële hulpbedrijven en verzekeringen | 2,4% | 50,7% |
| Productie en distributie gas, elek., water | 1,5% | 60,6% |
| Vervaardiging van cokes | 2,1% | 61,3% |
| Financiële bemiddeling | 2,8% | 67,2% |
| Post en telecommunicatie | 3,2% | 71,1% |

Bron : Eurostat (2008), voorlopige resultaten CVTSIII-enquête

Deze sectoriële heterogeniteit bestaat ook op Europees niveau en is in geen geval een typisch Belgisch kenmerk. Zelfs in de landen waar de privéondernemingen over het geheel genomen het meest in een beleid van formele voortgezette opleiding investeren en waar de participatiegraden het hoogst liggen, zijn de verschillen tussen de bedrijfstakken even uitgesproken als bij ons. Overal in Europa investeren de sectoren financiële en ondersteunende activiteiten, elektriciteit en gas, onroerende goederen en diensten aan bedrijven en post en telecommunicatie veel in de opleiding van hun werknemers en bereiken ze een groot deel van hun personeel. In de bedrijfstakken horeca, bouwnijverheid, textiel en hout, daarentegen, liggen de indicatoren in alle Europese landen in verhouding altijd lager (Tabel 1-3).

Tabel 1-3 : CVTS II (1999), Europese vergelijking van de financiële inspanningen van de sectoren inzake formele voortgezette opleiding

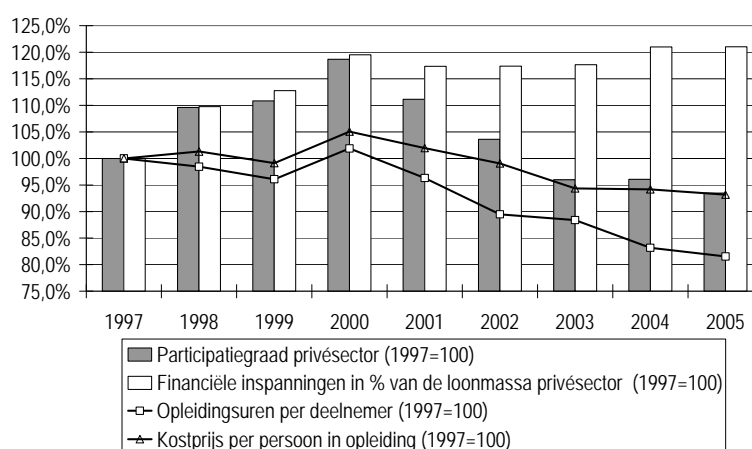
| | EU-15 | B | D | F | NL | I | E | DK | IRL | FIN | S | A | EL | P |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Textiel | 1,0% | 0,7% | 0,4% | 0,5% | 1,7% | 0,8% | 0,5% | 5,3% | 0,8% | 1,8% | 1,9% | 0,4% | 1,0% | 0,4% |
| Hout | 1,3% | 0,4% | 0,6% | 0,6% | 1,4% | 0,7% | 0,6% | 1,6% | 2,0% | 1,3% | 1,6% | 0,9% | 0,6% | 0,4% |
| Horeca | 1,5% | 1,0% | 0,5% | 1,5% | 1,9% | 1,1% | 0,6% | 4,3% | 6,7% | 1,6% | 1,4% | 0,3% | 0,5% | 0,4% |
| Bouw | 1,8% | 0,6% | 0,4% | 0,5% | 2,3% | 1,6% | 0,5% | 2,4% | 0,9% | 1,4% | 1,9% | 0,7% | 0,2% | 0,2% |
| Gemiddelde | 2,3% | 1,6% | 1,5% | 2,4% | 2,8% | 1,7% | 1,5% | 3,0% | 2,4% | 2,4% | 2,8% | 1,3% | 0,9% | 1,2% |
| Elektriciteit en gas | 2,4% | 1,6% | 1,9% | 3,1% | 2,9% | 2,3% | 3,1% | 3,2% | 4,2% | 3,0% | 6,9% | 1,7% | 0,3% | 1,9% |
| Financiële bemiddeling | 2,7% | 2,0% | 2,5% | 3,3% | 5,5% | 2,9% | 2,5% | 4,4% | 2,0% | 3,1% | 2,5% | 3,7% | 1,4% | 2,7% |
| Vastgoed en diensten | 2,9% | 2,1% | 1,9% | 2,6% | 3,3% | 2,7% | 1,4% | 5,2% | 2,5% | 3,0% | 3,3% | 1,1% | 0,8% | 1,6% |
| Post en telecommunicatie | 3,0% | 4,9% | 2,3% | 3,6% | 3,9% | 2,3% | 1,6% | 6,5% | 1,1% | 7,9% | 4,2% | 3,0% | 0,1% | 2,4% |
| Ondersteunende activiteiten | 6,2% | 2,6% | 2,7% | 2,1% | 4,1% | 1,3% | 2,6% | 5,0% | 2,0% | 2,4% | 5,6% | 1,3% | 0,4% | 1,6% |

Bron : Eurostat, resultaten CVTSII-enquête (1999)

1.3 Verklarende factoren voor de heterogene resultaten

De uiteenlopende resultaten kunnen het gevolg zijn van verschillende factoren, zoals het investeringsniveau, de participatiegraad en de gemiddelde opleidingsduur. Elke sector combineert deze drie indicatoren duidelijk op zijn eigen manier en ontwikkelt een eigen opleidingsbeleid. De algemene trend in de hele economie is dat minder wordt geïnvesteerd in formele voortgezette opleiding en dat de participatiegraad stijgt. De factoren die deze ontwikkeling verklaren, zijn voorgesteld in de onderstaande grafiek. Dankzij de kortere gemiddelde opleidingsduur en de lagere kostprijs per persoon in opleiding kunnen de ondernemingen kortere opleidingen aan een groeiend aantal werknemers verstrekken.

Grafiek 1-4 : Ontwikkeling van de participatiegraad en van de financiële inspanningen in het teken van de uren formele opleiding per deelnemer en de kostprijs ervan per persoon (1997-2005)



Bron : Balanscentrale NBB (2005), cd-rom statistieken sociale balans, eigen berekeningen van het secretariaat

De sectoriële heterogeniteit van de resultaten wordt in het bijzonder beïnvloed door:

- de verschillende behoeften;
- de kwalificatiestructuur van de sector;
- het belang van nieuwe technologieën voor de sector;
- de gemiddelde omvang van de ondernemingen van de sector;
- de leeftijdsstructuur van de sector;
- de al dan niet grote aanwezigheid van knelpuntberoepen binnen de sector;
- de opleidingsstrategie van de sector;
- de structurering van de opleidingsactiviteiten binnen de bedrijfstakken;
- het soort van opleidingsverstrekkers.

Deze verscheidenheid geldt ook voor minder formele en informele opleiding. De laatste CVTS-enquête (2005) geeft per bedrijfssector het aantal ondernemingen weer die een vorm van minder formele en informele opleiding hebben aangeboden.

Tabel 1-4 : Percentage ondernemingen die een vorm van minder formele en informele opleiding aanbieden volgens de sector (2005)

| | Opleiding op de werkplek | Colleges | Zelfstudie | Kwaliteitscirkels | Roulatie werkposten |
|-----------------------------|--------------------------|----------|------------|-------------------|---------------------|
| Financiële activiteiten | 70,2% | 65,8% | 42,7% | 27,5% | 28,7% |
| Energie en water | 68,5% | 56,0% | 22,5% | 13,4% | 24,0% |
| Metaal | 55,6% | 44,9% | 20,8% | 15,2% | 20,1% |
| Overige industrie | 46,4% | 38,0% | 15,6% | 17,1% | 19,0% |
| Vervoer | 44,2% | 29,1% | 21,2% | 9,2% | 13,3% |
| Verkoop en reparaties | 42,9% | 37,5% | 19,5% | 11,5% | 13,5% |
| Vastgoed en andere diensten | 37,4% | 42,5% | 16,1% | 14,2% | 9,3% |
| Horeca | 27,1% | 26,8% | 14,3% | 3,4% | 14,4% |
| Bouw | 30,0% | 20,9% | 8,9% | 11,6% | 6,1% |

Bron : Eurostat (2008) voorlopige resultaten CVTSIII-enquête

1.4 *Vergelijking tussen de indicatoren van de CVTS-enquête en van de sociale balans*

De sociale balans en de CVTS-enquête produceren dezelfde indicator, maar de resultaten verschillen. In 2005 bedroeg de financiële inspanning ten gunste van formele voortgezette opleiding volgens de sociale balans 1,06% van de loonmassa en volgens de CVTS-enquête 1,6%. In de sociale balans wordt rekening gehouden met alle ondernemingen uit de privésector, terwijl de CVTS-enquête enkel de ondernemingen met meer dan 10 werknemers uit de sectoren C-K en O in aanmerking neemt. Als beide bronnen zich op dezelfde populatie zouden baseren, zou het verschil al gedeeltelijk wegvallen.

Het tweede verschil is dat, in de CVTS-enquête, de bijdragen die de ondernemingen voor formele voortgezette opleiding betalen, worden verrekend. Wat de sociale balans betreft, worden de ondernemingen geacht deze bijdragen bij hun opleidingskosten te boeken, maar vaak vergeten ze dit.

Tabel 1-5 : Vergelijking tussen de financiële indicator van de sociale balans en die van de CVTS-enquête (2005) en raming van de bijdragen die de ondernemingen voor voortgezette opleiding betalen¹¹

| Vergelijking tussen de financiële indicator van de sociale balans en die van de CVTS-enquête (2005) | | | Raming van de bijdragen die de ondernemingen voor voortgezette opleiding betalen: bedragen in % van de loonmassa (2006 en 2007) | |
|---|-----------|---------------------|---|-------------------|
| | CVTS 2005 | Sociale balans 2005 | 2006 | |
| Ondernemingen > 10 werknemers, takken C-K | | | 72,0% | |
| Alle ondernemingen | 1,60% | 1,30% | Betaald educatief verlof (A) | 27.547.532,00 € |
| Opleidende ondernemingen | 1,90% | 1,84% | Bijdragen risicogroepen | 104.478.326 € |
| Totaal sectoren A-K, N, O | | | 100,0% | |
| Alle ondernemingen | n.b. | 1,13% | <i>Bedrag voor acties risicogroepen (B1)</i> | 99.426.229 € |
| Opleidende ondernemingen | n.b. | | <i>Bedrag voor algemeen beheer RSZ (B2)</i> | 5.052.097 € |
| | | | Bijdragen werknemers (C) | 44.818.137 € |
| | | | Totale bijdragen (A+B+C) | 176.843.995 € |
| | | | Totale opleidingsbijdragen (A+B1+C) | 171.791.898 € |
| | | | Totale loonmassa (sociale balans) (D) | 104.076.083.000 € |
| | | | Totale bijdragen in % LM (A+B+C)/D | 0,170% |
| | | | Opleidingsbijdragen in % LM (A+B1+C)/D | 0,165% |

Bron : fod Waso ; RSZ ; Balanscentrale NBB (2006), cd-rom statistieken sociale balans ; eigen berekeningen secretariaat

De financiële indicator van de sociale balans is wellicht ondergewaardeerd doordat de ondernemingen de bijdragen voor het Fonds betaald educatief verlof, de bijdragen ten gunste van werk voor en

¹¹ Fonds betaald educatief verlof, risicogroepen en facultatieve extra bijdragen

opleiding van risicogroepen en de extra bijdragen voor de opleiding van de werknemers niet vermelden. Al deze bijdragen samen kunnen op 0,2% van de loonmassa worden geraamd.

Als in de sociale balans en de enquête dezelfde populatie wordt beschouwd en als in de sociale balans de bijdragen worden verrekend, liggen de resultaten erg dicht bij elkaar: 1,6% voor de CVTS-enquête en 1,5% voor de sociale balans. Dit totaal van 1,5% voor de sociale balans is de som van 1,3% uit tabel 1-5 en 0,2% voor de bijdragen voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor risicogroepen en de facultatieve extra bijdrage voor de werknemers.

2 Inspanningen van de sectoren (paritaire comités) inzake voortgezette opleiding

De indicatoren van de sociale balans en de CVTS-enquête hebben betrekking op de bedrijfstakken. De verbintenissen die de sociale partners op het vlak van voortgezette opleiding aangaan, worden evenwel besproken en opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de paritaire comités. Aangezien niet voldoende overeenstemming kan worden vastgesteld tussen de bedrijfstakken en de paritaire comités, kunnen de verbintenissen van de sectoren niet nauwgezet worden geëvalueerd a.d.h.v. de indicatoren van de bedrijfstakken. Om de sectoriële strategieën te beoordelen, kunnen andere bronnen worden bestudeerd: collectieve arbeidsovereenkomsten, evaluatieverslagen over de aanwending van de bijdragen voor risicogroepen en jaarverslagen van de sectoriële opleidingsfondsen.

2.1 *Bijdragen van de sectoren*

Op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten kan – deze keer op het niveau van de sectoren (paritaire comités) – een lijst worden opgemaakt van de verbintenissen die de sectoren zijn aangegaan op het vlak van de voortgezette opleiding van risicogroepen en van alle werknemers. Op die manier krijgen we een eerste beeld van de strategieën die de sectoren op het vlak van voortgezette opleiding ontwikkelen.

Opgemerkt moet worden dat dit onderzoek wel een overzicht geeft van alle verbintenissen die de sectoren zijn aangegaan, maar ons geenszins in staat stelt na te gaan of deze ook zijn nagekomen. De sociale werkgeversbijdrage van ten minste 0,10% ten gunste van werk voor en voortgezette opleiding van risicogroepen is verplicht en wordt, als geen collectieve arbeidsovereenkomst ter zake bestaat, automatisch ingehouden door de RSZ. Als de collectieve arbeidsovereenkomst een collectief of individueel recht op opleiding bevat, dan is dit recht van kracht. Als echter een kwantitatieve opleidingsdoelstelling voor werkzoekenden, leerlingen en knelpuntberoepen wordt vastgesteld, waarborgt de opname ervan in de collectieve arbeidsovereenkomst niet dat de verbintenissen worden gerealiseerd.

Tabel 2-1 vat de resultaten van dit onderzoek van de cao's samen en vermeldt de instelling die de bijdrage int, het bedrag van de bijdrage ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen en de verbintenissen op het vlak van de voortgezette opleiding van alle werknemers.

Tabel 2-1 : Verbintenissen van de sectoren op het vlak van voortgezette opleiding¹²

| Inning | PC | Risicogroepen | Voortgezette opleiding |
|--------------------|--------|---------------|--|
| Vzw's | 102.01 | 0,10% | Premies |
| | 128.01 | 0,10% | |
| | 130 | 0,15% | |
| | 203 | 0,20% | Niet-becijferde verbintenissen |
| | 209 | 0,10% | |
| | 216 | * | 5 dagen opleiding in 2 jaar |
| | 219 | 0,10% | Niet-becijferde verbintenissen |
| Sectoriële fondsen | 102.04 | * | |
| | 102.09 | 0,10% | |
| | 105 | 0,10% | Niet-becijferde verbintenissen Opleidingsplan |
| | 224 | 0,10% | Niet-becijferde verbintenissen |
| | 308 | 0,10% | |
| | 310 | 0,10% | |
| FBZ | 102.02 | 0,10% | Premies |
| | 102.03 | 0,20% | 0,20% |
| | 102.06 | 0,10% | Premies Recht op opleiding |
| | 106.03 | 0,15% | 0,05% Individueel recht |
| | 109 | 0,10% | 0,20% |
| | 111 | 0,10% | 0,10% |
| | 113 | 0,10% | |
| | 113.01 | * | |
| | 113.02 | * | |
| | 113.03 | * | |
| | 118 | 0,15% | 0,05% 0,70% van de gewerkte uren voor opleiding |
| | 120 | 0,20% | 0,10% Opleidingsplan |
| | 120.01 | 0,20% | 0,10% Opleidingsplan |
| | 120.02 | 0,10% | 0,20% Opleidingsplan |
| | 120.03 | 0,20% | Niet-becijferde verbintenissen |
| | 124 | 0,15% | 0,40% Opleidingsplan Premies Niet-becijferde verbintenissen |
| | 125.01 | 0,10% | 0,10% |
| | 125.02 | 0,10% | |
| | 125.03 | 0,10% | |
| | 126 | 0,15% | Niet-becijferde verbintenissen |
| | 133 | 0,10% | 0,20% Recht op 1 betaalde opleidingsdag per jaar per werknemer |
| | 139 | 0,10% | 1,55% |
| | 142.01 | 0,15% | 0,15% |
| | 142.03 | 0,15% | 0,15% |
| | 214 | 0,10% | 0,20% Trekingsrecht Opleidingsplan |

¹² Zie bijlage 2 voor een lijst met de namen van de paritaire comités.

| Inning | PC | Risicogroepen | Voortgezette opleiding | |
|--------|--------|---------------|---|--|
| FBZ | 215 | 0,10% | 0,20% | |
| | 217 | 0,10% | | |
| | 218 | 0,35% | Recht op opleiding (4 dagen en 1 avond of WE in 2 jaar) | |
| | 226 | 0,10% | Recht op opleiding op de werkplek | |
| | 301.01 | 0,10% | | |
| | 301.02 | 0,10% | | |
| | 301.04 | * | 0,10% | |
| | 301.05 | 0,10% | | |
| | 302 | 0,10% | 0,50% | |
| | 306 | 0,10% | Opleidingskrediet | |
| | 311 | 0,15% | | |
| | 312 | 0,30% | Niet-becijferde verbintenissen | |
| | 316 | 0,10% | 1,55% | |
| | 319 | 0,10% | | |
| | 324 | 0,10% | Invoering van een bijkomend opleidingsstelsel | |
| | RSZ | 102.05 | 0,10% | Opleidingsplan Niet-becijferde verbintenissen |
| | | 102.08 | 0,10% | Premies |
| | | 107 | * | |
| 110 | | 0,10% | | |
| 115 | | 0,10% | 0,40% | |
| 116 | | 0,10% | 1,70% | |
| 119 | | 0,20% | Niet-becijferde verbintenissen | |
| 121 | | 0,60% | Niet-becijferde verbintenissen | |
| 127 | | 0,15% | | |
| 127.02 | | 0,15% | | |
| 128.02 | | 0,15% | 0,15% | |
| | | | Premies | |
| 128.03 | | 0,10% | | |
| 128.06 | | 0,10% | | |
| 132 | | * | 0,30% Recht op 2 dagen opleiding | |
| 140 | | 0,50% | 0,20% Recht op opleiding | |
| 142.02 | | 0,20% | 0,30% | |
| 142.04 | | 0,10% | | |
| 143 | | * | | |
| 144 | | 0,15% | | |
| 145 | | 0,25% | 0,40% | |
| 149.01 | | 0,15% | 0,60% Collectief recht van 1 dag per jaar | |
| 152 | | 0,10% | | |
| 201 | | 0,10% | | |
| 202.01 | | 0,15% | | |
| 207 | | 0,20% | | |
| 211 | | 0,40% | | |
| 223 | | 0,10% | | |
| 303.03 | | * | | |
| 304 | | 0,10% | Niet-becijferde verbintenissen | |
| 305 | | 0,10% | Opleidingsproject voor verpleegkundigen | |
| 305.01 | | 0,20% | Recht op afwezigheid om opleiding te volgen | |

| Inning | PC | Risicogroepen | Voortgezette opleiding |
|--------|--------|--------------------------------|--|
| RSZ | 305.03 | * | |
| | 307 | 0,10% | |
| | 313 | 0,10% | |
| | 314 | 0,15% | 1,50% |
| | | | Toepassing van een code van niet-discriminatie |
| | 315.02 | 0,10% | |
| | 319 | 0,10% | |
| | 319.01 | 0,10% | |
| | 319.02 | 0,10% | Niet-becijferde verbintenissen |
| | 323 | 0,10% | 1% |
| 327 | 0,10% | | |
| 329 | 0,10% | | |
| 102.07 | * | | |
| ??? | 104 | 0,10% | Jaarlijkse verhoging met 0,10% op basis van het sectorgemiddelde 2001-2006 |
| | 106.01 | 0,10% | 1,80% |
| | 106.02 | 0,20% | Recht op 1 dag opleiding per werknemer |
| | 112 | 0,15% | 0,55% |
| | | | Opleidingskrediet van 4 uur per kwartaal |
| | 113.04 | 0,10% | Voortzetting van de opleidingsinspanningen |
| | 114 | * | Niet-becijferde verbintenissen |
| | 129 | 0,15% | 0,10% |
| | 136 | 0,10% | 0,50% van de gewerkte uren voor opleiding |
| | 146 | * | |
| | 149.02 | 0,15% | 0,55% |
| | 149.03 | 0,10% | Collectief recht op 4 uur opleiding per kwartaal |
| | 149.04 | 0,15% | 0,55% |
| | 150 | * | |
| | 204 | * | |
| | 210 | 0,10% | |
| | 220 | 0,15% | 0,05% |
| | | | 0,7% van de gewerkte uren voor opleiding |
| | 221 | 0,10% | 0,20% |
| | 222 | 0,10% | 0,50% van de gewerkte uren voor opleiding |
| | 227 | 0,10% | |
| | 315.01 | 0,10% | |
| | 317 | 0,10% | Opleidingskrediet |
| | 318.02 | * | |
| | 320 | 0,10% | |
| | 322 | 0,10% | 0,30% |
| 325 | * | Niet-becijferde verbintenissen | |
| 326 | 0,10% | 1,90% | |

* Automatische inning door de RSZ

Bron : fod WASO

Op basis van de gegevens uit tabel 2-1 kunnen we besluiten dat 76,5% van de paritaire comités zich houdt aan de minimumbijdrage en dat 12,7% een bijdrage van 0,15%, 7,8% een bijdrage van 0,20% en 3% een bijdrage van meer dan 0,20% en hoogstens 0,60% betaalt. In 45% van de gevallen worden deze bijdragen rechtstreeks door een opleidingsfonds, een opleidingscentrum of het Fonds voor Bestaanszekerheid geïnd; in 34% van de gevallen is het de RSZ die de bijdrage int en deze zeer vaak

doorstort aan een andere instelling die met het paritair comité is verbonden; in 21% van de gevallen kan onmogelijk worden bepaald welke instelling de bijdrage int¹³.

Aanvankelijk (1989-1990) was deze bijdrage bestemd voor het nationale Tewerkstellingsfonds, waarbinnen de evaluatiecommissie individuele projecten op het gebied van banencreatie voor en bijscholing van risicogroepen rechtstreeks subsidieerde. De sectoren die dit evenwel specifiek regelden in een collectieve arbeidsovereenkomst mochten deze bijdrage paritair beheren via een opleidingsfonds of -centrum of via het Fonds voor Bestaanszekerheid, wier taak het m.n. is de voortgezette beroepsopleiding van werknemers en jongeren te financieren en te organiseren. Deze sectoren moesten de bijdrage dus niet aan het nationale Tewerkstellingsfonds storten, maar wel een jaarlijks verslag over de aanwending ervan invullen. In 1993 trad het Begeleidingsplan voor werklozen in werking en werden de individuele projecten op het vlak van banencreatie en bijscholing aan de sectoriële sociale partners overgelaten. Sinds 1993 heeft het nationale Tewerkstellingsfonds geen enkel initiatief voor risicogroepen meer gefinancierd, aangezien de beschikbare middelen werden toegewezen aan het Begeleidingsplan en zijn opvolgers. In 2000 werd het Begeleidingsplan vervangen door het Inschakelingsparcours voor jongeren en in 2004 door het Plan inzake de actieve begeleiding en opvolging van werklozen. Het nationale Tewerkstellingsfonds werd toen opgeheven. Sindsdien worden de bijdragen van de paritaire comités die niet in paritair beheer voorzien door de RSZ geïnd en vloeien ze niet terug naar de sector, maar zijn ze bestemd voor het algemene beheer van de RSZ. De betreffende bedragen zijn vermeld in Tabel 2-2.

Tabel 2-2 : Bedrag van de bijdrage voor risicogroepen ten behoeve van het Begeleidingsplan (1999-2003) en het algemene beheer van de RSZ (2004-2006)

| | |
|------|----------------|
| 1999 | 6.092.276,48 € |
| 2000 | 5.123.294,43 € |
| 2001 | 5.026.124,66 € |
| 2002 | 5.904.272,45 € |
| 2003 | 6.929.625,48 € |
| 2004 | 5.585.707,98 € |
| 2005 | 3.664.227,88 € |
| 2006 | 5.052.097,46 € |

Bron : RSZ

Jaarlijks wordt 3,6 tot 5,5 miljoen euro, die oorspronkelijk was bestemd voor werk voor en opleiding van risicogroepen, gebruikt voor het algemene beheer van de RSZ.

Uit de collectieve arbeidsovereenkomsten kan worden afgeleid welke verbintenissen de sectoren aangaan op het vlak van de opleiding van werknemers. 60% van de sectoren heeft een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend. Meestal gaat het om stortingen van premies aan ondernemingen en werknemers om de opleidingsinspanningen te ondersteunen, al dan niet becijferde verbintenissen, de invoering van een collectief of individueel recht op opleiding – uitgedrukt in aantal dagen per jaar of per 2 jaar (duur van het interprofessioneel akkoord) of in aantal uren per kwartaal – of de noodzaak om een opleidingsplan op te stellen. De volgende verbintenissen worden ook vermeld, zij het minder vaak: plannen om de inspanningen van de sector te beoordelen of om na reflectie in een werkgroep een sectorieel beleid inzake voortgezette opleiding uit te stippelen, de ontwikkeling van specifieke opleidingsmodules en het opstellen van een antidiscriminatiecode voor de toegang tot opleiding.

¹³ De bijdrage kan ook in de onderneming blijven, cf. Electrabel.

2.2 Raming van het geheel van door de ondernemingen betaalde bijdragen ten gunste van voortgezette opleiding

Als we de informatie uit de collectieve arbeidsovereenkomsten combineren met een uitsplitsing van de loonmassa naar paritair comité, kunnen we inschatten hoeveel procent van de loonmassa alle bijdragen samen uitmaken. Dankzij deze raming krijgen we een beeld van de financiële middelen die bij collectieve arbeidsovereenkomst aan voortgezette opleiding worden toegewezen.

In 2006 bedroeg de bijdrage van de ondernemingen ten gunste van het betaald educatief verlof voor de vier kwartalen 0,04% van de brutolonen. Als we alle collectieve arbeidsovereenkomsten voor elk paritair comité bestuderen, kunnen we te weten komen welke bijdrage de ondernemingen van de sector ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen hebben betaald. Het volstaat deze bijdrage toe te passen op de brutolonen van de sector om het in 2006 toegewezen bedrag te kennen. Op dezelfde manier kunnen ook de extra bijdragen voor de opleiding van de werknemers, voor het Fonds voor Bestaanszekerheid of voor het sectorieel opleidingsfonds worden berekend (zie Tabel 2-3).

Tabel 2-3 : Raming van de door de ondernemingen betaalde bijdragen ten gunste van bev, risicogroepen en werknemers (2006)

| Paritair comité | Loonmassa | Risicogroepen | Euro | Werknemers | Euro | Totaal |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| 100 | 436.009.968 € | 0,10% | 436.010 € | | 0 € | 436.010 € |
| 101 | 1.016.322 € | 0,10% | 1.016 € | | 0 € | 1.016 € |
| 102.01 | 15.096.076 € | 0,10% | 15.096 € | | 0 € | 15.096 € |
| 102.02 | 5.536.440 € | 0,10% | 5.536 € | | 0 € | 5.536 € |
| 102.03 | 5.040.509 € | 0,20% | 10.081 € | 0,20% | 10.081 € | 20.162 € |
| 102.04 | 3.944.761 € | 0,10% | 3.945 € | | 0 € | 3.945 € |
| 102.05 | 1.036.972 € | 0,10% | 1.037 € | | 0 € | 1.037 € |
| 102.06 | 6.944.587 € | 0,10% | 6.945 € | | 0 € | 6.945 € |
| 102.07 | 14.569.208 € | 0,10% | 14.569 € | | 0 € | 14.569 € |
| 102.08 | 3.866.165 € | 0,20% | 7.732 € | | 0 € | 7.732 € |
| 102.09 | 27.061.764 € | 0,10% | 27.062 € | | 0 € | 27.062 € |
| 102.10 | 973.175 € | 0,10% | 973 € | | 0 € | 973 € |
| 102.11 | 210.331 € | 0,10% | 210 € | | 0 € | 210 € |
| 104 | 439.008.278 € | 0,10% | 439.008 € | | 0 € | 439.008 € |
| 105 | 159.346.287 € | 0,10% | 159.346 € | | 0 € | 159.346 € |
| 106.01 | 21.857.318 € | 0,10% | 21.857 € | | 0 € | 21.857 € |
| 106.02 | 129.524.388 € | 0,20% | 259.049 € | | 0 € | 259.049 € |
| 106.03 | 26.543.404 € | 0,15% | 39.815 € | 0,05% | 13.272 € | 53.087 € |
| 107 | 1.115.583 € | 0,10% | 1.116 € | | 0 € | 1.116 € |
| 109 | 156.749.634 € | 0,10% | 156.750 € | 0,20% | 313.499 € | 470.249 € |
| 110 | 100.922.095 € | 0,10% | 100.922 € | | 0 € | 100.922 € |
| 111 | 3.789.897.645 € | 0,10% | 3.789.898 € | 0,10% | 3.789.898 € | 7.579.795 € |
| 112 | 593.924.991 € | 0,15% | 890.887 € | 0,55% | 3.266.587 € | 4.157.475 € |
| 113 | 1.414 € | 0,10% | 1 € | | 0 € | 1 € |
| 113.01 | 8.436.783 € | 0,10% | 8.437 € | | 0 € | 8.437 € |
| 113.02 | 269.642 € | 0,10% | 270 € | | 0 € | 270 € |
| 113.03 | 16.542.472 € | 0,10% | 16.542 € | | 0 € | 16.542 € |
| 113.04 | 7.522.930 € | 0,10% | 7.523 € | | 0 € | 7.523 € |
| 114 | 5.331.094 € | 0,10% | 5.331 € | | 0 € | 5.331 € |
| 114.01 | 8.445.631 € | 0,10% | 8.446 € | | 0 € | 8.446 € |
| 114.02 | 6.421.165 € | 0,10% | 6.421 € | | 0 € | 6.421 € |
| 114.03 | 3.681.898 € | 0,10% | 3.682 € | | 0 € | 3.682 € |
| 114.04 | 7.048.722 € | 0,10% | 7.049 € | | 0 € | 7.049 € |

| Paritair comité | Loonmassa | Risicogroepen | Euro | Werknemers | Euro | Totaal |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------|------------|--------------|--------------|
| 115 | 181.567.301 € | 0,10% | 181.567 € | 0,40% | 726.269 € | 907.837 € |
| 116 | 1.393.979.338 € | 0,10% | 1.393.979 € | | 0 € | 1.393.979 € |
| 117 | 53.607.485 € | 0,40% | 214.430 € | | 0 € | 214.430 € |
| 118 | 1.294.333.145 € | 0,15% | 1.941.500 € | 0,05% | 647.167 € | 2.588.666 € |
| 119 | 622.478.838 € | 0,20% | 1.244.958 € | | 0 € | 1.244.958 € |
| 120 | 458.607.379 € | 0,20% | 917.215 € | 0,10% | 458.607 € | 1.375.822 € |
| 120.01 | 7.957.052 € | 0,20% | 15.914 € | 0,10% | 7.957 € | 23.871 € |
| 120.02 | 2.646.844 € | 0,20% | 5.294 € | 0,20% | 5.294 € | 10.587 € |
| 120.03 | 1.058.112 € | 0,20% | 2.116 € | | 0 € | 2.116 € |
| 121 | 518.783.381 € | 0,60% | 3.112.700 € | | 0 € | 3.112.700 € |
| 124 | 2.906.009.433 € | 0,15% | 4.359.014 € | 0,40% | 11.624.038 € | 15.983.052 € |
| 125.01 | 7.779.549 € | 0,10% | 7.780 € | 0,10% | 7.780 € | 15.559 € |
| 125.02 | 25.424.250 € | 0,10% | 25.424 € | | 0 € | 25.424 € |
| 125.03 | 38.825.307 € | 0,10% | 38.825 € | | 0 € | 38.825 € |
| 126 | 359.718.126 € | 0,15% | 539.577 € | | 0 € | 539.577 € |
| 127 | 24.332.242 € | 0,15% | 36.498 € | | 0 € | 36.498 € |
| 127.02 | 4.570.917 € | 0,15% | 6.856 € | | 0 € | 6.856 € |
| 128.01 | 3.166.354 € | 0,10% | 3.166 € | | 0 € | 3.166 € |
| 128.02 | 8.647.092 € | 0,15% | 12.971 € | 0,15% | 12.971 € | 25.941 € |
| 128.03 | 3.073.568 € | 0,10% | 3.074 € | | 0 € | 3.074 € |
| 128.05 | 495.370 € | 0,10% | 495 € | | 0 € | 495 € |
| 128.06 | 8.382.811 € | 0,10% | 8.383 € | | 0 € | 8.383 € |
| 129 | 96.315.656 € | 0,15% | 144.473 € | 0,10% | 96.316 € | 240.789 € |
| 130 | 336.466.180 € | 0,15% | 504.699 € | | 0 € | 504.699 € |
| 132 | 20.841.296 € | 0,10% | 20.841 € | 0,30% | 62.524 € | 83.365 € |
| 133 | 24.123.387 € | 0,10% | 24.123 € | 0,20% | 48.247 € | 72.370 € |
| 136 | 181.737.923 € | 0,10% | 181.738 € | | 0 € | 181.738 € |
| 139 | 23.019.952 € | 0,10% | 23.020 € | | 0 € | 23.020 € |
| 140 | 1.580.982.243 € | 0,50% | 7.904.911 € | 0,20% | 3.161.964 € | 11.066.876 € |
| 142.01 | 35.933.241 € | 0,15% | 53.900 € | 0,15% | 53.900 € | 107.800 € |
| 142.02 | 12.628.265 € | 0,20% | 25.257 € | 0,30% | 37.885 € | 63.141 € |
| 142.03 | 12.229.112 € | 0,15% | 18.344 € | 0,15% | 18.344 € | 36.687 € |
| 142.04 | 11.860.083 € | 0,10% | 11.860 € | | 0 € | 11.860 € |
| 143 | 16.257.851 € | 0,10% | 16.258 € | | 0 € | 16.258 € |
| 144 | 29.664.915 € | 0,10% | 29.665 € | | 0 € | 29.665 € |
| 145 | 192.226.480 € | 0,25% | 480.566 € | 0,40% | 768.906 € | 1.249.472 € |
| 146 | 1.390.167 € | 0,10% | 1.390 € | | 0 € | 1.390 € |
| 147 | 291.227 € | 0,10% | 291 € | | 0 € | 291 € |
| 148.01 | 811.491 € | 0,10% | 811 € | | 0 € | 811 € |
| 148.03 | 375.702 € | 0,10% | 376 € | | 0 € | 376 € |
| 148.05 | 155.354 € | 0,10% | 155 € | | 0 € | 155 € |
| 149.01 | 519.676.932 € | 0,15% | 779.515 € | 0,60% | 3.118.062 € | 3.897.577 € |
| 149.02 | 92.372.959 € | 0,15% | 138.559 € | 0,55% | 508.051 € | 646.611 € |
| 149.03 | 10.448.873 € | 0,10% | 10.449 € | | 0 € | 10.449 € |
| 149.04 | 387.822.467 € | 0,15% | 581.734 € | 0,55% | 2.133.024 € | 2.714.757 € |
| 150 | 264.193 € | 0,10% | 264 € | | 0 € | 264 € |
| 152 | 107.635.144 € | 0,10% | 107.635 € | | 0 € | 107.635 € |
| 200 | 2.554.416.205 € | 0,10% | 2.554.416 € | | 0 € | 2.554.416 € |
| 201 | 1.295.352.193 € | 0,10% | 1.295.352 € | | 0 € | 1.295.352 € |
| 202 | 964.151.956 € | 0,15% | 1.446.228 € | | 0 € | 1.446.228 € |
| 202.01 | 81.270.200 € | 0,15% | 121.905 € | | 0 € | 121.905 € |
| 203 | 7.998.788 € | 0,20% | 15.998 € | | 0 € | 15.998 € |
| 204 | 2.472.550 € | 0,10% | 2.473 € | | 0 € | 2.473 € |

| Paritair comité | Loonmassa | Risicogroepen | Euro | Werknemers | Euro | Totaal |
|-----------------|------------------|---------------|--------------|------------|-------------|--------------|
| 205 | 21.055 € | 0,10% | 21 € | | 0 € | 21 € |
| 207 | 3.703.030.372 € | 0,20% | 7.406.061 € | | 0 € | 7.406.061 € |
| 209 | 3.059.267.137 € | 0,10% | 3.059.267 € | | 0 € | 3.059.267 € |
| 210 | 295.641.367 € | 0,10% | 295.641 € | | 0 € | 295.641 € |
| 211 | 347.868.503 € | 0,40% | 1.391.474 € | | 0 € | 1.391.474 € |
| 214 | 241.804.620 € | 0,10% | 241.805 € | 0,20% | 483.609 € | 725.414 € |
| 215 | 218.014.078 € | 0,10% | 218.014 € | 0,20% | 436.028 € | 654.042 € |
| 216 | 195.197.363 € | 0,10% | 195.197 € | | 0 € | 195.197 € |
| 217 | 21.737.237 € | 0,10% | 21.737 € | | 0 € | 21.737 € |
| 218 | 14.496.279.902 € | 0,20% | 28.992.560 € | | 0 € | 28.992.560 € |
| 219 | 50.665.819 € | 0,10% | 50.666 € | | 0 € | 50.666 € |
| 220 | 1.114.714.438 € | 0,15% | 1.672.072 € | 0,05% | 557.357 € | 2.229.429 € |
| 221 | 68.303.089 € | 0,10% | 68.303 € | 0,20% | 136.606 € | 204.909 € |
| 222 | 106.320.621 € | 0,10% | 106.321 € | | 0 € | 106.321 € |
| 223 | 18.290.995 € | 0,10% | 18.291 € | | 0 € | 18.291 € |
| 224 | 145.599.454 € | 0,10% | 145.599 € | | 0 € | 145.599 € |
| 225 | 56.307.013 € | 0,10% | 56.307 € | | 0 € | 56.307 € |
| 226 | 1.459.901.338 € | 0,10% | 1.459.901 € | | 0 € | 1.459.901 € |
| 227 | 116.695.372 € | 0,10% | 116.695 € | | 0 € | 116.695 € |
| 301.01 | 293.977.630 € | 0,10% | 293.978 € | | 0 € | 293.978 € |
| 301.02 | 20.812.488 € | 0,10% | 20.812 € | | 0 € | 20.812 € |
| 301.03 | 537.106 € | 0,10% | 537 € | | 0 € | 537 € |
| 301.04 | 2.091.668 € | 0,10% | 2.092 € | 0,10% | 2.092 € | 4.183 € |
| 301.05 | 52.872.477 € | 0,10% | 52.872 € | | 0 € | 52.872 € |
| 301.06 | 9.273 € | 0,10% | 9 € | | 0 € | 9 € |
| 302 | 1.348.071.713 € | 0,10% | 1.348.072 € | 0,50% | 6.740.359 € | 8.088.430 € |
| 303.01 | 20.382.332 € | 0,10% | 20.382 € | | 0 € | 20.382 € |
| 303.02 | 5.010.102 € | 0,10% | 5.010 € | | 0 € | 5.010 € |
| 303.03 | 20.341.404 € | 0,10% | 20.341 € | | 0 € | 20.341 € |
| 303.04 | 7.370.758 € | 0,10% | 7.371 € | | 0 € | 7.371 € |
| 304 | 117.738.249 € | 0,10% | 117.738 € | | 0 € | 117.738 € |
| 305.01 | 3.031.013.448 € | 0,10% | 3.031.013 € | | 0 € | 3.031.013 € |
| 305.02 | 92.205.923 € | 0,10% | 92.206 € | | 0 € | 92.206 € |
| 305.02.01 | 1.100.506.801 € | 0,10% | 1.100.507 € | | 0 € | 1.100.507 € |
| 305.02.02 | 219.676.379 € | 0,10% | 219.676 € | | 0 € | 219.676 € |
| 305.02.03 | 57.516.605 € | 0,10% | 57.517 € | | 0 € | 57.517 € |
| 305.02.04 | 14.740.073 € | 0,10% | 14.740 € | | 0 € | 14.740 € |
| 305.02.05 | 96.830.925 € | 0,10% | 96.831 € | | 0 € | 96.831 € |
| 305.02.06 | 258.785.529 € | 0,10% | 258.786 € | | 0 € | 258.786 € |
| 305.02.07 | 162.833.456 € | 0,10% | 162.833 € | | 0 € | 162.833 € |
| 305.02.08 | 88.460.734 € | 0,10% | 88.461 € | | 0 € | 88.461 € |
| 305.02.09 | 44.725.234 € | 0,10% | 44.725 € | | 0 € | 44.725 € |
| 305.03 | 18.394.760 € | 0,10% | 18.395 € | | 0 € | 18.395 € |
| 305.21 | 306.390.950 € | 0,10% | 306.391 € | | 0 € | 306.391 € |
| 306 | 877.100.451 € | 0,20% | 1.754.201 € | | 0 € | 1.754.201 € |
| 307 | 261.737.527 € | 0,10% | 261.738 € | | 0 € | 261.738 € |
| 308 | 138.707.185 € | 0,10% | 138.707 € | | 0 € | 138.707 € |
| 309 | 791.071.127 € | 0,10% | 791.071 € | | 0 € | 791.071 € |
| 310 | 2.513.165.257 € | 0,10% | 2.513.165 € | | 0 € | 2.513.165 € |
| 311 | 636.437.467 € | 0,15% | 954.656 € | | 0 € | 954.656 € |

| Paritair comité | Loonmassa | Risicogroepen | Euro | Werknemers | Euro | Totaal |
|-----------------|-------------------------|---------------|----------------------|------------|---------------------|----------------------|
| 312 | 286.904.873 € | 0,10% | 286.905 € | | 0 € | 286.905 € |
| 313 | 241.399.104 € | 0,10% | 241.399 € | | 0 € | 241.399 € |
| 314 | 124.232.830 € | 0,15% | 186.349 € | | 0 € | 186.349 € |
| 315.01 | 99.640.562 € | 0,10% | 99.641 € | | 0 € | 99.641 € |
| 315.02 | 169.005.300 € | 0,10% | 169.005 € | | 0 € | 169.005 € |
| 317 | 288.540.014 € | 0,10% | 288.540 € | | 0 € | 288.540 € |
| 318 | 232.137.669 € | 0,10% | 232.138 € | | 0 € | 232.138 € |
| 318.01 | 121.627.774 € | 0,15% | 182.442 € | | 0 € | 182.442 € |
| 318.02 | 120.868.594 € | 0,10% | 120.869 € | | 0 € | 120.869 € |
| 319 | 14.161.200 € | 0,10% | 14.161 € | | 0 € | 14.161 € |
| 319.01 | 758.456.980 € | 0,10% | 758.457 € | | 0 € | 758.457 € |
| 319.02 | 454.352.669 € | 0,10% | 454.353 € | | 0 € | 454.353 € |
| 320 | 22.030.317 € | 0,10% | 22.030 € | | 0 € | 22.030 € |
| 321 | 74.372.172 € | 0,10% | 74.372 € | | 0 € | 74.372 € |
| 322 | 1.857.148.657 € | 0,10% | 1.857.149 € | 0,30% | 5.571.446 € | 7.428.595 € |
| 322.01 | 214.921.482 € | 0,10% | 214.921 € | | 0 € | 214.921 € |
| 323 | 61.428.080 € | 0,10% | 61.428 € | | 0 € | 61.428 € |
| 324 | 14.076.238 € | 0,10% | 14.076 € | | 0 € | 14.076 € |
| 324.01 | 760.038 € | 0,10% | 760 € | | 0 € | 760 € |
| 324.02 | 5.776.411 € | 0,10% | 5.776 € | | 0 € | 5.776 € |
| 325 | 163.073.864 € | 0,10% | 163.074 € | | 0 € | 163.074 € |
| 326 | 828.969.334 € | 0,10% | 828.969 € | | 0 € | 828.969 € |
| 327 | 114.937.833 € | 0,10% | 114.938 € | | 0 € | 114.938 € |
| 327.01 | 265.654.621 € | 0,10% | 265.655 € | | 0 € | 265.655 € |
| 327.02 | 18.360.866 € | 0,10% | 18.361 € | | 0 € | 18.361 € |
| 327.03 | 47.926.175 € | 0,10% | 47.926 € | | 0 € | 47.926 € |
| 328.01 | 217.446.826 € | 0,10% | 217.447 € | | 0 € | 217.447 € |
| 328.02 | 138.323.521 € | 0,10% | 138.324 € | | 0 € | 138.324 € |
| 328.03 | 203.290.734 € | 0,10% | 203.291 € | | 0 € | 203.291 € |
| 329.01 | 410.800.188 € | 0,10% | 410.800 € | | 0 € | 410.800 € |
| 329.02 | 408.664.719 € | 0,10% | 408.665 € | | 0 € | 408.665 € |
| 329.03 | 32.162.081 € | 0,10% | 32.162 € | | 0 € | 32.162 € |
| 333 | 11.669.148 € | 0,10% | 11.669 € | | 0 € | 11.669 € |
| Totaal | 68.868.830.206 € | | 104.478.326 € | | 44.818.137 € | 149.296.463 € |

In 2006 hebben alle ondernemingen samen, benevens een bijdrage van meer dan 27 miljoen euro voor het betaald educatief verlof, bijna 104,5 miljoen euro ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen betaald. Deze bijdragen werden beheerd door de sectoriële fondsen of de ondernemingen zelf of bleven in het budget voor het algemene beheer van de RSZ¹⁴. In 2006 bleef iets meer dan 5 miljoen euro bij de RSZ, wat betekent dat bijna 100 miljoen euro daadwerkelijk aan de risicogroepen werd besteed. Sommige paritaire comités voorzien ook in een extra bijdrage voor de opleiding van werknemers (die niet tot de risicogroepen behoren). In 2006 waren deze bijdragen goed voor bijna 45 miljoen euro. De som van de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdrage voor werk voor en opleiding van risicogroepen en de extra bijdrage bedroeg in 2006 meer dan 176 miljoen euro, incl. het bedrag dat bij de RSZ bleef.

¹⁴ Voor alle paritaire comités die geen collectieve arbeidsovereenkomst over de bijdrage voor risicogroepen hebben, wordt de bijdrage door de RSZ geïnd en aan het algemene beheer besteed.

Tabel 2-4 : Raming van het bedrag van het geheel van bijdragen voor de voortgezette opleiding van de werknemers en voor de risicogroepen

| | 2006 | 2007 |
|--|-------------------|------|
| Betaal educatief verlof (A) | 27.547.532,00 € | |
| Bijdragen risicogroepen (B) | 104.478.326 € | |
| Bedrag voor acties risicogroepen (B1) | 99.426.229 € | |
| Bedrag voor algemeen beheer RSZ (B2) | 5.052.097 € | |
| Bijdragen werknemers (C) | 44.818.137 € | |
| Totale bijdragen (A+B+C) | 176.843.995 € | |
| Totale bijdragen opleiding (A+B1+C) | 171.791.898 € | |
| Totale loonmassa (sociale balans) (D) | 104.076.083.000 € | |
| Totale bijdragen in % LM (A+B+C)/D | 0,170% | |
| Bijdragen opleiding in % LM (A+B1+C)/D | 0,165% | |

Bron : RSZ; fod WASO; Balanscentrale NBB,cd-rom statistieken sociale balans; eigen berekeningen secretariaat

2.3 *Verslagen van de sectoren*

Alle sectoren die bij collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in het paritaire beheer van de bijdrage ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen zijn bij wet verplicht jaarlijks een verslag over de toewijzing van deze middelen in te dienen. Bovendien moeten de sectoren ook – zoals werd overeengekomen tijdens de Nationale Werkgelegenheidsconferentie in 2003 en overeenkomstig aanbeveling nr. 16 van de NAR – een sectorieel verslag over de opleidingsinspanningen neerleggen. Dit zijn standaardverslagen die, uiterlijk 1 juli van het jaar dat volgt op het jaar waarop de cao van toepassing is, bij de algemene directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de fod Waso moeten worden ingediend.

In de verslagen over de risicogroepen moeten de naam van het paritair comité, de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst, de door de sector gehanteerde definitie van risicogroepen, de inkomsten en de jaarlijkse acties worden vermeld. Uit de analyse van deze verslagen blijkt dat de sectoren het vaakst de volgende acties opzetten:

- opleidingen voor werkzoekenden;
- begeleidingsmaatregelen voor oudere werknemers;
- opleidingen voor oudere werknemers;
- veiligheidsopleidingen;
- vakbondsopleidingen;
- opleidingen voor laaggeschoolde werknemers;
- samenwerking met het technisch en alternerend onderwijs.

De verslagen over de sectoriële opleidingsinspanningen moeten de volgende informatie bevatten: de paritaire instelling, de in de sectoriële akkoorden vastgestelde doelstellingen, de maatregelen om deze doelstellingen te bereiken, een overzicht van de bedrijfsacties uitgesplitst naar doelgroep (leerlingen, werkzoekenden, werknemers, werkgevers), de personen in opleiding uitgesplitst naar gerechtigde categorie (leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleiding) en de omvang van de opleiding. De overzichtstabel is gestandaardiseerd en moet jaarlijks door elke sector worden ingevuld.

Tabel 2-5 : Model voor het verslag over de opleidingsinspanningen

| Opleidingsactiviteiten | | Werknemers | Werkzoekenden | Alternierend leren-werken | Stagiairs uit het voltijds secundair onderwijs | Totaal aantal werknemers die onder het paritair comité dessorteren |
|---------------------------------|-------------------|------------|---------------|------------------------------|--|--|
| Aantal opgeleide personen | Knelpuntberoepen | | | | | |
| | Andere | | | | | |
| Geslacht | Aantal vrouwen | | | | | |
| Schoolopleiding | < GHSO | | | | | |
| | GHSO | | | | | |
| | > GHSO | | | | | |
| Nationaliteit | Belg | | | | | |
| | EU | | | | | |
| | Andere | | | | | |
| Leeftijd | 25 jaar of jonger | | | | | |
| | 26 tot 44 jaar | | | | | |
| | 45 jaar en ouder | | | | | |

Bron : Nationale Arbeidsraad, *Aanbeveling nr. 18*¹⁵

Deze verslagen zijn ingewikkeld in gebruik, aangezien de sectoren moeite hebben om ze in te vullen. Tal van ondernemingen ondervinden immers moeilijkheden om de gegevens over de persoonlijke kenmerken van de werknemers en werkzoekenden in opleiding te verzamelen. Zeer vaak zijn ze onvolledig en maken ze een analyse op basis van de populatie van de gehele sector onmogelijk.

De opmerkingen van de sectoren over deze verslagen hebben betrekking op:

- de indieningsdatum voor de sectoren die op basis van het schooljaar en niet van het kalenderjaar werken;
- de moeilijkheid om informatie over de nationaliteit en/of het kwalificatiepeil te verzamelen;
- de kleinste ondernemingen die het door gebrek aan middelen en/of tijd ook moeilijk hebben om de gevraagde informatie te verzamelen;
- tal van informaticasystemen die worden aangepast opdat de sector aan zijn verplichtingen kan voldoen;
- het probleem van dubbele telling met Forem, VDAB, ACTIRIS en andere partners;
- de gegevensoverdracht met de overheid, die nog aanzienlijk zou kunnen verbeteren.

¹⁵ Aanbeveling aan de paritaire comité's betreffende het tijdstip en het meldpunt inzake de rapportering van de sectorale vormingsinspanningen

3 Sectoriële opleidingsfondsen

Tegenwoordig beschikken tal van sectoren over organisaties die de vormingsactiviteiten voor alle ondernemingen van de sector structureren en ondersteunen. Deze organisaties kunnen sectoriële opleidingsfondsen, opleidingscentra of fondsen voor bestaanszekerheid zijn. Wat hun naam, vorm of statuut ook is, ze centraliseren allemaal een deel van de bijdragen die de sector voor de voortgezette opleiding van risicogroepen en werknemers betaalt. Ze worden paritair beheerd en het staat de ondernemingen vrij een beroep te doen op hun diensten. Op basis van ontmoetingen met en informatie van deze organisaties¹⁶ geven we eerst een overzicht van hun financieringsbronnen, werking en activiteiten alsook van de plaats die ze in het opleidingslandschap bekleden. Daarna stellen we elk fonds afzonderlijk voor a.d.h.v. een standaardindeling in opdrachten, financieringsbronnen, activiteiten, partnerschappen en resultaten van 2006. Ten slotte bekijken we de verzamelde gegevens in hun geheel en analyseren we ze.

3.1 *Organisatie*

De meeste opleidingsfondsen en -centra, behalve die van de sectoren bouw, metaalproducten en textiel, zijn zodanig gestructureerd dat ze het bedrag van de bijdragen ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen zelf kunnen beheren en dat ze hun acties kunnen afstemmen op de behoeften van hun sector. Sommige fondsen werden nieuw opgericht, andere bestonden al en nog andere werden gestructureerd rond opleidingsactiviteiten die al bestonden in de sector. Als de sector geen fonds of centrum heeft, is het dikwijls het Fonds voor Bestaanszekerheid dat de opleidingsactiviteiten van de sector coördineert.

Financieringsbronnen van de fondsen

Al deze fondsen worden hoofdzakelijk gefinancierd door de bijdragen van de ondernemingen, maar ook door eigen middelen, verschillende producten, de overheid en het Europees Sociaal Fonds. Tegenwoordig worden de middelen die aan de opleidingsfondsen worden toegekend steeds vaker gemeenschappelijk ingezet. Het fonds kan de ondernemingen van de sector dan een reeks diensten aanbieden waarvan de kosten worden gedeeld.

Op overheidsniveau is het vooral de Vlaamse regering die de fondsen financiert door in het kader van het diversiteitsbeleid "sectorconvenanten" met de fondsen te sluiten. In deze tweejaarlijkse protocollen verbinden de ondertekenaars zich ertoe rond drie thema's te werken:

- risicogroepen en diversiteit;
- afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt;
- voortgezette opleiding en beheer van de vaardigheden.

Deze protocollen voorzien in steun aan de sector via sectorconsulenten die zich op deze drie gebieden toeleggen.

¹⁶ Informatie die bij de grootste sectoriële fondsen van de private marktsector werd verzameld.

Het Europees Sociaal Fonds bevordert levenslang leren voor volwassenen en ondersteunt aanvullende opleidingsacties en acties ten behoeve van werkenden en werkzoekenden, die o.m. verband houden met nieuwe technologieën, nieuwe arbeidsorganisaties en economische ontwikkeling. Deze acties komen tegemoet aan de vragen van de ondernemingen en de kmo's en zko's krijgen voorrang. In concreto is dit systeem erop gericht het aanbod van en de vraag naar werk beter op elkaar af te stemmen overeenkomstig de behoeften en de verwachtingen van de ondernemingen. Het maakt deel uit van een strategie om de werknemers en hun kwalificatiepeil aan te passen aan de ontwikkeling van de eisen van de ondernemingen, de werkgelegenheid en de kwalificaties. De volgende uitgaven komen voor hulp van het fonds in aanmerking:

- bepaalde uitgaven voor stagiairs;
- uitgaven voor intern en extern pedagogisch personeel;
- verbruiks- en uitrustingskosten;
- indirecte kosten

Werking van de fondsen

In het begin werkten de fondsen vaak met een systeem van premies die aan de ondernemingen en de werknemers werden betaald op basis van het aantal gevolgde opleidingsdagen en -uren of met het systeem van "billijke return", volgens hetwelk de ondernemingen het bedrag dat ze hadden gestort, konden recupereren.

In de loop van de tijd werden de activiteiten van de opleidingsfondsen en -centra gestructureerd en tegenwoordig zijn de fondsen volwaardige polyvalente dienstverleners die het opleidingsbeleid van de ondernemingen van de sector ontwikkelen, structureren en ondersteunen. Daarom werken hoe langer hoe minder fondsen met het systeem van premies of terugbetaling van de kosten, al hebben de meeste bepaalde premies behouden, maar wel gestroomlijnd. Sommige fondsen werken nog steeds met het "just return-systeem" en brengen de middelen die niet naar de ondernemingen terugvloeien samen, waardoor ze hun activiteiten kunnen diversifiëren en de ondernemingen van de sector een echte meerwaarde kunnen bieden.

Toch storten de fondsen nog bepaalde premies aan de ondernemingen of de werknemers:

- terugbetaling van vervoerskosten;
- aanmoedigingspremies voor jongeren die een individuele leerovereenkomst succesvol beëindigen;
- aanmoedigingspremies voor werkzoekenden die een opleidingstraject met succes afwerken;
- aanwervingspremies voor ondernemingen;
- premies voor werknemers voor de opleidingsuren buiten de werkuren;
- premies om de kosten voor een jongere met een industriële leerovereenkomst te dekken;
- premies voor de opleiding van werknemers ouder dan 45 jaar;
- inschakelingspremies voor werkgevers en werknemers.

Over het algemeen zijn de fondsen overgeschakeld van een eenvoudige herverdeling van de geïnde bijdragen op een echt netwerk van activiteiten, waarbij bepaalde premies worden toegekend om opleidingen te ondersteunen, te ontwikkelen en te democratiseren.

Dienstverlening

Ook al heeft elk fonds zijn eigen organisatie en verschilt het dienstenaanbod voor de ondernemingen, toch kunnen vier gemeenschappelijke actiedomeinen worden onderscheiden: advies, opleiding, samenwerking met het initiële onderwijs en acties die gericht zijn op de arbeidsmarkt.

Advies: een noodzakelijke stap op de weg naar opleiding

De opleidingsfondsen bieden min of meer ontwikkeld opleidingsadvies aan alsook diensten die het eigenlijke opleidingsbeleid voorbereiden en beheren. Dit beheer impliceert zeer vaak de opstelling van een opleidingsplan dat erop gericht is het opleidingsbeleid van een onderneming en/of sector te organiseren en te optimaliseren. Het berust op het principe dat de opleidingen a priori vanuit een dynamisch standpunt en op basis van een analyse van de opleidingsbehoeften van de onderneming, de sector en de werknemers moeten worden georganiseerd.

Om een opleidingsplan te kunnen opstellen, moeten vaak eerst de opleidingsbehoeften van de onderneming en de sector worden nagegaan. Hiertoe moeten tal van vragen worden gesteld: wat zijn de doelstellingen van de onderneming, welke vaardigheden moeten de werknemers beheersen en ontwikkelen om deze doelstellingen te bereiken, welke opleidingsbehoeften bestaan er, moeten de nieuwkomers zich inschrijven voor een opleidingsmodule, vergt de aankoop van nieuwe machines in de nabije toekomst een bijzondere voorbereiding, vereisen de regels en verplichtingen inzake veiligheid, gezondheid of kwaliteit specifieke opleidingen...

Sommige sectoren voorzien bij collectieve overeenkomst in de wettelijke verplichting een opleidingsplan op te stellen en in te dienen. In sommige gevallen geldt deze verplichting enkel voor ondernemingen met meer dan 20 of 50 werknemers en in andere gevallen beroept de collectieve overeenkomst zich niet op een wettelijke verplichting, maar moedigt ze de ondernemingen – al dan niet via stimulerende mechanismen – sterk aan altijd een opleidingsplan op te stellen.

De meeste opleidingsfondsen en -centra en de fondsen voor bestaanszekerheid bieden de ondernemingen die een opleidingsplan opstellen gratis hulp aan. Indien dit plan verplicht is en als in de cao een collectief of individueel opleidingsrecht wordt toegekend, moet het plan dit recht respecteren. Als de cao bv. een individueel opleidingskrediet van een dag per jaar en per werknemer voorschrijft, dan moet het opleidingsplan minstens evenveel opleidingsdagen tellen als het aantal werknemers van de onderneming die onder het paritair comité vallen.

Het gebruik van een opleidingsplan is een belangrijke stap in het beheer van de vaardigheden en in de bevordering van de interne mobiliteit. Op basis van de identificatie van de vaardigheden en de analyse van de huidige en toekomstige behoeften van de onderneming kunnen doeltreffende opleidingsplannen worden opgesteld die, enerzijds, de werknemers in staat stellen hun vaardigheden in stand te houden en, anderzijds, de ondernemingen de mogelijkheid bieden zich via opleiding te wapenen tegen een tekort aan arbeidskrachten voor bepaalde posten en/of functies.

In het kader van de bevordering van de planning van het opleidingsbeleid en de opleidingsstrategieën doen de fondsen al het mogelijke om de bedrijfsleiders warm te maken voor opleiding en bieden ze de opleidingshoofden in de ondernemingen opleidingen aan.

Opleidingsaanbod

Erg weinig opleidingsfondsen verstrekken zelf opleidingen en als ze dat wel doen, gaat het om zeer specifieke opleidingen. Door een beroep te doen op overheids- en privéoperatoren kunnen de fondsen en centra met hun opleidingsaanbod aan de behoeften van de sector voldoen. De opleidingen zijn overigens rechtstreeks afgestemd op de behoeften van de ondernemingen, op het publiek (werknemers, werkzoekenden, leerkrachten, opleidingshoofden, leerlingen) en op de nagestreefde doelstellingen.

Het aanbod omvat zowel externe opleidingen voor werknemers uit verschillende ondernemingen als interne opleidingen in een bepaalde onderneming. Tal van fondsen steunen ook ondernemingen die een nieuwe opleiding voor een bepaalde functie en/of vaardigheid willen ontwikkelen. De opleidingsfondsen bieden eveneens een nieuwe gemengde vorm van opleiding aan waarbij klassieke opleiding en zelfstudie worden gecombineerd om de doeltreffendheid van het leerproces te verbeteren.

De fondsen evalueren hun opleidingen ook grondig. De manier waarop dit gebeurt verschilt, maar de bedoeling is altijd de kwaliteit van de opleidingen te waarborgen.

Ook het certificeringsvraagstuk houdt de opleidingsfondsen bezig, maar hier blijkt nog een lange weg te gaan vooraleer een coherent, nauwgezet en geharmoniseerd certificeringssysteem rond is. Sommige opleidingen (veiligheid, rijbewijs...) worden afgesloten met een proef die recht geeft op een certificaat dat door alle sectoren en in het hele land wettelijk wordt erkend. Andere opleidingen worden ook afgerond met een of meer proeven die recht geven op een certificaat, maar de waarde ervan hangt zeer vaak af van de reputatie van de opleidingsverstrekker. In de andere gevallen ontvangen de werknemers op het einde van hun opleiding gewoon een aanwezigheidsattest met een precieze beschrijving van de opleidingsinhoud. In het technisch en beroepsonderwijs zijn sommige sectoren erin geslaagd de eindproeven te standaardiseren. Het diploma van de leerlingen wordt dan erkend door alle ondernemingen van de sector, die zeker kunnen zijn van het niveau van de jonge werknemers die zich met zo'n diploma aanbieden.

Schakel tussen het initiële onderwijs en de bedrijfswereld

De fondsen profileren zich tegenwoordig als actoren die een positieve schakel tussen het onderwijs en de bedrijfswereld kunnen zijn. Op deze manier willen de fondsen de vaardigheden van de schoolverlaters en de concrete eisen van de ondernemingen beter op elkaar afstemmen.

De sectoren kunnen samenwerken met het voltijds technisch en beroepsonderwijs en met het alternerend onderwijs. De fondsen nemen deel aan vergaderingen waarop de onderwijsprogramma's worden opgesteld. Ze kunnen ook steun bieden bij de aankoop van materieel of de leerlingen toegang geven tot de nieuwe technologieën die in hun sector zijn ontwikkeld. In dit kader organiseren ze ook bijscholing voor de lesgevers en bedrijfsbezoeken voor leerlingen en leerkrachten. Bovendien stellen ze lijsten samen met ondernemingen die leerlingen een stageplaats willen aanbieden.

Een groot gedeelte van hun activiteiten is erop gericht de jongeren warm te maken voor de beroepen van de sector via de verspreiding van ludiek didactisch materiaal, de deelname aan beurzen en vakdagen en de uitreiking van trofeeën. De sectoren met veel knelpuntberoepen zijn het actiefst op dit vlak.

Afstemming op de arbeidsmarkt

De op de arbeidsmarkt gerichte activiteiten van de fondsen beogen een betere aanwerving in de sector. Hiertoe ontwikkelen de fondsen concrete initiatieven om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te brengen, moedigen ze de ondernemingen aan stageplaatsen voor leerlingen en werkzoekenden te openen en promoten ze de beroepen van de sector bij de jongeren.

Meer indirect is het ook om de aanwervingsvooruitzichten van de sector te verbeteren dat de fondsen deelnemen aan de validering van de vaardigheden. De bedoeling van dit mechanisme is de vaardigheden die de individuen buiten het traditionele onderwijs verwerven te erkennen.

Het is aan de gewesten om dit mechanisme in praktijk te brengen. In Vlaanderen gebeurt dit onder leiding van de SERV en in Wallonië en Brussel van het Consortium de validation des compétences. In een context waarin de geografische mobiliteit van werknemers en werkzoekenden steeds belangrijker is en waarin steeds meer samenwerkingsinitiatieven tot stand komen, rijzen vragen over deze taalgebonden structurering, waarbij een eerste systeem wordt erkend door de drie Franstalige regeringen en een tweede door de Vlaamse. Veel fondsen onderstrepen de problemen die voortvloeien uit deze structuur. Ze wijzen op het probleem van de erkenning van de ervaringsbewijzen tussen de gewesten en op situaties waarin de vereiste vaardigheden voor hetzelfde beroep verschillen.

Systeem van kredietpuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET)

Op Europees niveau heeft het systeem van kredietpuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET) tot doel de erkenning en validering van de gecertificeerde opleidingen tussen de landen te vergemakkelijken. Het wil de verschillende nationale systemen niet vervangen, maar de overdrachten tussen deze systemen vergemakkelijken. Het vertrekt vanuit eenheden van leerresultaten waaraan kredietpunten worden toegekend. Op die manier kunnen de in andere systemen behaalde leerresultaten worden opgenomen in het systeem van beroepscertificering van een bepaald land door er de overeenkomstige kredietpunten aan toe te kennen..

De SERV en het Consortium de validation des compétences adviseren de ministers op het vlak van knelpuntberoepen en valideringsproeven. De sociale partners worden nauw betrokken bij dit proces en de opleidingsfondsen ontwikkelen vaardigheidsprofielen die als basis voor de proeven dienen. Sommige fondsen kunnen zich ook als valideringscentra aanbieden.

Het principe bestaat erin de door ervaring verworven beroepsvaardigheden officieel en gratis te doen erkennen. Iedereen vanaf 18 jaar kan deelnemen aan een valideringsproef om een ervaringsbewijs te behalen dat wordt erkend door de openbare opleidings- en arbeidsbemiddelingsdiensten (Forem, VDAB, ACTIRIS). Elk beroep waarvoor al een valideringsproef werd ontwikkeld, kan in verschillende vaardigheidseenheden worden onderverdeeld waarvoor proeven worden

georganiseerd die de (gedeeltelijke) vakbekwaamheid bevestigen.

Deze ervaringsbewijzen zijn officiële documenten die bevestigen dat de persoon de vaardigheden beheerst, ongeacht de manier waarop hij ze heeft verworven. Enerzijds kunnen ze worden voorgelegd tijdens een sollicitatiegesprek. Anderzijds kunnen ze het bij de organisatie van bijkomende opleidingen mogelijk maken de aangeboden modules optimaal te kiezen en een lesvrijstelling te verkrijgen voor gevalideerde vaardigheden. Dankzij deze ervaringsbewijzen kunnen specifieke, kortere en/of doeltreffendere opleidingen worden georganiseerd.

De validering van de vaardigheden is een officieel systeem dat een aanvulling vormt op het systeem van de onderwijsdiploma's en dat nu in België onder impuls van Europa verder wordt ontwikkeld. De bedoeling van de EU is dit proces, dat in Frankrijk, de Scandinavische en de Angelsaksische landen al goed is ingeburgerd en gestructureerd, algemeen te verspreiden.

3.2 Opleidingsfondsen onder de loep

Lijst van de belangrijkste opleidingsfondsen en fondsen voor bestaanszekerheid

- Cevora (pc 218)
- Educam (pc 112, 142.01, 149.09, 149.03, 149.04)
- IPV (pc 118, 220)
- FVB (pc 124)
- Horeca (pc 302)
 - Vlaanderen
 - Wallonië
 - Brussel
- Fopas (pc 306)
- Vormelek (pc 149.01)
- Irec-lvoc (pc 109, 215, 110)
- Hout (pc 126, 125.1, 125.2, 125.3)
- Grafoc (pc 130)
- Uitzendkrachten (pc 322)
- Metaalverwerking
 - INOM (pc 111 en 209)
 - Technios (pc 111 en 209)
- OCS (Schoonmaak) (pc 152)
- Cobot-Cefret
- Transport (pc 140.04 en 140.09)
- Logos (pc 226)
- Chemische nijverheid
 - Arbeiders (pc 116)
 - Bedienden (pc 207)

In tal van sectoren hebben de sociale partners het opleidingsbeleid gestructureerd via de activiteiten van een opleidingsfonds of fonds voor bestaanszekerheid.

De belangrijkste fondsen van de private marktsector stellen we afzonderlijk voor a.d.h.v. een standaardindeling in opdrachten, financiering, activiteiten, samenwerking met andere opleidingspartners en resultaten van de in 2006 georganiseerde activiteiten.

Grafoc, Logos, Cobot-Cefret, OCS en de sectoren metaalverwerking en uitzendkrachten worden later voorgesteld.

3.2.1 IPV: Het opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie

| | |
|----------------------|---|
| Oprichtingsdatum | 1989 |
| Financiële middelen | 0,15% risicogroepen 0,05% opleiding van werknemers |
| Paritaire comités | 118 en 220 |
| Cao | 0,70% van de gewerkte uren voor voortgezette opleiding Opleiding van 200 leerlingen met industriële leerovereenkomst (2 jaar) 3000 werkzoekenden uit risicogroepen (1 jaar) |
| Aantal ondernemingen | 5944 (58.758 arbeiders en 30.760 bedienden) |

Opdrachten

De voedingssector is de op één na grootste industriële sector in België en omvat 27 subsectoren die elk hun eigen kenmerken hebben. Het beroepsopleidingscentrum van de voedingsindustrie wil de volgende opdrachten vervullen:

- De groei van de voedingsindustrie via gepaste opleidings- en begeleidingsacties ondersteunen om de vaardigheden van de werknemers uit de sector te vergroten.
- Een evenwicht op de Belgische arbeidsmarkt helpen creëren.
- Bijdragen tot het verwezenlijken van de interprofessionele doelstellingen inzake opleiding en leerlingwezen via verbetering en verdeling van de vaardigheden van en voor de voedingsindustrie.

Het IPV organiseert activiteiten voor zowel werknemers en werkzoekenden als leerlingen met een industriële leerovereenkomst. Als risicogroepen worden beschouwd: werkzoekenden in het algemeen en -30-jarigen in het bijzonder, laaggeschoolde werknemers, werknemers ouder dan 50 jaar, werknemers die door herstructurering, collectief ontslag of sluiting van de onderneming worden bedreigd, ontslagen werknemers, gehandicapte werknemers, allochtonen en leerlingen met een industriële leerovereenkomst.

Financiering

De activiteiten van het IPV worden hoofdzakelijk gefinancierd door de ondernemingen van de sector, die jaarlijks een bijdrage van 0,20% van de loonmassa storten. Drie vierde van deze bijdrage (0,15%) moet in opleidingsactiviteiten voor risicogroepen worden geïnvesteerd. Voor het overige wordt het IPV vooral gefinancierd door eigen middelen, het Europees Sociaal Fonds en de overheid.

Tabel 3-1 : Financieringsbronnen van het IPV (2006)

| Financieringsbron | Bedrag | Aandeel in het totaal |
|--------------------------------|----------------|-----------------------|
| Bijdragen van de ondernemingen | 4.226.721,12 € | 74,8% |
| Europees Sociaal Fonds | 190.547,20 € | 3,4% |
| Eigen middelen | 476.497,07 € | 8,4% |
| Overheid | 512.027,90 € | 9,1% |
| Andere | 247.642,86 € | 4,4% |
| Totaal | 5.653.436,15 € | 100,0% |

Bron : IPV

Omdat deze middelen allemaal worden samengebracht, kunnen de fondsen de ondernemingen en werknemers van de sector een reeks gratis diensten aanbieden, premies storten aan de ondernemingen en een reeks opleidingsactiviteiten voor werknemers, ondernemingen, werkzoekenden, scholen en leerlingen gedeeltelijk financieren.

Activiteiten

Advies en kennisuitwisseling

Het IPV heeft tal van activiteiten ter voorbereiding op voortgezette opleiding ontwikkeld. Sinds 2006 kunnen de ondernemingen van de sector over adviescheques beschikken om zich te laten begeleiden bij competentiebeheer en opleidingsplanning, werkplekleren en onthaal van nieuwe medewerkers en evaluatie en verbetering van de opleidingsinspanningen. Elke onderneming die aan competentiebeheer en -ontwikkeling doet, ontvangt het eerste jaar 6000 euro en de volgende jaren 3000 euro steun. Met deze cheques kunnen de ondernemingen een deel van de factuur van een adviespartner, die door het IPV moet worden erkend, betalen. Deze cheques ondersteunen dus initiatieven op het vlak van behoeftenanalyse, overdracht van vaardigheden en interne mobiliteit.

Het IPV heeft ook een informaticaprogramma ontwikkeld dat beschikbaar is voor alle ondernemingen van de voedingssector om hen te begeleiden bij de ontwikkeling en het beheer van de vaardigheden van hun personeel. Deze competentie-monitor bevat sectorspecifieke functie- en competentieprofielen en biedt de ondernemingen de mogelijkheid een individuele opleidingsstrategie uit te tekenen via algemene of individuele opleidingstrajecten (opleidingsplannen) die de interne mobiliteit bevorderen en de doeltreffendheid van de opleidingen optimaliseren.

Het IPV werkt sinds 2006 ook met een systeem van regionale platformen. De voedingsondernemingen van een bepaalde streek kunnen op die manier informatie, kennis en ervaringen omtrent hun opleidingsbeleid uitwisselen.

Opleidingen voor werknemers

Het IPV beheert het opleidingsaanbod voor alle werknemers die onder de paritaire comités 118 en 220 vallen. Deze opleidingen kunnen bedoeld zijn voor verschillende ondernemingen (open opleidingen) of voor één enkele onderneming (incompanyopleidingen).

Opleidingsdomeinen:

- sectorspecifieke technische opleidingen
- communicatie
- logistiek
- talen
- veiligheid en milieu
- informatica
- technische opleidingen
- administratie

Deze opleidingen, die door het IPV worden aangeboden en beheerd, maar door verschillende erkende operatoren worden verstrekt, worden volledig of gedeeltelijk door het fonds gefinancierd, afhankelijk van de aard van de opleiding en de kenmerken van de werknemer.

Tabel 3-2 : Financiële tegemoetkoming van het IPV volgens het soort opleiding en de kenmerken van de werknemer

| | Grote draagwijdte risicogroepen | Gemiddelde draagwijdte risicogroepen | Hoofden kwaliteit, milieu... |
|-------------------------------------|---|---|---|
| Eigen aan de sector : | Voor verschillende ondernemingen : gratis | Voor verschillende ondernemingen : gratis | Voor verschillende ondernemingen : gratis |
| Voedselveiligheid | Op maat : 50% | Op maat : 50% | Op maat : 50% |
| Eigen aan de sector : andere | Voor verschillende ondernemingen : gratis | Voor verschillende ondernemingen : 50% | Voor verschillende ondernemingen : 50% |
| | Op maat : 50% | Op maat : 35% | Op maat : 35% |
| Algemene opleidingen | Voor verschillende ondernemingen : gratis | Voor verschillende ondernemingen : 50% | Geen subsidie |
| | Op maat : 50% | Op maat : 35% | |

Bron : IPV

Alle standaardopleidingen over voedselveiligheid worden voor iedereen volledig door het fonds gefinancierd. Als deze opleidingen op een onderneming of een specifieke functie moeten worden afgestemd, wordt 50% ten laste genomen door het IPV, onafhankelijk van de doelgroep. Voor de andere sectorspecifieke en de algemene opleidingen hangt de financiële steun af van het feit of het al dan niet om een standaardopleiding gaat en of de werknemer al dan niet tot een risicogroep behoort. Dankzij dit variabele vergoedingssysteem kunnen opleidingen in kleine en middelgrote ondernemingen en voor risicogroepen (laaggeschoolde werknemers, jongeren, oudere werknemers, allochtonen en gehandicapte werknemers) worden gestimuleerd.

Opleidingen voor werkzoekenden

Het IPV voorziet in een programma om werkzoekenden via opleiding in de sector in te schakelen. Als in diverse ondernemingen een tekort voor een specifieke functie wordt vastgesteld, wordt een opleidingsproject voor werkzoekenden of uitzendkrachten opgezet. Zodra de opleiding is beëindigd, kunnen de ondernemingen de werknemer in dienst nemen met een IBO-contract, een uitzendcontract of een contract van onbepaalde duur. Het IPV en zijn overheidspartners dragen de kosten van deze opleidingen voor werkzoekenden. De gewestelijke openbare arbeidsbemiddelingsinstellingen zorgen voor de follow-up van de werkzoekenden na de opleiding, behalve voor de kortste opleidingen.

Activiteiten gericht op het initiële onderwijs

Het IPV heeft onderwijsovereenkomsten gesloten die, dankzij de partnerschappen met bepaalde scholen, gericht zijn op leerlingen die de studierichting voeding volgen in het kader van alternerend onderwijs. De bedoeling is de leerlingen via stages op te leiden voor perspectiefrijke beroepen in de voedingsindustrie en ze met een industriële leerovereenkomst in de sector in te schakelen. Het IPV kent premies toe aan ondernemingen die stagiairs begeleiden en aan stagiairs die in hun opleiding slagen.

Voor het voltijds technisch en beroepsonderwijs heeft het IPV een programma ontwikkeld voor de voortgezette opleiding van leerkrachten, die de kans krijgen stage te lopen in een onderneming. Het IPV stelt ook lesmateriaal ter beschikking zodat de leerlingen van de derde graad lager onderwijs en de eerste graad secundair onderwijs kennis kunnen maken met de technologieën van de voedingsindustrie. Ten slotte worden ook nog projecten voor hogescholen en universiteiten ontwikkeld.

Een nieuw opleidingscentrum

Het IPV heeft nauw samengewerkt met Forem om een competentiecentrum in Wallonië te openen. FormAlim, dat sinds 2006 bestaat en in Verviers is gevestigd, beschikt over voortreffelijk materiaal, dat is aangepast aan de nieuwe technologieën, om werknemers, werkzoekenden, leerlingen en leerkrachten verder te bekwamen of op te leiden voor beroepen uit de voedingssector.

Validering van de vaardigheden

Samen met de overheid en de sociale gesprekspartners is het IPV betrokken bij de procedure voor de validering van ervaringsbewijzen. In 2006 werden aan Franstalige kant twee beroepen gevalideerd (bereider-verkoper in een slagerij en brood- en banketbakker) en in Vlaanderen één (uitsnijder-uitbener).

Samenwerking

Het IPV werkt op minder of meer formele wijze samen met de overheid, de gewestelijke openbare arbeidsbemiddelingsinstellingen, de competentiecentra, het onderwijs en de andere opleidingsfondsen.

Tabel 3-3 : Samenwerking van het IPV met andere instanties

| Samenwerkingsvorm | Instanties | Aard van de samenwerking (bedragen) |
|--------------------------|--|--|
| I. Kaderovereenkomsten | Vlaamse regering | |
| | Waalse regering | |
| | Franse gemeenschap | |
| II. Formele akkoorden | VDAB | |
| | Forem | |
| | FormAlim (competentiecentrum) | |
| | Epicuris (competentiecentrum) | |
| | IFAPME | |
| | Secundair onderwijs en sociale promotie | |
| | Europees Sociaal Fonds | |
| III. Informele akkoorden | Sectoriële fondsen | |
| | Competentiecentra | |
| | Mission régionale pour l'emploi (Wallonië) | |

Bron : IPV

Opleidingsacties in 2006

In 2006 bereikte het IPV iets meer dan 780 ondernemingen (13,2%) en 10.000 werknemers (bijna 12%) uit de sector. Deze werknemers volgden in totaal bijna 124.000 opleidingsuren, waarvan zo'n 70% intern. De opleidingen autocontrole, HACCP-normen, hygiëne, BRC- of IFS-normen en GMP (Good Manufacturing Practices) werden het meest gevolgd.

Tabel 3-4 : Opleidingsdomeinen

| | |
|---|-------|
| Sectorspecifieke opleiding (HACCP, hygiëne, kwaliteit) | 39,8% |
| Veiligheid en milieu | 12,9% |
| Communicatie, leiding geven en opleidingsbeleid | 10,7% |
| Logistiek | 9,4% |
| Talen | 8,9% |
| Technische opleidingen | 8,9% |
| Informatica | 8,8% |
| Administratie, in- en verkoop, financiën en boekhouding | 0,5% |

Bron : IPV

Gezien het grote aantal kmo's in de Belgische voedingssector, besteedt het IPV bijzondere aandacht aan de kmo's en zko's, die moeilijker worden bereikt door de opleidingsactiviteiten. Dankzij deze inspanning is het IPV er in 2006 in geslaagd 1 onderneming op drie met minder dan 50 werknemers, 7

ondernemingen op 10 met 50 tot 100 werknemers en alle ondernemingen met meer dan 100 werknemers te bereiken. De ondernemingen met minder dan 10 werknemers blijven evenwel moeilijk bereikbaar.

Tabel 3-5 : Kenmerken van de werknemers die IPV-opleidingen volgen

| Kenmerken | Sector | IPV-groep | Aandeel |
|------------------------------------|---------------|------------------|----------------|
| Geslacht | | | |
| <i>Mannen</i> | 32835 | 2932 | 8,9% |
| <i>Vrouwen</i> | 56683 | 7696 | 13,6% |
| <i>Totaal</i> | 89518 | 10628 | 11,9% |
| Statuut | | | |
| <i>Arbeiders</i> | 58758 | 6612 | 11,3% |
| <i>Bedienden</i> | 30760 | 4016 | 13,1% |
| <i>Totaal</i> | 89518 | 10628 | 11,9% |
| Omvang van de ondernemingen | | | |
| <i>< 10 werknemers</i> | 4.550 | 168 | 3,7% |
| <i>10-49 werknemers</i> | 1.066 | 296 | 27,8% |
| <i>50-99 werknemers</i> | 149 | 103 | 69,1% |
| <i>> 100 werknemers</i> | 179 | 217 | 100,0% |
| <i>Totaal</i> | 5.944 | 784 | 13,2% |
| Kwalificatiepeil | | | |
| <i>Laag</i> | 32137 | 2770 | 8,6% |
| <i>Gemiddeld</i> | 39656 | 4722 | 11,9% |
| <i>Hoog</i> | 17725 | 3137 | 17,7% |
| Leeftijd | | | |
| <i>< 25 jaar</i> | ? | 728 | ? |
| <i>25-34 jaar</i> | ? | 3458 | ? |
| <i>35-44 jaar</i> | ? | 3760 | ? |
| <i>45-64 jaar</i> | 23901 | 2682 | 11,2% |

In 2006 werkte het IPV samen met 30 scholen en 75 ondernemingen om 130 leerlingen met een industriële leerovereenkomst en 163 leerlingen in het voltijds onderwijs op te leiden. Bovendien volgden 66 leerkrachten opleidingen over arbeidsveiligheid, HACCP en kwaliteitszorg, ergonomie en verpakkingsmaterialen.

In 2006 leidden het IPV en zijn partners 367 werkzoekenden en uitzendkrachten op en FormAlim 932, vooral rond voedselveiligheid. In Vlaanderen werden via verschillende projecten productieoperatoren en/of -medewerkers, bakkershulpen, helpers industriële bakkerij, vleesbewerkers en magazijnmedewerkers opgeleid. In Wallonië vormde het IPV, in samenwerking met de IFAPME-centra, de "Entreprises de formation par le travail" en de "Missions régionales pour l'emploi", productie- en verpakkingsoperatoren, uitsnijders-uitbeners en heftruckchauffeurs. De opleidingen voor werkzoekenden en uitzendkrachten van FormAlim gingen vooral over voedselveiligheid.

Tabel 3-6 : Opleidingen voor werkzoekenden (2006)

| I. Aantal opgeleide werkzoekenden | |
|--|--------|
| IPV | 367 |
| Vlaanderen | 205 |
| Wallonië | 162 |
| FormAlim | 932 |
| II. Kenmerken van de werkzoekenden (Vlaanderen) | |
| Opleiding voor knelpuntberoepen | 100,0% |
| Mannen | 75,5% |
| Vrouwen | 24,5% |
| Laaggeschoolden | 61,3% |
| Gemiddeld geschoolden | 34,2% |
| Hooggeschoolden | 4,5% |
| < 25 jaar | 31,6% |
| 25-50 jaar | 62,1% |
| > 50 jaar | 1,3% |
| III. Aanwerving | |
| Onmiddellijk na de opleiding | 53,4% |
| Na 6 maanden | n.b. |
| Na 12 maanden | n.b. |
| Na 18 maanden | n.b. |

Bron : IPV

Sectorstrategie

Het IPV heeft een sectorstrategie inzake voortgezette opleiding ontwikkeld en een plan en doelstellingen voor de periode 2007-2010 vastgesteld. De algemene doelstelling bestaat erin de opleidingsparticipatiegraad van zowel de ondernemingen, de werknemers, de leerlingen, de werkzoekenden als de uitzendkrachten in alle opleidingsdomeinen met 25% te verhogen dankzij de uitgifte van adviescheques en de uitbreiding van de opleidingsactiviteiten. Het IPV wil een overeenkomst sluiten met de uitzendsector, een dienst voor collectief en individueel ontslag oprichten, zijn opleidingen tegen betaling openstellen voor andere sectoren dan die van de paritaire comités 118 en 220 en de niet-opleidinggevende ondernemingen stimuleren om opleidingsactiviteiten te organiseren.

3.2.2 IVOC: Instituut voor vorming en onderzoek in de confectie

| | |
|-----------------------------------|--|
| Oprichtingsdatum | 1987 |
| Financiële middelen | 0,10% risicogroepen |
| | 0,20% opleiding werknemers |
| Paritaire comités | 109, 110 en 215 |
| Aantal ondernemingen in de sector | 2.000 (12.000 arbeiders en 5000 bedienden) |

Opdrachten

Het IVOC ondersteunt opleidingsactiviteiten voor risicogroepen – t.w. werkzoekenden en werknemers die dankzij opleidingsinitiatieven hun werk kunnen behouden of hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten – en andere werknemers uit de sector kleding, confectie en textielverzorging.

Het IVOC is nationaal gestructureerd, maar Vlaanderen is goed voor 80% van de werkgelegenheid in de sector en Brussel en Wallonië elk voor 10%. De sector bestaat uit tal van kmo's, er werken vooral vrouwen en in de confectiebedrijven is het risico op delocalisatie groot.

Financiering

Alle ondernemingen van de pc's 109 en 215 storten 0,10% van de loonmassa ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen en 0,20% van de loonmassa voor de voortgezette opleiding van werknemers. Het IVOC wordt dus voor meer dan 85% gefinancierd door de bijdragen van de ondernemingen, zonder tegemoetkoming van de overheid en het Europees Sociaal Fonds. Deze bijdragen worden allemaal samengebracht door het IVOC, dat de ondernemingen en werknemers uit de sector een waaier aan diensten en premies aanbiedt.

Tabel 3-7 : Financieringsbronnen van het IVOC (2005)

| Financieringsbron | Bedragen | Aandeel in het totaal |
|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Bijdragen van de ondernemingen | 1.157.151€ | 85,34% |
| Europees Sociaal Fonds | 0 € | 0,00% |
| Eigen middelen | 155.568€ | 11,47% |
| Overheid | 0 € | 0,00% |
| Andere | 43.236€ | 3,19% |
| Totaal | 1.355.955€ | 100,00% |

Bron : IVOC

Activiteiten

De activiteiten van het IVOC bestaan uit drie hoofdrubrieken en omvatten dienstverlening en toekenning van bepaalde premies.

Opleidingskalender

In samenwerking met andere industriële sectoren, zoals de voedingsindustrie, de houtindustrie, de metaalnijverheid en de elektriciteitssector, stelt het IVOC een kalender samen met het aanbod van open opleidingen. Het doel van deze samenwerking is de organisatie van open opleidingen te optimaliseren.

Zodra 5 werknemers dezelfde behoeften hebben, biedt het IVOC ook incompanyopleidingen aan. Er is een uitgebreid aanbod van opleidingen, zoals:

- techniek
- communicatie
- export
- financiën en boekhouding
- talen
- management
- human resources

De opleidingen zijn gratis voor alle werknemers uit de sector en sommige zijn toegankelijk voor leerkrachten en werkzoekenden. De werknemers van andere sectoren kunnen de opleidingen volgen in ruil voor een financiële bijdrage van € 175 per persoon per dag.

Opleidingsportefeuille

Het IVOC biedt een complete 5-stappenformule aan om de ondernemingen te begeleiden bij het invoeren en opstellen van een opleidingsplan en het ontwikkelen van een efficiënt beleid inzake voortgezette opleiding, waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan werknemers die zich omscholen, 45-plussers en jongeren. Eerst worden de opleidingsbehoeften¹⁷ in kaart gebracht met behulp van een situatieschets van de onderneming, het personeel, de producten en de markt. Uit deze analyse komen de kwalificatiebehoeften naar voren, op basis waarvan de opleidingsbehoeften kunnen worden bepaald. Vervolgens wordt een opleidingsplan opgesteld dat door de werkgever en de werknemers moet worden besproken en goedgekeurd. Nadien worden de gekozen opleidingen georganiseerd en verstrekt, hetzij door een externe instelling, hetzij door een werknemer van de onderneming¹⁸. Een jaar na de invoering ervan wordt het opleidingsplan ten slotte geëvalueerd.

Alleen als de onderneming systematisch de behoeften opspoorst en als het opleidingsplan het voorwerp vormt van overleg, levert het IVOC een financiële bijdrage van maximaal € 5000 per onderneming voor een periode van 5 jaar.

Tabel 3-8 : Financiële tegemoetkoming per persoon en per jaar in het kader van de opleidingsportefeuille

| | | |
|--------------------------------|----------|-----------|
| Bepaling van de behoeften | € 15/uur | € 180 max |
| Organisatie van de opleidingen | | |
| <i>Interne opleidingen</i> | € 15/uur | € 180 max |
| <i>Externe opleidingen</i> | € 45/uur | € 360 max |
| Evaluatie opleidingsplan | € 15/uur | € 180 max |

Bron : IVOC

Budget individuele opleiding

Aangezien de sociale partners unaniem hebben beslist dat de verantwoordelijkheid voor opleiding zowel bij de individuen als bij de werkgevers ligt, trekt het IVOC een deel van zijn middelen uit om werknemers die uit eigen beweging een opleiding volgen of een opleidingsplan laten opstellen, aan te

¹⁷ Deze behoeften kunnen door de onderneming zelf, het IVOC of een externe consultant worden opgespoord.

¹⁸ Voor elke nieuwe werknemer die door een werknemer ouder dan 45 jaar of met 15 jaar ervaring wordt opgeleid, kent het IVOC de onderneming een premie toe van € 15 per opleidingsuur.

moedigen. Ze kunnen financiële steun krijgen voor zowel de opleidingen binnen de onderneming als de opleidingen die door een privéinstelling buiten de werkuren worden gegeven.

Tabel 3-9 : Maximale financiële steun per persoon en per jaar

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Loopbaanbegeleiding | € 360 |
| Inschrijving en pedagogische middelen | € 360 |
| Verplaatsing | € 180 |
| Kinderopvang | € 100 |

Bron : IVOC

Acties voor werkzoekenden

Het IVOC informeert werkzoekenden over de opleidings-, stage- en arbeidsmogelijkheden in de sector. Jaarlijks publiceert het IVOC ook een overzicht van de jonge gediplomeerden en de werkzoekenden van de sector, dat naar alle ondernemingen van de sector wordt gestuurd. Het IVOC heeft ook een systeem van motivatiepremies van 125 euro ontwikkeld die werkzoekenden op het einde van hun opleiding ontvangen als ze stage lopen in een onderneming van de sector. Voor de werkzoekenden die in de sector aan de slag kunnen, is er eveneens een aanwervingspremie van 250 euro.

Initieel onderwijs

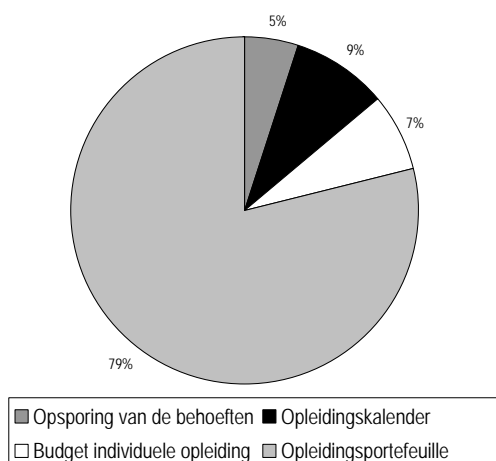
Het IVOC steunt bepaalde projecten in het mode- en kledingonderwijs financieel en biedt de lesgevers de mogelijkheid zich te bekwalen in beroepsmaterieel. Het fonds kan ook materiaal ter beschikking van de scholen stellen en publiceert een lijst met ondernemingen die stagiairs willen ontvangen.

Samenwerking

Het IVOC werkt voor zijn opleidingsaanbod samen met andere opleidingsfondsen. Voor de acties ten behoeve van werkzoekenden werkt het informeel ook samen met VDAB en Bruxelles Formation.

Opleidingsacties in 2006

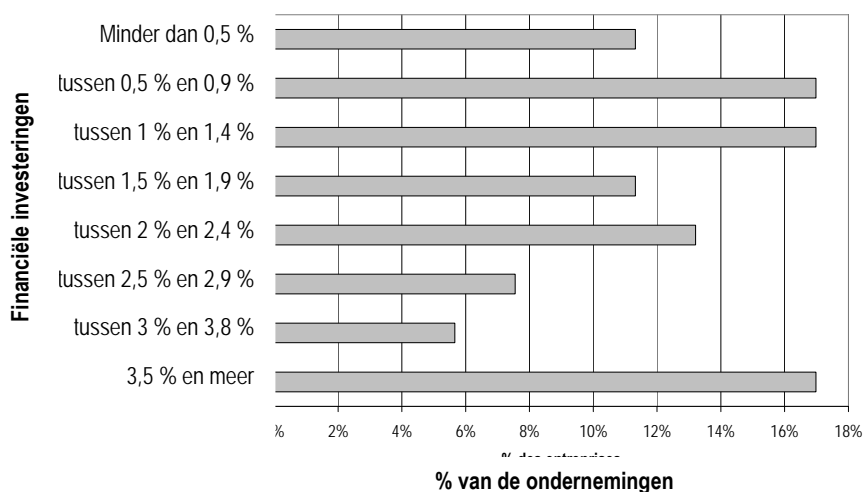
In 2006 bereikte het IVOC 2351 werknemers, wat overeenstemt met 15% van alle werknemers uit de sector. Het bereikte ook 435 werkzoekenden (2005). Het aantal stagiairs, daarentegen, is onbekend.

Grafiek 3-1 : Opleidingsacties van het IVOC in 2006

Bron : IVOC

Evaluatie van de inspanningen van de sector

Verwijzend naar de interprofessionele doelstelling van een totale opleidingsinspanning van 1,9% van de loonmassa voor alle ondernemingen uit de privésector, heeft het IVOC een analyse gemaakt van de financiële inspanningen van 53 ondernemingen die een beroep doen op zijn diensten. De geanalyseerde ondernemingen, die allemaal opleidingen geven, investeren 1,8% van de loonmassa in voortgezette opleiding.

Grafiek 3-2 : Financiële investering van 53 opleidinggevende ondernemingen met de sector

Bron : IVOC

3.2.3 Waarborg- en sociaal fonds Horeca en aanverwante bedrijven

| | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| Oprichtingsdatum | 1992 |
| Regionalisering | 2003 |
| Financiële middelen | 0,10% risicogroepen |
| | 0,50% opleiding werknemers |
| Paritaire comités | 302 |
| Aantal ondernemingen in de sector | 28.479 (165.011 werknemers) |

Opdrachten

Sinds oktober 2003 wordt het opleidingsbeleid van de horecasector beheerd door vier centra:

- Vlaams centrum voor vorming en vervolmaking;
- Brussels centrum voor vorming en vervolmaking;
- Waals centrum voor vorming en vervolmaking;
- federaal centrum voor vorming en vervolmaking.

Alle ondernemingen van de sector storten een bijdrage van 0,50% van de loonmassa en afhankelijk van hun werkingsbehoeften en op basis van een trekkingsrecht bij het Waarborg- en sociaal fonds Horeca beschikken de regionale centra over deze financiële middelen. Al deze bijdragen worden besteed aan de ontwikkeling van voortgezette opleiding in de sector d.m.v. activiteiten op het vlak van bewustmaking, behoefteanalyse, organisatie en ondersteuning van de opleiding van werknemers en werkzoekenden en samenwerking met het onderwijs.

Alle ondernemingen van de sector storten ook de bijdrage van 0,10% ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen. Volgens de collectieve arbeidsovereenkomst behoren de volgende categorieën tot deze risicogroepen: alle werkzoekenden – ongeacht hun opleiding – die in aanmerking wensen te komen voor een baan in de horecasector, de werknemers uit de sector die in het kader van de toepassing van nieuwe technologieën en arbeidsprocessen een opleiding of bijscholing moeten volgen, oudere en mindervalide werknemers en laaggeschoolde werknemers. Het federale centrum beheert de middelen en stelt ze ter beschikking van de gewestelijke centra op basis van de activiteiten die worden ontwikkeld in het kader van de uitvoering van de projecten en opdrachten uit de collectieve arbeidsovereenkomst.

Financiering

De vier centra worden voor meer dan 90% door de bijdragen van de ondernemingen gefinancierd. Het Vlaamse centrum sluit sinds 2003 ook sectorconvenanten af met de Vlaamse regering, die voor bijna 6% van de financiële middelen van het centrum zorgt. In totaal beschikten de centra in 2006 over meer dan 7,5 miljoen euro voor de opleiding van werknemers en werkzoekenden uit de sector.

Tabel 3-10 : Financieringsbronnen (2006)

| Bijdragen van de ondernemingen | | | |
|---------------------------------------|------------|---------------|---------|
| | Vlaanderen | 2.780.310,41€ | 91,26% |
| | Brussel | 1.556.720,79€ | 97,07% |
| | Wallonië | 732.666,12€ | 94,36% |
| | Federaal | 2.039.578,29€ | 99,01% |
| Europees Sociaal Fonds | | | |
| | Vlaanderen | -8.321,70€ | -0,27% |
| | Brussel | 0,00 € | 0,00% |
| | Wallonië | 0,00 € | 0,00% |
| | Federaal | 0,00 € | 0,00% |
| Overheid | | | |
| | Vlaanderen | 178.500,00€ | 5,86% |
| | Brussel | 0,00 € | 0,00% |
| | Wallonië | 0,00 € | 0,00% |
| | Federaal | 19.725,83€ | 0,96% |
| Andere | | | |
| | Vlaanderen | 96.058,90€ | 3,15% |
| | Brussel | 47.034,96€ | 2,93% |
| | Wallonië | 43.800,00€ | 5,64% |
| | Federaal | 571,44 € | 0,03% |
| Totaal | | | |
| | Vlaanderen | 3.046.547,61€ | 100,00% |
| | Brussel | 1.603.755,75€ | 100,00% |
| | Wallonië | 776.466,12€ | 100,00% |
| | Federaal | 2.059.875,56€ | 100,00% |

Bron : Centra voor vorming en vervolmaking

Activiteiten

De centra coördineren en beheren de opleidingsactiviteiten die aan de ondernemingen van de sector worden aangeboden. Ze verstrekken zelf geen opleidingen, maar doen een beroep op privé- of overheidsoperatoren. Ze ontwikkelen activiteiten die aan de opleiding voorafgaan, zoals bewustmaking, advies of behoeftendetectie, organiseren en beheren opleidingen voor werknemers en werkzoekenden en werken samen met het onderwijs.

Behoeften, advies en bewustmaking

Via bedrijfsbezoeken, brochures of meer originele initiatieven, zoals een spel, maken de centra iedereen warm voor opleiding en voor de beroepen van de sector. Ze maken eveneens inventarissen op van de opleidingsbehoeften en de preventieve maatregelen om het personeelstekort in bepaalde horecaspecifieke beroepen op te lossen.

Opleiding van werknemers

De centra stellen een opleidingskalender samen, die aan de ondernemingen wordt voorgesteld. Omdat alle bijdragen van de ondernemingen worden samengebracht, zijn al deze opleidingen gratis voor de werknemers van de sector. Om de kwaliteit te waarborgen, worden zowel de inhoud als de pedagogische aspecten van deze opleidingen geëvalueerd.

Opleidingsdomeinen

- klantgerichtheid
- persoonlijke ontwikkeling
- coaching
- samenwerking
- verkoop, beheer en handel
- talen
- informatica
- beroepsvaardigheden
- veiligheid en hygiëne

Ondernemingen met meer dan 50 werknemers kunnen een dossier indienen om financiële steun te krijgen voor projecten die tot doel hebben de werknemers te helpen bij de ontwikkeling van hun beroepsvaardigheden, een professioneler beeld van de sector te creëren en de rentabiliteit te verhogen. De dossiers moeten een opleidingsplan bevatten en voldoen aan verschillende criteria, waaronder dat van non-discriminatie. De financiële tegemoetkoming dekt de kosten voor een interne of externe opleidingsverstrekker.

Opleiding van werkzoekenden

De centra beheren en organiseren de opleidingen voor werkzoekenden samen met de overheidsoperatoren volgens de 50/50-financieringsregel. Alle werkzoekenden die een opleidingstraject succesvol afwerken, ontvangen een aanmoedigingspremie van € 20 bruto per opleidingsweek.

Samenwerking met het onderwijs

Alle jongeren die een industriële leerovereenkomst met succes voltooien, ontvangen een aanmoedigingspremie van € 1239,47 bruto. De werkgevers, van hun kant, krijgen de loonkosten van een jongere met een industriële leerovereenkomst terugbetaald.

Samenwerking

De centra werken op formele wijze samen met de overheid, de gewestelijke openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, de competentiecentra, het onderwijs en enkele vzw's.

Tabel 3-11 : Partnerschappen tussen de centra en andere instanties

| Samenwerking | Instanties | Aard van de samenwerking |
|-------------------------------|--|---|
| I. Kaderovereenkomsten | | |
| | Bruxelles formation VDAB | Opleiding keukenhulp, kamermeisje Opleiding van werkzoekenden organiseren en stimuleren |
| II. Formele akkoorden | | |
| | Forem CEFA Cobbef | Opleiding keukenhulp Industriële leerovereenkomst Opleiding keuken en zaaldienst in bedrijfsrestaurants e.d. |
| | Vlaamse hotelscholen | Terbeschikkingstelling van ICT-materieel Opleiding leerkrachten |
| | Centra voor deeltijds onderwijs | Valorisatie van en betere informatie over het alternerend onderwijs |
| | VDAB Antwerpen PCVO Zele Vzw Mentor OCMW Middelkerke Vzw Beroepenhuis Competentiecentrum EPICURIS | Opleiding kokshulp Opleiding kokshulp Opleiding keukenhulp Opleiding keukenhulp Pedagogisch animator Opleiding keukenhulp, barman en pizzaiolo |

Bron : Centra voor vorming en vervolmaking

Opleidingsacties in 2006

In 2006 hebben de centra meegewerkt aan de opleiding van bijna 5500 werknemers, wat neerkomt op 3,5% van de werknemers uit de sector. Dit lage percentage kan gedeeltelijk worden verklaard door het feit dat de horecasector voor bijna 94% bestaat uit ondernemingen met minder dan 10 werknemers en dat de fondsen deze ondernemingen het moeilijkst warm kunnen maken voor voortgezette opleiding.

Tabel 3-12 : Werknemers en werkzoekenden in opleiding in 2006¹⁹

| | Vlaanderen | Wallonië | Brussel | Totaal |
|-----------------------------|------------|----------|---------|--------|
| Werknemers | 2.387 | 1.217 | 1.807 | 5.411 |
| Werkzoekenden | | | | |
| Totaal | 544 | 131 | 41 | 716 |
| Band met een knelpuntberoep | 257 | 107 | 41 | 405 |

Bron : Centra voor vorming en vervolmaking

In 2006 leidden de centra in samenwerking met VDAB, Forem en Bruxelles Formation 716 werkzoekenden op in sectorspecifieke beroepen. 56% van deze werkzoekenden – die meestal houder waren van een diploma lager secundair onderwijs – werd opgeleid in knelpuntberoepen.

¹⁹ De kenmerken van de werknemers en werkzoekenden in opleiding naar geslacht, kwalificatieniveau en omvang van hun ondernemingen zijn voor 2006 niet beschikbaar, maar zullen wel voor de resultaten van 2007 voorhanden zijn.

3.2.4 Centrum voor vorming en beroepsopleiding van elektriciens

| | |
|----------------------|-------------------------|
| Oprichtingsdatum | 1991 |
| Financiële middelen | 0,15% risicogroepen |
| | 0,60% werknemers |
| Paritair subcomité | 149.01 |
| Aantal ondernemingen | 4079 (26.557 arbeiders) |

Opdrachten

Vormelek ondersteunt het sectoriële beleid inzake voortgezette opleiding²⁰ via het peilen naar de kwalificatie- en opleidingsbehoeften, de ontwikkeling van trajecten voor voortgezette opleiding, de kwaliteitsbewaking en erkenning van de opleidingsinspanningen voor de sector, de certificering van de werknemers, de begeleiding van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij het opstellen van opleidingsplannen, de follow-up van deze opleidingsplannen en het opzetten van initiatieven om de werkzekerheid van de arbeiders te bevorderen.

De opdrachten van Vormelek ten behoeve van de risicogroepen zijn ook duidelijk omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst. Hierin wordt onder "risicogroepen" verstaan: langdurig werkzoekenden, laaggeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, werkzoekenden met een herinschakelingsstatuut, herintreders, leefloners, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, jongeren in opleiding (alternerend onderwijs), laaggeschoolde arbeiders, arbeiders die worden geconfronteerd met collectief ontslag, herstructurering of invoering van nieuwe technologieën en arbeiders ouder dan 45 jaar. Deze opdrachten zijn gericht op de maximale ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de sector via ondersteuning van opleidingsinitiatieven en samenwerking met de institutionele partners (VDAB, Bruxelles Formation, Forem) en derden. In een sector waar vooral mannen werken en waar 95% van de ondernemingen minder dan 20 arbeiders in dienst heeft, ontwikkelt Vormelek ook een kwaliteitsvol systeem van alternerende opleiding en probeert het de opleidingen zo goed mogelijk op de arbeidsmarkt af te stemmen.

Activiteiten

Onderzoek en ontwikkeling

Vormelek brengt sectoren in kaart en bestudeert het opleidings- en aanwervingsbeleid van de sector en de arbeidsmarkt om voortdurend een correct beeld te hebben van de sector, zijn activiteiten en de behoeften van de ondernemingen. Het centrum stelt ook beroepsprofielen op om de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te optimaliseren. Vormelek ontwikkelt opleidingen en opleidingsinstrumenten en doet aan sensibilisering.

²⁰ Opleiding die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de behoeften van de ondernemingen van de sector.

Certificering

Omdat Vormelek niet aan alle opleidingsbehoeften van de sector in zijn geheel kan voldoen en er al tal van opleidingen op de markt zijn, erkent het opleidingen van operatoren die aan zijn criteria beantwoorden. Vormelek houdt zich ook bezig met de certificering van de werknemers.

Permanente vorming

De Vormelek-opleidingen zijn gratis voor de arbeiders uit de sector, maar niet voor de anderen. Bovendien deze gratis toegang, voorziet Vormelek ook in een premiekrediet per onderneming (hoogstens € 124 vermenigvuldigd met het aantal arbeiders in de onderneming). De onderneming ontvangt een premie van € 15,50 per erkend opleidingsuur. Als de opleiding buiten de werkuren plaatsvindt, wordt de premie uitgekeerd aan de werknemer. De aangeboden opleidingen hebben aandacht voor de behoeften van de arbeidsmarkt, de nieuwe technieken en de veiligheidsnormen.

Opleidingsdomeinen:

- elektriciteit
- koeling
- klimaatregeling
- automatisering
- veiligheid
- communicatie

De veiligheidsopleidingen worden het meest gevolgd en deze worden meestal afgesloten met een test die – indien men slaagt – recht geeft op een certificaat. Voor de andere opleidingen die niet tot certificering leiden, ontvangen de cursisten een deelnemingsattest op naam dat in een persoonlijk opleidingspaspoort kan worden gekleefd. Aangezien Vormelek samenwerkt met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten en Cevora kunnen de ondernemingen van de sector uitzendkrachten en bedienden gratis inschrijven voor de opleidingssessies van Vormelek en kunnen de arbeiders die tot het paritair subcomité 149.01 behoren gratis de Cevora-opleidingen volgen.

Instream

Een van de opdrachten van Vormelek is te zorgen voor kwaliteitsvolle opleidingen voor jongeren en werkzoekenden om een duurzame instroom in de sector te waarborgen. Vormelek werkt hiervoor samen met VDAB, Forem en Bruxelles Formation. De opleidingen voor werkzoekenden omvatten altijd een theoretisch en een praktisch gedeelte. Alle deelnemers lopen stage in een onderneming en, als ze worden aangeworven onder de voorwaarden van Vormelek, ontvangen ze ook een gereedschapskist. In het kader van de opleiding/instream van werkzoekenden heeft Vormelek overigens ook samenwerkingsovereenkomsten met andere partners gesloten.

De tewerkstellingscel werkt samen met de overheidsinstellingen en de overige partners van Vormelek om steun te bieden aan de werkzoekenden, jongeren, ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers die een baan zoeken in de sector en aan de ondernemingen van een knelpuntsector die arbeidskrachten nodig hebben. Vormelek heeft ook net een sectorieel outplacementaanbod uitgewerkt.

Voorlichting en advies

Voor informatie over opleiding kunnen de ondernemingen ook terecht bij Vormelek. Het centrum doet voorts aan sensibilisering over opleiding en de actieve bevordering van de veiligheid. De bedoeling van

deze informatie- en bewustmakingsactiviteiten is ook om, via campagnes als Stroom-Opwaarts, de belangstelling van de jongeren voor de beroepen van de elektriciteitssector te wekken.

Vormelek organiseert ook de wedstrijd Elektrochallenge, die de banden tussen het onderwijs en de ondernemingen wil aanhalen en de overgang van de school naar de arbeidsmarkt wil vergemakkelijken.

Samenwerking

Vormelek werkt samen met tal van instanties die activiteiten van voortgezette opleiding ontwikkelen. Het centrum heeft samen met IFAPME, SYNTRA en CEFA een werkgroep opgericht om de kwaliteit van het alternerend onderwijs te verbeteren. Hiertoe bestaan ook partnerschappen met scholen. Vormelek neemt eveneens deel aan werkgroepen met andere opleidingsfondsen om ervaringen uit te wisselen en samen na te denken over de problematiek van de voortgezette opleiding. De bedoeling van deze samenwerkingen is de inschakeling van werkzoekenden en/of opgeleide personen in de sector van de elektriciens te verhogen. Vormelek werkt ook samen met de overheid en de deelstaten.

Tabel 3-13 : Samenwerking van Vormelek met andere instanties

| Soort samenwerking | Instanties |
|-----------------------------|---|
| I. Kaderovereenkomsten | Vlaamse regering |
| | Waals gewest |
| | Franse gemeenschap |
| II. Formele akkoorden | Mission régionale Namur |
| | VDAB |
| | Bruxelles formation |
| | RTC leerkrachten |
| | FRM Bruxelles |
| | STW |
| | Franstalig en Nederlandstalig onderwijs |
| IFAPME en Syntra Vlaanderen | |
| III. Informele akkoorden | Sectoriële fondsen |

Bron : Vormelek

Opleidingsacties in 2006

In 2006 bereikte Vormelek 4191 arbeiders met zijn opleidingsactiviteiten, wat overeenkomt met bijna 16% van de arbeiders uit de sector.

Tabel 3-14 : Opleiding van werknemers (2006)

| Kenmerken | Sector | Groep/Centrum | Aandeel |
|---------------------------|--------|---------------|---------|
| Geslacht | | | |
| <i>Mannen</i> | | 4.149 | |
| <i>Vrouwen</i> | | 42 | |
| <i>Totaal</i> | | 4.191 | |
| Kwalificatie | | | |
| <i>Laag</i> | | 426 | |
| <i>Gemiddeld</i> | | 1.457 | |
| <i>Hoog</i> | | 313 | |
| Leeftijd | | | |
| <25 jaar | | 1.232 | |
| 25-44 jaar | | 2.275 | |
| >45 jaar | | 684 | |
| Omvang van de onderneming | | | |
| <10 werknemers | | 3.480 | |
| 10-19 werknemers | | 310 | |
| 20-49 werknemers | | 157 | |
| 50-249 werknemers | | 38 | |
| 250-500 werknemers | | 4 | |
| >500 werknemers | | 2 | |

Bron : Vormelek

In 2006 werkte Vormelek mee aan de opleiding van 238 werkzoekenden. Aangezien het een overwegend mannelijke sector is, waren meer dan 99% van de werkzoekenden mannen. Meer dan 87% van hen waren laag- of gemiddeld geschoold en 60% behoorden tot de leeftijdscategorie van 25 tot 44 jaar.

Tabel 3-15 : Opleiding van werkzoekenden

| Kenmerken | Aantal | Aandeel |
|------------------|--------|---------|
| Geslacht | | |
| <i>Mannen</i> | 237 | 99,58% |
| <i>Vrouwen</i> | 1 | 0,42% |
| <i>Totaal</i> | 238 | |
| Kwalificatie | | |
| <i>Laag</i> | 102 | 42,86% |
| <i>Gemiddeld</i> | 107 | 44,96% |
| <i>Hoog</i> | 27 | 11,34% |
| Leeftijd | | |
| <25 jaar | 72 | 30,25% |
| 25-44 jaar | 143 | 60,08% |
| >45 jaar | 21 | 8,82% |

Bron : Vormelek

3.2.5 Sociaal Fonds Transport en Logistiek

| | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| Oprichtingsdatum | 1973 |
| Financiële middelen | 0,25% risicogroepen |
| Paritaire comités | 140.04 en 140.09 |
| Aantal ondernemingen in de sector | 5644 (59.132 werknemers) |

Opdrachten

Het Sociaal Fonds Transport en Logistiek (SFTL) is het fonds voor bestaanszekerheid van de transport- en logistieke ondernemingen uit de volgende drie subsectoren van de vervoerssector: goederenvervoer over de weg voor rekening van derden, goederenbehandeling voor rekening van derden en goederenafhandeling op luchthavens. Dit fonds vervult drie opdrachten voor de arbeiders uit de sector:

- aanvullende sociale voordelen toekennen aan de arbeiders;
- de voortgezette opleiding van arbeiders uit de sector en de beroepsopleiding van werkzoekenden en leerlingen stimuleren en ondersteunen;
- de werkgelegenheid en bestaanszekerheid van de arbeiders bevorderen en verbeteren.

De risicogroepen omvatten laag- of ongeschoolde jongeren, werkzoekenden, arbeiders die werken in ondernemingen die om economische redenen gebruik maken van tijdelijke werkloosheid, laag- of ongeschoolde arbeiders, arbeiders van 50 jaar of ouder en arbeiders uit de sector wier kwalificaties niet meer zijn aangepast aan de technologische vooruitgang of die dit risico lopen.

Vanaf september 2009 zullen beroepschauffeurs – overeenkomstig een Europese richtlijn – in het bezit moeten zijn van een vakbekwaamheidsattest. Dit attest zal 5 jaar geldig blijven en om het te vernieuwen zullen de chauffeurs minstens 35 uur bijscholing moeten volgen.

Financiering

De opleidingsactiviteiten van het fonds worden voor bijna 60% gefinancierd door de ondernemingen van de sector - die een bijdrage van 0,25% van de loonmassa ten gunste van de opleiding van risicogroepen betalen - en voor bijna 40% door eigen middelen. De overheid, van haar kant, levert een bijdrage van 3,5% van het totale budget.

Tabel 3-16 : Financiering van de activiteiten inzake voortgezette opleiding van het fonds (1 juli 2005-30 juni 2006)

| Financieringsbron | Bedrag | Aandeel |
|--------------------------------|------------|---------|
| Bijdragen van de ondernemingen | 3.343.059€ | 57,22% |
| Europees Sociaal Fonds | 0 € | 0,00% |
| Eigen middelen | 2.295.546€ | 39,29% |
| Overheid | 204.000€ | 3,49% |
| Andere | 0 € | 0,00% |
| Totaal | 5.842.605€ | 100,00% |

Bron : Sociaal Fonds Transport en Logistiek

Deze samengebrachte middelen dienen voor de ondersteuning van de opleidingsactiviteiten van de ondernemingen uit de sector, de werkzoekenden en de leerlingen uit het voltijds en alternerend onderwijs en uit het onderwijs voor sociale promotie.

Activiteiten

De activiteiten van het SFTL ten gunste van voortgezette opleiding kunnen in drie rubrieken worden onderverdeeld: voortgezette opleiding van werknemers, opleiding van werkzoekenden om een baan in de sector te verwerven en opleiding van leerlingen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en de opleidingsprogramma's af te stemmen op de eisen van de bedrijfswereld en de nieuwe technologieën.

Opleiding van werknemers uit de sector

Het fonds organiseert opleidingen voor vrachtwagenchauffeurs en stelt een ruim en gediversifieerd opleidingsaanbod voor de arbeiders en ondernemingen uit de sector samen door een beroep te doen op overheids- en privéoperators.

Opleidingsdomeinen:

- besturing van voertuigen
- gebruik van laad- en losmachines
- logistieke praktische opleiding
- regelgeving en documentenbeheer
- veiligheid en gezondheid
- mechaniek en techniek
- ADR
- specifieke doelgroepen

De ondernemingen kunnen van het fonds een tegemoetkoming krijgen in functie van het soort van opleiding en het aantal deelnemers. Afhankelijk van de opleiding, ontvangen ze de maximale tegemoetkoming zodra de groep bestaat uit:

- minstens 8 deelnemers voor een theoretische cursus;
- minstens 4 deelnemers voor een rijvaardigheidskursus;
- minstens 6 deelnemers voor een praktijkcursus logistiek;
- minstens 6 deelnemers voor een cursus mechaniek;
- minstens 4 deelnemers voor een opleiding tot ploegbaas.

Als er minder deelnemers zijn, is de tegemoetkoming kleiner. Op het einde van elke opleiding ontvangen de cursisten een deelnemingsattest en voor de opleidingen met een examen krijgen ze een brevet of certificaat (de opleidingen ADR, VCA, EHBO, heftruckchauffeur...). Alle opleidingen worden ook door de deelnemers geëvalueerd om de kwaliteit ervan op lange termijn te waarborgen.

Opleiding van werkzoekenden

Het fonds werkt samen met VDAB, Forem, Bruxelles Formation en het onderwijs voor sociale promotie om de werkzoekenden voor te bereiden op de basisberoepen van de sector: vrachtwagenchauffeur, magazijnmedewerker en heftruckchauffeur. Het stelt ook een wagenpark ter beschikking van de overheidsinstellingen, die dan de beroepsopleiding verstrekken.

Opleiding van leerlingen

In Vlaanderen en Wallonië werkt het SFTL voor de opleidingen m.b.t. de basisberoepen van de sector samen met het voltijds en deeltijds onderwijs. Via deze samenwerking wil het de kwaliteit van de verstrekte opleidingen waarborgen, zowel wat de opstelling van de programma's als wat de voor de leerlingen beschikbare voertuigen betreft. Het fonds stelt ook lesmateriaal ter beschikking en neemt deel aan de evaluaties (kwalificatie-examens en geïntegreerde proeven). Het fonds komt tegemoet in de kostprijs van de medische onderzoeken die de leerlingen moeten ondergaan voor ze aan hun stage kunnen beginnen. Het moedigt de ondernemingen aan stageplaatsen te openen en neemt een deel van de kosten die de ondernemingen maken wanneer ze stagiaires ontvangen voor zijn rekening. De verbetering van de kwaliteit van de stages en van het leerlingenstelsel is ook een van de bekommelingen van het fonds. De instructeurs kunnen eveneens deelnemen aan bijscholingen en nieuwe voertuigen leren besturen of kennis maken met nieuwe technologieën.

Samenwerking

Het fonds werkt voor de opleiding van werkzoekenden nauw samen met Forem, VDAB, Bruxelles Formation en het onderwijs voor sociale promotie. Voor opleidings- en adviesactiviteiten heeft het een sectorconvenant gesloten met de Vlaamse regering. Sinds 1991 werkt het samen met het voltijds en deeltijds onderwijs. In Vlaanderen heeft de samenwerking betrekking op de derde graad van het technisch onderwijs in de studierichting vrachtwagenchauffeur, het zevende jaar beroepsonderwijs en het deeltijds onderwijs in de studierichting magazijnmedewerker. In Wallonië wordt samengewerkt voor de opleiding vrachtwagenchauffeur in het voltijds technisch onderwijs; er bestaat geen samenwerkingsovereenkomst met het Franstalige alternerend onderwijs.

Tabel 3-17 : Samenwerking van het fonds met andere instanties

| Soort samenwerking | Instanties | Aard van de samenwerking |
|---------------------------|---------------------------------|--|
| I. Kaderovereenkomsten | Vlaamse regering | Opleiding en advies |
| II. Formele akkoorden | Vlaams onderwijs | Vrachtwagenchauffeur met volledig leerplan |
| | Franstalig onderwijs | en alternerend onderwijs |
| | Sociale promotie | |
| | VDAB | |
| | Forem | |
| | Bruxelles formation | |
| | Mission pour l'emploi Charleroi | |

Bron : Sociaal Fonds Transport en Logistiek

Opleidingsacties in 2006

In 2006 bereikte het Sociaal Fonds Transport en Logistiek 4564 arbeiders, wat goed was voor bijna 8% van de arbeiders uit de sector. De volgende jaren zal de uitdaging voor de sector en het fonds erin bestaan de nieuwe Europese richtlijn over vakbekwaamheid toe te passen door een systeem in te voeren waarbij de vrachtwagenchauffeurs om de vijf jaar een bijscholing kunnen volgen om hun certificaat te behouden.

Het sociaal fonds heeft ook meegewerkt aan de opleiding van 1285 werkzoekenden, allemaal in het kader van knelpuntberoepen.

3.2.6 Educam: het opleidingscentrum voor de autosector en aanverwante sectoren

| | |
|-----------------------------------|--|
| Oprichtingsdatum | 1989 |
| Financiële middelen | 0,15% risicogroepen |
| | 0,55% of 0,20% voor de opleiding van werknemers |
| Paritaire comités | 112 (garage), 142.01 (recuperatie van metalen), 149.03, 149.04 (metaal) et 149.02 (carrosserie) |
| Aantal ondernemingen in de sector | 15.000 ondernemingen (112.000 werknemers) |
| Cao | Collectief recht op 4 uur opleiding per kwartaal |

Opdrachten

Educam ontwikkelt, realiseert en ondersteunt het opleidingsbeleid in zijn sectoren. Het centrum wil de kennis en het vakmanschap van de arbeiders uit de sector op peil houden door opleidingen te organiseren en de ondernemingen bij te staan in hun opleidingsactiviteiten. De sector garagebedrijf en koetswerk moet Europese regels en normen in acht nemen, waardoor opleiding en bijscholing onontbeerlijk zijn. Educam organiseert activiteiten voor werknemers uit de sector, werkzoekenden en jongeren in het alternerend onderwijs. Als risicogroepen worden beschouwd: langdurig werkzoekenden, werkzoekenden ouder dan 45 jaar, herintreders, leefloners, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, werkzoekenden met een herinschakelingsstatuut, alternerend lerende jongeren, laaggeschoolde arbeiders, arbeiders die worden geconfronteerd met collectief ontslag, herstructurering of de invoering van nieuwe technologieën en arbeiders ouder dan 45 jaar.

Activiteiten

Opleiding en begeleiding van werknemers

Educam heeft een dienst opgericht die de ondernemingen begeleidt bij de voorbereiding van opleidingen. De cao's van de sector verplichten de ondernemingen met meer dan 15 werknemers een opleidingsplan in te dienen en moedigen de andere sterk aan dit ook te doen. Als aan deze verplichting wordt voldaan, kunnen de ondernemingen sectoriële voordelen genieten (afbouw van het vormingskrediet, opleidingspremies, bev en getuigschrift van nauwgezetheid). Educam helpt alle ondernemingen die dit plan willen invullen. Het centrum biedt ook loopbaanbegeleiding aan en ziet erop toe dat de aangeboden opleidingen beantwoorden aan de eisen en behoeften van de ondernemingen.

Samen met zijn partners en de competentiecentra biedt Educam de ondernemingen van de sector een brede waaier van basis- en/of gevorderde opleidingen in tal van domeinen aan.

Opleidingsdomeinen:

- autotechniek
- koetswerk
- technische opleidingen
- veiligheid
- logistiek
- informatica

Deze opleidingen worden regelmatig op verschillende locaties georganiseerd en zijn toegankelijk voor alle ondernemingen van de sector (open opleidingen). Ze kunnen ook op verzoek of op maat worden samengesteld (incompanyopleidingen). Educam biedt zijn opleidingen aan tegen betaling, maar als de onderneming een opleidingsplan heeft ingediend (voor de ondernemingen met meer dan 15 werknemers), beschikt ze over een vormingskrediet van €80 per arbeider. In deze sectoren geldt immers een collectief recht op opleiding van 4 uur per kwartaal of 2 dagen per jaar. Om de inspanningen van de ondernemingen te ondersteunen, geeft Educam €5 per gevolgd opleidingsuur. De onderneming kan ook een beroep doen op betaald educatief verlof en op de gewestelijke maatregelen ter ondersteuning van de voortgezette opleiding van werknemers. De door de centra erkende opleidingen kunnen worden afgesloten met een competentietest. In dat geval dient daarover een voorafgaand akkoord te bestaan tussen de werkgever en de werknemer en indien het resultaat van de test negatief is, heeft de werknemer recht op een remediëringsopleiding. Op het einde van de opleiding ontvangen de stagiairs een getuigschrift van nauwgezetheid, dat door de hele sector wordt erkend.

Opleiding van werkzoekenden en begeleiding van alternerend lerende jongeren

Het centrum ondersteunt de opleiding van laaggeschoolde werkzoekenden en/of werkzoekenden die niet zijn opgeleid tot een beroep in de sector, om het aantal vakbekwame kandidaat-werknemers in de sector te verhogen. Deze opleidingen worden georganiseerd in samenwerking met VDAB, Forem en Bruxelles Formation en zijn gericht op koetswerk-, auto- en gebruikstechnieken. Voor elke werkzoekende die in de sector aan de slag gaat, ontvangen de openbare opleidingsinstellingen een premie van €2500, met een plafond van €100.000 voor VDAB, €75.000 voor Forem en €25.000 voor Bruxelles Formation. In 2006 ontving VDAB €100.000, Forem €50.000 en Bruxelles Formation €10.000.

Educam begeleidt jongeren die een sectorgebonden opleiding volgen bij hun deeltijdse beroepsopleiding (middenstandsopleiding) opdat ze hun kwalificatiepeil kunnen verhogen. Educam is erin geslaagd een systeem van sectoriële certificering van middenstandsl leerlingen (IFAPME, SYNTRA, EFP, IAWM) voor het hele land te ontwikkelen. Op dit ogenblik bieden slechts enkele centra deze proeven aan, maar in juni 2010 zullen alle leerlingen van alle Belgische centra dezelfde proef moeten afleggen. Educam leidt de opleidingsverstrekkers op om ervoor te zorgen dat de opleidingen zijn afgestemd op de ontwikkelingen in de sectoren. Om het niveau van de jongeren in opleiding te controleren, neemt Educam elk jaar deel aan de sectoriële proeven. Voorts heeft het centrum de opstelling van een gemeenschappelijk eindexamen gecoördineerd teneinde het werkelijk bereikte niveau van de leerling te waarborgen. De door de jongeren behaalde titel wordt door de hele sector erkend. In 2006 behaalden 78 jongeren op 135 het certificaat van hulpmechanici en 22 op 53 dat van mechanici.

Het centrum organiseert ook wedstrijden rond autotechniek, zorgt voor bijscholing van de opleidingsverstrekkers, stelt lesmateriaal ter beschikking en promoot het systeem van alternerend onderwijs bij de ondernemingen door de werkgevers aan te moedigen jongeren uit deze studierichting aan te werven en ook leerlingen onder hun hoede te nemen.

Promotie van de sector en van op de sector gerichte opleidingen

Naar aanleiding van het kwalificatietekort in de sector hebben de sociale partners o.l.v. Educam "Toekomstspwielen" gelanceerd, dat alle initiatieven om de sector te promoten, bundelt. De bedoeling is belangstelling voor autotechniek te wekken, opleiding te ondersteunen en het onthaal ter plaatse te verbeteren. Met speciaal voor jongeren ontwikkelde media wil men, enerzijds, de jongsten warm maken voor de beroepen van de sector en, anderzijds, de jongeren die deze studierichting in het technisch onderwijs al hebben gekozen, blijven informeren en motiveren. "Toekomstspwielen" is ook aanwezig op

het autosalon en op autoworld. Een belangrijk deel van de activiteiten van de sector is dus gericht op deze samenwerking met het onderwijs.

Analyse van de arbeids- en opleidingsmarkt

Het "beroepenobservatorium" bestudeert de trends en ontwikkelingen in de Educamsectoren, die regelmatig in kaart worden gebracht. Deze studies bestrijken essentiële aspecten van de werkgelegenheids- en opleidingsstrategie van een sector: de in- en uitstroom, de risicogroepen, de ontwikkelingen in de sector, de evaluatie van de Educamopleidingen, de opleidingsbehoeften... Op basis van deze studies en hun resultaten kunnen de acties van Educam worden afgestemd op de werkelijke behoeften van de ondernemingen en de werknemers.

Educam beschikt eveneens over een "tewerkstellingscel" die werknemers begeleidt bij ontslag door herstructurering. Bij grootschalige herstructureringen speelt Educam een rol in de tewerkstellingscel die binnen de onderneming wordt opgericht en staat het de oudere werknemers bij in hun zoektocht naar een nieuwe baan.

Samenwerking

Educam werkt samen met het Waals gewest, de Franse gemeenschap en de Vlaamse regering. Deze kaderovereenkomsten worden aangepast tot specifieke overeenkomsten met Forem (i.s.m. de competentiecentra) voor de opleiding van werkzoekenden en met IFAPME voor projecten van alternerend leren/werken. In het Vlaams gewest zijn alle opdrachten van Educam vastgelegd in een kaderovereenkomst die omschrijft hoe deze worden afgestemd op verschillende projecten. Voor het alternerend onderwijs werkt Educam ook samen met de Duitstalige gemeenschap.

Tabel 3-18 : Samenwerking tussen Educam en andere instanties

| Soort samenwerking | Instanties | Aard van de samenwerking |
|---------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| I. Kaderovereenkomsten | Waals gewest en Franse gemeenschap | |
| | Forem | Werkzoekenden |
| | IFAPME | Project alternerend onderwijs |
| | Competentiecentra | |
| | Onderwijs | Lopende |
| | Vlaamse regering | Sectorconvenant |
| | IAWM | Alternerend onderwijs |
| | EFP | Alternerend onderwijs |
| | Syntra | Alternerend onderwijs |

Bron : Educam

Opleidingsacties in 2006

In 2006 heeft Educam iets meer dan 3770 ondernemingen en 13.304 werknemers bereikt, wat overeenstemt met bijna 12% van de werknemers uit de sector. In totaal werden 428.492 opleidingsuren verstrekt in 2006. De gemiddelde opleidingsduur per deelnemer bedroeg dus meer dan 32 uur.

Tabel 3-19 : Kenmerken van de werknemers die een Educamopleiding volgen

| Kenmerken | Sector | Educamgroep | Aandeel |
|------------------------------------|---------------|--------------------|----------------|
| Geslacht | | | |
| <i>Mannen</i> | | ? | |
| <i>Vrouwen</i> | | ? | |
| <i>Totaal</i> | | 13304 | |
| Statuut | | | |
| <i>Arbeiders</i> | | 9864 | |
| <i>Bedienden</i> | | 1470 | |
| <i>Zelfstandigen</i> | | 1234 | |
| <i>Andere</i> | | 736 | |
| <i>Totaal</i> | | 13304 | |
| Omvang van de ondernemingen | | | |
| <i>< 10 werknemers</i> | | 1431 | |
| <i>10-19 werknemers</i> | | 1983 | |
| <i>20-49 werknemers</i> | | 2473 | |
| <i>50-99 werknemers</i> | | 792 | |
| <i>100 à 199 werknemers</i> | | 812 | |
| <i>200 à 499 werknemers</i> | | 933 | |
| <i>500-999</i> | | 429 | |
| <i>> 1000 werknemers</i> | | 322 | |
| <i>Onbekend</i> | | 2663 | |
| Kwalificatie | | | |
| <i>Laag</i> | | 4237 | |
| <i>Gemiddeld</i> | | 6453 | |
| <i>Hoog</i> | | 1694 | |
| Leeftijd | | | |
| <i>< 25 jaar</i> | | 2315 | |
| <i>25-34 jaar</i> | | 8006 | |
| <i>35-44 jaar</i> | | 2839 | |
| <i>45-64 jaar</i> | | 2839 | |
| <i>Onbekend</i> | | 150 | |

Dankzij de samenwerking met Forem, VDAB en Bruxelles Formation heeft Educam meegewerkt aan de opleiding van 203 werkzoekenden. De inschakelingsgraad bedroeg 71,4% in totaal, maar slechts 41% als men de gegevens uitsplitst om de instroom in de sector te kennen.

Tabel 3-20 : Opleidingen voor werkzoekenden

| | Aantal | Aandeel |
|-------------------------------|---------------|----------------|
| VDAB | | |
| Opgeleide werkzoekenden | 122 | |
| Inschakeling in de sector | 59 | 48,4% |
| Inschakeling buiten de sector | 42 | 34,4% |
| Forem | | |
| Opgeleide werkzoekenden | 58 | |
| Inschakeling in de sector | 20 | 34,5% |
| Inschakeling buiten de sector | 15 | 25,9% |
| Bruxelles formation | | |
| Opgeleide werkzoekenden | 23 | |
| Inschakeling in de sector | 4 | 17,4% |
| Inschakeling buiten de sector | 5 | 21,7% |
| Totaal | | |
| Opgeleide werkzoekenden | 203 | |
| Inschakeling in de sector | 83 | 40,9% |
| Inschakeling buiten de sector | 62 | 30,5% |
| Totaal inschakeling | 145 | 71,4% |

Bron : Educam

3.2.7 Cevora

| | |
|-----------------------------------|--|
| Oprichtingsdatum | 1990 |
| Financiële middelen | 0,20% risicogroepen |
| Paritair comité | 218 |
| Aantal ondernemingen in de sector | 53.000 ondernemingen (371.000 bedienden) |
| Cao | Individueel recht op 4 dagen opleiding in 2 jaar 1 extra dag buiten de werkuren |

Opdrachten

Cevora is het opleidingscentrum van het grootste paritair comité van het land. Zijn opdracht bestaat erin het kwalificatiepeil van de bedienden uit de sector te verbeteren door instrumenten aan te reiken die de uitvoerders van de federale collectieve arbeidsovereenkomst – werkgevers, bedienden en hun organisaties – moeten helpen om de vastgestelde doelstellingen op het vlak van opleiding en werkgelegenheid te bereiken. Deze algemene opdracht omvat verschillende aspecten:

- de opleidingscultuur in de ondernemingen bevorderen en verbeteren;
- levenslang leren stimuleren en de juiste voorwaarden daarvoor scheppen;
- de gelijke toegang tot opleiding waarborgen;
- de opleiding van ontslagen bedienden begeleiden;
- gelijke kansen op het werk creëren;
- het probleem van de knelpuntberoepen aanpakken;
- instrumenten ontwikkelen om ervaring te valideren en kennis te vergaren over de arbeidsmarkt van de sector.

Deze voortdurend groeiende sector is vooral actief in de dienstverlening en telt bijna 28% van de bedienden van het land die, hoofdzakelijk werken in ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Cevora concentreert zich op nicheopleidingen en specifieke opleidingen voor de risicogroepen van de sector door bijzondere aandacht te besteden aan de risicogroepen onder de bedienden, de werkzoekenden en de kleine en middelgrote ondernemingen.

Financiering

Het centrum wordt hoofdzakelijk gefinancierd met de bijdrage van 0,20% van de loonmassa ten gunste van opleiding van en werk voor risicogroepen. Omdat al deze middelen worden samengebracht, kan het centrum de ondernemingen, bedienden en werkzoekenden een reeks gratis diensten aanbieden. Dankzij deze middelen kan Cevora ook verschillende premies uitkeren om de opleidingsinspanningen van de bedienden en ondernemingen uit de sector te ondersteunen.

Activiteiten

Om zijn doelstellingen te bereiken heeft Cevora een reeks diensten ontwikkeld die, dankzij het gemeenschappelijke gebruik van de middelen, kosteloos aan de ondernemingen, bedienden en werkzoekenden worden aangeboden. Cevora werkt samen met het onderwijs, de gewestelijke overheden en de andere opleidingsfondsen om zijn dienstenaanbod uit te breiden en te optimaliseren.

Opleiding

Cevora biedt 1500 gratis opleidingen aan die deskundigen in samenwerking met de vakbonds- en werkgeversorganisaties en de ondernemingen samenstellen om zo goed mogelijk aan de werkelijke behoeften van deze laatste te kunnen voldoen.

De Cevora-opleidingen zijn toegankelijk voor de bedienden van de sector, maar de werkgever neemt het initiatief en regelt de inschrijving. De opleidingen worden gegeven via contactonderwijs, afstandsonderwijs of zijn een combinatie van beide. Als de onderneming een opleidingsplan heeft opgesteld, kunnen ook opleidingen binnen de onderneming worden georganiseerd (incompanyopleidingen). Bedrijven kunnen ook een beroep doen op Cevora om een opleiding op maat samen te stellen op voorwaarde dat de opleiding niet bestaat op de markt en overdraagbaar is. Voorts hebben de bedienden van de sector de mogelijkheid op eigen initiatief en buiten de werkuren één opleidingsdag per periode van twee jaar te volgen. Cevora biedt ook opleidingen aan voor de bedienden die de opleidingsbehoeften van het personeel bepalen en de opleidingsplannen opstellen, alsook voor peters en mentors.

Tabel 3-21 : Opleidingsdomeinen voor bedienden

| | |
|-------------------------------|--|
| Automobielconstructie | Rijscholen |
| Bouwbedrijf | Uitzendarbeid |
| Elektriciteit | Verhuur |
| Elektriciens en chauffagisten | Internationale handel |
| Callcenters | ICT-sector |
| Glas | Opleidingen voor administratieve bedienden |
| Industriële productie | Opleidingen voor alle bedienden |
| Hout | Taalopleidingen |
| Grafische sector | Opleiding voor bedrijfsleiders |
| Groothandel | Opleiding voor opleidingshoofden |
| Schoonmaak | Opleiding voor meer ervaren bedienden |
| Studiebureaus | Opleiding voor informatici |

Bron : ANPCB, Sectoriële opleidingsinspanningen 2006

Voor de werkzoekenden ontwikkelt en organiseert Cevora opleidingstrajecten die worden aangevuld met een bedrijfsstage. Deze zijn gericht op functies waarvoor de ondernemingen in de sector moeilijk gekwalificeerd personeel vinden. In samenwerking met de ULB heeft Cevora een selectiemethode ontwikkeld om de motivatie, de mogelijkheden en de vaardigheden van de werkzoekenden in kaart te brengen. Alle werkzoekenden die niet worden geselecteerd voor een opleiding, worden doorgestuurd naar de overheid om zich te laten begeleiden in hun zoektocht naar werk.

Tabel 3-22 : Opleidingsdomeinen voor werkzoekenden

| |
|--------------------------|
| Administratieve functies |
| Commerciële functies |
| Informaticafuncties |
| Technische functies |

Bron : ANPCB, Sectoriële opleidingsinspanningen 2006

Campagne ter verhoging van de activiteitsgraad

Om de werkervaring van werknemers van 45 jaar en ouder te herwaarderen en/of te behouden, heeft Cevora verschillende acties opgezet:

- Ondernemingen krijgen hogere opleidingspremies voor opleidingen die worden gevolgd door bedienden ouder dan 45 jaar.
- Soepelere voorwaarden voor de terugbetaling van het inschrijvingsgeld aan bedienden ouder dan 45 jaar.
- Specifiek opleidingsaanbod voor 45-plussers (omgaan met veranderingen en geheugentraining).
- Andere Cevora-opleidingen om nieuwe kennis te verwerven of voorbijgestreefde kennis bij te schaven.
- Alle werknemers ouder dan 45 jaar hebben de mogelijkheid een competentiebalans op te maken (check-up 45+), waarna ze opleidingsadvies krijgen op basis van de resultaten van deze screening.
- 45-plussers in outplacementbegeleiding krijgen voorrang om Cevora-opleidingen en bepaalde modules voor werkzoekenden te volgen.

De bedoeling is opleidingen te ontwikkelen die zijn aangepast aan de werknemers van 45 jaar en ouder en werkgevers aan te moedigen hen in dienst te nemen.

Ontslagen werknemers kunnen bij Cevora terecht voor een begeleidingsprogramma. Voor werknemers jonger dan 35 jaar is er een verkort programma en 45-plussers worden een jaar begeleid. Bij collectief ontslag geldt de leeftijdsgrens niet.

Aanpakken van knelpuntfuncties

Alle werkzoekenden die een opleiding volgen die (mee) door Cevora wordt beheerd, krijgen voortgezette opleidingen en stages die erop gericht zijn knelpuntfuncties mee in te vullen. Op die manier worden de follow-up van de kwetsbare groepen en de aandacht voor de aanwervingsproblemen gecombineerd. Cevora probeert ook jongeren uit een graduaatsopleiding naar de sector te leiden door bedrijfsstages aan te bieden, scripties te begeleiden, een databank met vacante betrekkingen aan te leggen en hen te doen deelnemen aan beurzen en contactdagen.

Industrieel leerlingwezen

Cevora heeft zich ingezet om het industrieel leerlingwezen voor bediendefuncties uit te bouwen teneinde jongeren uit risicogroepen de kans te bieden via alternerend leren/werken een bediendeberoep aan te leren.

Opleidingspremies

Cevora keert premies uit aan werkgevers en bedienden om hun opleidingsinspanningen te ondersteunen. Dankzij deze incentives heeft 46% van de ondernemingen meer personen kunnen inschrijven voor opleidingen en heeft 37% van de ondernemingen de werknemers meer opleidingen kunnen aanbieden.

Als de ondernemingen zelf opleidingen organiseren voor hun werknemers die ouder zijn dan 45 jaar, ontvangen ze een premie van €80 per opleidingsdag. Als ze een opleidingsplan²¹ opstellen, krijgen ze €40 per opleidingsdag. Elke onderneming die een bijdrage betaalt, kan tot het dubbele van haar

²¹ Ondernemingen met een opleidingsplan kunnen bij verschillende opleidingsinstellingen korting vragen.

jaarlijkse bijdrage, met een minimum van €5000 voor de kleine en middelgrote ondernemingen, als premie ontvangen. De ondernemingen uit de sector hebben premies gekregen voor 94.000 werknemers.

Bedienden die gebruik maken van de mogelijkheid om (over een periode van 2 jaar) één opleidingsdag buiten de werkuren te volgen, ontvangen een premie van €40 per opleidingsdag.

Studies

Om te anticiperen op de opleidingsbehoeften en de actoren van de onderwijswereld te informeren over de ontwikkelingen in de sector, verricht Cevora studies over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de knelpuntberoepen, de nieuwe beroepen, de beroeps- en competentieprofielen, de opleidingsbehoeften, het opleidingsaanbod en de nieuwe trends.

Samenwerking

Via partnerschappen wil Cevora de doeltreffendheid en de kwaliteit verhogen door de diensten en de knowhow te bundelen om synergismen te creëren. Dankzij deze samenwerking kan Cevora de impact van zijn eigen middelen vergroten en het onderwijs beter proberen af te stemmen op de arbeidsmarkt.

Cevora heeft samenwerkingsovereenkomsten gesloten met de openbare opleidingsinstellingen, het onderwijs, de gewestelijke overheden en andere opleidingscentra.

Tabel 3-23 : Samenwerking van Cevora met andere instanties

| Soort samenwerking | Instanties | Aard van de samenwerking (bedragen) |
|---------------------------|-----------------------------------|---|
| I. Kaderovereenkomsten | Vlaamse gemeenschap | VDAB, Syntra, centrum voor volwassenenonderwijs |
| | Franse gemeenschap | Sociale promotie |
| | Waals gewest | Forem en competentiecentra |
| | Forem | Opleiding werkzoekenden |
| | VDAB | Opleiding werkzoekenden |
| | Bruxelles Formation | Opleiding werkzoekenden |
| | Actiris | Opleiding werkzoekenden |
| | Competentiecentra | |
| | Vizo | |
| | Syntra | |
| | Opleidingscentra | Gemengde opleidingen arbeiders/bedienden |
| | Missions régionales pour l'emploi | |
| | Gemeentelijke initiatieven | |
| | Opleidings-vzw's | |

Bron : Cevora

Sinds 2000 ondertekent Cevora om de twee jaar een akkoord met de Vlaamse gemeenschap waardoor het centrum kan samenwerken met VDAB, Syntra en de centra voor volwassenenonderwijs. Door de banden tussen Cevora en het onderwijs te versterken, wil men knelpuntfuncties wegwerken en risicogroepen bereiken. Sinds 2000 werkt Cevora ook samen met de Franse gemeenschap om – met de hulp van het onderwijs voor sociale promotie – bedienden en werkzoekenden op te leiden. Sinds 2001 bestaat er een samenwerkingsovereenkomst tussen Cevora en het Waals gewest die de samenwerking tussen Cevora, Forem en de competentiecentra voor de opleiding van bedienden en werkzoekenden regelt.

Voor de opleiding van werkzoekenden werkt Cevora ook samen met de gewestelijke overheidsdiensten. Cevora legt de nadruk op de sectorspecifieke aspecten en de gewestelijke overheidsdiensten op de meer algemene onderdelen, zoals talen, kantoorautomatisering of boekhouding. Het akkoord tussen Cevora en VDAB voorziet in de opleiding van 750 werkzoekenden per jaar, waarbij beide partners de helft van de kosten dragen.

Cevora werkt samen met het onderwijs om beroepsprofielen op te stellen die de scholen informeren over de behoeften van de ondernemingen, nieuwe didactische middelen te ontwikkelen voor het talenonderwijs, de opleidingsprogramma's en het opleidingsaanbod bij te sturen, de bijscholing van leerkrachten te ondersteunen, lokalen ter beschikking te stellen, preventieve acties voor jongeren op te zetten om knelpuntfuncties in te vullen en voldoende stageplaatsen aan te bieden.

Samen met andere opleidingscentra biedt Cevora gemengde opleidingen arbeiders/bedienden aan.

Cevora werkt mee aan de validering van de vaardigheden door competentieprofielen op te stellen.

Opleidingsacties in 2006

In 2006 volgden bijna 45.000 bedienden (12% van de sector) Cevora-opleidingen van gemiddeld bijna 17 uur. De speciaal voor oudere werknemers bedoelde acties hebben hun vruchten afgeworpen, want 20,6% van de bedienden in opleiding was ouder dan 45 jaar. Net zoals in andere sectoren zijn de laaggeschoolden evenwel ondervetegenwoordigd in de opleidingen.

Tabel 3-24 : Bedienden die een Cevora-opleiding volgden in 2006

| | Opleiding Cevora | Werkgelegenheid ANPCB |
|-------------------------|------------------|-----------------------|
| Aantal deelnemers | 44.808 | 371.000 |
| Aantal dagen | 92.300 | |
| Gemiddelde duur (dagen) | 2,1 | |
| Mannen | 55,9% | 57,7% |
| Vrouwen | 44,1% | 42,3% |
| < 26 jaar | 11,4% | 8,4% |
| 26-44 jaar | 68,0% | 67,1% |
| > 45 jaar | 20,6% | 24,5% |
| Laaggeschoolden | 5,4% | 25,5% |
| Gemiddeld geschoolden | 27,0% | 37,8% |
| Hooggeschoolden | 67,6% | 36,6% |
| Belgen | 96,9% | 97,3% |
| Immigranten | 3,4% | 2,7% |

Bron : ANPCB, Sectoriële opleidingsinspanningen 2006

Cevora keerde premies uit aan bijna 95.000 deelnemers. Deze premies waren voornamelijk voor bedienden uit de sector die een opleiding volgden tijdens de werkuren. Cevora betaalt ook premies aan werknemers die een opleiding volgen buiten de werkuren (de cao voorziet in 1 opleidingsdag per periode van 2 jaar). Deze opleidingen kunnen door Cevora worden georganiseerd en de vaste premie van €40 dekt de verplaatsings- en opleidingskosten. In 2006 volgden 707 werknemers zo'n opleiding en werd in totaal bijna €25.000 aan premies betaald. De werknemers kunnen hun opleiding ook elders dan bij Cevora volgen, waarvoor ze hoogstens €375 krijgen. 375 werknemers hebben zo'n premie ontvangen, wat goed was voor meer dan €63.000.

Tabel 3-25 : Opleidingspremies van Cevora (2006)

| Opleidingspremies | |
|--------------------------|---------|
| Aantal deelnemers | 94.384 |
| Aantal dagen | 153.100 |
| Gemiddelde duur (dagen) | 1,6 |

Bron : ANPCB, Sectoriële opleidingsinspanningen 2006

In 2006 volgden meer dan 4225 werkzoekenden een opleiding via Cevora. 2716 onder hen begonnen hun opleiding in 2006, terwijl de anderen reeds in 2005 waren gestart. Zes maanden na het einde van de opleiding was meer dan 75% van de deelnemers aan het werk.

Tabel 3-26 : Opleiding van werkzoekenden (2006)

| | | |
|------------------------------|-----------------|---------|
| Werkzoekenden in opleiding | | 2.716 |
| Aantal dagen | | 449.400 |
| Gemiddelde duur (dagen) | | 106,1 |
| Sectoriële opleidingen | | 69,2% |
| Transversale opleidingen | | 28,3% |
| Taalstages en stageprojecten | | 2,5% |
| Vrouwen | | 45,0% |
| Mannen | | 55,0% |
| Laaggeschoold | | 7,4% |
| Gemiddeld geschoold | | 43,5% |
| Hooggeschoold | | 49,0% |
| Langdurig werklozen | | 40,0% |
| 25 jaar of minder | | 26,9% |
| 26-44 jaar | | 57,4% |
| 45 jaar en meer | | 15,7% |
| Immigranten | | 18,0% |
| Post-opleidingstraject | | |
| 6 maanden later aan het werk | Bedienden | 47,7% |
| | Rosetta | 0,2% |
| | Zelfstandigen | 1,0% |
| | Uitzendkrachten | 12,4% |
| | PFI | 6,6% |
| | Onbekend | 7,3% |
| | Totaal | 75,2% |

Bron : ANPCB, Sectoriële opleidingsinspanningen 2006

In 2006 bereikte Cevora 139.623 werknemers (38%) uit de sector. In totaal werden bijna 700.000 opleidingsdagen of meer dan 5,5 miljoen opleidingsuren gevolgd.

3.2.8 Fopas: Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector

| | |
|----------------------|-------------------------|
| Oprichtingsdatum | 1991 |
| Financiële middelen | 0,10% risicogroepen |
| Paritair comité | 306 |
| Aantal ondernemingen | 125 (25.000 werknemers) |

Opdrachten

- Activiteiten inzake opleiding en werkgelegenheid ten behoeve van laaggekwalificeerde of toekomstige werknemers van de sector bevorderen.
- Meewerken aan de herinschakeling van werknemers die door een onderneming van de sector zijn ontslagen.
- Projecten ter ondersteuning van positieve acties voor het vrouwelijk personeel in de sector financieren.

De begunstigden van de Fopasactiviteiten zijn de risicogroepen die worden gedefinieerd als "de werknemers die, als gevolg van technologische ontwikkelingen of van veranderingen, hun betrekking dreigen te verliezen door een gebrek aan basiskennis". In concreto bepaalt het beheerscomité van Fopas dat de volgende categorieën risicogroepen kunnen zijn: het uitvoerend personeel, de kaderleden van categorie I, de loontrekkende agenten, de inspecteurs van categorie I en II. Deze ruime omschrijving omvat bijna 75% van de werknemers uit de sector.

Financiering

Elke onderneming van de sector betaalt jaarlijks een bijdrage van 0,10% van de loonmassa voor de activiteiten van Fopas. Deze bijdragen zijn goed voor meer dan 80% van de middelen van Fopas. Doordat al deze middelen worden samengebracht, kan het fonds de doelgroepen van de ondernemingen uit de sector een reeks gratis diensten op het vlak van opleiding aanbieden.

Tabel 3-27 :Financieringsbronnen van Fopas (2006)

| | | |
|--------------------------------|--------------|--------|
| Bijdragen van de ondernemingen | 1.073.236,64 | 81,7% |
| Eigen middelen | 99.154,08 | 7,6% |
| Andere | 140.648,04 | 10,7% |
| Totaal | 1.313.038,76 | 100,0% |

Bron : Fopas

Activiteiten

Groepsopleidingen

Het opleidingsaanbod voor groepen cursisten (6 of 7 deelnemers) is de belangrijkste activiteit van het fonds. Fopas ondersteunt de ondernemingen bij de analyse van de opleidingsbehoeften, organiseert en coördineert het volledige opleidingstraject en reikt ook pisten aan om de tijdens de opleiding nieuw verworven kennis zo goed mogelijk toe te passen in de job. Het opleidingsaanbod bestrijkt 7 domeinen:

- verzekeringstechniek
- informatica
- klanten (omgaan met klanten en advies)
- communicatie (mondeling en schriftelijk)
- persoonlijke ontwikkeling
- samen werken
- talen (Nederlands, Frans, Engels)

Deze opleidingen worden op maat gemaakt in functie van de behoeften van de werknemers in opleiding en van hun ondernemingen. Ze worden verstrekt door privéoperators, hetzij in de onderneming zelf (incompanyopleidingen), hetzij in sessies met verschillende ondernemingen, die zijn vastgelegd in een catalogus/kalender. Elk leerdomein is onderverdeeld in verschillende moeilijkheidsgraden (basic, focus, special). De deelnemers en/of ondernemingen kunnen op basis van deze domeinen en moeilijkheidsgraden een opleidingstraject samenstellen en Fopas kan homogene groepen vormen om de opleidingen zo efficiënt mogelijk te maken.

Al deze opleidingen zijn gratis²² voor de doelgroepen (een tot twee opleidingen per jaar per werknemer); werknemers die niet tot de doelgroep behoren, kunnen zich tegen betaling ook inschrijven.

Individuele formules

Fopas biedt ook individuele opleidingsformules aan via e-learning met begeleiding, zelfstudie, afstandsleren met begeleiding of een opleiding bij een extern opleidingscentrum als Fopas geen passende opleiding organiseert. Sinds 2006 zijn gemengde formules, waarbij individueel leren en groepsopleiding worden gecombineerd, ook mogelijk.

Sommige specifieke opleidingsprojecten die door de onderneming worden georganiseerd, kunnen onder bepaalde voorwaarden en als ze zich tot de doelgroepen richten gedeeltelijk worden gesubsidieerd door Fopas. De voorbije 3 jaar werd evenwel geen enkel project ingediend.

Formules om de vaardigheden te evalueren

Via de Compasformule van Fopas kan de werknemer de balans van zijn vaardigheden opmaken en bepalen welke opleiding het best bij hem zou passen. Dit oriënteringsinstrument is beschikbaar voor 14 verschillende functies uit de sector. Het zo verkregen competentieprofiel is strikt vertrouwelijk en wordt besproken met een lid van Fopas, dat ook advies geeft over het te volgen opleidingstraject.

De werknemers hebben ook de mogelijkheid hun kennis en vaardigheden over bepaalde onderwerpen in verschillende leerdomeinen te testen: relationele vaardigheden, talen²³, informatica en verzekeringstechniek. De testen zijn beschikbaar op de website van Fopas en de resultaten zijn, net zoals die van Compas, strikt vertrouwelijk.

De activiteiten van Fopas, die worden ontwikkeld rond het beginsel van gemeenschappelijk gebruik van de bijdragen van de ondernemingen, spitsen zich toe op een aanbod van gratis diensten dat alleen is bedoeld voor de werknemers van de sector die tot de risicogroepen behoren. Er worden geen acties voor werkzoekenden ondernomen en het premiesysteem werd in 2005 afgeschaft. Tegenwoordig

²² Bij laattijdige afzegging wordt een bedrag van 100 tot 200 euro in rekening gebracht.

²³ De taaltesten zijn verplicht voor alle deelnemers die een taalopleiding willen volgen teneinde homogene groepen te kunnen samenstellen en efficiënt te kunnen werken.

worden nog alleen de verplaatsingskosten die worden gemaakt om een opleiding te volgen, terugbetaald aan de ondernemingen.

Samenwerking

Dankzij overeenkomsten tussen Fopas en bepaalde opleidingscentra kunnen de werknemers uit de doelgroep opleidingen volgen tegen een verlaagd tarief. De voorbije twee jaar werd daar echter geen beroep op gedaan. Fopas werkt samen met Syntra en Ascento (VDAB).

Opleidingsacties in 2006

In 2006 heeft Fopas bijna 2599 medewerkers bereikt, wat overeenstemde met meer dan 14% van de potentiële doelgroep en met bijna 11% van het totale aantal werknemers uit de sector.

Tabel 3-28 : Opleidingen in 2006

| | Aantal opleidingen | Aantal uur |
|---------------------------------------|--------------------|------------|
| Groepsopleidingen | 506 | 49060 |
| Individuele oplossingen | 151 | |
| E-learning informatica | | 200 |
| Blanded learning verzekeringstechniek | | 352 |
| Afstandsleren talen | | 964 |

Bron : Fopas

Opleidingen die de verbetering van de technische vaardigheden beogen (informatica en verzekeringstechniek) zijn het populairst. Daarna volgen de opleidingen ter verbetering van de relationele vaardigheden, de opleidingen taalvaardigheid en de individuele opleidingen.

Tabel 3-29 : Opleidingsdomeinen

| | |
|---------------------------|-------|
| Informatica | 34,2% |
| Communicatie | 17,7% |
| Klanten | 15,3% |
| Verzekeringstechniek | 12,0% |
| Talen | 9,8% |
| Persoonlijke opleiding | 4,4% |
| Samen werken | 3,8% |
| Persoonlijke ontwikkeling | 2,9% |

Bron : Fopas

De inschrijving in een opleidingsdomein is duidelijk afhankelijk van het opleidingsniveau en de leeftijd van de werknemers. De werknemers met een diploma van het lager en lager secundair onderwijs alsook werknemers van 40 tot 60 jaar zijn vragende partij voor informaticaopleidingen, terwijl jongeren vaker taalopleidingen en opleidingen verzekeringstechniek volgen. Deze trend is nu echter minder opvallend dan vroeger, want er worden steeds meer incompanyopleidingen georganiseerd.

In 2006 waren de hogeschoolden oververtegenwoordigd in de Fopasopleidingen en lag de gemiddelde leeftijd lager dan die in de sector. Fopas onderstreept dus de noodzaak om oudere en lagergeschoolde werknemers warm te maken voor opleiding via de personeelsdiensten en de werknemersvertegenwoordigers.

Tabel 3-30 : Kenmerken van de deelnemers aan Fopasopleidingen (2006)

| | Sector | Doelgroep in de bereikte onderneming | Fopasgroep |
|--|-------------------|--------------------------------------|------------|
| Kwalificatie | | | |
| Hoger secundair onderwijs | 41,0% | 47,0% | 42% |
| Hoger onderwijs korte type | 23,0% | 38,0% | 40% |
| Hoger onderwijs lange type en universiteit | 36,0% | 14,0% | 19% |
| Geslacht | | | |
| Mannen | 50,5% | 42,20% | 37,3% |
| Vrouwen | 49,5% | 57,8% | 62,7% |
| Leeftijd | | | |
| <25 jaar | 1% | 2,3% | 4,7% |
| 25-44 jaar | 55,70% | 55,9% | 61,8% |
| 45-64 jaar | 43,30% | 41,8% | 33,5% |
| Gemiddelde leeftijd | 42 jaar 6 maanden | 41 jaar 10 maanden | 37 jaar |
| Gemiddelde anciënniteit | 15 jaar 4 maanden | 15 jaar 6 maanden | 11 jaar |
| Omvang van de ondernemingen | | | |
| minder dan 99 | 18,7% | 2% | 4% |
| van 100 tot 499 | 18,7% | 8% | 16% |
| van 500 tot 999 | 9,8% | 18% | 7% |
| meer dan 1000 | 71,5% | 72% | 73% |

Bron : Fopas

De grote ondernemingen overheersen en in absolute cijfers vormen ze het grootste publiek van Fopas. Relatief gezien zijn het echter de ondernemingen met 100 tot 499 werknemers die het grootste aantal werknemers opleidingen laten volgen via Fopas. Met de hulp van Fopas leiden ze 27% van hun werknemers op, die gemiddeld echter de kortste opleidingen volgen. De kleinste ondernemingen leiden 18% van hun werknemers op, die met meer dan 500 werknemers 7% en de grootste ondernemingen 14%.

3.2.9 Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid (FVB)

| | |
|----------------------|---|
| Oprichtingsdatum | 1965 |
| Financiële middelen | 0,15% risicogroepen |
| | 0,40% ontwikkeling van de kwalificaties |
| Paritair comité | 124 |
| Aantal ondernemingen | 29.767 (159.289 arbeiders) |

Opdrachten

De bouwsector bestaat voor 87% uit ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Hij omvat woningbouw, industriële bouw, burgerlijke bouwkunde en wegenwerken. Hij telt meer dan 30 beroepen, die bijna allemaal als knelpuntfuncties²⁴ worden beschouwd. De opdrachten van het Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid bestaan erin de opleiding van de huidige en toekomstige arbeiders uit de sector te bevorderen en te ondersteunen en de kwaliteit en het resultaat van hun opleiding te waarborgen. Het fonds onderzoekt de opleidingsbehoeften van de ondernemingen en de sector, coördineert het aanbod van de operatoren in functie van de vraag, informeert de doelgroepen over de opleidingsmogelijkheden en beheert de sectoriële opleidingsstelsels.

De regionale centra van het fonds²⁵ moeten ook een reeks opdrachten vervullen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. In globo moeten ze de opleiding tot beroepen van de sector bevorderen en de keuze voor een baan in de sector stimuleren. De regionale centra moeten samenwerken met het voltijds dagonderwijs en meewerken aan de organisatie en de follow-up van het jongerenleerlingwezen, de stelsels van werkdag-, avond- en zaterdagopleidingen en de acties ten behoeve van de risicogroepen. Ze moeten ook informatie verzamelen over de provinciale sectoriële arbeidsmarkt en de uitzendkrachten in de bouwsector en lijsten opstellen met werkaanbiedingen waarvoor op de arbeidsmarkt nog geen kandidaat werd gevonden.

De sectoriële opleidingsstrategie concentreert zich op drie aspecten:

- Opleiding van de toekomstige arbeiders
 - o Opleiding van leerplichtige jongeren
 - o Omscholing van werkzoekenden
- Opleiding van de huidige arbeiders (vervolmaking)

De begunstigden van de activiteiten van het FVB zijn dus zowel werknemers, werkzoekenden als jongeren met een industriële leerovereenkomst. De risicogroepen omvatten de laag- of ongeschoolde jonge werkzoekenden, nl. deeltijds leerplichtige jongeren, -25 jarigen die hun zesde maand van inschrijving als werkzoekende ingaan en geen diploma hoger onderwijs hebben, laaggeschoolde werkzoekenden van 18 tot 23 jaar die geen diploma van het technisch of beroepssecundair bouwonderwijs hebben en bijzonder moeilijk aan het werk te helpen werkzoekenden die zijn opgenomen in sociale inschakelingsinitiatieven die door het FVB zijn erkend. Tot de risicogroepen

²⁴ In deze sector, waar de helft van de werknemers een diploma van het lager of het lager secundair onderwijs heeft en slechts 10% een diploma van het hoger onderwijs bezit, biedt opleiding de mogelijkheid de kloof tussen het opleidingsniveau en de kwalificatievereisten te dichten.

²⁵ Kortrijk, Gent, Antwerpen, Hasselt, Brussel, Bergen, Namen (m.i.v. Waals-Brabant en Luxemburg), Luik

behoren ook de laag- of ongeschoolde bouwvakkers, t.w. arbeiders die in de sector werken, maar onvoldoende of niet geschoold zijn voor de door hen uit te voeren taken, arbeiders uit de sector die worden geconfronteerd met nieuwe technologieën en bouwvakarbeiders die worden getroffen door individueel ontslag (ouder dan 45 jaar of ouder dan 40 jaar, maar laaggeschoold), collectief ontslag of herstructurering. Jongeren die voltijds bouwonderwijs volgen of willen volgen om een getuigschrift van de tweede of derde graad van het technisch of beroepssecundair onderwijs of een getuigschrift van het bijzonder secundair onderwijs te behalen, behoren ook tot de doelgroep.

Financiering

Het FVB wordt hoofdzakelijk gefinancierd met de bijdrage van 0,40% van de brutolonen die alle ondernemingen van de sector betalen. Bovendien deze bijdragen ontvangt het fonds nog een bedrag van €6.240.000 dat is vastgesteld door de sociale partners, een bijdrage van het Europees Sociaal Fonds en van de overheid en bijna 17% van zijn financiering is opgenomen in de rubriek "overige" (verkoop van handboeken, verhuur van gebouwen...). Van de 23 miljoen euro wordt 2,5 miljoen besteed aan de onderwijsactiviteiten, 4,5 aan de opleiding van werkzoekenden, 5 miljoen aan de promotie van de sector en aan studies en 11 miljoen euro aan de vervolmaking van de werknemers uit de sector.

Tabel 3-31 : Financieringsbronnen van het fonds

| Financieringsbron | Bedragen | Aandeel in het totaal |
|--------------------------------|-----------------|------------------------------|
| Bijdragen van de ondernemingen | € 17.240.000 | 73,5% |
| Europees Sociaal Fonds | € 1.357.500 | 5,8% |
| Eigen middelen | - | 0,0% |
| Overheid | € 983.000 | 4,2% |
| Overige | € 3.881.956 | 16,5% |
| Totaal | € 23.462.456 | 100,0% |

Bron : FVB

Aangezien de inkomsten allemaal worden samengebracht, kan het fonds de opleidingskosten van de arbeiders uit de sector dekken en onder bepaalde voorwaarden een reeks premies uitkeren aan de werkgevers, de jongeren in het leerlingwezen, de werkzoekenden en de werknemers. Het fonds wordt al sinds 1965 op deze manier gefinancierd, waardoor de opleidingskosten volledig worden gesolidariseerd.

Activiteiten

Het FVB is geen opleidingscentrum, maar een schakel tussen de ondernemingen en de opleidingsoperatoren. Aanvankelijk waren de acties van het fonds vooral gericht op jongeren, maar sinds het begin van de jaren '90 heeft de opleiding van volwassenen een steeds belangrijkere plaats ingenomen. Het fonds benadrukt het belang van voortgezette opleiding, informeert aannemers, jongeren, arbeiders en werkzoekenden over zijn opleidingsaanbod en helpt de ondernemingen bij het invullen van hun opleidingsplan. De werking van het FVB is gebaseerd op 3 pijlers: vervolmaking, onderwijs en basisopleiding.

Vervolmaking

Het fonds werkt samen met overheids- en privéoperatoren om een uitgebreid opleidingsaanbod samen te stellen voor de arbeiders uit de sector en voor de werkzoekenden. Er bestaan ook sectoriële centra (Eduotec en Construtec) die gespecialiseerd zijn in bepaalde technieken (bv. asbestverwijdering). Het FVB ondersteunt de opleiding van de actieve werknemers uit de sector en hun bedrijfsleiders teneinde de vaardigheden en kwalificaties van de werknemers te vrijwaren en de technologische innovaties in de sector te integreren.

Het fonds coördineert de vervolmaking van arbeiders en de verplichte opleidingen (veiligheid) door meer dan 3000 verschillende opleidingen variërend van een halve dag tot zeven weken aan te bieden. Deze opleidingen worden tijdens de werkuren georganiseerd of erbuiten in een van de regionale opleidingscentra. Als er bij de overheids- en privéoperatoren (die zorgen voor materialen en uitrustingen en niet-bouwspecifieke opleidingen, bv. inzake veiligheid, kwaliteit, talen, informatica) geen passend aanbod is, kunnen de opleidingen in de onderneming zelf worden ontwikkeld en verstrekt. Na de opleiding reikt het fonds een attest uit over het verloop ervan en evalueert het de impact van de opleiding in de onderneming, zowel wat de inhoud van de opleiding als wat het werk van de opgeleide arbeider betreft. Deze evaluatie is essentieel om de kwaliteit van de verstrekte opleidingen te waarborgen.

Het FVB financiert de opleidingskosten en coördineert de terugbetaling van de loonkosten als de gevolgde opleiding voldoet aan de criteria voor het betaald educatief verlof. De opleidingen kunnen ook 's avonds of 's zaterdags worden georganiseerd. Om de werknemers aan te moedigen deze opleidingen buiten de werkuren te volgen, keert het FVB een premie uit van €75 per dag voor zaterdagopleidingen en €6,25 per uur voor avondopleidingen (hoogstens €250 per arbeider per jaar).

Jonge werkzoekenden (18-25 jaar) zonder bouwdiploma kunnen een alternerende opleiding (75% in een bedrijf en 25% in een centrum) van 6 tot 18 maanden volgen. De opleidingsinhoud wordt door het fonds bepaald op basis van het beroepsprofiel voor de functie. De onderneming betaalt de jongere in opleiding volgens de wettelijke loonschaal en het fonds keert tijdens de eerste 12 maanden een aanvullende premie van €250 en van de 13^e tot de 24^e maand een van €375 uit.

Onderwijs

Het FVB ondersteunt zowel het voltijdse als het deeltijdse onderwijs, die de belangrijkste bronnen van kwaliteitsvolle instroom van voldoende gekwalificeerde jongeren in de sector vormen. Deze steun is mogelijk dankzij een nauwe samenwerking met de onderwijsactoren en de instellingshoofden met als doel gediplomeerden van scholen die kwaliteitsopleidingen aanbieden naar de sector te leiden. Dankzij de organisatie van stages van 9 weken op een bouwplaats, waardoor de jongeren dus de mogelijkheid krijgen om in een aangepaste infrastructuur met kwaliteitsmateriaal te werken, kunnen het onderwijs en de beroepswerkelijkheid in de sector beter op elkaar worden afgestemd. Scholen waarvan de leerlingen in de sector aan de slag gaan, ontvangen een premie van €500 per leerling. Het FVB houdt een databank met stageplaatsen bij en biedt de leerkrachten voortgezette opleidingen aan. Het fonds stimuleert peterschapsacties (€2500 per jaar) om de instroom van jong gediplomeerden in de sector te bevorderen. Deze jongeren kunnen gedurende een jaar door een geschoolde arbeider (peter) worden begeleid.

Jongeren van 15 tot 18 jaar kunnen in een opleidingsstelsel van 24 maanden stappen. Deze opleiding bevordert de coördinatie tussen alle partijen tijdens het opleidings-/arbeidsproces en wordt hoofdzakelijk op een bouwplaats gegeven.

Basisopleiding

Via premies ondersteunt het FVB de basisopleidingen die door Forem, VDAB, Bruxelles Formation en Arbeitsamt worden georganiseerd. Werkzoekenden kunnen in een centrum een omscholing van 4 tot 6 maanden volgen die wordt afgerond met een bedrijfsstage. Het opleidingscentrum krijgt een premie als de stagiair werk vindt in de sector en ook de stagiair krijgt er een (€200) als hij kan aantonen dat hij een baan heeft in de sector.

Samenwerking

Het FVB werkt samen met de openbare opleidingsoperatoren voor de opleiding van werkzoekenden en met het alternerend onderwijs voor de opleiding van jongeren. Het fonds sluit ook overeenkomsten met bijna 250 scholen over opleiding van leerlingen en leerkrachten, gratis deelname aan het VCA-examen en het ter beschikking stellen van lesmateriaal.

Tabel 3-32 : Samenwerking van het FVB met andere instanties

| Soort samenwerking | Instanties |
|---------------------------|--|
| I. Kaderovereenkomsten | Vlaamse regering |
| | VDAB |
| | Forem |
| | Bruxelles Formation |
| | Arbeitsamt |
| II. Formele akkoorden | Volijds onderwijs |
| | Centra voor alternerend onderwijs en opleiding |
| | IFAPME |
| III. Informele akkoorden | Opleidingsfondsen |

Bron : FVB

Opleidingsacties in 2005-2006

In 2006 volgden bijna 17.500 arbeiders (11% van de arbeiders uit de sector) een opleiding via het FVB. Deze werknemers volgden in totaal nagenoeg 437.000 opleidingsuren, waarvan bijna 92% extern. De gemiddelde opleidingsduur per deelnemer bedroeg 25 uur (3 opleidingsdagen). Vrouwen en werknemers ouder dan 45 jaar waren ondervertegenwoordigd in de groep opgeleide werknemers. In tegenstelling tot in andere sectoren, ging het bij meer dan 91% van de opleidingsuren om externe opleidingen.

Tabel 3-33 : Kenmerken van de werknemers die deelnemen aan FVB-opleidingen

| | Opgeleide werknemers | Sector | Aandeel |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------|----------------|
| Totaal | 17391 | 159289 | 10,9% |
| Mannen | 17333 | 158333 | 10,9% |
| Vrouwen | 58 | 956 | 6,1% |
| Laag en gemiddeld geschoolden | 17391 | ? | ? |
| < 25 jaar | 3316 | 22300 | 14,9% |
| 25-34 jaar | 5176 | 42052 | 12,3% |
| 35-44 jaar | 5131 | 45078 | 11,4% |
| 45-54 jaar | 3220 | 37114 | 8,7% |
| 55-64 jaar | 548 | 12743 | 4,3% |
| Aantal opleidingsuren | 436884 | | |
| Interne opleiding | 8,5% | | |
| Externe opleiding | 91,5% | | |

Bron : FVB

Het FVB besteedt bijzondere aandacht aan de kleine ondernemingen en biedt opleidingen aan met een vlottende uurregeling ('s avonds en tijdens het weekend), waarbij het premies toekent aan werknemers die voor deze optie kiezen. Het FVB heeft in 2005-2006 met meer dan 250 scholen samengewerkt en bijna 1550 overeenkomsten inzake alternerende opleiding gesloten. Het FVB heeft ook meegewerkt aan de basisopleiding van bijna 1870 werkzoekenden die minstens 344 uur in beslag nam. Meer dan 74% van de opgeleide werkzoekenden was jonger dan 34 jaar. Bijna 40% van de werkzoekenden was 6 maanden na het einde van de opleiding aan het werk.

Tabel 3-34 : Kenmerken van de werkzoekenden in opleiding

| Opgeleide werkzoekenden | 1869 |
|---------------------------------|-------------|
| Mannen | 94,9% |
| Vrouwen | 5,1% |
| < 25 jaar | 33,1% |
| 25-34 jaar | 41,0% |
| 35-44 jaar | 19,2% |
| 45-54 jaar | 6,3% |
| 55-64 jaar | 0,5% |
| Opleiding voor knelpuntfuncties | 100,0% |
| Aan het werk na de opleiding | |
| Na 6 maanden | 39,0% |
| Na 12 maanden | 48,0% |
| Na 18 maanden | 51,0% |

Bron : FVB

Evaluatie door het FVB van de sectoriële inspanningen

Het sectorieel akkoord 2005-2006, hoofdstuk 4 "Vorming en instroom", bepaalt dat de raad van bestuur van het Fonds voor Vakopleiding op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad een meetinstrument moet opstellen om na te gaan of de vereiste opleidingsinspanning van 1,9% van de loonmassa is bereikt. De bedoeling is de opleidingsinspanning van de sector in zijn geheel en niet alleen wat door de sector wordt beheerd te becijferen. Er bestaat nog geen kader dat bepaalt op welke manier deze inspanningen moeten worden berekend, maar de oefening werd al gemaakt voor 2004-2005 en 2005-2006.

Tabel 3-35 : Evaluatie van de inspanningen van de sector in % van de brutolonen (2005-2006)

| | |
|---|----------------------|
| Informele opleidingsinspanningen | 25.081.140 |
| Begeleiding van nieuwe arbeiders | 20.412.000 |
| Opleidingen georganiseerd door de leveranciers | 1.680.000 |
| Meeting toolbox VCA ¹ | 2.989.140 |
| Formele opleidingsinspanningen | 54.000.907 |
| Samenwerking met het onderwijs | 2.961.350 |
| Omscholing van werkzoekenden | 15.810.793 |
| CISP ² | 2.045.513 |
| Middenstandsopleidingen | 5.038.463 |
| PFI/FPI/IBO ³ | 14.682.503 |
| Opleiding van werknemers door het FVB | 12.160.855 |
| Opleidingscheques | 1.301.430 |
| Totaal | 79.082.048 |
| Totale loonmassa | 3.009.000.000 |
| % van de loonmassa voor voortgezette opleiding⁴ | 2,63% |

1. Een meeting toolbox is een korte vergadering tussen een leidinggevende en een groep medewerkers over een specifiek aspect van de veiligheid.

2. Convention d'insertion socioprofessionnelle (Wallonië)

3. Individuele beroepsopleiding in de onderneming

4. De raming is hier gebaseerd op de brutolonen, terwijl de sociale partners zijn overeengekomen dat de financiële inspanning wordt uitgedrukt in % van de loonmassa, die wordt gezien als het geheel van de personeelskosten. Als de verhouding zou worden vastgesteld op basis van de loonmassa, zou het geraamde resultaat eerder 1,5% dan 2,6% bedragen.

Bron : FVB

3.2.10 OCH-CFB: Opleidingscentrum Hout

| | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Oprichtingsdatum | 1988 |
| Financiële middelen (Cao) | 0,10% risicogroepen |
| | 0,05% werk voor langdurige werklozen |
| Paritair comité | 126 |
| Aantal ondernemingen | 2265 (25.000 werknemers) |

Opdrachten

Aanvankelijk bestond de opdracht van het opleidingscentrum Hout erin de instroom van arbeidskrachten in de sector te verbeteren door i.s.m. het onderwijs en de openbare diensten werkzoekenden op te leiden met het oog op de aanwerving in een onderneming van de sector.

Als gevolg van de technologische ontwikkelingen houdt het fonds zich nu ook bezig met de opleiding van werknemers om bij te dragen tot de vrijwaring en de ontwikkeling van de vaardigheden van de werknemers uit de sector.

Tegenwoordig vervult het opleidingscentrum Hout de volgende opdrachten:

- de opleidingsbehoeften van de ondernemingen uit de sector stelselmatig in kaart brengen;
- een opleidingsplan opstellen dat als model dient voor de ondernemingen;
- de ondernemingen de knowhow verschaffen die nodig is om een opleidingsplan op te stellen;
- de ondernemingen begeleiden bij de uitvoering van het opleidingsplan;
- jaarlijks een certificaat toekennen aan elke werknemer die een opleiding uit het OCH-opleidingsprogramma met vrucht heeft gevolgd;
- een attest uitreiken aan elke onderneming die een opleidingsplan heeft opgesteld;
- een lijst met probleemberoepen in de sector opmaken;
- de bestaande opleidingsstelsels bevorderen.

De houtsector coördineert opleidingsactiviteiten voor leerlingen en leerkrachten uit het voltijds technisch en beroepsonderwijs en het alternerend onderwijs, voor werkzoekenden en voor werknemers. Tot de risicogroepen behoren arbeiders en arbeidsters in de sector die worden geconfronteerd met de invoering van nieuwe technologieën en/of een wijziging in de arbeidsorganisatie, toekomstige werknemers, waaronder deeltijds leerplichtige jongeren, werkzoekenden en werknemers die te maken krijgen met ontslag door sluiting, herstructurering of inkrimping van het personeelsbestand in de onderneming.

Financiering

Het centrum wordt gefinancierd door het fonds voor bestaanszekerheid, het Europees structureel fonds en de overheid.

Activiteiten

Bewustmaking

Het opleidingscentrum Hout maakt de ondernemingen uit de sector warm voor opleiding door hen meerdere keren per jaar te informeren over het opleidingsaanbod dat het samen met zijn partners heeft samengesteld. Het wijst de bedrijfsleiders op het belang van opleiding, die een meerwaarde betekent voor de werknemers en hen motiveert. Het centrum neemt ook deel aan salons en beurzen over houtactiviteiten. Het OCH verspreidt het stripverhaal "Hout vasthouden" om de houtopleidingen aantrekkelijk te maken voor leerlingen.

Onderwijs

Via zijn acties wil het OCH het onderwijs en de houtindustrie dichterbij elkaar brengen. Het OCH werkt samen met technische en beroepsscholen door lesmateriaal ter beschikking te stellen, leerkrachten en leerlingen bedrijfsstages en -bezoeken aan te bieden en te zetelen in de kwalificatiecommissie. Het centrum neemt deel aan werkgroepen met de onderwijs- en opleidingshoofden uit Vlaanderen en Wallonië en aan de validering van de vaardigheden door beroepsprofielen en referentiekaders voor evaluatie op te stellen. De sector ziet er evenwel op toe dat de vaardigheden die in één gewest zijn erkend, dit ook in het andere gewest zijn.

Samen met IFAPME en Syntra coördineert het OCH het alternerend onderwijs. In de aangeboden opleidingen worden lesperiodes in een centrum afgewisseld met leerperiodes in een bedrijf. Afhankelijk van de gekozen richting duren de opleidingen 1 tot 3 jaar. Bij het begin van de opleiding ontvangt de leerling zijn gereedschap van het centrum; hij krijgt ook een eerste premie bij het slagen voor de tussentijdse proef en een tweede als hij de eindproef met succes aflegt.

Opleiding van werkzoekenden

Het OCH coördineert de opleiding van werkzoekenden door basisopleidingen aan te bieden in samenwerking met Forem, VDAB en de centra hout en stoffering. Als de werkzoekende na zijn opleiding in de sector wordt aangeworven, ontvangt hij van het OCH een premie van €750; het centrum dat voor de opleiding heeft gezorgd, krijgt eveneens een premie van €25 per opleidingsdag, die dient voor de aankoop van materiaal dat de houtopleiding kan verbeteren.

Het opleidingscentrum Hout biedt ook incompanyopleidingen aan. Deze opleidingen vinden plaats in het kader van de IBO. Tijdens deze opleiding op de werkplek behouden de werkzoekenden hun uitkering, ontvangen ze een vervoersvergoeding en een vergoeding van de onderneming. De werkgever verbindt zich ertoe de werkzoekende in dienst te nemen voor een periode die minstens gelijk is aan die van de opleiding. Via de OCH-website kunnen de werkzoekenden hun cv online plaatsen.

Tabel 3-36 : Opleidingsdomeinen voor werkzoekenden

| | |
|------------------------------|------------------------------------|
| Meubelmaker | Productieoperator |
| Interieurinrichter | Procesoperator |
| Schrijnwerker in een atelier | Bouwer van houten huizen |
| Raamwerkmaker | Onderhoudstechnicus |
| Machinebediener | Maker van verpakkingen |
| Afwerker | Industrieel inpakker |
| Stoffeerder | Bouwer van muziekinstrumenten |
| Snijder-stikker | Monteur beursstanden - decorbouwer |

Bron : OCH

Opleiding van werknemers

Samen met Forem en VDAB biedt het OCH een ruime waaier aan opleidingen aan. Dankzij gewestelijke en Europese subsidies zijn deze opleidingen soms gratis voor de arbeiders uit de sector:

- digitaal bestuurd machines
- informatica
- kennis van het product hout
- meubeltechnieken
- communicatie en begeleiding
- bediening van houtbewerkingsmachines
- logistiek

Als het om te betalen opleidingen van meer dan 32 uur gaat, helpt het OCH de ondernemingen hun loonkosten terug te vorderen in het kader van het betaald educatief verlof.

Het OCH biedt ook opleidingen op maat aan door een formule te ontwikkelen die beantwoordt aan de behoeften van de onderneming. Als het programma samen met de onderneming wordt opgesteld, doet het OCH een beroep op een erkende operator en bedingt het voordelige prijzen.

Het OCH heeft een opleidingsmodule ontwikkeld om werknemers van ondernemingen op te leiden zodat die later intern opleidingen op de werkplek kunnen geven. Deze werknemers leren communiceren om de vaardigheden en kennis beter te kunnen overbrengen. De werknemers die deze – voor de pc's 125 en 126 gratis – opleidingen volgen, kunnen in de onderneming lesgeven aan groepen van max. 4 nieuwe werknemers.

Het OCH begeleidt ook werknemers bij individueel (45-plussers of 40-plussers met 5 jaar anciënniteit) en collectief (40-plussers) ontslag.

*Samenwerking***Tabel 3-37 : Samenwerking tussen het OCH en andere instanties**

| Soort samenwerking | Instanties | Aard van de samenwerking |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| I. Kaderovereenkomsten | Vlaamse regering | Sectorconvenant |
| | Waals gewest | |
| | Franse gemeenschap | |
| | Forem | Opleiding werknemers en werkzoekenden |
| | VDAB | Opleiding werknemers en werkzoekenden |
| II. Formele akkoorden | Syntra | Alternerende opleiding |
| | IFAPME | Alternerende opleiding |
| | TCHN | |
| | Onderwijs | |
| | Uitzendkantoren | |
| | CEVORA | Opleiding bedienden |
| | Centre Wallonie bois | |
| III. Informele akkoorden | Andere opleidingsfondsen | Gemeenschappelijke opleidingen |

Bron : OCH

Opleidingsacties in 2006

In 2006 werden bijna 1980 werknemers (8% van de werknemers uit de sector) opgeleid via het OCH. De helft van deze werknemers volgde een externe en de andere helft een interne opleiding. De gemiddelde duur van externe opleidingen bedroeg bijna 19 uur en die van interne opleidingen meer dan 83 uur. De opleidingen heftruckchauffeur, bedrijfsinstructeur, leidinggeven voor meestergasten, digitaal bestuurd machines en computerondersteund ontwerpen waren het populairst.

In 2006 ontvingen meer dan 300 werkzoekenden een basisopleiding via VDAB. Aan Franstalige kant zijn er voor 2006 geen cijfers beschikbaar, aangezien er geen structurele overeenkomst met Forem meer bestond. De inschakelingsgraad van werkzoekenden na hun opleiding bereikte 75% in 2006. 275 werkzoekenden hebben zich in het kader van de IBO ingeschreven voor een opleidingstraject binnen de onderneming, gevolgd door een aanwerving.

Arbeidsmarktonderzoek: Hout 2010

Het OCH heeft een uitgebreide studie gerealiseerd bij werkgevers, werknemers en belangengroepen om zich een beeld te vormen van de mogelijkheden en probleempunten voor de houtsector van morgen. In deze studie worden de productiegewoonten en de aandachtspunten voor de volgende jaren geïdentificeerd. Voor werkgelegenheid en opleiding in de sector komen de volgende punten naar voren:

- Het onderwijs is niet afgestemd op de behoeften van de sector.
- Arbeidsplaatsen blijven vacant door een onaangepast of onbestaand aanbod en onduidelijke vereisten.
- Zowel werkgevers als werknemers vinden dat opleiding een dringende noodzaak is.
- Diversiteit bestaat, maar diversiteitsprojecten zijn geen prioriteit.
- et personeelsbeleid is impliciet, informeel en ongedwongen.
- Er zijn weinig mobiliteitsproblemen.

3.2.11 Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid

| | |
|----------------------|---|
| Oprichtingsdatum | |
| Fonds voor arbeiders | 1989 |
| Fonds voor bedienden | 1991 |
| Financiële middelen | 0,10% risicogroepen |
| Paritaire comités | 116 en 207 |
| Aantal ondernemingen | 1119 bedienden (44.893 arbeiders et 49.456 bedienden) |

Opdrachten

Er bestaan twee aparte opleidingsfondsen in de scheikundige nijverheid. De bijdragen worden anders geïnd, de pc's en cao's verschillen, ze hebben afzonderlijke beheerscomités, maar sommige beslissingen worden samen genomen en beide fondsen werken in dezelfde richting. De informatie die volgt, heeft betrekking op de twee fondsen samen.

De fondsen bevorderen werk voor en opleiding van risicogroepen. De risicogroepen omvatten: werknemers wier kwalificaties niet aangepast (dreigen te) zijn aan de vereisten van de nieuwe technologieën, werkzoekenden en jongeren. De fondsen richten zich dus zowel tot arbeiders en bedienden als tot werkzoekenden en leerlingen.

Financiering

De fondsen worden gefinancierd met de bijdragen van de ondernemingen voor risicogroepen en voor bepaalde projecten ook met een tegemoetkoming van de Europese structuurfondsen en van de overheid. Het bedrag van €25.500 dat aan beide fondsen wordt uitgekeerd, is deels afkomstig van het Europees Sociaal Fonds en van de Vlaamse regering in het kader van een sectorakkoord.

Tabel 3-38 : Financieringsbronnen van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid

| Financieringsbron | Fonds voor arbeiders | | Fonds voor bedienden | |
|--------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| | Bedragen | Aandeel in het totaal | Bedragen | Aandeel in het totaal |
| Bijdragen van de ondernemingen | 1.305.010,50 € | 98% | 2.434.704,0 € | 99,00% |
| Overheid | 25.500,00 € | 2% | 25.500,00 € | 1,00% |
| Totaal | 1.330.510,50 € | 100% | 2.460.203,97 € | 100,00% |

Bron : Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid

De ondernemingen kunnen het bedrag dat ze hebben betaald, recupereren via de terugbetaling van opleidingskosten die door het beheerscomité van het centrum zijn gedefinieerd. De kmo's hebben het voordeel dat ze meer kunnen terugkrijgen dan ze hebben geïnvesteerd. Niet alle ondernemingen vullen het dossier om de betaalde bijdragen terug te vorderen in. Het verschil tussen wat wordt betaald en wat door het fonds wordt teruggestort, wordt onderling verdeeld om de andere activiteiten van het fonds te financieren.

Activiteiten

Opleidingsdossiers van ondernemingen

Elke onderneming uit de sector kan een dossier indienen met de kosten voor de opleidingsactiviteiten die ze heeft georganiseerd of die ze voor haar werknemers heeft betaald. Het fonds controleert de dossiers en het beheerscomité van het fonds beslist over de terugbetaling. Het kan om interne of externe opleidingen gaan, maar het moeten opleidingen voor risicogroepen zijn. De volgende opleidingen behoren daartoe:

- informatica, kantoorautomatisering, MS office...
- talen
- boekhouding, administratief beheer
- SAP (hoogstens 5 dagen per persoon)
- techniek
 - o elektrische veiligheid
 - o ADR
 - o lastechniek
 - o rijbewijs (vrachtwagen, heftruck...)
 - o ...

Sommige opleidingen komen niet in aanmerking voor terugbetaling:

- opleidingen die bij wet verplicht zijn en uitdrukkelijk ten laste van de onderneming vallen (bedrijfs hulpverlener, preventieadviseur...);
- opleidingen van hoog niveau of die niet beantwoorden aan de doelstelling van de cao's;
- opleidingen zonder meerwaarde voor de begunstigden.

Om de opleidingsactiviteiten van de kmo's te steunen, kunnen deze een dossier indienen waarmee ze meer terugkrijgen dan ze hebben betaald. Elke kmo kan voor arbeiders €750 euro en voor bedienden tot €5000 euro recupereren of 500 euro per jaar per bediende voor de ondernemingen met minder dan 10 bedienden.

Steun voor de sectoriële opleidingscentra

Het fonds biedt steun voor de uitrusting van de sectoriële opleidingscentra: Cefochim, het Antwerps centrum voor toegepaste automatiseringstechniek (ACTA) en het Vlaams kunststofcentrum (VKC).

Collectieve opleidingsprojecten

Het fonds biedt een collectieve opleiding in kantoorautomatisering aan. Deze open opleiding wordt door het fonds beheerd en is toegankelijk voor alle werknemers uit de sector. De opleiding wordt niet door het fonds gegeven, maar door externe operatoren, waarvan het fonds de kwaliteit controleert. Het inschrijvingsgeld bedraagt €60 per werknemer ten laste van de onderneming; het fonds betaalt het resterende bedrag.

Opleidingen voor werkzoekenden

Het fonds neemt in verschillende regio's en met verschillende partners deel aan tal van opleidingsprojecten voor werkzoekenden. Zo werkt het in Antwerpen mee aan de alternerende opleiding van "Sira jongeren" (Scheikundige Industrie Regio Antwerpen). De 15 scheikundige bedrijven in de Antwerpse regio hebben deze paritair beheerde opleidingsvzw, die een alternerende opleiding van een jaar voor jonge werkzoekenden van 18 tot 26 jaar organiseert, opgericht.

Het fonds houdt zich ook bezig met opleiding met het oog op beroepsherinschakeling in de regio's Brussel en Hasselt. Deze opleidingen netwerkbeheer, helpdesk enz. duren een jaar en bevatten bedrijfsstages. Tegelijkertijd ontwikkelt het fonds stageformules en verspreidt het werkaanbiedingen in de sector.

Er bestaan ook korte modulaire opleidingen informatica en kunststofverwerking.

Jongeren en onderwijs

Het fonds promoot de sector bij jongeren door hen te informeren over de beroepen van de sector, door lesmateriaal te verspreiden in scholen en door deel te nemen aan evenementen, zoals de uiteenzettingen in het kader van het initiatief "La Chimie et les Jeunes", de wetenschapsexpo en de chemieolympiade. Sommige leerlingen krijgen ook de kans enkele dagen praktijkopleiding over werken met machines te volgen.

Het fonds neemt ook deel aan de opleiding van leerkrachten en de opstelling van beroepsprofielen in het kader van de validering van de vaardigheden. Het heeft eveneens meegewerkt aan de oprichting van een studierichting "kunststofverwerking" in het hoger onderwijs door bepaalde kosten voor de opleiding van leerkrachten alsook de promotiekosten op zich te nemen.

Samenwerking

Bij deze samenwerkingen worden de tegemoetkomingen per project voor een bepaalde periode door het beheerscomité vastgelegd. Het mandaat van het fonds wordt om de 2 jaar in het kader van het interprofessioneel akkoord verlengd.

Tabel 3-39 : Samenwerking tussen het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid en de andere actoren inzake voortgezette opleiding

| Soort samenwerking | Instanties |
|---------------------------|-------------------|
| | Vlaamse regering |
| | Sira jongeren |
| | CEFOCHIM |
| | ACTA |
| | VKC |
| | Onderwijs |

Bron : Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid

Opleidingsacties in 2006

In 2006 werden 158 bedrijfsdossiers voorgelegd aan en goedgekeurd door het beheerscomité van het fonds (62 dossiers voor arbeiders en 96 voor bedienden). Voor de arbeiders werden hoofdzakelijk opleidingen techniek en procedures, expeditie en logistiek, informatica en sociale vaardigheden goedgekeurd. Bij de bedienden ging het meestal om opleidingen informatica, talen, sociale vaardigheden, bedrijfsbeheer, boekhouding en marketing en technische opleidingen.

Tabel 3-40 : Bedrijfsdossiers (2006)

| | Dossiers | Aantal werknemers | Aantal uur |
|-----------|-----------------|--------------------------|-------------------|
| Arbeiders | 62 | 2.591 | 29.735 |
| Bedienden | 96 | 4.660 | 76.664 |

Bron : Fonds voor vorming in de chemische nijverheid

Deze dossiers hadden betrekking op 7251 werknemers. De opleidingen voor arbeiders duurden gemiddeld 11,5 uur en die voor bedienden 16,5 uur.

Daarnaast werkt het fonds samen met andere actoren om collectieve opleidingen voor de werknemers uit de sector te organiseren. Voor deze collectieve projecten kan het beheerscomité ook financiële tegemoetkomingen goedkeuren. In 2006 leidden het ACTA, Cefochim en het VKC meer dan 4450 werknemers op gedurende meer dan 65.060 uur.

Tabel 3-41 : Collectieve opleidingen voor werknemers

| | Aantal werknemers | Opleidingsuren |
|----------|--------------------------|-----------------------|
| ACTA | 3.320 | 42.483 |
| CEFOCHIM | 698 | 15.168 |
| VKC | 434 | 7.414 |

Bron : Fonds voor vorming in de chemische nijverheid

Het fonds biedt ook informaticaopleidingen aan in de drie gewesten van het land. Deze opleidingen bereikten in 2006 186 werknemers, van wie 31 arbeiders en 155 bedienden, voor een gemiddelde opleidingsduur van 21,5 uur voor de arbeiders en 18 uur voor de bedienden.

Het fonds heeft een modulair opleidingsprogramma voor bedienden, waarvoor het €90 per dag per bediende uitkeert, verlengd. Deze opleidingen bereikten in 2006 35 bedienden en duurden gemiddeld 13,5 uur.

In totaal bereikte het fonds bijna 4850 arbeiders en nagenoeg 7250 bedienden, d.i. 12,8% van de werknemers uit de sector.

De alternerende opleiding voor werkzoekenden, die i.s.m. "Sira jongeren" wordt georganiseerd, bereikte 33 jonge werkzoekenden tijdens de schooljaren 2005-2006 en 2006-2007.

Het fonds nam deel aan de opleiding van 24 werkzoekenden voor arbeidersfuncties en 68 voor bediendefuncties. In het alternerend onderwijs schreven meer dan 80 jongeren zich in voor een opleidingstraject voor een beroep in de sector.

Tabel 3-42 : Opleiding van werkzoekenden voor bediendefuncties

| | Aantal | % |
|-----------------------|--------|---------|
| Werkzoekenden | 68 | 100,00% |
| Knelpuntfuncties | 24 | 35,30% |
| Andere | 44 | 64,70% |
| Mannen | 32 | 47,10% |
| Vrouwen | 36 | 52,90% |
| Laaggeschoolden | 8 | 11,80% |
| Gemiddeld geschoolden | 55 | 80,90% |
| Hooggeschoolden | 5 | 7,40% |
| Belgen | 55 | 80,90% |
| EU | 2 | 2,90% |
| Andere | 11 | 16,20% |
| Minder dan 26 jaar | 6 | 8,80% |
| 26-44 jaar | 55 | 80,90% |
| Meer dan 45 jaar | 7 | 10,30% |
| Opleidingsuren | 38636 | |
| Alternerend onderwijs | 48 | |
| Opleidingsuren | 27100 | |

Bron : Fonds voor vorming in de chemische nijverheid

In het kader van acties die gericht zijn op jongeren en onderwijs, nam het fonds via het project "jongeren en kunststoffen" deel aan de opleiding van 44 leerkrachten en 528 leerlingen. Het RTC Antwerpen leidde met de steun van het fonds 403 lesgevers en 837 leerlingen op.

3.3 Sectoriële fondsen zijn veelzijdige actoren

De sectoriële fondsen centraliseren en beheren de bijdragen ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen paritair als een collectieve arbeidsovereenkomst dat zo bepaalt. Als geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst in dit paritair beheer voorziet, zijn deze bijdragen bestemd voor het algemene beheer van de RSZ. Een derde mogelijkheid is dat een overeenkomst wordt gesloten binnen de onderneming zelf, die dan individuele projecten ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen opzet. De fondsen kunnen ook worden gefinancierd met een extra bijdrage van de ondernemingen voor de opleiding van werknemers.

De opdrachten van deze fondsen bestaan erin de opleidingsinspanningen van de sector te coördineren en te stimuleren om de werkgelegenheid in de sector te bevorderen en de vaardigheden van de werknemers op peil te houden en te ontwikkelen door de kwaliteit van de opleidingen te garanderen.

De fondsen worden niet alleen door de ondernemingen gefinancierd, want ze werken ook samen met de deelstaten, die hun in het kader van specifieke projecten een budget kunnen toekennen, en met het Europees Sociaal Fonds. Uit het geheel van de gegevens van de beschouwde fondsen blijkt dat 77% van de middelen afkomstig is van de bijdragen van de ondernemingen, 3,2% van het Europees Sociaal Fonds, 4,4% van de overheid, 6,1% van eigen middelen en 9,1% van "andere bronnen", waaronder dossierkosten, verkoop van handboeken, verhuur van gebouwen...

Tegenwoordig brengen de fondsen hun middelen meestal allemaal samen teneinde zich te kunnen profileren als echte dienstverleners op het vlak van opleiding voor de ondernemingen uit de sector.

Enkele fondsen werken nog met het "just return-systeem", volgens hetwelk de ondernemingen die opleidingsactiviteiten kunnen aantonen, de som die ze hebben betaald, terugkrijgen.

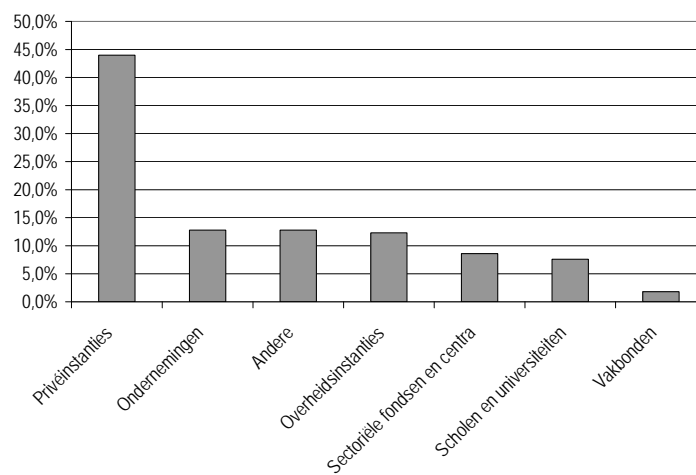
Het opleidingsaanbod van de fondsen wordt altijd in nauwe samenwerking met de ondernemingen van de sector samengesteld. Sommige fondsen baseren hun aanbod op de lijst met knelpuntfuncties in de sector en andere hebben een ruimer aanbod, maar leggen, afhankelijk van de aard van de opleiding, verschillende financieringsregels vast. Ten slotte krijgen bepaalde sectoren niet te maken met knelpuntberoepen en richten ze hun aanbod op het behoud en de ontwikkeling van de vaardigheden van de werknemers.

De sectoriële fondsen houden zich niet alleen bezig met advies, bewustmaking, coördinatie, financiële steun en beheer, maar zijn ook ware katalysatoren voor de samenwerking - in meer of mindere mate - tussen de verschillende actoren van voortgezette opleiding. Door hun vele partnerschappen leggen de fondsen links tussen alle actoren van voortgezette opleiding.

Door onderling samen te werken, creëren de opleidingsfondsen een partnerschap tussen alle sectoren. Via de samenwerking met het onderwijs onderstrepen ze het fundamentele belang van de nauwe band die tussen hen moet bestaan opdat, enerzijds, de ondernemingen kunnen rekenen op gekwalificeerde werknemers die over de geschikte vaardigheden beschikken en, anderzijds, de individuen een veilige en kwaliteitsvolle beroepsloopbaan kunnen volgen. De opleidingsfondsen werken ook samen met de gewesten en de gemeenschappen, het onderwijs voor sociale promotie, het alternerend onderwijs, Forem, VDAB, Bruxelles Formation, de "Missions régionales pour l'emploi", de ocmw's en de competentie- en referentiecentra.

Al deze samenwerkingen kunnen formeel worden vastgelegd. De samenwerking met overheidsoperatoren mondt heel vaak uit in kaderovereenkomsten, met het alternerend onderwijs kunnen andere formele overeenkomsten worden gesloten en dan zijn er ook nog informele samenwerkingen. Deze talrijke samenwerkingen en de structurering van hun activiteiten hebben de fondsen er impliciet toe aangezet een rol te spelen die in België vandaag nog onbestaande is, t.w. die van schakel tussen het onderwijs, de voortgezette opleiding en de arbeidsmarkt. Deze spontane beweging is ontstaan uit de creativiteit van de actoren en maakt het mogelijk de privé- en overheidsmiddelen samen te gebruiken en synergismen te creëren tussen alle actoren die actief zijn op het vlak van voortgezette opleiding.

Via hun activiteiten bereiken de opleidingsfondsen jaarlijks 15 tot 40% van de werknemers uit hun sector. Volgens de CVTS III-enquête doen de ondernemingen voor 10% van de verstrekte opleidingsuren een beroep op de fondsen, voor 45% op privéinstanties en voor 12,5% op overheidsinstanties (grafiek 3-3). Deze resultaten kunnen sterk variëren van sector tot sector, afhankelijk van de aan- of afwezigheid van een fonds, zijn dynamiek en de gewoonten van de ondernemingen op dat vlak. Ze verschillen ook aanzienlijk volgens de omvang van de ondernemingen: kleine ondernemingen doen vaker een beroep op overheidsinstanties en sectoriële fondsen, terwijl grote ondernemingen vaker privéinstanties aanspreken.

Grafiek 3-3 : Aandeel van de verschillende opleidingsverstrekkers in het totale aantal opleidingsuren

Bron : Eurostat (2008), Voorlopige resultaten CVTS III-enquête

4 Algemeen besluit

De sociale partners tonen al meer dan twintig jaar belangstelling voor voortgezette beroepsopleiding. Voortgezette opleiding heeft tegenwoordig overigens een essentiële plaats in het sociaaleconomische model dat door de sociale gesprekspartners wordt gedragen. De sociale partners interesseren zich voor voortgezette opleiding vanuit het oogpunt van zowel de verbetering van de productiviteit van de werknemers, de betere werking van de arbeidsmarkt, de aanpassing aan nieuwe technologieën als het veiligstellen van de beroepsloopbaan. Deze interesse heeft ertoe geleid dat na overleg twee kwantitatieve globale doelstellingen werden goedgekeurd. De eerste beoogt een financiële investering door de privéondernemingen van 1,9% van de loonmassa in voortgezette opleiding. De tweede doelstelling is te komen tot een participatiegraad van 50% tegen 2010.

Voor de financiële doelstelling worden de volgende bedragen in aanmerking genomen: de uitgaven van de ondernemingen voor de opleiding van hun werknemers, de bijdrage aan het Fonds betaald educatief verlof, de bijdrage ten gunste van werk voor en opleiding van risicogroepen (minstens 0,10%) en de extra bijdragen die bij cao zijn bepaald voor de opleiding van alle werknemers. De bijdragen voor het betaald educatief verlof worden gestort in een fonds dat ook door de federale regering wordt gestijfd. Deze overheids- en privémiddelen worden samengebracht en waarborgen het recht op opleiding voor alle werknemers. De bijdragen voor risicogroepen en de extra bijdragen kunnen door een sectorieel fonds paritair worden beheerd. De inspanningen van de ondernemingen zijn dus, enerzijds, individueel of collectief en, anderzijds, privé of gemengd (samen met de overheid).

Deze doelstellingen werden op het interprofessionele niveau van het sociaal overleg vastgelegd en bij elk interprofessioneel akkoord wordt opnieuw opgeroepen tot responsabilisering van de sectoren. Het sectoriële beleid en de strategieën zijn overigens erg verschillend, wat blijkt uit de indicatoren van de sociale balansen, aan de hand waarvan kwantitatieve indicatoren m.b.t. formele voortgezette opleiding kunnen worden berekend. Deze heterogeniteit heeft te maken met de intensiteit van de behoeften, de kwalificatiestructuur van de sector, de in de sector gangbare technologieën... en is geen typisch Belgisch kenmerk. Uit de CVTS-enquête blijkt immers dezelfde graad van heterogeniteit in alle andere landen van de EU-15, ongeacht hun gemiddelde investeringen in formele voortgezette opleiding. Volgens de CVTS-enquête geldt ze overigens ook voor minder formele en informele voortgezette opleiding.

De financiële doelstelling is opgenomen in het Generatiepact, dat – zolang de globale doelstelling niet is bereikt – voorziet in een sanctioneringsmechanisme voor alle ondernemingen van de sectoren die onvoldoende inspanningen leveren om de doelstelling te helpen verwezenlijken.

De sectoriële beleidsmaatregelen staan tegenwoordig centraal in de zorg voor voortgezette opleiding. Dit rapport heeft aandacht besteed aan de opdrachten, de financiering, de activiteiten, de samenwerking en de resultaten van actoren die een steeds belangrijker rol spelen in het opleidingsbeleid: de sectoriële fondsen. Door alle bijdragen van de ondernemingen samen te brengen, zijn sommige van deze fondsen erin geslaagd zich als onmisbare actoren in de wereld van voortgezette opleiding te profileren. De middelen die ze centraliseren, maken bijna 12% uit van de middelen die de ondernemingen in formele voortgezette opleiding investeren. Hun activiteiten reiken evenwel verder dan financiering alleen, want ze geven ook advies aan de ondernemingen, structureren het opleidingsaanbod, bevorderen en ondersteunen de dynamische planning van voortgezette opleiding binnen de onderneming en/of de sector. Via de talrijke samenwerkingen met de deelstaten, de

overheids- en privéoperatoren, het initieel onderwijs, het alternerend onderwijs, het onderwijs voor sociale promotie, de verenigingssector en de andere fondsen, zetten deze actoren zich in voor de eenmaking van het versnipperde terrein dat voortgezette opleiding vandaag in België is.

5 Bijlagen

Bijlage 1: Opleidingsindicatoren volgens bedrijfstak (detailniveau A60)

| Sectie | Afdeling | Omschrijving |
|--------|----------|--|
| A | 1 | Landbouw, jacht en aanverwante diensten |
| A | 2 | Bosbouw, bosexploitatie en aanverwante diensten |
| B | 5 | Visserij en het kweken van vis en schaal- en schelpdieren |
| C | 10 | Winning van steenkool, bruinkool en turf |
| C | 11 | Winning van aardolie en aardgas en aanverwante diensten |
| C | 12 | Winning van uranium- en thoriumerts |
| C | 13 | Winning van metaalerts |
| C | 14 | Overige winning van delfstoffen |
| D | 15 | Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken |
| D | 16 | Vervaardiging van tabaksproducten |
| D | 17 | Vervaardiging van textiel |
| D | 18 | Vervaardiging van kleding en bontnijverheid |
| D | 19 | Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel |
| D | 20 | Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk |
| D | 21 | Papier- en kartonnijverheid |
| D | 22 | Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media |
| D | 23 | Vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen |
| D | 24 | Chemische nijverheid |
| D | 25 | Rubber- en kunststofnijverheid |
| D | 26 | Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten |
| D | 27 | Metallurgie |
| D | 28 | Vervaardiging van producten van metaal |
| D | 29 | Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen |
| D | 30 | Vervaardiging van kantoorapparaten en computers |
| D | 31 | Vervaardiging van elektrische machines en apparaten |
| D | 32 | Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur |
| D | 33 | Vervaardiging van medische apparatuur, van precisie- en optische instrumenten en van uurwerken |
| D | 34 | Vervaardiging en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers |
| D | 35 | Vervaardiging van overige transportmiddelen |
| D | 36 | Vervaardiging van meubels ; overige industrie |
| D | 37 | Recuperatie van recyclebaar afval |
| E | 40 | Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water |
| E | 41 | Winning, zuivering en distributie van water |
| F | 45 | Bouwnijverheid |
| G | 50 | Verkoop en reparatie van auto's en motorrijwielen ; kleinhandel in motorbrandstoffen |
| G | 51 | Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen |
| G | 52 | Kleinhandel, exclusief auto's en motorrijwielen ; reparatie van consumentenartikelen |
| H | 55 | Hotels en restaurants |
| I | 60 | Vervoer te land |
| I | 61 | Vervoer over water |
| I | 62 | Luchtvaart |
| I | 63 | Vervoerondersteunende activiteiten |
| I | 64 | Post en telecommunicatie |
| J | 65 | Financiële instellingen |
| J | 66 | Verzekeringswezen |
| J | 67 | Hulpbedrijven i.v.m. financiële instellingen |
| K | 70 | Verhuur en handel in onroerende goederen |
| K | 71 | Verhuur zonder bedieningspersoneel |
| K | 72 | Informatica en aanverwante activiteiten |
| K | 73 | Speur- en ontwikkelingswerk |
| K | 74 | Overige zakelijke dienstverlening |
| L | 75 | Openbaar bestuur, algemene collectieve diensten en verplichte sociale verzekering |
| M | 80 | Onderwijs |
| N | 85 | Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening |
| O | 90 | Afvalwater- en afvalverzameling ; straatreiniging |
| O | 91 | Diverse verenigingen |
| O | 92 | Recreatie, cultuur en sport |
| O | 93 | Overige diensten |
| P | 95 | Particulieren huishoudens met werknemers |
| Q | 99 | Extraterritoriale organisaties en lichamen |

| NACE | % LM opleiding | | | | Totale participatiegraad | | | | Participatiegraad mannen | | | | Participatiegraad vrouwen | | | |
|-----------|----------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 |
| A | 0,20 | 0,22 | 0,26 | 0,22 | 3,44 | 3,91 | 7,32 | 5,41 | 3,16 | 4,03 | 7,05 | 5,37 | 4,02 | 3,89 | 8,78 | 7,03 |
| de01 | 0,20 | 0,22 | 0,27 | 0,23 | 3,59 | 4,02 | 7,60 | 5,60 | 3,33 | 4,19 | 7,39 | 5,60 | 4,10 | 3,91 | 8,92 | 7,16 |
| de02 | * | 0,03 | * | * | * | 1,28 | * | * | * | 1,05 | * | * | * | 2,63 | 1,49 | * |
| C | 0,41 | 0,76 | 0,50 | 0,59 | 14,68 | 17,35 | 20,80 | 20,83 | 13,31 | 16,02 | 20,98 | 21,22 | 30,88 | 30,71 | 13,64 | 17,11 |
| D | 1,50 | 1,43 | 1,29 | 1,30 | 40,27 | 38,06 | 40,18 | 40,19 | 42,45 | 40,11 | 42,65 | 42,19 | 33,14 | 33,28 | 34,65 | 35,07 |
| DA | 0,82 | 0,90 | 0,88 | 0,94 | 31,50 | 35,47 | 38,77 | 39,08 | 34,92 | 38,60 | 43,43 | 43,87 | 26,20 | 30,22 | 31,15 | 31,05 |
| de15 | 0,79 | 0,90 | 0,85 | 0,95 | 31,23 | 35,31 | 38,68 | 39,23 | 34,51 | 38,37 | 43,34 | 43,86 | 25,99 | 30,01 | 30,86 | 31,09 |
| de16 | 1,52 | 0,85 | 1,51 | 0,67 | 38,15 | 41,74 | 42,24 | 34,13 | 49,89 | 54,25 | 47,90 | 44,26 | 29,43 | 34,55 | 38,18 | 30,26 |
| DB | 0,91 | 0,86 | 0,18 | 0,58 | 25,38 | 22,76 | 8,63 | 22,65 | 35,90 | 30,38 | 12,81 | 30,46 | 15,21 | 15,15 | 7,79 | 14,98 |
| de17 | 1,05 | 0,97 | 0,27 | 0,62 | 30,26 | 26,56 | 10,17 | 25,99 | 37,40 | 31,66 | 16,63 | 31,40 | 20,20 | 19,80 | 8,51 | 19,27 |
| de18 | 0,38 | 0,31 | 0,08 | 0,37 | 7,34 | 6,25 | 6,76 | 6,27 | 14,35 | 10,08 | 6,52 | 13,73 | 6,28 | 5,61 | 6,97 | 5,02 |
| DC | 1,62 | * | 0,00 | * | 53,33 | * | 0,84 | * | 56,39 | * | 1,77 | * | 50,90 | * | 0,42 | * |
| DD | 0,36 | 0,60 | 0,45 | 0,49 | 8,50 | 12,92 | 12,30 | 13,83 | 8,36 | 13,70 | 13,26 | 14,62 | 9,03 | 7,51 | 6,61 | 7,28 |
| DE | 0,78 | 0,91 | 0,96 | 0,91 | 30,88 | 32,52 | 30,38 | 30,74 | 32,88 | 34,73 | 33,24 | 32,28 | 25,83 | 29,10 | 27,01 | 28,30 |
| de21 | 1,36 | 1,49 | 1,51 | 1,35 | 45,47 | 44,59 | 41,24 | 36,64 | 50,64 | 49,47 | 46,63 | 39,83 | 25,26 | 28,16 | 25,02 | 27,39 |
| de22 | 0,50 | 0,64 | 0,68 | 0,68 | 23,58 | 26,59 | 25,27 | 27,69 | 21,96 | 25,59 | 24,59 | 27,37 | 26,00 | 29,37 | 27,58 | 28,55 |
| DF | 3,88 | 3,91 | 2,50 | 2,32 | 70,49 | 77,65 | 75,20 | 76,73 | 71,94 | 80,84 | 80,22 | 82,81 | 61,84 | 59,97 | 53,67 | 50,00 |
| DG | 1,88 | 1,87 | 1,70 | 1,82 | 62,50 | 62,94 | 67,30 | 68,14 | 62,58 | 63,46 | 68,36 | 70,03 | 59,48 | 61,09 | 67,16 | 67,25 |
| DH | 1,54 | 0,91 | | 0,82 | 41,94 | 38,70 | | 37,84 | 41,70 | 39,84 | | 37,47 | 42,41 | 39,37 | | 39,96 |
| DI | 0,81 | 0,97 | 0,75 | 0,76 | 29,99 | 31,57 | 34,92 | 34,90 | 29,85 | 31,78 | 34,94 | 35,56 | 29,38 | 29,40 | 37,10 | 31,76 |
| DJ | 1,38 | 1,36 | 1,19 | 1,19 | 31,21 | 31,85 | 30,98 | 31,94 | 31,66 | 33,03 | 32,43 | 32,87 | 25,68 | 25,30 | 25,39 | 24,57 |
| de27 | 2,09 | 2,01 | 1,93 | 1,97 | 45,52 | 52,02 | 52,17 | 56,69 | 45,80 | 53,62 | 55,03 | 57,43 | 48,49 | 52,77 | 51,80 | 50,95 |
| de28 | 0,61 | 0,71 | 0,48 | 0,50 | 20,01 | 16,90 | 16,71 | 16,79 | 20,28 | 17,39 | 17,20 | 17,15 | 15,56 | 13,57 | 14,11 | 14,55 |
| DK | 1,30 | 1,37 | 0,91 | 1,04 | 37,87 | 34,53 | 39,37 | 36,02 | 38,64 | 35,46 | 40,80 | 35,80 | 35,94 | 29,96 | 33,79 | 36,07 |
| DL | 1,91 | 2,68 | 1,24 | 1,64 | 55,55 | 50,89 | 48,25 | 49,15 | 56,59 | 54,89 | 49,47 | 52,45 | 51,27 | 44,84 | 42,31 | 43,41 |
| de30 | 0,08 | 2,49 | 1,53 | 0,08 | 7,11 | 58,12 | 42,29 | 3,19 | 8,20 | 63,56 | 40,55 | 3,82 | 3,23 | 53,72 | 45,48 | 2,08 |
| de31 | 1,83 | 1,42 | 1,09 | 1,05 | 48,19 | 45,00 | 44,78 | 50,62 | 49,30 | 48,14 | 47,34 | 53,36 | 42,41 | 37,67 | 41,03 | 45,61 |
| de32 | 2,31 | 4,49 | 1,93 | 2,62 | 73,31 | 66,20 | 63,03 | 57,48 | 74,54 | 72,32 | 67,86 | 61,25 | 69,33 | 62,36 | 61,87 | 53,75 |
| de33 | 0,77 | 0,67 | 0,53 | 0,78 | 31,97 | 24,36 | 25,92 | 26,91 | 37,48 | 29,65 | 31,39 | 30,33 | 19,49 | 13,42 | 16,80 | 19,73 |
| DM | 2,85 | 1,46 | 2,61 | 2,23 | 69,72 | 45,81 | 54,96 | 54,85 | 70,93 | 47,19 | 56,52 | 56,21 | 65,12 | 46,35 | 49,39 | 48,05 |
| de34 | 2,88 | 1,39 | 2,83 | 2,40 | 77,54 | 49,31 | 58,87 | 58,80 | 79,36 | 51,03 | 60,55 | 60,40 | 71,15 | 50,55 | 52,27 | 50,49 |
| de35 | 2,71 | 1,81 | 1,55 | 1,42 | 29,29 | 28,06 | 34,59 | 34,35 | 29,22 | 28,72 | 35,71 | 34,77 | 27,04 | 21,98 | 31,73 | 33,44 |
| DN | 0,58 | 0,39 | 0,20 | 0,17 | 9,60 | 8,97 | 9,96 | 9,73 | 10,21 | 9,21 | 10,93 | 9,43 | 8,00 | 8,70 | 7,03 | 10,92 |
| de36 | 0,64 | 0,42 | 0,18 | 0,18 | 9,53 | 8,79 | 9,45 | 9,86 | 10,05 | 8,99 | 10,44 | 9,35 | 8,23 | 8,59 | 6,53 | 11,66 |
| de37 | 0,19 | 0,25 | 0,29 | 0,14 | 10,00 | 10,02 | 12,98 | 9,14 | 11,22 | 10,48 | 13,65 | 9,77 | 6,72 | 9,34 | 10,27 | 6,61 |

| NACE | | % LM opleiding | | | | Totale participatiegraad | | | | Participatiegraad mannen | | | | Participatiegraad vrouwen | | | |
|--------------|------|----------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 |
| E | | 1,49 | 1,25 | 2,16 | 2,26 | 50,91 | 54,34 | 63,41 | 65,22 | 51,13 | 56,07 | 63,98 | 66,24 | 52,29 | 55,23 | 61,95 | 64,78 |
| | de40 | 1,55 | 1,31 | 2,40 | 2,52 | 53,92 | 58,27 | 67,17 | 68,12 | 53,87 | 60,72 | 67,30 | 70,19 | 56,66 | 58,83 | 67,90 | 64,54 |
| | de41 | 0,20 | 0,53 | 0,72 | 0,78 | 17,39 | 30,09 | 49,80 | 55,33 | 17,94 | 27,27 | 51,60 | 52,74 | 16,99 | 38,85 | 42,87 | 65,53 |
| F | | 0,25 | 0,26 | 0,24 | 0,20 | 11,13 | 10,70 | 10,46 | 9,52 | 11,06 | 10,66 | 10,49 | 9,53 | 8,20 | 9,73 | 8,80 | 7,73 |
| G | | 0,68 | 0,70 | 0,66 | 0,58 | 16,78 | 25,70 | 21,07 | 22,07 | 20,56 | 22,85 | 22,12 | 23,08 | 16,34 | 28,82 | 19,71 | 20,81 |
| | de50 | 0,39 | 0,32 | 0,57 | 0,46 | 14,66 | 11,59 | 17,84 | 18,48 | 13,84 | 11,67 | 17,07 | 17,99 | 16,90 | 11,29 | 21,17 | 20,20 |
| | de51 | 0,74 | 0,63 | 0,67 | 0,56 | 13,47 | 17,96 | 18,47 | 17,53 | 18,14 | 18,16 | 18,97 | 17,89 | 15,03 | 17,59 | 17,61 | 16,74 |
| | de52 | 0,69 | 1,00 | 0,66 | 0,65 | 21,94 | 37,86 | 24,61 | 27,20 | 30,55 | 39,69 | 31,44 | 35,39 | 17,00 | 36,26 | 20,68 | 22,78 |
| H | | 0,30 | 0,26 | 0,22 | 0,23 | 7,97 | 9,71 | 12,71 | 10,81 | 8,34 | 9,11 | 12,55 | 11,53 | 6,82 | 10,19 | 13,09 | 10,12 |
| I | | 1,84 | 1,83 | 1,89 | 1,70 | 43,01 | 36,88 | 40,18 | 46,75 | 40,55 | 38,52 | 42,65 | 47,56 | 47,73 | 29,63 | 34,65 | 46,03 |
| | de60 | 0,71 | 2,27 | 2,00 | 1,64 | 20,22 | 39,99 | 37,32 | 41,59 | 19,28 | 39,94 | 38,34 | 43,54 | 23,15 | 38,13 | 29,51 | 26,02 |
| | de61 | 0,25 | 0,45 | 0,53 | 0,32 | 9,49 | 34,09 | 29,79 | 30,07 | 9,76 | 33,99 | 32,41 | 34,11 | 9,96 | 34,69 | 28,50 | 26,18 |
| | de62 | 4,79 | 3,03 | 1,80 | 1,32 | 76,23 | 49,11 | 40,27 | 35,98 | 94,80 | 46,70 | 49,73 | 45,19 | 48,72 | 52,10 | 22,99 | 18,23 |
| | de63 | 0,56 | 0,75 | 0,67 | 0,69 | 25,74 | 28,79 | 30,66 | 31,57 | 27,81 | 31,65 | 30,82 | 32,69 | 21,23 | 24,34 | 31,01 | 29,67 |
| | de64 | 2,85 | 1,20 | 2,40 | 2,49 | 67,21 | 28,83 | 65,85 | 65,98 | 64,85 | 36,72 | 65,75 | 66,16 | 69,78 | 22,38 | 69,33 | 70,19 |
| J | | 3,00 | 2,93 | 2,27 | 2,18 | 59,85 | 56,18 | 56,11 | 56,22 | 64,26 | 59,50 | 59,23 | 58,36 | 54,29 | 51,93 | 54,01 | 54,43 |
| | de65 | 3,32 | 3,32 | 2,52 | 2,46 | 66,48 | 61,80 | 61,43 | 58,36 | 69,15 | 63,94 | 62,27 | 58,66 | 62,18 | 58,60 | 61,91 | 58,77 |
| | de66 | 2,29 | 2,19 | 1,89 | 1,70 | 49,20 | 50,99 | 58,82 | 67,47 | 55,36 | 52,74 | 62,33 | 69,28 | 46,20 | 48,70 | 56,39 | 65,41 |
| | de67 | 0,64 | 1,20 | 0,97 | 1,01 | 23,10 | 28,83 | 21,20 | 31,21 | 29,76 | 36,72 | 31,17 | 41,25 | 16,90 | 22,38 | 14,48 | 23,81 |
| K | | 1,00 | 0,92 | 0,70 | 0,83 | 18,97 | 17,21 | 18,42 | 19,50 | 14,76 | 14,35 | 19,36 | 20,44 | 15,73 | 11,58 | 15,76 | 17,37 |
| | de70 | 0,20 | 0,15 | 0,18 | 0,16 | 7,29 | 5,27 | 7,22 | 6,67 | 8,10 | 5,89 | 8,48 | 7,66 | 5,99 | 5,47 | 5,63 | 5,48 |
| | de71 | 0,66 | 0,60 | 0,54 | 0,54 | 22,02 | 18,29 | 21,43 | 19,23 | 17,93 | 16,45 | 18,98 | 17,22 | 30,08 | 20,44 | 25,96 | 23,06 |
| | de72 | 2,39 | 1,76 | 1,08 | 1,49 | 39,42 | 36,24 | 34,89 | 34,77 | 38,34 | 37,67 | 36,75 | 35,33 | 33,20 | 30,15 | 32,39 | 32,36 |
| | de73 | 1,34 | 1,78 | 1,50 | 1,51 | 32,98 | 50,32 | 56,89 | 48,63 | 33,66 | 54,39 | 60,85 | 49,97 | 27,20 | 41,55 | 49,74 | 45,57 |
| | de74 | 0,75 | 0,73 | 0,63 | 0,68 | 16,94 | 14,87 | 16,32 | 17,42 | 12,10 | 10,99 | 16,37 | 17,59 | 14,61 | 10,39 | 14,68 | 16,30 |
| N | | 0,61 | 0,73 | 0,29 | 0,81 | 42,43 | 41,31 | 12,38 | 48,13 | 35,84 | 35,26 | 15,75 | 38,88 | 43,30 | 42,47 | 11,61 | 50,01 |
| O | | 0,59 | 0,52 | 0,38 | 0,43 | 38,27 | 18,92 | 17,82 | 19,57 | 29,89 | 24,10 | 21,84 | 26,11 | 40,36 | 14,02 | 14,49 | 12,96 |
| | de90 | 0,98 | 1,12 | 0,63 | 0,68 | 35,84 | 44,74 | 33,19 | 43,99 | 31,74 | 42,97 | 33,65 | 43,61 | 51,96 | 51,68 | 41,92 | 44,80 |
| | de91 | 0,48 | 0,59 | 0,42 | 0,70 | 25,85 | 32,32 | 33,14 | 30,88 | 22,44 | 38,11 | 38,47 | 32,60 | 30,30 | 33,94 | 31,33 | 32,17 |
| | de92 | 0,33 | 0,33 | 0,28 | 0,36 | 12,65 | 16,24 | 16,42 | 18,48 | 13,40 | 17,44 | 17,25 | 23,48 | 11,26 | 15,87 | 17,10 | 13,18 |
| | de93 | 0,19 | 0,27 | 0,33 | 0,15 | 4,70 | 5,62 | 6,60 | 4,45 | 4,65 | 10,20 | 9,87 | 4,96 | 4,47 | 3,42 | 5,01 | 4,16 |
| Total | | 1,25 | 1,26 | 1,09 | 1,09 | 30,44 | 31,67 | 31,76 | 32,66 | 29,91 | 30,30 | 32,00 | 32,61 | 29,53 | 30,21 | 31,35 | 32,72 |

| NACE | Opleidingsuren/werkuren | | | | Opleidingsuren per deelneming | | | | Opleidingsuren per man | | | | Opleidingsuren per vrouw | | | |
|-----------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 |
| A | 0,11 | 0,08 | 0,13 | 0,1 | 40,63 | 27,83 | 22,44 | 24,94 | 30,56 | 30,63 | 21,9 | 26,21 | 62,63 | 19,91 | 23,59 | 22,34 |
| de01 | 0,12 | 0,09 | 0,13 | 0,11 | 40,63 | 27,61 | 22,45 | 24,94 | 30,56 | 30,46 | 21,9 | 26,21 | 62,63 | 19,55 | 23,66 | 22,34 |
| de02 | * | 0,04 | * | * | * | 43,43 | * | * | * | 43,4 | * | * | * | 43,5 | 4 | * |
| C | 0,26 | 0,52 | 0,48 | 0,45 | 25,74 | 43,42 | 34,14 | 31,58 | 26,59 | 42,96 | 33,59 | 31,35 | 21,42 | 46,15 | 43,21 | 34,89 |
| D | 1,12 | 1,05 | 0,94 | 0,93 | 41,95 | 41,12 | 34,29 | 34,27 | 43,75 | 42,65 | 35,39 | 35,29 | 33,96 | 34,84 | 29,7 | 30,09 |
| DA | 0,54 | 0,64 | 0,6 | 0,69 | 24,78 | 26,03 | 22,05 | 24,96 | 25,97 | 27,53 | 22,16 | 25,74 | 21,47 | 22,16 | 21,73 | 22,8 |
| de15 | 0,51 | 0,64 | 0,59 | 0,69 | 23,92 | 26,2 | 21,46 | 24,67 | 25,28 | 27,61 | 21,67 | 25,51 | 20,01 | 22,43 | 20,83 | 22,3 |
| de16 | 1,11 | 0,61 | 1,22 | 0,89 | 42,55 | 20,35 | 42,61 | 36,1 | 43,62 | 23,55 | 45,28 | 38,42 | 40,92 | 17,15 | 39,39 | 33,5 |
| DB | 0,75 | 0,72 | 0,16 | 0,59 | 41,13 | 43,76 | 23,3 | 35,07 | 38,13 | 42,57 | 24,26 | 35,19 | 48,43 | 46,38 | 22,89 | 34,77 |
| de17 | 0,88 | 0,83 | 0,21 | 0,63 | 41,38 | 43,91 | 25,94 | 33,24 | 38,2 | 42,81 | 25,91 | 33,61 | 50,25 | 46,61 | 25,95 | 32,29 |
| de18 | 0,21 | 0,2 | 0,1 | 0,36 | 37,23 | 41,08 | 18,45 | 72,17 | 35,5 | 30,86 | 17,34 | 99,36 | 37,97 | 44,72 | 18,67 | 56,8 |
| DC | 0,75 | * | 0,01 | * | 20,62 | * | 10 | * | 21,63 | * | 10 | * | 19,52 | * | 10 | * |
| DD | 0,3 | 0,49 | 0,29 | 0,32 | 55,45 | 58,52 | 37,83 | 35,66 | 54,78 | 54 | 37,77 | 36,6 | 59,86 | 119 | 38,7 | 21,22 |
| DE | 0,69 | 0,8 | 0,71 | 0,82 | 34,59 | 37,74 | 34,88 | 40,07 | 37,8 | 41,45 | 37,27 | 42,37 | 25,84 | 28,39 | 28,65 | 34,53 |
| de21 | 1,21 | 1,44 | 1,26 | 1,27 | 41,43 | 49,07 | 45,44 | 51,17 | 42,4 | 50,18 | 46,35 | 50,64 | 34,75 | 42,04 | 39,11 | 54,09 |
| de22 | 0,43 | 0,49 | 0,44 | 0,59 | 28 | 28,4 | 26,05 | 32,49 | 31,3 | 30,99 | 26,13 | 34,53 | 23,16 | 24,63 | 25,92 | 29,3 |
| DF | 2,67 | 2,97 | 2,61 | 2,67 | 65,11 | 66,77 | 57,48 | 58,42 | 66,76 | 67,19 | 49,61 | 60,74 | 51,94 | 63,49 | 117 | 41,31 |
| DG | 1,37 | 1,42 | 1,43 | 1,52 | 34,37 | 34,22 | 31,91 | 33,6 | 35,39 | 34,73 | 32,88 | 34,79 | 30,92 | 32,66 | 29,17 | 30,3 |
| DH | 1,03 | 0,75 | * | 0,63 | 37,8 | 29,28 | * | 24,93 | 40,31 | 31,02 | * | 25,51 | 28,88 | 23,66 | * | 23,11 |
| DI | 0,62 | 0,94 | 0,62 | 0,62 | 31,53 | 45,25 | 26,43 | 26,38 | 31,91 | 46,9 | 26,45 | 26,49 | 28,29 | 30,1 | 24,45 | 25,36 |
| DJ | 0,98 | 0,98 | 0,93 | 0,87 | 48,05 | 46,59 | 44,33 | 40,99 | 48,96 | 47,32 | 45,23 | 41,81 | 36,3 | 37,46 | 33,8 | 30,46 |
| de27 | 1,68 | 1,68 | 1,72 | 1,69 | 54,8 | 47,75 | 48,27 | 44,83 | 55,94 | 48,25 | 49,34 | 45,7 | 38,5 | 40,63 | 34,22 | 31,56 |
| de28 | 0,46 | 0,49 | 0,4 | 0,37 | 36,03 | 43,97 | 36,06 | 33,03 | 36,28 | 45,14 | 36,36 | 33,46 | 33,26 | 32,19 | 33,13 | 29 |
| DK | 1,33 | 1,38 | 0,85 | 0,9 | 53,56 | 60,44 | 31,87 | 37,58 | 55,3 | 61,55 | 31,27 | 37,96 | 39,74 | 50,73 | 37,08 | 34,78 |
| DL | 1,76 | 1,62 | 1,03 | 1,31 | 49,77 | 48,43 | 33,45 | 40,87 | 53,96 | 49,09 | 34,31 | 42,5 | 37,67 | 46,35 | 30,85 | 35,76 |
| de30 | 0,08 | 2,22 | 1,13 | 0,1 | 16,59 | 64,2 | 42,67 | 49,67 | 15,8 | 66,03 | 42,81 | 44,4 | 22,5 | 59,27 | 42,37 | 76 |
| de31 | 1,31 | 1,13 | 0,86 | 1,04 | 41,84 | 37,92 | 28,6 | 30,5 | 42,21 | 37,24 | 29,76 | 31,77 | 40,43 | 40,74 | 24,29 | 25,92 |
| de32 | 2,71 | 2,56 | 1,74 | 2,04 | 59,49 | 58,85 | 41,74 | 56,82 | 69,5 | 62,22 | 43,9 | 60,4 | 37,48 | 50,5 | 36,82 | 47,4 |
| de33 | 0,59 | 0,49 | 0,56 | 0,63 | 29,47 | 30,35 | 33,06 | 35,82 | 31,42 | 31,21 | 31,47 | 36,72 | 21,13 | 26,67 | 38,64 | 33,22 |
| DM | 2,37 | 1,35 | 1,73 | 1,18 | 49 | 43,67 | 45,74 | 32,29 | 49,79 | 44,74 | 46,08 | 32,49 | 41,34 | 35,36 | 42,74 | 30,49 |
| de34 | 2,47 | 1,4 | 1,83 | 1,2 | 46,44 | 41,7 | 45,02 | 30,92 | 47,12 | 42,82 | 45,3 | 31,09 | 39,96 | 33,27 | 42,57 | 29,47 |
| de35 | 1,8 | 1,14 | 1,23 | 1,06 | 83,95 | 61,28 | 52,11 | 44,41 | 85,62 | 61,11 | 52,86 | 44,94 | 64,29 | 63,3 | 44,49 | 39,67 |
| DN | 0,53 | 0,32 | 0,16 | 0,26 | 81,62 | 51,49 | 22,36 | 39,02 | 73,12 | 44,51 | 22,77 | 37,56 | 117,3 | 74,63 | 20,37 | 43,08 |
| de36 | 0,59 | 0,32 | 0,14 | 0,29 | 91,31 | 53,42 | 20,39 | 43,36 | 81,67 | 44,95 | 21,04 | 42,45 | 130,72 | 81,2 | 17,24 | 45,64 |
| de37 | 0,17 | 0,28 | 0,27 | 0,1 | 25,63 | 41,48 | 30,74 | 16,7 | 25,41 | 42,31 | 30,18 | 16,68 | 26,68 | 38,52 | 33,33 | 16,84 |

| NACE | Opleidingsuren/werkuren | | | | Opleidingsuren per deelneming | | | | Opleidingsuren per man | | | | Opleidingsuren per vrouw | | | |
|--------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 |
| E | 1,3 | 1,19 | 1,89 | 1,49 | 37,96 | 29,97 | 40,97 | 31,78 | 39,08 | 30,85 | 38,04 | 33,29 | 31,94 | 25,49 | 54,21 | 25,58 |
| de40 | 1,4 | 1,35 | 2,35 | 1,79 | 38,24 | 30,72 | 45,57 | 35,14 | 39,32 | 31,38 | 42,16 | 36,41 | 32,31 | 27,07 | 60,87 | 29,45 |
| de41 | 0,3 | 0,39 | 0,56 | 0,63 | 28,49 | 21,08 | 18,48 | 17,69 | 30,09 | 23,47 | 18,08 | 19,08 | 22,02 | 14,59 | 20,39 | 13,37 |
| F | 0,19 | 0,21 | 0,19 | 0,16 | 24,37 | 27,55 | 25,27 | 24,21 | 24,26 | 27,45 | 25,34 | 24,27 | 26,8 | 29,21 | 24,12 | 23,1 |
| G | 0,46 | 0,49 | 0,48 | 0,45 | 35,12 | 27,24 | 32,36 | 28,47 | 38,06 | 32,56 | 34,59 | 30,93 | 30,66 | 22,26 | 29,46 | 25,34 |
| de50 | 0,2 | 0,21 | 0,33 | 0,29 | 21,79 | 27,62 | 28,69 | 23,66 | 22,51 | 27,71 | 30,35 | 25,42 | 18,96 | 27,2 | 22,89 | 17,16 |
| de51 | 0,38 | 0,38 | 0,43 | 0,36 | 34,62 | 32,97 | 35,77 | 31,63 | 35,97 | 34,87 | 35,44 | 31,27 | 31,43 | 29,28 | 36,43 | 32,36 |
| de52 | 0,65 | 0,72 | 0,6 | 0,6 | 38,29 | 24,41 | 30,64 | 27,56 | 45,87 | 31,53 | 35,26 | 32,52 | 31,23 | 20,29 | 26,94 | 23,52 |
| H | 0,12 | 0,15 | 0,19 | 0,14 | 15,27 | 15,82 | 15,61 | 12,35 | 15,49 | 17,42 | 17,25 | 11,94 | 15,01 | 14,4 | 14,03 | 12,83 |
| I | 0,85 | 1,27 | 0,94 | 1,05 | 33,49 | 53,33 | 34,29 | 34,55 | 34,19 | 54,56 | 35,39 | 34,59 | 31,68 | 46,92 | 29,7 | 34,38 |
| de60 | 0,44 | 1,53 | 1,27 | 1,01 | 36,59 | 60,03 | 51,87 | 37,2 | 33,2 | 59,37 | 52,63 | 36,28 | 61,57 | 66,76 | 42,66 | 51,49 |
| de61 | 0,16 | 0,44 | 0,33 | 0,29 | 33,31 | 21,05 | 18 | 16,28 | 34,26 | 20,18 | 18,34 | 16,13 | 31,11 | 23,06 | 16,8 | 16,94 |
| de62 | 1,66 | 1,73 | 1,3 | 0,8 | 37,93 | 47,33 | 45,44 | 30,81 | 38,01 | 60,95 | 47,88 | 32,24 | 37,69 | 21,88 | 35,57 | 23,97 |
| de63 | 0,46 | 0,56 | 0,6 | 0,6 | 28,45 | 30,22 | 29,46 | 29,2 | 29,44 | 29,81 | 33,19 | 29,26 | 26,25 | 31,13 | 23,04 | 29,09 |
| de64 | 1,24 | 0,88 | 1,43 | 1,46 | 32,53 | 45,96 | 35,98 | 33,59 | 34,51 | 47,3 | 35,44 | 33,88 | 28,54 | 44,3 | 37,05 | 33,04 |
| J | 1,42 | 1,46 | 1,13 | 1,13 | 34,05 | 36,81 | 27,03 | 26,79 | 33,89 | 36,63 | 28,69 | 27,96 | 34,27 | 37,04 | 25,16 | 25,49 |
| de65 | 1,55 | 1,58 | 1,25 | 1,22 | 33,54 | 35,91 | 26,82 | 27,22 | 33,04 | 35,43 | 28,62 | 28,23 | 34,23 | 36,53 | 24,79 | 26,08 |
| de66 | 1,4 | 1,35 | 1,12 | 1,06 | 39,78 | 37,9 | 26,57 | 21,93 | 40,9 | 38,85 | 27,19 | 23,51 | 38,27 | 36,85 | 25,9 | 20,33 |
| de67 | 0,42 | 0,88 | 0,48 | 0,75 | 27,02 | 45,96 | 32,42 | 34,95 | 30,51 | 47,3 | 34,68 | 35,69 | 22,62 | 44,3 | 29,05 | 34,02 |
| K | 0,59 | 0,55 | 0,43 | 0,5 | 41,24 | 40,25 | 33,41 | 37,31 | 45,34 | 43,36 | 36,28 | 40,46 | 33,98 | 35,51 | 28,97 | 32,62 |
| de70 | 0,14 | 0,12 | 0,14 | 0,12 | 27,69 | 29,27 | 26,73 | 24,15 | 30,13 | 31,01 | 28,12 | 23,87 | 23,77 | 27,09 | 24,39 | 24,58 |
| de71 | 0,42 | 0,45 | 0,3 | 0,3 | 29,32 | 36,89 | 20,81 | 23,19 | 31,19 | 40,53 | 21,85 | 25,48 | 26,89 | 30,36 | 19,23 | 19,65 |
| de72 | 1,57 | 1,18 | 0,89 | 1,07 | 67,74 | 54,51 | 42,27 | 51,07 | 69,65 | 55,3 | 43,38 | 51,88 | 61,81 | 51,82 | 38,48 | 48,34 |
| de73 | 1,13 | 1,37 | 1,09 | 1,32 | 55,88 | 43,73 | 31,06 | 43,51 | 52,34 | 43,5 | 33 | 46,22 | 63,51 | 44,22 | 28,42 | 39,94 |
| de74 | 0,45 | 0,45 | 0,37 | 0,42 | 34,04 | 35,91 | 31,5 | 33,59 | 37,33 | 38,43 | 34,31 | 36,27 | 28,95 | 32,89 | 27,96 | 30,33 |
| N | 0,56 | 0,61 | 0,37 | 0,73 | 16,51 | 18,11 | 35,65 | 18,4 | 20,68 | 20,68 | 34,31 | 20,78 | 15,58 | 17,54 | 36,03 | 17,9 |
| O | 0,52 | 0,35 | 0,3 | 0,32 | 17,14 | 23,92 | 22,48 | 22,24 | 21,91 | 25,05 | 22,64 | 20,6 | 15,87 | 21,63 | 22,18 | 25,92 |
| de90 | 0,64 | 0,62 | 0,43 | 0,48 | 29,92 | 22,04 | 19,39 | 17,13 | 28,98 | 21,01 | 18,93 | 16,08 | 33,01 | 26,42 | 21,18 | 21,84 |
| de91 | 0,42 | 0,53 | 0,58 | 0,61 | 22,84 | 22,08 | 24,26 | 27,55 | 24,67 | 25,27 | 24,44 | 25,33 | 21,5 | 19,18 | 24,06 | 29,5 |
| de92 | 0,27 | 0,32 | 0,24 | 0,33 | 27,78 | 25,79 | 20,67 | 24,65 | 28,2 | 29,21 | 23 | 23,45 | 27,08 | 20,47 | 17,4 | 27,61 |
| de93 | 0,09 | 0,13 | 0,19 | 0,09 | 22,3 | 27,15 | 35,16 | 23,9 | 21,83 | 30,73 | 36,08 | 28,65 | 22,57 | 21,65 | 34,28 | 21,4 |
| Total | 0,74 | 0,78 | 0,71 | 0,69 | 34,11 | 34,19 | 31,38 | 29,53 | 38,66 | 39,21 | 35,12 | 32,82 | 26,2 | 26,24 | 25,44 | 24,43 |

Bijlage 2: Lijst van paritaire comités

15336

BELGISCH STAATSBLADE — 13.03.2008 — MONITEUR BELGE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[C -- 2008/12342]

Lijst van de paritaire comités op datum van 8 maart 2008

Deze lijst geeft de benaming en het administratief nummer weer van de bij koninklijk besluit opgerichte paritaire comités en subcomités (1).

1. Paritaire organen bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers.

| Nummer | Benaming |
|--------|---|
| 100 | Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden |
| 101 | Nationale Gemengde Mijncommissie |
| 102 | Paritair Comité voor het groefbedrijf |
| 102.01 | Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen |
| 102.02 | Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen |
| 102.03 | Paritair Subcomité voor de porfiergroeven in de provincie Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant |
| 102.04 | Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant |
| 102.05 | Paritair Subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen |
| 102.06 | Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant |
| 102.07 | Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik |
| 102.08 | Paritair Subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk |
| 102.09 | Paritair Subcomité voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk |
| 102.10 | Paritair Subcomité voor de terugwinning van steenstort (2) |
| 102.11 | Paritair Subcomité voor het bedrijf der leisteengroeven, coticulegroeven en groeven van slijpsteen voor scheermessen in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen |
| 104 | Paritair Comité voor de ijzernijverheid |
| 105 | Paritair Comité voor de non-ferro metalen |
| 106 | Paritair Comité voor het cementbedrijf |
| 106.01 | Paritair Subcomité voor de cementfabrieken |
| 106.02 | Paritair Subcomité voor de betonindustrie |
| 106.03 | Paritair Subcomité voor de vezelcement |
| 107 | Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de klermaaksters en naaisters |
| 109 | Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf |
| 110 | Paritair Comité voor de textielverzorging |
| 111 | Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw |

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[C -- 2008/12342]

Liste des commissions paritaires à la date du 8 mars 2008

Cette liste reprend la dénomination et le numéro administratif des commissions et sous-commissions paritaires instituées par arrêté royal (1).

1. Organes paritaires compétents pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs.

| Numéro | Dénomination |
|--------|---|
| 100 | Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers |
| 101 | Commission nationale mixte des mines |
| 102 | Commission paritaire de l'industrie des carrières |
| 102.01 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut |
| 102.02 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur |
| 102.03 | Sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon |
| 102.04 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon |
| 102.05 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur |
| 102.06 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand |
| 102.07 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai |
| 102.08 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume |
| 102.09 | Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume |
| 102.10 | Sous-commission paritaire de l'industrie de la récupération de terrils (2) |
| 102.11 | Sous-commission paritaire de l'industrie des ardoisières, des carrières de coticules et pierres à rasoir des provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur |
| 104 | Commission paritaire de l'industrie sidérurgique |
| 105 | Commission paritaire des métaux non-ferreux |
| 106 | Commission paritaire des industries du ciment |
| 106.01 | Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment |
| 106.02 | Sous-commission paritaire de l'industrie du béton |
| 106.03 | Sous-commission paritaire pour le fibrociment |
| 107 | Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières |
| 109 | Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection |
| 110 | Commission paritaire pour l'entretien du textile |
| 111 | Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique |

| Nummer | Benaming | Numéro | Dénomination |
|--------|---|--------|--|
| 112 | Paritair Comité voor het garagebedrijf | 112 | Commission paritaire des entreprises de garage |
| 113 | Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf | 113 | Commission paritaire de l'industrie céramique |
| 113.01 | Paritair Subcomité voor het faience- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk | 113.01 | Sous-commission paritaire de l'industrie de la faience et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques |
| 113.02 | Paritair Subcomité voor de ondernemingen voor ceramiek-bekleding en vloertegels | 113.02 | Sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement |
| 113.03 | Paritair Subcomité voor vuurvaste producten | 113.03 | Sous-commission paritaire des produits réfractaires |
| 113.04 | Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen | 113.04 | Sous-commission paritaire des tuileries |
| 114 | Paritair Comité voor de steenbakkerij | 114 | Commission paritaire de l'industrie des briques |
| 114.01 | Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincies Oost- en West-Vlaanderen | 114.01 | Sous-commission paritaire de l'industrie des briques des provinces de Flandre orientale et de Flandre occidentale |
| 114.02 | Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincie Antwerpen | 114.02 | Sous-commission paritaire de l'industrie des briques de la province d'Anvers |
| 114.03 | Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincie Limburg en van Vlaams-Brabant | 114.03 | Sous-commission paritaire de l'industrie des briques de la province de Limbourg et du Brabant flamand |
| 114.04 | Paritair Subcomité voor de steenbakkerij van de provincies Luik, Luxemburg, Namen en Henegouwen en van Waals-Brabant | 114.04 | Sous-commission paritaire de l'industrie des briques des provinces de Liège, de Luxembourg, de Namur et de Hainaut et du Brabant wallon |
| 115 | Paritair Comité voor het glasbedrijf | 115 | Commission paritaire de l'industrie verrière |
| 116 | Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid | 116 | Commission paritaire de l'industrie chimique |
| 117 | Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel | 117 | Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole |
| 118 | Paritair Comité voor de voedingsnijverheid | 118 | Commission paritaire de l'industrie alimentaire |
| 119 | Paritair Comité voor de handel in voedingswaren | 119 | Commission paritaire du commerce alimentaire |
| 120 | Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk | 120 | Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie |
| 120.01 | Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers | 120.01 | Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers |
| 120.02 | Paritair Subcomité voor de vlasbereiding | 120.02 | Sous-commission paritaire de la préparation du lin |
| 120.03 | Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen | 120.03 | Sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement |
| 121 | Paritair Comité voor de schoonmaak | 121 | Commission paritaire pour le nettoyage |
| 124 | Paritair Comité voor het bouwbedrijf | 124 | Commission paritaire de la construction |
| 125 | Paritair Comité voor de houtnijverheid | 125 | Commission paritaire de l'industrie du bois |
| 125.01 | Paritair Subcomité voor de bosontginningen | 125.01 | Sous-commission paritaire pour les exploitations forestières |
| 125.02 | Paritair Subcomité voor de zagerijen en aanverwante nijverheden | 125.02 | Sous-commission paritaire des scieries et industries connexes |
| 125.03 | Paritair Subcomité voor de houthandel | 125.03 | Sous-commission paritaire pour le commerce du bois |
| 126 | Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking | 126 | Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois |
| 127 | Paritair Comité voor de handel in brandstoffen | 127 | Commission paritaire pour le commerce de combustibles |
| 127.02 | Paritair Subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen | 127.02 | Sous-commission paritaire pour le commerce de combustibles de la Flandre orientale |
| 128 | Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten | 128 | Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement |
| 128.01 | Paritair Subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen | 128.01 | Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts |
| 128.02 | Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers | 128.02 | Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs |
| 128.03 | Paritair Subcomité voor het marokijnwerk en de hand-schoennijverheid | 128.03 | Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie |
| 128.05 | Paritair Subcomité voor de zadelmakerij, de vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder | 128.05 | Sous-commission paritaire de la sellerie, de la fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir |
| 128.06 | Paritair Subcomité voor de orthopedische schoeisels | 128.06 | Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques |

15338

BELGISCH STAATSBLAD — 13.03.2008 — MONITEUR BELGE

| Nummer | Benaming | Numéro | Dénomination |
|--------|--|--------|--|
| 129 | Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton | 129 | Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons |
| 130 | Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf | 130 | Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux |
| 132 | Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken | 132 | Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles |
| 133 | Paritair Comité voor het tabaksbedrijf | 133 | Commission paritaire de l'industrie des tabacs |
| 136 | Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking | 136 | Commission paritaire de la transformation du papier et du carton |
| 139 | Paritair Comité voor de binnenscheepvaart | 139 | Commission paritaire de la batellerie |
| 140 | Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek | 140 | Commission paritaire du transport et de la logistique |
| 142 | Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht | 142 | Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération |
| 142.01 | Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen | 142.01 | Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux |
| 142.02 | Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompfen | 142.02 | Sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons |
| 142.03 | Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier | 142.03 | Sous-commission paritaire pour la récupération du papier |
| 142.04 | Paritair Subcomité voor de terugwinning van allerlei producten | 142.04 | Sous-commission paritaire pour la récupération de produits divers |
| 143 | Paritair Comité voor de zeevisserij | 143 | Commission paritaire de la pêche maritime |
| 144 | Paritair Comité voor de landbouw | 144 | Commission paritaire de l'agriculture |
| 145 | Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf | 145 | Commission paritaire pour les entreprises horticoles |
| 146 | Paritair Comité voor het bosbouwbedrijf | 146 | Commission paritaire pour les entreprises forestières |
| 147 | Paritair Comité voor de wapensmederij met de hand | 147 | Commission paritaire de l'armurerie à la main |
| 148 | Paritair Comité voor het bont en kleinvel | 148 | Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil |
| 148.01 | Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen | 148.01 | Sous-commission paritaire de la coupe de poils |
| 148.03 | Paritair Subcomité voor de industriële en ambachtelijke fabricage van bontwerk | 148.03 | Sous-commission paritaire de la fabrication industrielle et de la fabrication artisanale de fourrure |
| 148.05 | Paritair Subcomité voor de peelslooierijen | 148.05 | Sous-commission paritaire pour les tanneries de peaux |
| 149 | Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn | 149 | Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique |
| 149.01 | Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie | 149.01 | Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution |
| 149.02 | Paritair Subcomité voor het koetswerk | 149.02 | Sous-commission paritaire pour la carrosserie |
| 149.03 | Paritair Subcomité voor de edele metalen | 149.03 | Sous-commission paritaire pour les métaux précieux |
| 149.04 | Paritair Subcomité voor de metaalhandel | 149.04 | Sous-commission paritaire pour le commerce du métal |
| 150 | Paritair Comité voor gewoon pottengoed in potaarde | 150 | Commission paritaire de la poterie ordinaire en terre commune |
| 152 | Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs | 152 | Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre |

2. Paritaire organen bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers.

2. Organes paritaires compétents pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs.

| Nummer | Benaming | Numéro | Dénomination |
|--------|---|--------|---|
| 200 | Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (2) | 200 | Commission paritaire auxiliaire pour employés (2) |
| 201 | Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel | 201 | Commission paritaire du commerce de détail indépendant |
| 202 | Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren | 202 | Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire |
| 202.01 | Paritair Subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven | 202.01 | Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation |
| 203 | Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven | 203 | Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit |
| 204 | Paritair Comité voor de bedienden uit de porfiergroeven van het kanton van Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast | 204 | Commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast |

| Nummer | Benaming | Numéro | Dénomination |
|--------|---|--------|--|
| 205 | Paritair Comité voor de bedienden van de steenkolenmijnen | 205 | Commission paritaire pour employés des charbonnages |
| 207 | Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid | 207 | Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique |
| 209 | Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid | 209 | Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques |
| 210 | Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid | 210 | Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie |
| 211 | Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel | 211 | Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole |
| 214 | Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk | 214 | Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie |
| 215 | Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf | 215 | Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection |
| 216 | Paritair Comité voor de notarisbedienden | 216 | Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires |
| 217 | Paritair Comité voor de casinobedienden | 217 | Commission paritaire pour les employés de casino |
| 218 | Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden (3) | 218 | Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (3) |
| 219 | Paritair Comité voor de erkende controleorganismen | 219 | Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés |
| 220 | Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid | 220 | Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire |
| 221 | Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid | 221 | Commission paritaire des employés de l'industrie papetière |
| 222 | Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking | 222 | Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton |
| 223 | Nationaal Paritair Comité voor de sport | 223 | Commission paritaire nationale des sports |
| 224 | Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen | 224 | Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux |
| 225 | Paritair Comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs | 225 | Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné |
| 226 | Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek | 226 | Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique |
| 227 | Paritair Comité voor de audiovisuele sector | 227 | Commission paritaire pour le secteur audio-visuel |

3. Paritaire organen bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers.

3. Organes paritaires compétents pour les travailleurs en général et leurs employeurs.

| Nummer | Benaming | Numéro | Dénomination |
|--------|---|--------|---|
| 301 | Paritair Comité voor het havenbedrijf | 301 | Commission paritaire des ports |
| 301.01 | Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" genaamd | 301.01 | Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers, dénommée "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" |
| 301.02 | Paritair Subcomité voor de haven van Gent | 301.02 | Sous-commission paritaire pour le port de Gand |
| 301.03 | Paritair Subcomité voor de haven van Brussel en Vilvoorde | 301.03 | Sous-commission paritaire pour le port de Bruxelles et de Vilvorde |
| 301.04 | Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort | 301.04 | Sous-commission paritaire pour les ports d'Ostende et de Nieuport |
| 301.05 | Paritair Subcomité voor de haven van Zeebrugge-Brugge | 301.05 | Sous-commission paritaire pour le port de Zeebrugge-Bruges |
| 302 | Paritair Comité voor het hotelbedrijf | 302 | Commission paritaire de l'industrie hôtelière |
| 303 | Paritair Comité voor het filmbedrijf | 303 | Commission paritaire de l'industrie cinématographique |
| 303.01 | Paritair Subcomité voor de filmproductie | 303.01 | Sous-commission paritaire pour la production de films |
| 303.02 | Paritair Subcomité voor de verdeling van films | 303.02 | Sous-commission paritaire pour la distribution de films |
| 303.03 | Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen | 303.03 | Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma |
| 303.04 | Paritair Subcomité voor de technische filmbedrijvigheid | 303.04 | Sous-commission paritaire pour les industries techniques du film |
| 304 | Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf | 304 | Commission paritaire du spectacle |

15340

BELGISCH STAATSBLAD — 13.03.2008 — MONITEUR BELGE

| Nummer | Benaming | Numéro | Dénomination |
|--------|--|--------|--|
| 306 | Paritair Comité voor het verzekeringswezen | 306 | Commission paritaire des entreprises d'assurances |
| 307 | Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen | 307 | Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances |
| 308 | Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothe-caire leningen, sparen en kapitalisatie | 308 | Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothé-caires, d'épargne et de capitalisation |
| 309 | Paritair Comité voor de beursvennootschappen | 309 | Commission paritaire pour les sociétés de bourse |
| 310 | Paritair Comité voor de banken | 310 | Commission paritaire pour les banques |
| 311 | Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken | 311 | Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail |
| 312 | Paritair Comité voor de warenhuizen | 312 | Commission paritaire des grands magasins |
| 313 | Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten | 313 | Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification |
| 314 | Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen | 314 | Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté |
| 315 | Paritair Comité voor de handelsluchtvaart | 315 | Commission paritaire de l'aviation commerciale |
| 315.01 | Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappij SABENA | 315.01 | Sous-commission paritaire de la compagnie aérienne SABENA |
| 315.02 | Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen andere dan de N.V. SABENA | 315.02 | Sous-commission paritaire des compagnies aériennes autres que la S.A. SABENA |
| 316 | Paritair Comité voor de koopvaardij | 316 | Commission paritaire pour la marine marchande |
| 317 | Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten | 317 | Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance |
| 318 | Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp | 318 | Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors |
| 318.01 | Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap | 318.01 | Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone |
| 318.02 | Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap | 318.02 | Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande |
| 319 | Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten | 319 | Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement |
| 319.01 | Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap | 319.01 | Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande |
| 319.02 | Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap | 319.02 | Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone |
| 320 | Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen | 320 | Commission paritaire des pompes funèbres |
| 321 | Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen | 321 | Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments |
| 322 | Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren | 322 | Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité |
| 322.01 | Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren | 322.01 | Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité |
| 323 | Paritair Comité voor het beheer van gebouwen en voor de dienstboden | 323 | Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques |
| 324 | Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel | 324 | Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant |
| 324.01 | Paritair Subcomité voor het diamantzagen | 324.01 | Sous-commission paritaire pour le sciage du diamant |
| 324.02 | Paritair Subcomité voor de kleinbranche in de diamantnijverheid en -handel | 324.02 | Sous-commission paritaire pour le secteur des petites marchandises dans l'industrie et le commerce du diamant |
| 325 | Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen | 325 | Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit |
| 326 | Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf | 326 | Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité |

| Nummer | Benaming | Numéro | Dénomination |
|--------|--|--------|--|
| 327 | Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen | 327 | Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux |
| 327.01 | Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap | 327.01 | Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande |
| 327.02 | Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie | 327.02 | Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française |
| 327.03 | Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap | 327.03 | Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone |
| 328 | Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer | 328 | Commission paritaire du transport urbain et régional |
| 328.01 | Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest | 328.01 | Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande |
| 328.02 | Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest | 328.02 | Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne |
| 328.03 | Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest | 328.03 | Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale |
| 329 | Paritair Comité voor de socio-culturele sector | 329 | Commission paritaire pour le secteur socio-culturel |
| 329.01 | Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap | 329.01 | Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande |
| 329.02 | Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest | 329.02 | Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne |
| 329.03 | Paritair Subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties | 329.03 | Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires |
| 330 | Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten | 330 | Commission paritaire des établissements et des services de santé |
| 331 | Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector | 331 | Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé |
| 332 | Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector | 332 | Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé |
| 333 | Paritair Comité voor toeristische attracties | 333 | Commission paritaire pour les attractions touristiques |
| 334 | Paritair Comité voor de openbare loterijen (2) | 334 | Commission paritaire des loteries publiques (2) |
| 335 | Paritair Comité voor de sociale organisaties (2) | 335 | Commission paritaire pour les organismes sociaux (2) |
| 336 | Paritair Comité voor de vrije beroepen (2) | 336 | Commission paritaire pour les professions libérales (2) |
| 337 | Paritair Comité voor de non-profit sector (2) | 337 | Commission paritaire pour le secteur non-marchand (2) |
| 339 | Paritair Comité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting (2) | 339 | Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées (2) |

(1) Opggericht overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

(2) Niet samengesteld, omdat de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden niet werden benoemd.

(3) Opggericht overeenkomstig de Besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, *Belgisch Staatsblad* van 5 juli 1945.

Informatie betreffende de oprichting, samenstelling en bevoegdheid van de paritaire comités en subcomités kan worden verkregen bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, tel. (02)233 41 65 - 233 41 66 - 233 41 69, fax. (02)233 41 45.

(1) Instituées conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

(2) Non constituées, étant donné que le président, le vice-président et les membres n'ont pas été nommés.

(3) Instituée conformément à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, *Moniteur belge* du 5 juillet 1945.

Toute information relative à l'institution, la composition et la compétence des commissions et sous-commissions paritaires peut être obtenue auprès de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles, tél. (02)233 41 64 - 233 41 67 - 233 41 88, fax. (02)233 41 45.