

**Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Binnenvaart (PC 139)**

**Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:**

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

De heer Ben Weyts, Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken, Vlaamse Rand, Toerisme en Dierenwelzijn;

**en de sociale partners van de Binnenvaartsector (PC 139)**

**met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:**

De heer Marc Parmentier, ondervoorzitter Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart

**met als vertegenwoordigers voor de werknemers:**

De heer Jacques Kerkhof, Voorzitter voor de Rijn- & Binnenscheepvaart

Wordt overeengekomen wat volgt

## Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 juli 2018 tot en met 31 december 2019** een maximale toelage van **73 500,00 EUR** uit te betalen aan **FONDS VOOR DE RIJN- EN BINNENSCHIEPVAART, STRAATSBURGDOK-NOORDKAAI 2, 2030 ANTWERPEN, bankrekeningnummer: BE25 6354 0362 0182; ondernemingsnummer:0416.381.804** ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.

**Artikel 2.** De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst, door:

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

## Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De Binnenvaartsector verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2018-2019, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

**Artikel 4.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 1 VTE-sectorconsulent ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van

de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consultants tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

**Artikel 5.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2019** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2020** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsindicatoren en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt tijdig aan de sector het modelformulier inzake de rapportering.

De sector werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

**Richtlijnen:**

*De sectorale visie dient:*

- *te vertrekken van een omgevingsanalyse (de sector in cijfers en trends) waar een analyse op vlak van diversiteit en KMO-aandeel deel van uitmaken;*
- *oog te hebben voor toekomstige uitdagingen in de sector en de daarbij veranderende competentienoden en de hieraan gekoppelde, noodzakelijke, engagementen (de uitgevoerde VLAMT-projecten kunnen hier o.a. inzichten verschaffen);*
- *vanuit de omgevingsanalyse te komen tot een sterkte-zwakte analyse met daaraan gekoppeld de uitdagingen mbt de sectorale arbeidsmarkt op korte en lange termijn (mbt instroom, doorstroom, uitstroom, diversiteit,...). De omgevingsanalyse wordt hierbij ruim opgevat. Ook de effecten van economische transformaties en trends op de sectorale arbeidsmarkt dienen meegenomen te worden;*
- *waar mogelijk intersectorale aanknopingspunten of aanknopingspunten met clusters aan te geven*
- *bijzondere aandacht te spenderen aan de 7 thema's (of ruimer 3 decretale thema's) en aan te geven welke rol de sector hierin zal opnemen, welke uitdagingen zich binnen deze thema's voordoen. De sector spreekt zich uit over hoe men zal trachten werk te maken van de geschetste uitdagingen.*

# Visie van de binnenvaartsector PC 139

## Reikwijdte van de sector.

De Vlaamse binnenvaartsector is in volle expansie. Voor de periode 2010-2040 verwacht de Mobiliteitsraad Vlaanderen (MORA) een gemiddelde jaarlijkse groei tussen 1,85% en 7,32%<sup>1</sup>. Het Federaal Planbureau voorspelt een enorme toename van het binnenvaartverkeer, met + 63% tegen 2030<sup>2</sup>. De Vlaamse overheid zet dan ook volop in op de binnenvaart, als milieuvriendelijk alternatief voor het (steeds duurder) wegverkeer met een grote toegevoegde waarde biedt. Zo zijn heel wat sites dankzij hun ligging aan de waterweg uitgegroeid tot economische aantrekkingspolen.

De moderne binnenvaart is daarnaast een sector in transitie, die (potentiële) klanten een groeiend scala aan diensten en faciliteiten kan/moet bieden. Studies tonen het enorme potentieel van deze 'nieuwe markten' voor de binnenvaart, zoals palletvervoer, grondvervoer in het kader van bouwkundig grondverzet, het vervoer van huishoudelijke afvalstoffen, het vervoer van containers, stadsdistributie (voor goederen en water taxi's), het vervoer van biomassa en de riviercruisenijverheid. De binnenvaart speelt hiermee in op de (hernieuwde) belangstelling van de industrie voor (goedkoper) palletvervoer via de binnenvaart, het groeiend milieubewustzijn van de ondernemers en de publieke opinie en de vraag naar CO2 neutrale transportmodi. De herwaardering van de kleine kanalen en het stedelijke binnenvaartnetwerk hebben nu al nieuwe bedrijfsmodellen en nieuwe vormen van werkgelegenheid doen ontstaan.

Het paritair Comité voor de binnenscheepvaart is bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten, de varende werknemers in het algemeen en hun werkgevers. We onderscheiden de volgende bedrijfstakken in de sector (ongeacht of de activiteiten zich voordoen op de rijkswaterwegen of andere waterwegen)

Daarbovenop werken er meer dan 500 in een contractueel dienstverband voor de sleepdiensten van één van de Vlaamse zeehavens of voor CVBA Brabo, de Vlaamse overheid (DAB VLOOT,...) of als schipper/matroos op de talrijke overzetsdiensten die in Vlaanderen nog actief zijn. Strikt genomen vallen deze niet onder de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Paritair Comité 139, maar zijn voor de toegang tot het beroep wel degelijk aangewezen op dezelfde beroepsvoorwaarden.

Derhalve kunnen we dan ook de volgende specialisme onderkennen.

1. de binnenscheepvaart, zijnde het vervoer, ongeacht de gebruikte middelen of techniek, van goederen en producten op de binnenwateren, zowel in binnen- als buitenland;
2. de sleepvaart, zijnde het slepen, duwen of voorttrekken van zee- of binnenschepen op de binnenwateren;
3. het reddingswerk te water;
4. het vervoer van personen en van dieren op de binnenwateren;
5. de veerdiensten;
6. de pleziervaart, zowel voor sport- als vrijetijdsdoeleinden, en de pleziervaart aan de kust binnen de territoriale wateren;

---

<sup>1</sup> MORA, Advies 2016

<sup>2</sup> Federaal plan bureau, vooruitzichten van de transportvraag in België, 2015.

( <http://www.plan.be/publications/publication-1515-nl-vooruitzichten+van+de+transportvraag+in+belgie+tegen+2030> )

7. de passagiersvaart;
8. het loodsen van schepen op de binnenwateren;
9. de mondingvaart;
10. de activiteiten met betrekking tot de bunkering en de bevoorrading in olie van schepen door schepen;
11. de rivier- en kanaalarbeid, met uitzondering van de arbeid verricht in de havengebieden ressorterend onder het Paritair Comité voor het havenbedrijf en de bagger-, zee- en rivierwerken, met inbegrip van het vlot trekken van boten en schepen, alsmede het opruimen van wrakken;
12. Goederenvervoer via palletboten;
13. Openbaar vervoer via waterbussen

In dit convenant beperken wij ons tot de categorieën: 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12 en 13.

## De Belgische binnenvaartvloot

Op 31 december 2016 was de binnenvaartvloot van de in België gedomicilieerde ondernemers samengesteld als volgt<sup>3</sup> :

- 935 drogeladingschepen met een totale capaciteit van 1.495.216 ton;
- 158 tankschepen met 352.405 ton capaciteit;
- 85 duwboten met een vermogen van 45.529 kW.

Een totaal van 1.178 binnenvaartuigen met een totale capaciteit van 1.850.530 ton<sup>4</sup> Men merkt een dalend aantal schepen, maar het laadvermogen per schip is wel in stijgende lijn.

Daarnaast waren er in 2016 de volgende scheepstypes actief

- 3 palletvervoerschepen
- 1 waterbus (met een groeitraject naar 5)
- 104 Sleepvaartuigen en passagiersvaartuigen (inclusief coastvaartuigen)<sup>5</sup>

## Evolutie werkgevers in de Belgische binnenvaart.

Ledental van het Fonds Rijn en Binnenvaart einde 2016 (zonder subsector sleepvaart) :

- Aantal actieve werkgevers per 31/12/2015 : 137
- Nieuwe inschrijvingen: + 20
- Stopzetting van bedrijf: - 19
- **Aantal actieve werkgevers per 31/12/2016 : 138**

### Eigenheid van de bedrijven.

- In de sleepvaart zijn er een aantal bedrijven actief, allen met personeel in loondienst. De grootste, is de firma Kotug-Smit (Unie van Redding- en Sleepdienst) en is actief in de havens van Antwerpen, Gent, Zeebrugge, enz.
- In de klassieke binnenvaart daarentegen zijn er slechts enkele bedrijven (rederijen) die met een volledige bemanning in loondienst werken. Het gaat meestal om bunkerbedrijven in de havens van

<sup>3</sup> FOD Mobiliteit, DG maritiem vervoer.

<sup>4</sup> Bron: Jaarverslag ITB, 2016

<sup>5</sup> Belgische scheepsregister:

[https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/lijsjt\\_belgische\\_zeeschepen\\_06.07.2017\\_1.pdf](https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/lijsjt_belgische_zeeschepen_06.07.2017_1.pdf)

Antwerpen, Gent en Zeebrugge.

- Een groot deel in de binnenvaart zijn micro ondernemingen, (zelfstandige familiebedrijven) met slecht één à twee personeelsleden in dienst, meestal in de functie van matroos. Meer dan de helft van de jobs in loondienst (52%) zijn gesitueerd in kleine ondernemingen met minder dan 20 werknemers, wat opmerkelijk hoger is dan gemiddeld in de Vlaamse privésector (31%).
- Bovendien zijn deze bedrijven allemaal concurrenten van elkaar en zijn meestal bij verschillende beroepsorganisaties aangesloten. De bedrijfs- en personeelsadministratie gebeuren meestal door een boekhoudkantoor of sociaal secretariaat. Typisch aan deze bedrijven is de moeilijke bereikbaarheid en bereidheid tot medewerking aan opleidingsprojecten. Ook het ingang doen vinden van een lange termijn visie op een efficiënt personeelsbeleid verloopt om die reden moeizaam.
- De jongste jaren zijn er nieuwe gespecialiseerde bedrijven bijgekomen die – naar verwacht wordt- de sector een belangrijke innovatieopstoot zullen bezorgen. Zo is o.m. de firma Blue Line Logistics begonnen met palletvervoer over binnenwateren en zoeken ze niet alleen gekwalificeerde schippers of matrozen, ze zijn ook op zoek naar bijkomende competenties
- Zoals werken met telescopische kranen,... In de Stad Antwerpen loopt momenteel een proefproject met waterbussen die een stuk van pendelverkeer van en naar de Stad moet weghalen van de weg. Ook andere steden overwegen dergelijke initiatieven. Daarvoor is de sector niet alleen op zoek naar schippers met een P brevet, eveneens moeten zij beschikken over klantgerichte competenties.
- Tot slot maar niet onbelangrijk in termen van werkgelegenheid zijn de bedrijven die niet onder het paritair comité van de binnenvaart opereren. CVBA BRABO met om en bij 500 personeelsleden, De havensleepdiensten, DAB VLOOT,.....

## Evolutie werknemers in de sector in België.

Loontrekkenden naar sectorgroep, paritair comité, geslacht en leeftijdsklasse in België,

Vervoer, transport & logistiek in de 139 binnenscheepvaartbedrijven

vracht- en personenvervoer 2016										
		M/V	65 +	60-64	50-59	40-49	30-39	25-29	20-24	<=19
	536		22	38	122	133	120	51	44	6
91,98	493	M	21	33	114	117	114	48	40	6
8,02	43	V	1	5	8	16	6	3	4	0
%	100		4,1	7,09	22,76	24,81	22,39	9,51	8,21	1,12
			11,19					9,33		
			33,95					18,84		

sleepvaart 2016

		M/V	65 +	60-64	50-59	40-49	30-39	25-29	20-24	<=19
	<b>244</b>		<b>1</b>	<b>21</b>	<b>101</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
94,26	<b>230</b>	<b>M</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>94</b>	<b>61</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
5,74	<b>14</b>	<b>V</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
%	100		0,41	8,61	41,39	25,41	14,75	4,51	2,87	2,05
			9,02					4,92		
			50,41					9,43		

volledige sector binnenscheepvaart 2016										
		M/V	65 +	60-64	50-59	40-49	30-39	25-29	20-24	<=19
	<b>780</b>		<b>20</b>	<b>62</b>	<b>223</b>	<b>195</b>	<b>156</b>	<b>62</b>	<b>51</b>	<b>11</b>
92,69	<b>723</b>	<b>M</b>	<b>19</b>	<b>55</b>	<b>208</b>	<b>178</b>	<b>147</b>	<b>58</b>	<b>47</b>	<b>11</b>
7,31	<b>57</b>	<b>V</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
%	100		2,56	7,95	28,59	25	20	7,95	6,54	1,41
			10,51					7,95		
			39,1					15,9		

Volgens de aangiftes binnen de Belgische Sociale zekerheid telt de binnenvaartsector naast de bovenvermelde 746 loontrekkenden<sup>6</sup> ook nog 1429 zelfstandigen (en eventuele meewerkende echtgenoten die onder de radar blijven)<sup>7</sup>.

De binnenscheepvaart is een sector met een relatief oudere en mannelijke structuur: 93% van de werknemers is man, tegenover 55% gemiddeld in Vlaanderen en 39% van de werknemers is 50 jaar of ouder, tegenover 20% gemiddeld. Relatief weinig jongeren (tot 25 jaar) zijn actief in de binnenscheepvaart: 8% van de werknemers, tegenover 10% over alle sectoren heen. 88% van de werknemers in de binnenscheepvaart werkt voltijds, tegenover 67% gemiddeld in Vlaanderen.

Een uitsplitsing per deelsector geeft bovendien nog een aantal extra problemen aan :

- 1) Het vracht en personenvervoer heeft een iets beter aantal jongeren, maar de doorstroming gebeurt niet binnen deze subsector. Een deel wijkt uit naar de subsector sleepvaart.
- 2) In de subsector sleepvaart bedraagt het aantal 50-plussers meer dan 50%. Dit wijst op een accuut probleem van opvolging en vervanging. Deze nood zal zich richten op het personeel van het vracht- en personenvervoer, waardoor er in die subsector een nog groter probleem zal ontstaan.

Een groot deel van de binnenvaartondernemers is nu al ouder dan 50 jaar. Investerings in technologie en nieuwbouw zijn één iets, maar als het personeel ontbreekt om een schip operationeel te houden gedurende

<sup>6</sup> Aangifte RSZ; PC 139, 2016, cijfers 2015: stand van zaken op 30.09.2015

<sup>7</sup> Aangifte: RSVZ, 2016, cijfers 2015: stand van zaken op 31/12/2015.

de langer wordende vaartijden, zijn alle innovaties nutteloos. De functie van matroos was erkend als knelpuntberoep. De sector ondervindt moeilijkheden bij het ingevuld krijgen van vacatures voor matroos, alsook de andere functies. Zowel voor matrozen als voor hoger opgeleide werknemers moet in toenemende mate gezocht worden bij jongeren (of ouderen), die weliswaar gemotiveerd zijn, maar niet in een binnenvaartmilieu zijn opgegroeid. Dat vergt een gerichte aanpassing van en samenwerking tussen de opleidingen.

## Beroepen in de sector

- Matroos binnenvaart: Als matroos assisteer je bij het afvaren, aanmeren, ankeren en koppelen van het schip. Tijdens manoeuvres, geef je van op het dek aanwijzingen. Verder assisteer je bij het bunkeren, het laden en het lossen van het schip. Ook sta je in voor het onderhoud van het schip, het basisonderhoud van machinekamer, elektriciteitsvoorziening, scheepsinstallaties en het onderhoud van meertouwen en trossen. Tenslotte hou je toezicht op het stilliggend schip en zijn lading. Je werkt aan boord van een schip, waar de ruimte beperkt is. Passagiers vervoer je over een rivier of een kanaal. Sommige schepen vervoeren slechts enkele passagiers andere een paar honderd. Voor vrachtvervoer ben je soms meerdere weken onderweg en kom je in verschillende landen. Vrachtvervoer gebeurt per schip, met een beperkte bemanning. Soms werk je met duwstellen en met een meerkoppige bemanning die de wacht loopt. Voor matroos moet je ofwel minstens 19 jaar zijn en 3 jaar vaartijd als dekbemanning kunnen voorleggen, waarvan minimum 1 jaar in de binnenvaart; ofwel minstens 17 jaar zijn en een diploma behaald hebben aan een vakschool voor schippers; ofwel minstens 17 jaar zijn en geslaagd zijn voor een examen matroos voor de binnenvaart, ingericht door de overheid.
- Matroos sleepvaart: De matroos assisteert de kapitein bij het aan- en afmeren alsook bij het slepen en assisteren van voornamelijk zeeschepen. Bij manoeuvres geeft hij aanwijzingen aan de kapitein. Verder ondersteunt de matroos de kapitein bij de wacht op de brug en neemt hij het roer over onder toezicht van de kapitein. Ook staat hij in voor het onderhoud van de sleepboot, en voor het onderhoud van de meerdraden, trossen en sleepmaterieel. Tenslotte houdt de matroos toezicht op de stilliggende boot. Om deze taken te kunnen uitvoeren moet de matroos voldoen aan de 'verplichte minimumeisen voor gezellen die deel uitmaken van de brugwacht' (sectie A-II/4 van de STCW-Code).
- Stuurman binnenvaart: Geeft leiding aan de bemanning en is mee verantwoordelijk voor het reilen en zeilen aan boord van het schip. Voert de navigatie en zorgt voor de veiligheid van de opvarenden. Is mee verantwoordelijk voor onderhoud van schip en lading.
- Stuurman sleepvaart: De stuurman assisteert de kapitein bij het aan- en afmeren alsook bij het slepen en assisteren van voornamelijk zeeschepen. Bij manoeuvres geeft hij aanwijzingen aan de kapitein. De stuurman loopt wacht op de brug, vaart en voert manoeuvres uit. Ook staat hij in voor het onderhoud van de sleepboot, en voor het onderhoud van de meerdraden, trossen en sleepmaterieel. Tenslotte houdt de stuurman toezicht op de stilliggende boot. Om deze taken te kunnen uitvoeren wordt van de stuurman verwacht dat hij minimaal voldoet aan de 'verplichte minimumeisen voor officieren belast met de brugwacht van schepen met een brutotonnage van minder dan 500, dat wordt gebruikt voor reizen nabij de kust' (sectie A-II/3 van de STCW-Code).
- Werktuigkundige (sleepvaart): De werktuigkundige plant de werkzaamheden in de machinekamer en inventariseert en bestelt wisselstukken en producten. Hij start de motoren, doet controles en voert



preventief onderhoud en herstellingen uit aan de scheepsinstallaties. Ook het organiseren en uitvoeren van bunkerprocedures valt de werktuigkundige te beurt. Verder staat hij in voor het onderhoud van de machinekamer en de stabiliteit van het schip. Hij helpt bij het kuisen en onderhouden van de sleepboot en het vervangen van sleepmaterieel. De werktuigkundige houdt uitgebreide technische gegevens bij over de scheepsinstallaties en de eigen werkzaamheden. In de praktijk wordt de werktuigkundige vaak 'motorist' genoemd, soms spreekt men ook van de 'machinist'. Toch opteren we hier voor de term 'werktuigkundige' omdat deze gebruikt wordt op officiële certificaten. Bovendien sluit hij aan bij de naamgeving die in de baggervaart gehanteerd wordt: ook daar spreekt men van een werktuigkundige (SERV: 2006a en 2006b). Voor de werktuigkundige gaat men minimaal uit van de taken en competenties 'voor officieren belast met de machinekamerwacht in een bemande machinekamer, of de aangewezen werktuigkundigen, belast met de wacht in een tijdelijk onbemande machinekamer op schepen met een hoofdvoortstuwingsinstallatie van 3.000 kW voortstuwingsvermogen of meer' (sectie A-III/1 van de STCW-Code). Hiervoor dient men 18 jaar of ouder te zijn en ten minste 30 maanden opleiding te hebben voltooid, inclusief zes maanden diensttijd.

- Schipper binnenvaart: De schipper voert het gezag en draagt de eindverantwoordelijkheid over het schip. Hij neemt de beslissingen aan boord in verband met het bepalen van de vaarroute, de bevrachting, acties naar aanleiding van onvoorziene omstandigheden. Hij regelt administratieve zaken zoals vrachtbrieven en douanedocumenten. De schipper kan werken in loondienst bij een rederij of eigenaar zelfstandig van het bedrijf zijn. Hij heeft eindverantwoordelijkheid over personeel en werkorganisatie.
- Kapitein sleepvaart: De kapitein voert het gezag en draagt de verantwoordelijkheid over de sleepboot en de bemanningsleden of bezoekers. Hij plant, organiseert en delegeert de taken en activiteiten aan boord en geeft de leiding aan de medeopvarenden. De kapitein loopt wacht op de brug, vaart en voert manoeuvres uit (aan- en afmeren en slepen en assisteren). Het is de kapitein die beslist om de matroos of stuurman te laten varen of manoeuvres te laten uitvoeren, al dan niet onder zijn toezicht. Hij helpt bij het onderhoud waar nodig en houdt toezicht op de stilliggende boot. Hij verzorgt ook het radiocontact met de walorganisaties en met de loods op een zeeschip. In zekere zin is hij de schakel tussen het personeel aan wal en de bemanning aan dek. Tenslotte doet hij ook de werkadministratie. De kapitein moet minimaal beantwoorden aan de verplichte minimumeisen voor 'kapiteins van schepen met een brutotonnage van minder dan 500, dat wordt gebruikt voor reizen nabij de kust' (sectie A-III/3 van de STCW-Code).

## Nieuwe profielen voor de komende convenant periode

- De Rivier- & Kanaalarbeider. Rivier en Kanaalarbeid is afgebakende tot de handenarbeid die wordt uitgevoerd langsheen de overslag plaatsen aan een kaden van de Belgische binnenwateren, let wel: het betreft die kaden die evenwel niet behoren tot het officiële havengebied. In het havengebied geldt immers de wet Major. De kaden en oevers langsheen de bevaarbare waterlopen vallen onder de reglementering zoals binnen de CCR wordt opgesteld. Het laden en lossen van binnenschepen gebeurt vanop een vast installatie. De Rivier- & Kanaalarbeider moet dus in bezit zijn van een bewijs dat hij met kraaninstallaties kan werken. Verder moet hij beschikken over de competenties om ladingen op lichters en duwbakken veilig te kunnen vastleggen.

- De watertaxi's en Waterbusschipper: binnenwateren worden in heel wat steden herontdekt. Gent, Brugge, Kortrijk,... In deze steden is in de afgelopen jaren flink geïnvesteerd en wordt er volop geïnvesteerd om overkapte kanalen & rivieren na decennia terug open te leggen. Met heel veel succes, deze steden bloeien al nooit tevoren, winkelstraten leven terug op, toerisme trekt aan, horeca boomt, mensen vinden het gezellig om naar de stad te komen... De keerzijde ervan is dat heel veel van die steden kampen met een mobiliteitsprobleem. Antwerpen heeft als eerste stad een proefproject opgezet met de waterbus. De waterbus een vast lijnverbinding die heel wat pendelaars van het zuiden van de stad naar het stadscentrum en/of het havengebied moet brengen. De eerste resultaten van het proefproject zijn een succes. Verwacht wordt dat het project in 2018 zal uitgerold worden en 30 extra banen zal opleveren. Naast de klassieke vereisten die van een binnenschipper mag verwacht worden zijn er bijkomende competenties zoals klantvriendelijkheid, EHBO, stiptheid...
- Retailshipper: Het ligt in de aard van de verwachtingen dat ook de bevoorrading van winkels in de stadscentrum in de nabije toekomst via de binnenvaartwegen ten dele zal verlopen. Stadsbesturen zetten daar nog te weinig op, omdat ook de infrastructuur nog niet helemaal op punt staat om dat mogelijk te maken. Maar sowieso verwachten we het als sector.
- De interim-matroos/interim-Stuurman/interim-Schipper. Moet niet alleen over de bovenvermelde competenties beschikken. Hij moet ook met verschillende typen van schepen kunnen varen en met verschillende ladingen overweg kunnen.

## Bestaande instroomopleidingen in de sector

### 1. GO! De Scheepvaartschool (het voormalige Cenflumarin)

In het GO! De Scheepvaartschool<sup>8</sup> kan je terecht vanaf 13 jaar. Je krijgt er theoretische lessen en ook een praktische opleiding. De theoretische lessen werden ontwikkeld door praktijkmensen, zoals ervaren binnenschippers, kapiteins TLO, en gespecialiseerde leerkrachten. Die cursussen worden permanent aangepast aan de evolutie van de scheepswetgeving, aan nieuwe vaartechnieken, aan technologische innovaties, aan de evolutie van de schepen, en aan de altijd maar veranderende navigatieapparatuur. De cursussen zijn erkend en gecertificeerd door de bevoegde autoriteiten, conform de Europese regelgeving en de regelgeving van de Centrale Commissie voor de Rijnvaart. De doorgedreven praktische training begint op kleine vaartuigen, en gaat daarna verder op grotere opleidingsschepen zoals de Themis II (een tweemotorig binnenschip, terbeschikking gesteld door het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust), de Leie (een vedette).

#### ***Certificaat estuaire vaart***

*Estuaire vaart is het varen tussen de Belgische kusthavens en de Scheldemonding. Het is een 'binnenlandse' vaart, maar je gaat met je (speciaal aangepast) schip toch een stukje op zee. Hiervoor gelden speciale voorwaarden bij de opleiding. Het brevet 'Norm 5' volstaat niet;*

*voor de estuaire vaart is een toelating STCW VII/5 vereist. Om die toelating te bekomen moet je minstens 21 jaar zijn, drie jaar ervaring op een binnenschip hebben, over een GMDSS-certificaat beschikken, en les hebben gevolgd aan een bevoegde instelling. Leerlingen die in Cenflumarin met*

---

<sup>8</sup> <http://www.descheepvaartschool.be/>

*succes het zevende jaar Beperkte Kustvaart afronden, ontvangen de verschillende deelcertificaten om op de estuaire vaart toegelaten te worden.*

### **Duaal Leren**

*Een proefproject Duaal leren binnenvaart en beperkte kustvaart werd reeds –met succes- in 2017 opgezet in samenwerking met een beroepsorganisatie.*

## **2. Vdab**

VDAB organiseert opleidingen voor werkzoekenden en werknemers.

Voor de binnenvaart organiseert VDAB een opleiding matroos binnenvaart i.s.m. het Fonds voor de Rijn-en binnenscheepvaart (FRB). Deze opleiding is voor werkzoekende volwassenen die zich willen herscholen en/of een beroep aan boord van een binnenschip willen uitoefenen. De opleiding duurt 4 maanden. Het totale programma omvat 7 weken theoretische lessen: scheepstechnologie, veiligheid, reglement en machines. Daarnaast wordt in samenwerking met de sector een kijkstage voorzien bij aanvang van de cursus, aangevuld met een praktijkstage van minimum 30 dagen aan boord van een binnenschip op het einde. Er worden 2 opleidingen per jaar opgestart. Na de opleidingen is men voorbereid op het gewestelijk voor matroos voor de binnenvaart (zowel het theoretisch als het praktisch examen). Opleidingspartners zijn: GO!De Scheepvaartschool. Deze opleiding is in 2002 tot stand gekomen na bemiddeling van het Fonds voor de Rijn-en binnenscheepvaart

## **3. Syntra Midden-Vlaanderen**

Syntra organiseert 3 opleidingen:

1. De opleiding binnenvaartondernemer richt zich tot beroepsactieve volwassenen die het diploma van binnenvaartondernemer willen behalen. Via afstandsonderwijs is een opleiding tot binnenvaartondernemer te volgen. Het totale programma omvat 19 lessen waarvan wetgeving in verband met de binnenvaart maar vooral lessen bedrijfsbeheer omvatten (basisboekhouding, commercieel beleid, fiscaal beleid).
2. Matroos binnenvaart: Via het internet kan een opleiding tot matroos binnenvaart gevolgd worden. Het totale programma omvat 14 theoretische lessen: scheepstechnologie, veiligheid, reglement en machines. Daarnaast wordt in samenwerking met o.m. Levanto vzw voorzien in één dag basispraktijk, aangevuld met een praktijkperiode van minimum 30 dagen aan boord van een binnenschip. Na de opleiding is men voorbereid op het federaal examen voor matroos voor de binnenvaart (zowel het theoretisch als het praktisch examen).
3. Cursus ter voorbereiding van het examen vaarbewijs. Deze opleiding richt zich tot beroepsactieve volwassenen die zich willen bijscholen, zij moeten al minimum drie jaar ervaring als matroos hebben om deze cursus te volgen. De opstart voor een e-learningmodule wordt momenteel onderzocht.

Binnen het systeem van de leertijd organiseert Syntra Midden-Vlaanderen de opleidingen matroos binnenvaart. Deze opleiding is bedoeld voor jongeren die via de leertijd op een praktijkgerichte methode het beroep van matroos binnenvaart willen aanleren. Deze jongeren vanaf 16 jaar (en minder dan 25 jaar) kunnen via het gecombineerd leren en werken zich voorbereiden op het federaal examen. Het principe is één dag les, gevolgd door 4 dagen praktijk aan boord. Omwille van organisatorische redenen wordt de opleiding zo

georganiseerd dat er eerst 4 dagen les is in Syntra-campus en de leerjongere daarna gedurende drie weken integrale praktijkopleiding aan boord van een binnenschip heeft.

## **Uitdagingen op korte en lange termijn**

### **Uitdagingen op korte termijn: gebrek aan kundig personeel.**

In de praktijk situeren de knelpunten zich op verschillende vlakken. Om te beginnen is er een **probleem in- en doorstroming** van matroos naar stuurman of schipper/kapitein en dus direct in de doorgroeimogelijkheden in de sector. Niet alleen wordt hierdoor de instroom van nieuwkomers door een gebrek aan carrièremogelijkheden vertraagd, maar bovendien stellen zich steeds meer problemen voor de binnenvaartondernemers om hoger gekwalificeerd personeel te vinden.

We richten ons ook op een **“nieuw” probleem van instroom**. Door de diversificatie en stimulering van het Vlaamse binnenvaartbeleid ziet de sector het levenslicht van “nieuwe beroepen” of bestaande beroepen met nieuwe competentievereisten. De Rivier- & kanaalarbeider kende wel al ietsje langer maar er komen nu de watertaxi-schippers bij, de schipper die met palletboten vaart, het varende personeel in de groeiend rivercruise industrie, de toenemende estuaire vaart, enzovoort. Beroepen die andere competenties aanspreken zoals bv omgaan met passagiers, klantvriendelijkheid, EHBO,....

Verder is er **een probleem in de zij-instroom**. België/Vlaanderen behoort tot de top 15 landen in de Koopvaardij, kent de 2 grootste baggerfirma's in de wereld die samen 60 % van de wereldmarkt in handen hebben, kent gespecialiseerde zeesleep- en havensleepdiensten en heeft een enorm binnenvaartpotentieel.

Dit leidt tot de uitdaging om de omzetting van RICHTLIJN (EU) 2017/2397 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 12 december 2017 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties in de binnenvaart en tot intrekking van de Richtlijnen 91/672/EEG en 96/50/EG van de Raad. Deze richtlijn heeft tot doel de instroom mobiliteit van werknemers in een Europese context te stimuleren. Als sector willen we deze uitdaging aangaan.

### **Uitdagingen op lange termijn:**

We stellen **een gebrek aan een maritieme cultuur vast in Vlaanderen**. Idealiter zouden mensen vanuit de baggersector of de koopvaardij makkelijk en zonder drempels moeten zij-instromen in de binnenvaart. Dit is niet zo, hetgeen betekent dat er enorm veel talent voor de binnenvaart verloren gaat. Zo moet – bij wijze van voorbeeld- een officier afgestudeerd in de hogere Zeevaartschool, nog steeds 3 jaar ervaring als matroos op een binnenschip aantonen, vooraleer een vaarbewijs of een Rijnpatent te mogen afleggen. Verder wordt de instroom ook beperkt door de deloyale concurrentie van binnen en buitenlandse malafide werkgevers in de sector. Deze werken met Oost Europese of Filippijnse matrozen, via Nederlandse interim kantoren, of via malafide tussenpersonen. Deze matrozen worden vaak onderbetaald of worden als (schijn)zelfstandig in dienst genomen. Hierdoor verliest het beroep aan aantrekkelijkheid. Als nefast gevolg komen niet alleen de vrachtprijzen onder druk te staan waardoor de bonafide ondernemer/werkgever het steeds moeilijker krijgt om te concurreren, maar ook de doorstroming en doorgroeimogelijkheden van het personeel vallen weg met de gekende gevolgen.

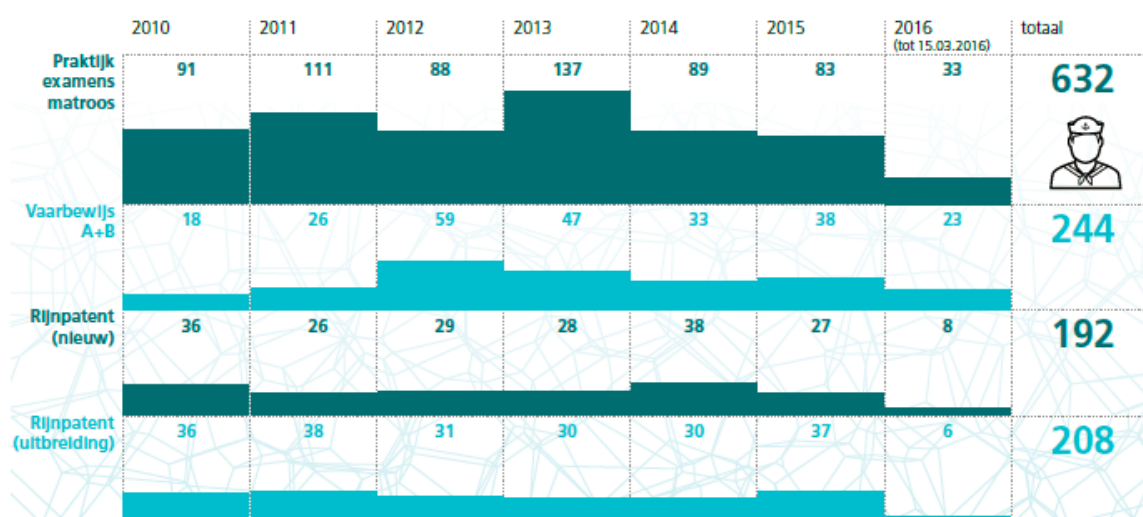
Momenteel zijn er 6.000 personen rechtstreeks professioneel actief in de Belgische binnenvaart.<sup>9</sup> Om de verwachte groei tegen 2030 te kunnen bijbenen, extrapoleren we op basis van de huidige bemanningsregels en het maximale gabarriet dat **ruim 3.000 nieuwe arbeidsplaatsen** ingevuld zullen moeten worden. Daarnaast zal ongeveer de helft van de huidige 6.000 personen moeten vervangen worden, wegens natuurlijke afvloeiing (pensioen) - navraag bij een aantal grote bedrijven (kotug- Smit/ brabo) leert immers dat het huidige contingent van schippers en matrozen verouderd is. Alles samen moeten er tegen 2030 dus een **6.000tal plaatsen** ingevuld worden.

Op basis van de gegevens van de FOD Mobiliteit (over de periode 2010-2015), zijn er momenteel een 200tal personen per jaar die een bekwaamheidsbewijs (examen matroos, vaarbewijs A+B, rijnpatent (nieuw) en rijnpatent (uitbreiding)) halen. (zie afbeelding).

Aan het huidige tempo betekent dit dat er tegen 2030 slechts maximaal 2400 van de 6000 arbeidsplaatsen ingevuld zullen raken.

#### Instroom: Aantal met succes afgelegde examen patent en matroos (B)

De sector heeft nood aan meer startende matrozen én aan werknemers die doorgroeien (door patenten te behalen.)



Bron: FOD Mobiliteit en Vervoer, 2016

Noot: In de eerste helft van 2016 zijn er tijdelijk minder examens georganiseerd door de regionalisatie van de materie.

Tot slot blijven we als sector ook niet blind voor **de gevolgen van de automatisering en de digitalisering**. Proefprojecten aan universiteiten onderzoeken de mogelijkheden tot onbemand varen. Daar zijn we nog lang niet, maar dat de digitalisering de jobinhoud zal beïnvloeden beseffen de sociale partners binnen de sector zeer goed. Binnen deze convenant willen we dan ook deze uitdaging niet uit de weg gaan en willen we de **nodige aandacht schenken aan de competenties van de toekomst**.

## Problematiek van de instroom tot het beroep

Er bestaan nog steeds te veel belemmeringen voor nieuwe instroom en voor de erkenning van kwalificaties van personeel van binnenvaartschepen. Procedures om ervaring en kwalificaties aan te tonen, zijn lastig en/of gemakkelijk te omzeilen.

<sup>9</sup> NV De Scheepvaart; Masterplan voor de binnenvaart op de Vlaamse waterwegen - Horizon 2020, Waterwegen & Zeekanaal nv en nv De scheepvaart, 2014.

De poging om de vaarbewijzenrichtlijn in het kader van Europees binnenvaartprogramma, NAIADES I te herzien, was alleen gericht op de erkenning van vaarbewijzen en heeft geen ingrijpende economische en sociale gevolgen gehad. De huidige herziening binnen NAIADES II is breder en behandelt tal van aspecten van beroepskwalificaties voor alle bemanningsleden. Verwacht wordt namelijk dat het creëren van een samenhangend kader voor het beheer van kwalificaties aan de hand van moderne instrumenten de kwaliteit zal bevorderen en de administratieve lasten en kosten zal verminderen. Het bredere kader betreffende de erkenning van beroepskwalificaties dat bij Richtlijn 2005/36/EG<sup>10</sup> is opgezet werd dan ook bijgevolg vervangen door de RICHTLIJN (EU) 2017/2397 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 12 december 2017. Deze richtlijn betreffende de erkenning van beroepskwalificaties in de binnenvaart vervangt de Richtlijnen 91/672/EEG en 96/50/EG van de Raad. Deze richtlijn heeft tot doel de instroom mobiliteit van werknemers in een Europese context te stimuleren

Het Europees Comité voor de opstelling van standaarden voor de binnenvaart ("CESNI") staat in voor de ontwikkeling van uniforme, moderne en duidelijke voorschriften voor de gebruikers van de vaarweg te bevorderen en te versnellen. In CESNI beslissen zowel deskundigen van de lidstaten van de Europese Unie en van de CCR (Centrale Commissie voor de Rijnvaart) als vertegenwoordigers van internationale organisaties, de vertegenwoordigers van de verschillende binnenvaartactoren en het binnenvaartbedrijfsleven in Europa over goedkeuring van standaarden op diverse gebieden, met name voor schepen, informatietechnologie en bemanningen, overleggen over de uniforme uitleg en toepassing van de genoemde standaarden, over de methode voor de toepassing en implementatie van de dienovereenkomstige procedures, over de procedures voor de uitwisseling van informatie en over de toezichthoudende mechanismen in de lidstaten

De Commissie is zich ervan bewust dat het lastig is om beroepsopleidingen te organiseren voor het personeel van binnenvaartschepen en moedigt de lidstaten daarom aan gebruik te maken van het Europees Sociaal Fonds voor de opleiding van personeel in de binnenvaartsector. Daarnaast spoort ze hen met name aan om beste praktijken en kwalificaties op het gebied van de binnenvaart en de logistiek uit te wisselen en de aanwending van innovatieve technologieën en ondernemersvaardigheden te stimuleren.

## **Economische vooruitzichten: De crisis en de huidige heropleving**

De laatste 3 à 4 decennia van de vorige eeuw stond de binnenvaartsector onder economische druk vanuit het wegvervoer. Volumes daalden, familiale bedrijven stopten ermee of vonden geen opvolging, de vloot verouderde, de instroom van jonge ambitieuze werknemers en zelfstandigen was laag. Door de toenemende verkeerscongestie op de grote Europese snelwegen, veranderden zowel de Europese commissie als de Vlaamse overheid het geweer van schouder. Met de oprichting van Promotie Binnenvaart Vlaanderen, werkte de Vlaamse overheid vanaf de jaren negentig aan een ambitieus relanceringsbeleid: er werd volop geïnvesteerd in containerterminals langsheen de grote binnenvaartwegen, sluisen werden massaal vernieuwd, een Europese opkoopregeling voor oude schepen werd uitgewerkt, enzovoort.

De groei zette zich gestaag verder gedurende het eerste decennium van de 21<sup>ste</sup> eeuw. Spelbreker was de economische crisis van 2008. Dit zorgde voor een vertraging van de groei in de sector, niet bepaald voor een terugval. Vandaag de dag staat de sector op de vooravond van een nieuwe groeispurt. Zo verwacht het

---

<sup>10</sup> PB L 255 van 30.9.2005, blz. 22.

Federaal Planbureau<sup>11</sup> een enorme toename van het binnenvaartverkeer tegen 2030 (+63 %), onder andere omwille van het volgende:

- Om te beginnen is er de toenemende economische (bv de kilometerheffing) en ecologische (CO<sub>2</sub> uitstoot per ton/km) kostprijs van het wegvervoer, dat steeds meer verzadigd raakt, met alle gevolgen van dien. Transportbedrijven raken steeds meer geïnteresseerd in de binnenvaart als alternatief voor het wegvervoer. Bovendien wordt de binnenvaart door de Europese Commissie als koolstofarme sector/economie erkend.
- De overheid is volop aan het investeren in nieuwe infrastructuur. Hierdoor zal het gabariet van de potentiële schepen vergroten op de belangrijkste waterwegen, zoals het Albertkanaal, het Kanaal Gent-Terneuzen,...
- De nieuwe Schelde–Seine waterweg zal de haven van Gent en Zeebrugge verbinden met Parijs (de 2de grootste binnenhaven in Europa, na Duisburg), wat gepaard zal gaan met een toename van het vrachtvervoer.
- De herwaardering van de kleine kanalen en het stedelijke binnenvaartnetwerk doen nieuwe bedrijfsmodellen en nieuwe vormen van werkgelegenheid ontstaan. (oa palletvervoer/grondverzet....)

De toename en diversificatie van het binnenvaartverkeer zal onvermijdelijk gepaard gaan met een toename van de vraag naar gekwalificeerd personeel.

### **Sectorale inspanningen inzake opleiding en toeleiding.**

Ook de sector bleef niet bij de pakken zitten: Tussen 2002 en 2014 bestond een sectorconvenant tussen het fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart en het departement WSE die de drempels moest wegnemen. Een aantal van de toen genomen initiatieven bewijzen vandaag nog altijd hun nut. Zo huisvest GO! De scheepvaartschool nog steeds de binnenvaartsimulator “LENA” (van de Vlaamse overheid), die matrozen en leerlingen in staat stelt om aan simulatietraining te doen. Een project dat door de sector als positief wordt ervaren. Ook werden er IBO-trajecten voor matroos en deksman opgezet die (langdurig) werkzoekenden in staat moest stellen de stap naar een beroep in de binnenvaart makkelijker te nemen. De instroom via de IBO's kan als teleurstellend worden ervaren. Dat valt te verklaren door het feit dat tal van toeleiders binnen de VDAB onvoldoende vertrouwd zijn met deze sector. Ook moet de arbeidsmarkt voor de binnenvaart sector in zijn geheel op het niveau van de Rijnsoeverstaten worden beschouwd. Door het feit dat veel reglementering op dit niveau wordt bepaald, is er natuurlijk ook een grote arbeidsmobiliteit binnen deze sector. Werkgevers rekruteren niet specifiek in Vlaanderen, maar over het geheel van het werkingsgebied dat door de CCR wordt gedefinieerd. Door de economische verslechterde situatie van de afgelopen jaren werd de convenant voor de periode 2016-2017 evenwel niet verlengd. Nu de economische parameters terug groen kleuren, steden en overheden op zoek zijn naar alternatieve vervoersmodi en klassieke sectoren naar de binnenvaart kijken om hun goederen te transporteren, acht de sector het aangewezen om opnieuw te kandideren voor een convenant. Bedrijven en zelfstandigen ervaren een tekort aan hogere profielen zoals stuurman of schipper. Deze zijn ook minder vatbaar voor Europese detachering of erger nog: sociale dumping. Hogere profielen stromen ook makkelijker door naar rederijen die actief zijn in de andere Rijnsoeverstaten. Bovendien gaat het

---

<sup>11</sup> [http://www.plan.be/admin/uploaded/201512081036570.For\\_Transport\\_1230\\_11128\\_N.pdf](http://www.plan.be/admin/uploaded/201512081036570.For_Transport_1230_11128_N.pdf), Federaal planbureau, 2015.

ook om niet delokaliseerbare arbeid.

Dat werkgevers blijven zoeken naar geschikt personeel bewijst ook het project “areyouwaterproof.be”. Daarin hebben de maritieme werkgevers (zowel bedrijven zoals Kotug-Smit, BRABO als de koepelorganisatie van werkgevers) de krachten gebundeld met de maritieme scholen. Samen bieden ze op hun website jonge mensen die dromen van een maritieme job de studiemogelijkheden aan. Op die site ziet de kandidaat leerling/student de diverse richtingen en functies die je op het water kunt uitoefenen. Ondanks deze verdienstelijke poging blijft resultaat uit. Jonge mensen die er toch voor kiezen, studeren af aan de **GO!De Scheepvaartschool**), zonder een vaarbewijs. Dit vaarbewijs moet apart behaald worden. Ook andere documenten zoals het Rijnpatent, getuigschrift passagiersvervoer P , ADN kunnen niet behaald worden op de schoolbanken. Jonge mensen raken daardoor ontmoedigd en zoeken andere oorden op. De nieuwe Europese richtlijn voor beroepskwalificaties en het invoeren van duaal leren open daarvoor wellicht wel mogelijkheden.

### Samenvattend

<b>SWOT ANALYSE BINNENVAARTSECTOR</b>	
<b>Sterktes</b>	<b>Zwaktes</b>
* Een groot en uitgebreid waternetwerk met goede aansluiting op de Rijn	* Concurrentiële loonhandicap op de buurlanden
* Vlaanderen is een belangrijke logistieke hub in NW Europa	* Gebrek aan goede Technische scholing
* Kleine maar op innovatie gerichte sector	* te rigide interpretatie van bestaande regelgeving
* Heel ervaren personeel	* Gebrek aan Maritieme cultuur in Vlaanderen
	* Niet altijd evengoed georganiseerd
	* veel te hoge drempels voor potentiële zijinstroom
<b>Bedreigingen</b>	<b>Kansen</b>
* investeringen in de infrastructuur mogen niet stilvallen (cfr Schelde-Seine verbinding)	* Verkorte opleidingstrajecten en versterken van simulatievaart moet zij stromers makkelijker maken
* Instroom van nieuw personeel dreigt stil te vallen doordat de beroepen in de sector te weinig gekend zijn	* De herwaardering van de binnenstedelijke wateren, versterkt alternatief retailvervoer ook in de stad.
* Innovatie dreigt te stocken door gebrek aan geschikt personeel	* Door het file leed, is passagiersvervoer over het water een perfect alternatief voor woon- werk verkeer
* concurrentie vanuit Oost -Europa bedreigt de leefbaarheid van de zelfstandige ondernemingen	* digitalisering in de sector moet de veiligheid aan boord en het arbeidscomfort verhogen en verbeteren.



Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten:

**Richtlijnen:**

*Hier vermeldt u welke prioriteiten de sector definieert. Hou hierbij rekening met het volgende:*

- Inhoudelijk moet er rekening gehouden worden met de 3 decretale kapstokken. Daarnaast zijn de inzet op duaal leren en werken, de aandacht voor competenties van de toekomst en het tegengaan van discriminatie binnen elke sectorconvenant verplichte thema's om rond te werken (dit kan zowel op actieniveau als op prioriteitsniveau worden opgenomen). Van sectoren die niet op duaal leren en werken kunnen inzetten, verwachten we versterkte aandacht naar stages en leerwerkplekken.*
- Op één of meerdere prioriteiten uit de convenant moet een diversiteitsmonitoring uitgevoerd worden die zowel de beoogde kwantitatieve als kwalitatieve effecten oplijst en verduidelijkt langs welke weg deze zullen gerealiseerd worden (zichtbaar maken van actie m.b.t. diversiteit).*

- **Prioriteit 1: VAREND LEREN & LEREN VAREN (afstemming ts onderwijs en arbeidsmarkt)**
- **Prioriteit 2: LEVENSLANG VAREN (competentiebeleid)**
- **Prioriteit 3: IEDEREEN KAN VAREN (diversiteitsbeleid)**

# PRIORITEIT 1: VAREND LEREN & LEREN VAREN

## Motivatie

Van oudsher werd het beroep van schipper van generatie op generatie overgezet. Er bestond dus een vorm van natuurlijk evenwicht tussen het leren enerzijds en het werken anderzijds. Dat evenwicht is enigszins verstoord. Hoe langer hoe meer kiezen schipperskinderen andere richtingen. Dit heeft onder meer voor een deel te maken met een weinig aantrekkelijk binnenvaartonderwijsaanbod in Vlaanderen. In tegenstelling tot Nederland is er in Vlaanderen enkel een beroepsopleiding ingericht door het GO! voor handen. Door de toenemende digitalisering, schaalvergroting en diversivering van de sector, is de sector al langer vragende partij om ook een opleiding op technisch niveau in te richten. Daarbovenop en nieuw is dat de sector volop in transitie is met een ruimer pallet aan diensten en verwachtingen; een actualisering van het huidige opleidingsaanbod dringt zich bijgevolg en meer dan ooit ook op. Met de verwachte groei in de sector (zie omgevingsanalyse) dreigt (zelfs op korte termijn) een nijpend tekort aan matrozen en schippers. Een proefproject Duaal leren binnenvaart en beperkte kustvaart werd reeds –met succes- in 2017 opgezet. Een veralgemening van dit opleidingstraject is dan ook een evidente stap. We zetten hier als sector sterk op in. (Natuurlijke) binnenwaterwegen hebben zo'n hun eigen specifieke kenmerken, afhankelijk van getijde, seizoen, neerslag, terreinkennis is dus naast de kennis van het vaarreglement aangewezen. Meer dan in andere sectoren geldt in de binnenvaartsector dat je al varend leert varen.

## Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

**Actie 1:** Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart bepleit bij AHOVOKS een herijking van de beroepsrichting binnenvaart naar een technisch richting. Een herijking van de bestaande beroepsopleiding in functie van de nieuwe competenties dient zich eveneens aan. Hierbij zullen de Europese verwachtingen worden meegenomen (NAIDES) en zal de VLAMT methodiek worden gebruikt om de competenties van de toekomst te bepalen.

- ⇒ De erkende sociale partners, GO! De Scheepvaartschool en erkende opleidingsverschaffers in de Vlaamse binennvaartsector
- ⇒ Oplevering ambitie nota in februari 2019 via een memorandum Vlaamse Binnenvaart
- ⇒ Door de toenemende verbreding van het beroep, dienen toekomstige binnenvaartprofessionals aan hogere opleidingseisen te voldoen. Een opwaarding van het beroep in die zin dringt zich dan op. Het fonds zal samen met voornoemde partners de nieuwe competenties in kaart brengen en de uitdagingen op vlak van onderwijs bespreken met AHOVOKS.

Actie 2: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart bekijkt de opportuniteit van de inrichting van een HBO5 richting voor binnenvaartondernemer met AHOVOKS.

Schaalvergroting van de schepen, leidt volgens de bemanningsvoorschriften tot een grotere bemanning. Hierdoor dient aan het niveau van leiding geven hogere eisen gesteld te worden. Ook de diversificatie van de diensten, digitalisering en razend snelle ontwikkeling in de logistieke sector stellen bijkomende eisen aan de toekomstige binnenvaart ondernemers.

- ⇒ De erkende sociale partners, GO! De Scheepvaartschool, AHOVOKS en erkende opleidingsverschaffers in de Vlaamse binennvaartsector
- ⇒ Oplevering: februari 2019
- ⇒ We blijven als sector ijveren voor een technische richting “binnenvaart”. We zijn ervan overtuigd dat een technische richting meer ambitieuze leerlingen zal prikkelen om voor het beroep van binnenvaartprofessional te kiezen.

Actie 3: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart zoekt samen met de partners in totaal 60 werkplekken in het systeem van duaal leren. Met de Sociale partners zal ook de kwaliteit van de werkplekken geëvalueerd en besproken worden. Een volwaardig sectoraal partnerschap met de sociale partners wordt beoogd.

- ⇒ De erkende sociale partners, GO! De Scheepvaartschool, werkgeversorganisaties in de Vlaamse binennvaartsector, beroepsorganisaties in de Belgische binnenvaart maken de mogelijkheden en voorwaarden mbt Duaal Leren bekend bij hun achterban.
- ⇒ SYNTRA Midden Vlaanderen behandelt de erkenningsaanvragen van bedrijven behorende tot de sector, staat in voor technische en sociaal-juridische ondersteuning van ondernemingen en opleidingsverstrekkers, geeft toelichting geeft op infomomenten.
- ⇒ Timing: schooljaar 2018-2019/ schooljaar 2019-2020
- ⇒ Door de toenemende verbreding van het beroep, dienen toekomstige binnenvaartprofessionals aan hogere opleidingseisen te voldoen. Een opwaarding van het beroep in die zin dringt zich dan op. Het fonds zal samen met voornoemde partners de nieuwe competenties in kaart brengen en de uitdagingen op vlak van onderwijs bespreken met AHOVOKS.

Actie 4: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart zet een info-stand op op de schipperschool, tijdens de jaarlijkse opendeurdagen van de school, specifiek op maat van kandidaat- leerlingen en hun ouders. De infostand wordt gekoppeld aan de andere sectorale promotie-evenementen.

- ⇒ De erkende sociale partners, GO! De Scheepvaartschool

- ⇒ Oplevering: laatste week-end mei 2019
- ⇒ Met de infostand tijdens de opendeur dag van GO! De Scheepvaartschool, willen we toekomstige leerlingen van deze school en voornamelijk hun ouders overtuigen van de rooskleurige tewerkstellingskansen in de sector.

Actie 5: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart actualiseert in samenspraak met de VDAB de bestaande competentieprofielen.

- ⇒ De erkende sociale partners, VDAB
- ⇒ Timing: opleveren einde van de convenant periode
- ⇒ Door de toenemende verbreding van het beroep, dienen toekomstige binnenvaartprofessionals aan hogere opleidingseisen te voldoen. Een opwaarding van het beroep in die zin dringt zich dan op. Het fonds zal samen met voornoemde partners de nieuwe competenties in kaart brengen en de uitdagingen op vlak van onderwijs bespreken met de VDAB

Actie 6: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart levert de GO! De scheepvaartschool voldoende peter-/meterschappen aan

- ⇒ De erkende sociale partners en hun leden/bedrijven, GO! De Scheepvaartschool
- ⇒ Timing: tijdens van de convenant periode
- ⇒ De sector streeft naar goede doorstroming van ervaring van de werkvloer naar de klaslokalen

Actie 7: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart zoekt naar bijkomende middelen om de generieke competenties van werknemers en zelfstandigen in de sector te versterken.

- ➔ FBR zoekt bijkomende middelen binnen de oproepen van ESF
- ➔ Timing: tijdens de convenantperiode
- ➔ De sociale partners met de sectorconsulent.

## **PRIORITEIT 2: LEVENSLANG VAREN**

### **Motivatie**

De binnenvaartsector is in volle transitie. De herwaardering van de binnenwateren in onze steden laat kleine logistieke beleving op maat van (enkele) winkels toe (bv palletvervoer). We merken ook dat het geregeld passagiersvervoer aan een steile opmars bezig is. In Anwerpen volop, in Gent wordt momenteel een proefproject opgestart. Ook de bouwsector zet volop in op het multimodiale vervoer, nu al worden duwbakken ingezet voor het weghalen van bouwpuin, terwijl palletboten nieuwe bouwmaterialen aanvoeren. De klassieke CEMT indeling van binnenvaartschepen in vijf klassen zal straks een achterhaalde indeling zijn. Specifieke vaartuigen met elk hun aparte technische uitrusting en eigenschappen maken opgang, net als een breder scala van aandrijvingen. De toekomstige matroos en schipper zal ook hefkransen moeten bedienen, palletten moeten kunnen sjoeren, electromotoren moeten kunnen bedienen, met passagiers moeten kunnen omgaan, ... Nieuwe skills en competenties dringen zich op.

### **Acties**

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart ontwikkelt in samenspraak met de VDAB, de onderwijsverstrekkers en met de innovatieve bedrijven uit de sector de nieuwe competentieprofielen. (conform de VLAMT-methodiek)

- ⇒ De erkende sociale partners, onderwijsversterkers, VDAB & innovatieve bedrijven uit de sector.
- ⇒ Timing: opleveren einde van de convenant periode
- ⇒ Door de toenemende verbreding van het beroep, dienen toekomstige binnenvaartprofessionals aan hogere opleidingseisen te voldoen. Een nieuwe waardering van deze beroepen in die zin dringt zich dan op. Het fonds zal samen met voornoemde partners de nieuwe competenties in kaart brengen en de uitdagingen op vlak van vorming bespreken met de VDAB.

Actie 2: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart wisselt in samenspraak met de innovatieve bedrijven de leerervaringen uit met de andere bedrijven in de sector door 2 trefdagen in te richten in het schipperswelzijn.

- ⇒ De erkende sociale partners, innovatieve bedrijven en klassieke binnenvaartbedrijven
- ⇒ Timing: tijdens van de convenant periode

- ⇒ Het fonds neemt initiatieven om met de voornoemde partners de nieuwe competenties uit te wisselen.

Actie 3: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart zorgt voor een toegankelijke en overzichtelijke website die ook aantrekkelijk is voor mogelijke kandidaat-instromers. We willen met de website een goed overzicht bieden van wat het beroep specifiek inhoudt. Wie immers op een binnenschip wordt tewerkgesteld, woont ook tijdelijk in aan boord. Heel wat (jonge) mensen kunnen zich het leven aan boord ook niet voorstellen. Vragen zoals, wat ga ik verdienen? Hoe lang moet ik werken? Kan ik rusten aan boord? Moet ik zelf mijn eten voorzien?.....

- ⇒ De erkende sociale partners
- ⇒ Oplevering November 2018
- ⇒ Met de website willen we een belangrijk deel van deze vragen al oplossen. We voelen dat daar nood aan is, ook mede doordat “promotie binnenvaart Vlaanderen” als promovehikel is weggefallen.

Actie 4: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart actualiseert de bestaande binnenvaart infostand in het havencentrum Lillo. Het havencentrum Lillo krijgt wordt hervestigd en volledig opnieuw herdacht. Met de binnenvaartsector hebben we momenteel daar ook een stand en het is dus nu een ideaal moment om deze infostand over het binnenvaartberoep te herdenken.

- ⇒ De erkende sociale partners, GO! De Scheepvaartschool, havencentrum Lillo
- ⇒ Oplevering van een samenwerkingsovereenkomst juni 2019
- ⇒ Met de infostand in het havencentrum Lillo willen we een positieve bijdrage leveren aan het imago van de beroepen in de binnenvaartsector. Nu het havencentrum Lillo in de Antwerpse haven een totaal nieuwe locatie krijgt is de uitgelezen kans om de stand een grondige opfrisbeurt te geven. We willen tegen het einde van de convenantperiode een vastgelegde samenwerkingsovereenkomst kunnen voorleggen aan de Vlaamse overheid.

Actie 5: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart zet een infostand tijdens de open scheepvaartdagen in Antwerpen. Op deze infostand zal er informatie te beschikking gesteld worden over de diverse beroepen in de sector alsook over de mogelijke carrièrekansen. Getuigenissen over het leven en werken aan boord doorspekken de belevingswaarde.

- ⇒ De erkende sociale partners; met de hulp van VDAB, SYNTRA, GO! De Scheepvaartschool
- ⇒ Timing: 2<sup>de</sup> helft van 2019 en 2020

- ⇒ Met de andere opleidingsverstrekkers zet de sectorconsulent een infostand op tijdens de het drie dagen durende evenement “Scheepvaartdagen Antwerpen”. Doel is om de geïnteresseerden wegwijs te maken in de verschillende opleidingsmogelijkheden in de sector.
- ⇒ In functie van andere Jobbeurzen zal deze infostand ook in de mate van het mogelijke (bv kostprijs van de standplaats, beschikbaar personeel, etc etc,...) opgezet worden.

Actie 6: Het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart zet ook in op levenslang leren. Werknemers die een cursus ADN hebben gevolgd kunnen een financiële tussenkomst krijgen van het “Fonds” ten bedrage van 50 % van het cursusgeld vermeerderd met het maximaal toegelaten gebruik van opleidingscheques. Voor een opleiding matroos kan men aanspraak maken op 50 % tussenkomst van het “Fonds” + 50 % opleidingscheques (totaal 100 %).

- ⇒ Timing: tijdens de convenantperiode
- ⇒ Sectorale doelstelling: verhogen van deelname aan opleiding binnen de sector om de werkgelegenheid te garanderen.
- ⇒ Fonds voor de Rijn- & binnenscheepvaart.

Actie 7: De sector van de binnenscheepvaart is in volle transitie en daardoor dus onderhevig aan evoluties op vlak van technologie, regelgeving, enzovoort. Daarom onderhoudt de sector contact met de opleidingsverstrekkers om de opleidingen cfr. de evoluties (in marktontwikkelingen, technologie, wetgeving,...) aan te passen. Wijzigingen in regelgeving worden in het PC besproken en het fonds treedt daarbij op als belangenbehartiger. De sector zal nagaan of en hoe het sectoraal aanbod van opleidingen kan aangepast worden aan evoluties (v.b. op vlak van regelgeving, technologie, ) die zich vaak voordoen in de sector. Met de hulp van Syntra Midden-Vlaanderen en VDAB wil de sector nagaan hoe deze evoluties kunnen geïntegreerd worden in de aangeboden opleidingen.

- ⇒ Input van de VDAB en Syntra
- ⇒ Gedurende de ganse convenant periode
- ⇒ Doel is om naast veranderende competentie- en opleidingsnoden er kan gezocht worden naar verbeteringen voor enkele specifieke moeilijkheden waarmee de sector te maken heeft gezien de eigenheid van de sector:
  - Het tot stand brengen van een opleidingscultuur in de ondernemingen in de sector.
  - Het succesvol bereiken van werknemers.
  - Het vinden van gepaste docenten.
  - Het benutten en aanklaarten van kansen/hiaten in regelgeving (doorstroom)

Actie 8: Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een interessant instrument om ambitieuze schippers in wording te stimuleren zich in te spannen voor het behalen van de nodige certificaten en patenten. Het Fonds voor de Rijn- & binnenscheepvaart spant zich met de bevoegde autoriteiten in om de diverse trajecten overzichtelijk aan te beiden en onnodige drempels weg te werken. De mogelijkheid voor een Vlaams vaarbewijs dient daarbij te worden onderzocht.

- ⇒ De Vlaamse Waterweg nv, departement Mobiliteit en Openbare Werken, Fonds Rijn- & Binnenscheepvaart
- ⇒ Binnen de nieuw af te sluiten cao's engageren de sociale partners zich in het Paritair comité om het POP instrument zoveel mogelijk te integreren.
- ⇒ Gedurende de convenantperiode
- ⇒ We willen zoveel mogelijk drempels wegwerken om zijinstromers sneller te laten doorgroeien tot functie van schipper.

Actie 9: De sectorconsulent van het Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart sluit zich aan binnen het netwerk van andere sectorconsulenten actief binnen de ruimere transport en logistieke sector.

- ➔ Fonds Rijn- & Binnenscheepvaart, andere sectorale fondsen actief in de ruimer transport en logistieke sector en hun betrokken consulenten
- ➔ 2 maal gedurende deze convenantperiode.
- ➔ Bedoeling is om ervaringen uit te wisselen en de competenties van de toekomst binnen de ruime transportsector in beeld te brengen.



## **PRIORITEIT 3: IEDEREEN KAN VAREN**

### **Motivatie**

In vergelijking met andere transportmodi (bv luchtvaart of wegtransport) veroorzaken binnenschepen minder congestie en lawaaihinder. Doordat ze per ton-kilometer minder brandstof verbruiken, is ook de uitstoot van koolstofdioxide lager. Ook de verschillende overheden promoten een modal shift naar milieuvriendelijkere transportmiddelen, waaronder de binnenscheepvaart en een vergroening ervan. Ondanks dit hip imago, kiezen nog te weinig mensen en jongeren voor een varende carrière met duurzame tewerkstellingskansen. Dat heeft ook al te maken door het feit dat de sector zo klein is en dus door heel wat mensen niet is gekend. Velen realiseren zich niet of toch te weinig dat dit een haalbare beroepskeuze is. Dit leidt tot een krapte op de arbeidsmarkt. Onder het motto “iedereen kan varen” willen we het beroep van schipper en binnenvaartmatroos promoten ook bij kansengroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (ongeschoolden, arbeidshandicapten,...). Gezien de instroomproblematiek van de sector, is dus belangrijk dat elk talent telt. De sector heeft daarom aandacht voor de problematiek van de diverse doelgroepen om een eventuele instroom en doorstroom binnen de sector mogelijk te maken. Ze heeft daartoe binnen het paritair comité een diversiteitsnota afgesloten.

De medische keuring en het gebrek aan kennis van Nederlands voor het slagen in het gewestelijk examen vormt echter vaak een belemmerende factoren naar instroom.

### **Acties**

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart ontwikkelt een informatiecampagne naar volwassenen met het oog op instroom. In het kader van de opleidingen bij VDAB en Syntra maakt de sector promotie via vakbladen en infostands. Met digitalstorytelling proberen we via “peers” andere te overtuigen om ook voor een varend beroep te kiezen.

- ⇒ De verhalen worden via sociale media gedeeld en aan oa SYNTRA en VDAB aangeboden om als promo te gebruiken.
- ⇒ Permanent gedurende de ganse convenantperiode
- ⇒ De sector promoten met het oog op een instroom in de sector.

Actie 2: De sector heeft binnen de binnenvaartopleidingen specifiek aandacht voor de problematiek van de diverse doelgroepen om een eventuele instroom binnen de sector mogelijk te maken. Zorg voor: taal, gender en samenleven aan boord van een binnenschip. Daartoe zal het Fonds voor de Rijn- & binnenscheepvaart een ESF dossier ontwikkelen en opleveren.

- Beperkte kennis van Nederlands wordt doorverwezen naar het Huis van het Nederlands
- Aandacht voor gender (toetreden van vrouwen in de sector)
- met het oog op tewerkstelling van de diverse doelgroepen geeft de VDAB op het einde van de opleiding informatie aan werkgevers over de individuele tewerkstellingsmaatregelen waarvoor de werkzoekende cursist in aanmerking komt.

⇒ De sector (erkende sociale partners hun leden en bedrijven) en de VDAB

⇒ Gedurende de convenantperiode

⇒ kansengroepen nieuwe instroom werven.

Actie 3: De sector actualiseert de bestaande IBO's 'deksman' en 'matroos' bij VDAB. Het fonds voor de Rijn- & binnenscheepvaart zal de IBO's verder promoten bij de werkgevers via promotie op website van het fonds, vakbladen, bedrijfsbezoeken, telefonische contacten en goede voorbeelden /getuigenissen (via You Tube filmpjes/video's)

⇒ Fonds voor de Rijn en Binnenscheepvaart, de brede binnenvaartsector en de VDAB

⇒ Gedurende de convenantperiode

⇒ Doel is om bij kansengroepen nieuwe instroom werven. We denken bv ook aan Vluchtelingen.

Actie 4: De sector beschikt reeds over een anti-discriminatie nota, goedgekeurd in het Paritair Comité die met de hulp van Unia werd opgesteld. Sensibiliseringscampagne rond diversiteit wordt opgezet. Wetende dat er bij de vele familiebedrijven nog steeds geen diversiteitsbeleid bestaat, wil het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart deze kleine binnenvaartbedrijven sensibiliseren zodat deze inzicht krijgen in de algemene problematiek van diversiteit en op de verschillende bouwstenen die van belang zijn in de uitbouw van een goed diversiteitsbeleid. De sector zal daartoe een mailing aan de 153 bedrijven/werkgevers. Een diversiteitsmonitoring wordt opgezet via het Sociaal Fonds. De nadruk ligt in deze convenant op in kaart brengen van de huidige diversiteit. Een nul meting is momenteel niet voorhanden. Op basis van deze foto wordt een aangepast vormingsbeleid op poten gezet

- ⇒ Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart.
- ⇒ Timing: najaar 2018 – voorjaar 2019
- ⇒ Sectorale doelstelling: bouwstenen aanreiken om een goed preventiebeleid uit te bouwen

Actie 5: Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart ontwikkelt een informatiecampagne naar langdurig zieken en werkgever met het oog op (her)instroom. Een aantal werkgevers kan met mensen die raag varen maar fysiek beperkt zijn aan de slag als steward/matros. Mits een bijkomende opleiding in hospitality een aangepast werkrooster moeten deze mensen aan de slag kunnen.

- ⇒ Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart + VDAB
- ⇒ Gedurende de ganse convenantperiode
- ⇒ De sector promoten met het oog op een herinstroom in de sector.

## Resultaatsindicatoren

### *Richtlijnen:*

*Per decretale kapstok in het convenant (aansluiting onderwijs arbeidsmarkt, competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname) wordt er minstens één resultaatsindicator afgesproken. Er zullen dus minimaal 3 resultaatsindicatoren bepaald worden.*

*De gekozen indicatoren zijn een weerspiegeling van de acties waar in de werking van het convenant het meest aandacht en tijd aan zal worden besteed. Deze indicatoren worden gekozen uit het keuzemenu bijgevoegd bij het inhoudelijk kader. Hierin vindt men per decretale kapstok een aantal resultaatsindicatoren. De sector kiest per decretaal thema minstens één resultaatsindicator uit deze keuzelijst. Het bereik of de waarde dat gekoppeld wordt aan deze indicatoren is uiteraard sectorspecifiek en vormt verder onderwerp van de onderhandeling. Indien er voor de sector geen indicator beschikbaar is die aansluit bij de belangrijkste acties uit het convenant, kan in het onderhandelingsproces een andere indicator die niet op de keuzelijst staat worden afgesproken. Deze indicator dient wel outputgericht te zijn en gericht op bereik.*

Decretaal thema	Gekozen indicator	Streefcijfer	Streefcijfer jaarlijks of 2 jaarlijks?	Nulmeting	Gebruikte databron
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	• <i>Goedgekeurde erkenningsaanvrag en ikv dual leren</i>	30	30	50	Cenflumarin
	• <i>mentoropleidingen</i>	10	5	0	Vormingsfonds FRB
	• <i>infomomenten voor leerkrachten</i>	2	1	0	FRB
	• <i>opbouw website + bezoekers</i>	500	500	0	FRB
Competentiebeleid	• <i>opleidingsuren</i>	400	400	0	FRB
	• <i>IBO's</i>	10	10	0	VDAB
	• <i>Werkbaarscan</i>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>meter en peterschappen</i></li> <li>• <i>bedrijfsbezoeken</i></li> </ul>	1 20 10	1 20 10	0 0 0	FRB FRB FRB
Evenredige arbeidsdeelname	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aandeel kansengroepen in de opleidingen. (dit is tevens ook de diversiteitsmonitor)</i></li> <li>• <i>Vlaamse ondersteuningspremie</i></li> </ul>	25 5	25 5	0 0	Vormingsfonds FRB

Geef hieronder meer toelichting (achtergrondinformatie) per gekozen indicator.

Aangezien deze convenant de eerste is na een periode van onderbreking, vertrekken we vanaf een nulmeting. Het traject duaal leren werd weliswaar reeds met een beroepsorganisatie opgestart, maar dat maakt het niet per definitie volwaardig gedragen door de “sector”, en al zeker niet paritair. Het moge duidelijk zijn, dat ook binnen de sector een aantal sociale gevoeligheden meespelen, die binnen het instrument die de sectorconvenanten toch zijn, niet zonder belang zijn.

Bovendien dient er ook rekening gehouden te worden met de beperkte draagkracht van de binnenvaartsector, zowel naar middelen als naar personeel. We zien absoluut de meerwaarde in om sectoroverschrijdende samen te werken, maar wensen we in deze convenantperiode alsnog niet op de agenda te plaatsen. Er is immers binnen de sector zelf al een heel grote nood te lenigen die vanuit het sectorfonds prioritair dient aangepakt te worden.

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

### **Financiering**

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per decretale kapstok is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsindicatoren betaald.

### **Beëindiging**

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

### **Evaluatie**

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

### **Controle en toezicht**

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op....., waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS,  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe MUYTERS,  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

De heer Ben Weyts,  
Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken, Vlaamse Rand, Toerisme en Dierenwelzijn;

Namens de sociale partners van de sector Binnenscheepvaart

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Marc Parmentier, ondervoorzitter Fonds voor de Rijn- & Binnenscheepvaart

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jacques Kerkhof, voorzitter fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart