Vlaamse Regering

# Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder (PC 140.02)

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;

en de sociale partners van de sector van de taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul Van Avermaet, Voorzitter van het Sociaal Fonds voor de taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder;

De heer Pierre Steenberghen, Secretaris-generaal van de Nationale Groepering van ondernemingen met Taxi-en Locatievoertuigen met chauffeur;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jan Sannen, Algemeen sectorverantwoordelijke vervoer over de weg en logistiek ACV-Transcom;

De heer John Reynaert, Wegvervoer en logistiek ABVV-BTB.

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 januari 2018 tot en met 31 december 2019** een maximale toelage van **147.000,00 EUR uit te betalen aan het Sociaal Fonds voor de Taxiondernemingen en de Diensten voor het Verhuur van Voertuigen met Bestuurder, Metrologielaan 8 te 1130 Brussel (ondernemingsnummer: 0412.541.790 - bankrekeningnummer: BE56 0012 1225 6688) ter financiering van 1,5 VTE sectorconsulenten.**

**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 sector van de taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder 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 1,5 VTE-sectorconsulenten 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 1,5 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 consulenten 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:

# 1. Omgevingsanalyse

## 1.1 Afbakening en indeling van de sector

De werkgevers en hun werknemers zijn actief in de sector van het bezoldigd personenvervoer over de weg, in de volgende subsectoren:

### a) ondernemingen voor taxidiensten

Onder taxidiensten wordt begrepen: de taxidiensten in overeenstemming met de wetgeving van toepassing in het gewest van de zetel van de onderneming. Het vervoer verricht per taxi wordt uitgevoerd met een voertuig van maximaal 9 plaatsen (chauffeur inbegrepen), uitgerust met een taxameter en een taxilicht op het dak van het voertuig.

De taxibedrijven, die met een of meerdere wagens ad hoc klanten vervoeren, vormen de deelsector die het grootste deel van de tewerkstelling voor zijn rekening neemt. Deze bedrijven staan voor ongeveer zeventig procent van de sectorale tewerkstelling. In nagenoeg alle gevallen gaat het om chauffeurs. Enkel de grootste taxiondernemingen hebben ook personeel in dienst dat werkt als dispatcher (opvangen en verdelen van de ritten) of in ondersteunende activiteiten (bv. onderhoud van het wagenpark).

### b) ondernemingen voor verhuur van voertuigen met chauffeur (VVB)

Deze bedrijven staan in voor personenvervoer met wagens van maximaal negen plaatsen. Voorbeelden zijn luchthaventransport, mindervalidenvervoer, limousines, zakelijk vervoer, VIP-vervoer,... Het gaat om kleinschalig en niet-dringend personenvervoer. Ze betreffen bijna dertig procent van de sectorale tewerkstelling.

## 1.2 Kenmerken van de sector

### 1.2.1 Enkele cijfers

Aantal taxivergunningen en –voertuigen en VVB-vergunningen en –voertuigen in 2017 in Vlaanderen.

**- Taxi's:**
2.071 taxivoertuigen (←2015: 1.875)
Aantal exploitanten: 1.077 (←2015: 1.151)

**- Diensten voor verhuur van voertuigen met bestuurder (VVB):**
3.180 voertuigen (←2015: 2.831)
Aantal exploitanten: 1.246 (←2015: 1.159)

- Algemeen totaal voor Vlaanderen: **5.251 voertuigen en 2.323 exploitanten** (↔2015: 4.706 voertuigen en 2.310 exploitanten).

Bron: Vlaamse overheid, Departement Mobiliteit en Openbare Werken, mei 2017

### 1.2.2 KMO-sector

De sector heeft een uitgesproken KMO-karakter. 92% van de bedrijven in Vlaanderen heeft minder dan 20 werknemers in dienst (↔2014: 91%).

**Tabel 1: Bedrijfsgrootte uitgedrukt in aantal tewerkgestelde werknemers per werkgever (Vlaanderen)**

| Aantal werknemers per werkgever | Aantal werkgevers in Vlaanderen |
|---|---|
| < 5 | 241 |
| 5-9 | 79 |
| 10-19 | 44 |
| 20-49 | 23 |
| 50-99 | 6 |
| 100-199 | 3 |
| 199 < | 1 |
| TOTAAL | 397 |

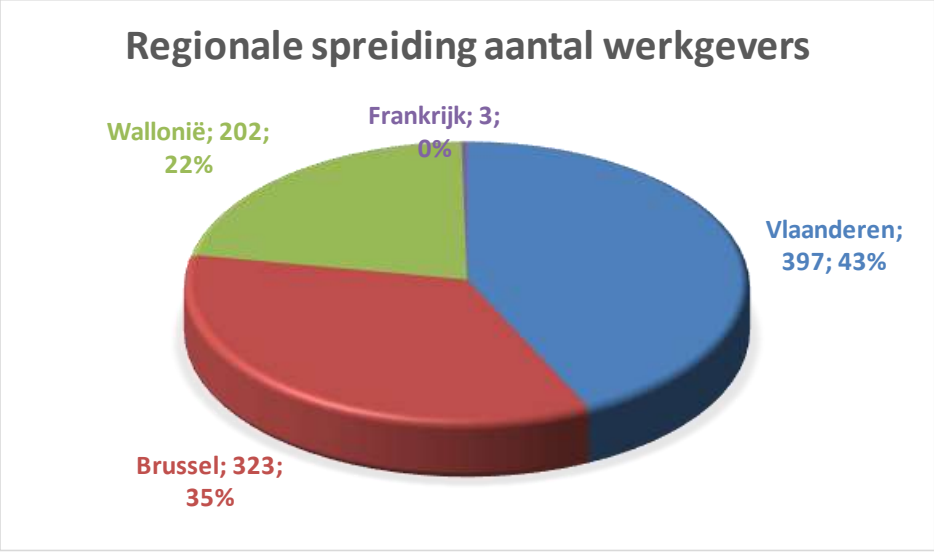
Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, juli 2017, gegevens december 2016

In Vlaanderen zijn er in totaal 397 (↔ 2014: 388) werkgevers actief. Hiervan telt 80,6 procent slechts 1 tot 10 werknemers. Nog eens 15,4 procent telt 11 tot 29 werknemers, zodat bedrijven met 30 werknemers of meer amper 4 procent uit maken van onze sector. Meestal tellen ze minder dan 100 werknemers. Slechts vier bedrijven hebben meer dan 100 werknemers in dienst. Het grootste bedrijf in Vlaanderen telt 295 werknemers. Het hoeft bijgevolg weinig betoog dat zelfs de grotere Vlaamse taxibedrijven in veel andere sectoren nog bij de kleinere bedrijven (of zelfs KMO's) zouden gerekend worden.

Naast de 397 werkgevers, zijn er in Vlaanderen naar schatting nog 1.926 zelfstandige taxi-of VVB-chauffeurs (↔2014: 1.922) aan de slag.

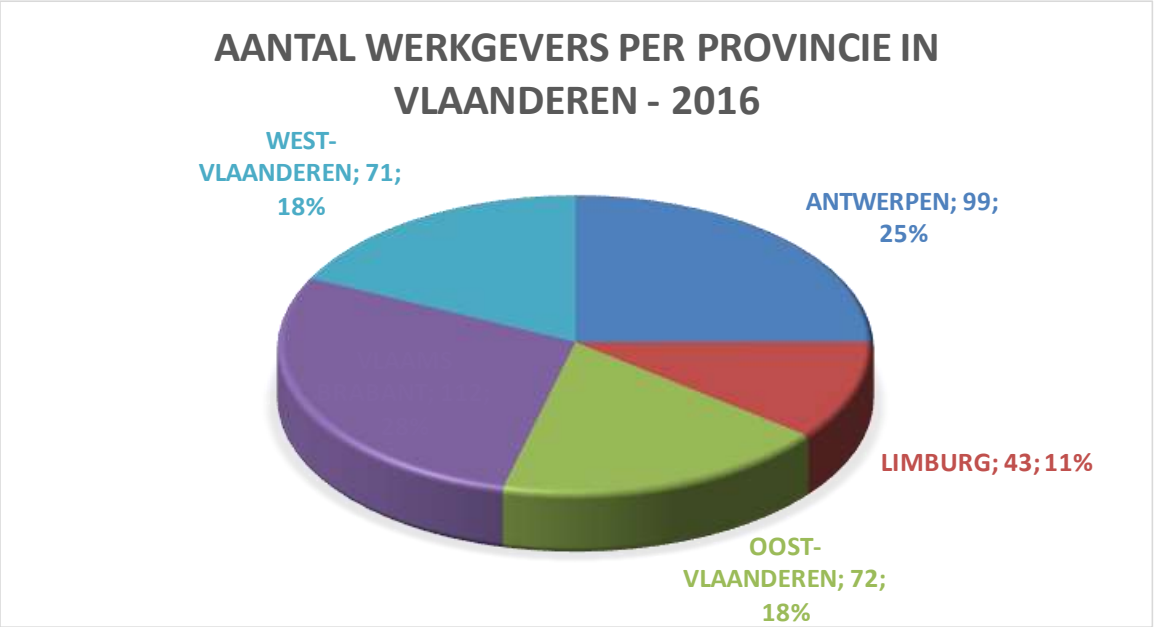
### 1.2.3 (Regionale) spreiding van de bedrijven

**Grafiek 1:**




Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, juli 2017, gegevens december 2016

Grafiek 2:

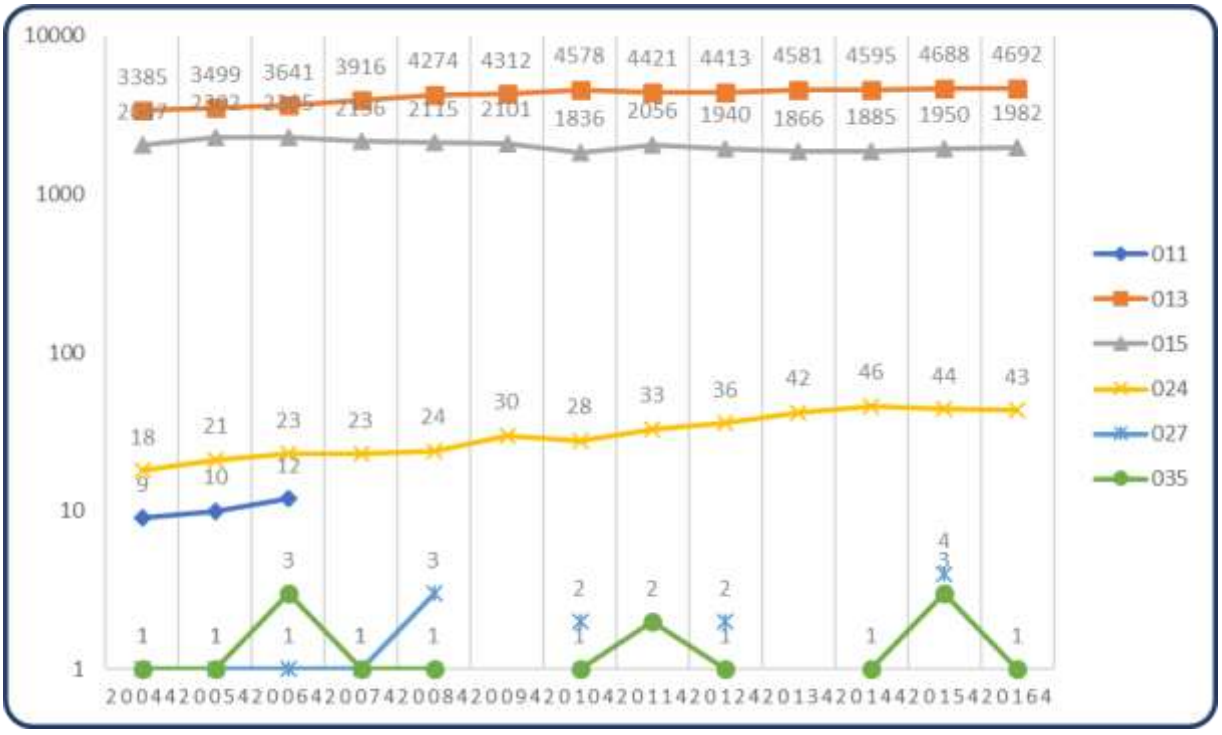



Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, juli 2017, gegevens december 2016

## 1.3 Wie is de taxi- of VVB-chauffeur?

**Een van de 6.718 die er in ons land zijn** (←2014: 6.487)- Eind 2016 telde de sector 6.718 werknemers, waarvan de helft (49,9%) in Vlaanderen werkt. De cijfers illustreren dat de sector door de jaren heen een stapsgewijs groeiende tewerkstelling kent, met een totale toename van 24,9% in 2016 tegenover 2004.

Grafiek 3: **Evolutie van het aantal werknemers in België in het Paritair Subcomité 140.02 per werknemerskengetal van 2004 t.e.m. 2016**



Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, april 2017, gegevens van december 2016

Legende:

- 013: Taxichauffeurs voor personenvervoer tewerkgesteld door werkgevers met werkgeverscategorie 068 (loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd) en leerlingen van deze categorie vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden
- 015: (VVB-chauffeurs) Werklieden van de gewone categorie en leerlingen van deze categorie vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden
- 024: Gesubsidieerde contractuelen, handarbeiders die met reëel loon worden aangegeven
- 011: Werklieden van de speciale categorie aan te geven met forfaitaire lonen door werkgevers
- 027: Leerplichtigen - werklieden en stagiairs van de gewone categorie (zie werknemerskengetal 015) tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden.
- 035: Leerlingen en gelijkgestelden - handarbeiders tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden: - leerlingen met erkende leerovereenkomst

**In Vlaanderen, één van de 3.406** - Eind 2016 bestond de tewerkstelling in Vlaanderen uit 3.406 chauffeurs (↔ 2014: 3.276). Zoals in de grafiek hieronder te zien is, kent de provincie Antwerpen het grootste aantal chauffeurs (36,6%; ↔ 2014: 38%), gevolgd door Vlaams-Brabant (24%; ↔ 2014: 25%), Oost-Vlaanderen (20,7%; ↔ 2014: 21%), West-Vlaanderen (11,2%; ↔ 2014: 11%) en Limburg (7,4%; ↔ 2014: 5%).

**Grafiek 4: Evolutie van het aantal werknemers in Vlaanderen in het Paritair Subcomité 140.02 van 2004 t.e.m. 2016**

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| WEST-VLAANDEREN | 270 | 265 | 279 | 321 | 336 | 341 | 369 | 354 | 342 | 338 | 345 | 370 | 381 |
| VLAAMS-BRABANT | 789 | 836 | 813 | 871 | 971 | 953 | 830 | 818 | 826 | 797 | 798 | 805 | 819 |
| OOST-VLAANDEREN | 426 | 521 | 519 | 637 | 642 | 627 | 657 | 683 | 715 | 727 | 664 | 714 | 705 |
| LIMBURG | 150 | 180 | 180 | 184 | 218 | 202 | 230 | 226 | 212 | 204 | 216 | 240 | 253 |
| ANTWERPEN | 1226 | 1361 | 1390 | 1257 | 1323 | 1293 | 1246 | 1208 | 1196 | 1251 | 1258 | 1283 | 1248 |

Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, juli 2017, gegevens december 2016

**Werkt op de as Antwerpen-Brussel** – De tewerkstelling in de sector concentreert zich op de as Antwerpen-Brussel. Maar liefst 59,7% (↔2014: 54,7%) werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (29,1%), Antwerpen (18,5%) of Vlaams-Brabant (12,1%). Nog 19,8% (↔2014: 19,9%) werkt elders in Vlaanderen en 19,6% (↔2014: 21,9%)in Wallonië.

Grafiek 5:

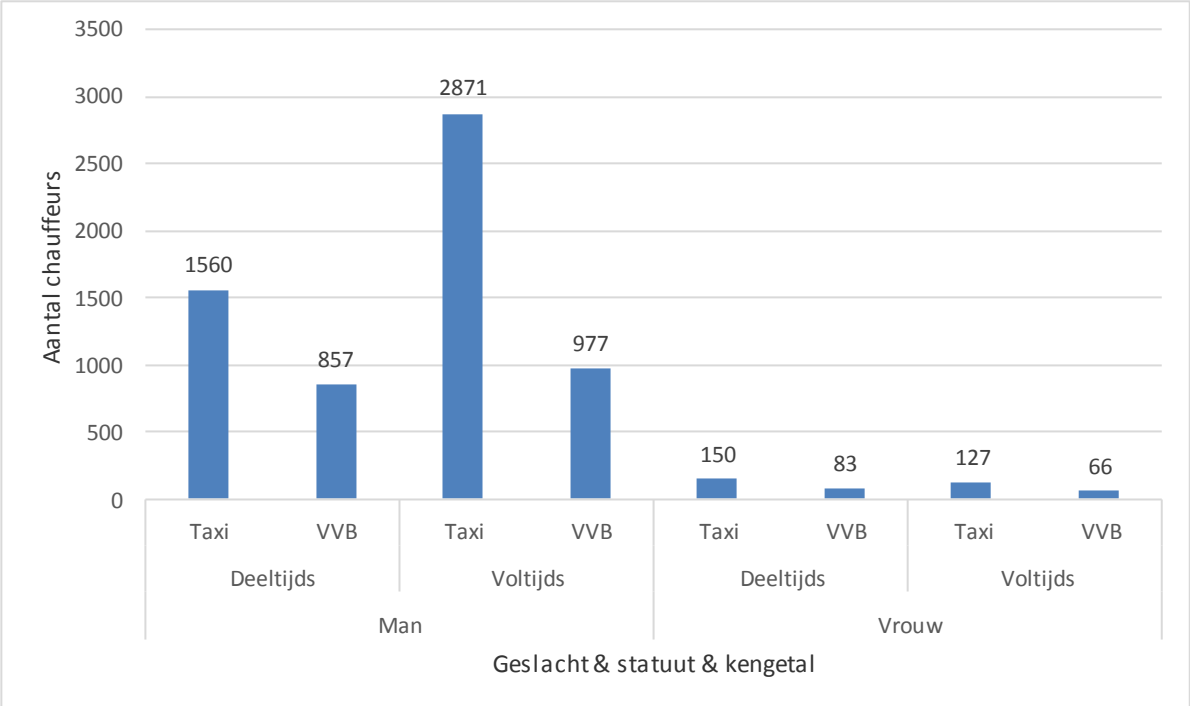
Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, juli 2017, gegevens december 2016

**Een man** – In 2016 telde de sector slechts 431 vrouwelijke chauffeurs (6,4%)(↔2013: 503; 7,9%).

**Rijdt met een taxi** – In de taxi- en VVB-sector staat 69,8% (↔2013: 70,9%) van alle werknemers geregistreerd als taxichauffeur. 29,5% (↔2013: 28,5%) is chauffeur in ondernemingen die voertuigen met chauffeur verhuurt (VVB).

**Werkt voltijds** – 60,6% (↔2013: 58,8%) van alle chauffeurs werkt voltijds. Taxichauffeurs werken iets vaker voltijds dan VVB-chauffeurs (63,7% tegenover 52,6%)(↔in 2013 60,3% tegenover 54,4%).

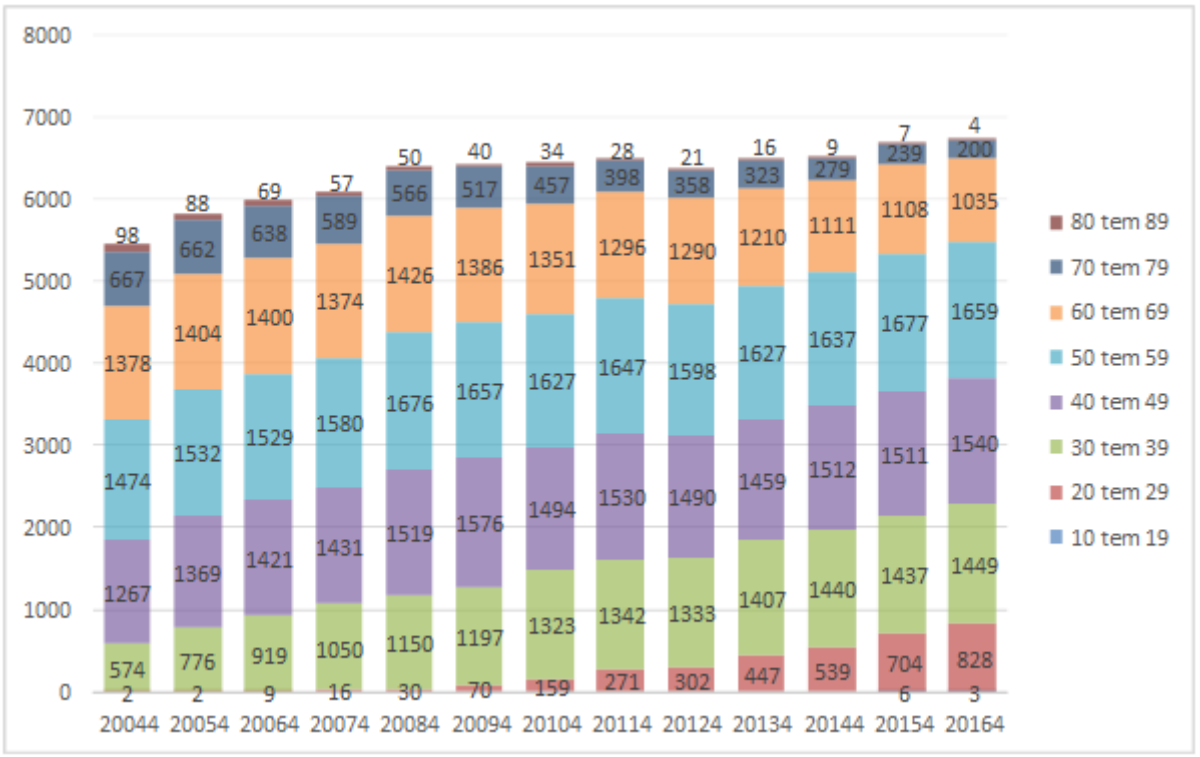
Grafiek 6: Aantal tewerkgestelde chauffeurs in België per geslacht, statuut en kengetal voor het jaar 2016




Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, juli 2017, gegevens december 2016

**46 jaar** – De gemiddelde leeftijd van taxi- en VVB-chauffeurs bedraagt 46 jaar (↔2013: 46). Het leeftijdsgemiddelde voor vrouwelijke chauffeurs (45 jaar; ↔2013: 45) wijkt nauwelijks af van dat van hun mannelijke collega's (46 jaar; ↔2013: 46). Ook tussen taxi- en VVB-bedrijven tekenen er zich geen significante verschillen af, met leeftijdsgemiddelden van respectievelijk 46 (↔2013: 46) en 47 jaar (↔2013: 47). Met een gemiddelde leeftijd van 48 jaar (↔2013: 48 jaar) zijn de deeltijdswerkende chauffeurs doorgaans nauwelijks ouder dan chauffeurs die voltijds werken (gemiddeld 45 jaar; ↔2013: 45). Het valt op dat de sector erg weinig jonge chauffeurs telt. Slechts 2,6% (↔2013: 2,6%) is jonger dan 25 jaar. Daartegenover staat 9,3% (↔2013: 8,7%) chauffeurs die 65 jaar of ouder zijn. De jongste chauffeurs in de sector zijn, zoals wettelijk voorgeschreven, 21 jaar. De oudste is 83 jaar (1 chauffeur in 2016).

Grafiek 7: Evolutie van het aantal werknemers in België in het Paritair Subcomité 140.02 per leeftijdscategorie van 2004 t.e.m. 2016




Legende: elk gekleurd vak geeft het aantal werknemers weer per leeftijdsblok van 10 jaar. Bijv. rood 20 t.e.m. 29 jaar

Bron: Sociaal Fonds Taxi en VVB, april 2017, gegevens december 2016

Uit bovenstaande grafiek kan toch een geleidelijke stijging vastgesteld worden van het aantal 20 tot 29-jarigen. Waar er in 2004 slechts 2 chauffeurs jonger waren dan 30 jaar, is dit aantal intussen gestegen tot 831.

**Starten op 42 jaar** – Met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar is de doorsnee chauffeur in de sector niet van de jongsten. Die hogere leeftijd tekent zich meteen af bij de start van de chauffeursloopbaan. Beginnelingen zijn gemiddeld 42 jaar (←2013: 41) wanneer ze starten aan hun loopbaan. Chauffeurs die kiezen voor een voltijdse baan als taxi- of VVB-chauffeur zijn met een gemiddelde intredeleeftijd van 45 jaar (←2013: 42) wel iets ouder dan starters die deeltijds in de sector aan de slag gaan (gemiddelde intredeleeftijd van 41 jaar ←2013: 39).

**20% heeft een migratie-achtergrond** – In 2013 werd in het kader van het ESF-project 'Werkbaarheid in de taxisector' een telefonische enquêtering gehouden bij 162 chauffeurs uit de sector. Daaruit bleek dat bijna 20% (18,5%) van de chauffeurs een migratieachtergrond heeft. We beschikken niet over meer recente cijfers, maar durven stellen dat dit aantal zelfs is toegenomen.

**Een laag scholingsniveau** – Uit de enquête uit 2013 bleek tevens dat taxi- en VVB-chauffeurs doorgaans laaggeschoold zijn. 83,5% van de ondervraagde werknemers had toen maximum een diploma van middelbaar onderwijs. Voor 18,9% van deze groep was het diploma van lager onderwijs het hoogst behaalde diploma.

# 2. SWOT-analyse

## 2.1 Sterktes

### 2.1.1 De toegang tot het beroep

De drempel om te kunnen starten als taxichauffeur ligt relatief laag. Er moet slechts aan 'enkele' voorwaarden voldaan worden:

- minimum 21 jaar zijn;
- in het bezit zijn van een Europees rijbewijs B;
- beschikken over een attest dat de medische geschiktheid aantoont;
- steden of gemeenten kunnen bijkomende voorwaarden opleggen aan chauffeurs in taxibedrijven op hun grondgebied. Een kandidaat-chauffeur moet bijvoorbeeld een bewijs van goed gedrag en zeden voorleggen, een examen afleggen,...

De sector biedt daarom heel wat kansen aan nieuwkomers in Vlaanderen. Ook laaggeschoolden kunnen in de sector een vaste tewerkstelling bekomen.

### 2.1.2 Stabiele tewerkstellingscijfers

De tewerkstelling in de sector blijft jaar na jaar stabiel, ondanks de bedreigingen waarmee de sector te kampen heeft (zie verder). Grafieken 3 en 4 tonen deze trend duidelijk aan. Waar andere sectoren te maken hebben met een sterke daling in het tewerkstellingscijfer blijft de taxi- en VVB-sector een stabiele sector om in te werken.

### 2.1.3 De werkomstandigheden

In tegenstelling tot vele andere beroepen met een lage instapdrempel biedt de job als taxichauffeur toch vele voordelen:

- Veelvuldige klantencontacten, veel sociaal contact;
- 'Vrijheid', niet opgesloten zitten tussen 4 muren;
- Afwisselende job.

## 2.2 Opportuniteiten

### 2.2.1 Netwerk Vervoer op maat

De overgang van het concept 'basismobiliteit' (overal bushaltes en buslijnen, ook in landelijk gebied) naar 'basisbereikbaarheid' in Vlaanderen werd reeds in 2015 geïntroduceerd. Intussen heeft De Lijn haar hervormingsplan klaar en publiek gemaakt (in de media op 4 september 2017). Er is sprake van een kernnet, een aanvullend net en vervoer op maat. Dit laatste zal georganiseerd worden in vervoersregio's, waarbij Vlaanderen werd onderverdeeld in 19 regio's. Elke regio zal zelf zijn mobiliteitsplan opstellen.
Hier is de rol voor taxi's en VVB als aanbieders van vraagafhankelijk vervoer cruciaal.
Op dit moment lopen proefprojecten in vier vervoersregio's die als voorbeeld zullen dienen voor de uitrol van het netwerk Vervoer op maat over gans Vlaanderen.

### 2.2.2 Elektrische taxi's

Er rijden op dit moment 18 elektrische taxi's in Vlaanderen. De sector streeft ernaar in een project met de BBL (Bond Beter Leefmilieu) om eind 2020 minstens 10% van de Vlaamse taxi's elektrisch te laten rijden. Elektrische taxi's hebben een dubbele impact: hun eigen aandeel in de luchtvervuiling verdwijnt en ze zijn een zichtbaar voorbeeld van de elektrische wagen als 'het nieuwe normaal'. De taxichauffeurs met elektrische voertuigen vormen een ploeg van bewuste ambassadeurs voor elektrisch rijden.

## 2.3 Zwaktes

### 2.3.1 Hoog verloop maakt het chauffeursberoep tot knelpuntfunctie

Ondanks de lage instapdrempel blijkt het beroep van taxi- en VVB-chauffeur toch een knelpuntfunctie[1]. Het probleem ligt niet zozeer bij de instroom, maar wel bij de retentie. De sector kenmerkt zich door een indrukwekkend verloop. In 2016 stroomde 25,5% van de in totaal 6.718 chauffeurs uit[2]. Dit cijfer onderscheidt zich opvallend van het verloopcijfer dat Securex berekende voor de Belgische arbeidsmarkt in 2013 (Securex, White Paper. Personeelsverloop 2013). Dit bedraagt 19,4%. Het verloop in de taxi- en VVB-sector ligt dus 6 procent hoger.

Het verloop manifesteert zich behoorlijk vroeg in het loopbaanparcours van de werknemers. Na drie jaar tewerkstelling valt het verloop nagenoeg stil. Bij toenemende anciënniteit ligt het verloopcijfer dus aanzienlijk onder het verlooppercentage dat voor de gehele Belgische arbeidsmarkt geldt.

1 Bij de VDAB werd het beroep van taxichauffeur al 2 jaar op rij (2016-2017) niet meer als knelpuntfunctie erkend. Volgens hun gegevens raken de vacatures binnen een degelijke termijn ingevuld. Wij bemerken hierbij 2 zaken:
1/ Verre van alle vacatures worden aan VDAB gemeld (dit is al jaren zo).
2/ Een uitstroomcijfer/verloopcijfer van 25,5% impliceert een knelpunt, waardoor wij toch van een knelpuntfunctie durven te spreken.
2 Er werd bij de berekening van het percentage geen rekening gehouden met het feit dat de chauffeurs nadat ze het bedrijf verlaten, in sommige gevallen in een ander bedrijf in de sector aan de slag gaan.

Grafiek 8:

**Evolutie in de sectorale verloopcijfers**

Het personeelsverloop in de sector van taxi- en VVB bedrijven neemt jaar op jaar toe.

| | # Wkn's dat het bedrijf verliet | Aandeel van totaal # wkn's |
|---|---|---|
| **2005** | 606 | 9,5% |
| **2006** | 715 | 11,2% |
| **2007** | 804 | 12,6% |
| **2008** | 878 | 13,7% |
| **2009** | 975 | 15,2% |
| **2010** | 1071 | 16,7% |
| **2011** | 1197 | 18,7% |
| **2012** | 1443 | 22,5% |
| **2013** | 1705 | 27,3% |
| **2014** | 1150 | 18,0% |
| **2015** | 1258 | 19,3% |
| **2016** | 1713 | 25,5% |

### 2.3.2 De werkomstandigheden

Een voltijdse taxichauffeur heeft een diensttijd van gemiddeld 50 uur per week. Daarvan wordt 24% niet gerekend als arbeidsduur. Taxi's moeten 365 dagen op 365 beschikbaar zijn, 24 u op 24. Een taxichauffeur is dus niet altijd vrij tijdens de weekends.
De werkomstandigheden worden door heel wat factoren beïnvloed: druk verkeer, uren in de files zitten, moeilijke klanten, etc.

### 2.3.3 De (variabele) verloning

Het loon van de taxichauffeur staat in relatie tot zijn recette (omzet). Daardoor is het inkomen van de taxichauffeur variabel per maand, met steeds het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) als minimum. Voor vele werkzoekenden is dit een drempel om in de sector te werken.
De VVB-chauffeur verdient in tegenstelling tot de taxichauffeur wel een vast uurloon.

### 2.3.4 'Verdoken' fysieke belasting

Omdat chauffeurs doorgaans geen zware lasten tillen, geen buitenwerk in gure weersomstandigheden verrichten, niet met gevaarlijke producten werken, … kan de indruk ontstaan dat de job weinig fysieke belasting inhoudt. Toch zetten bepaalde jobkenmerken de fysieke gezondheid onder druk:

- Afwisselende shiften raken aan het slaapritme.
- Het is een uitgesproken 'zittend' beroep waarbij weinig lichaamsbeweging komt kijken.
- De arbeidsomstandigheden en het werkritme brengen de chauffeurs er al snel toe om te kiezen voor een snelle snack en (ongezonde) tussendoortjes, in plaats van een evenwichtige maaltijd waarvoor ze de tijd kunnen nemen.

De fysieke belasting is daarmee misschien minder zichtbaar, maar wel degelijk aanwezig.

## 2.4 Bedreigingen

### 2.4.1 Oneerlijke concurrentie 'taxidienst' UBER

Hoewel Uberpop (taxidienst zonder professionele chauffeurs) reeds in 2014 werd stopgezet na de beslissing van de Brusselse Rechtbank van Koophandel, blijft Uber nog steeds actief in België (hoofdzakelijk in Brussel en Zaventem).

Intussen werkt Uber wel met professionele chauffeurs (zelfstandigen), maar men overtreedt nog steeds de Gewestelijke regelgeving met betrekking tot het taxivervoer.
Uber kan lagere tarieven aan de klanten aanrekenen, daar de multinational massa's geld investeert in marketing en klantenwerving. Al jaren worden er door Uber wereldwijd enorme verliezen gemaakt.

De bedrijven in de sector moeten zich echter wel houden aan de geldende regelgeving en kunnen zich dergelijke verlieslatende praktijken niet veroorloven.

Bovendien zijn sommige Gewestregeringen geneigd om door een aanpassing aan de bestaande taxiwetgeving, de deur voor Uber officieel te openen.

Dat daarbij vele jobs in de sector in gevaar zijn, en men talrijke faillissementen riskeert (voornamelijk in Brussel) lijkt hen te ontgaan.

Anderzijds beginnen steeds meer mensen zich bewust te worden van het disruptieve karakter van de zogezegde 'deeleconomie' en 'deelplatformen'. Airbnb, Uber, Deliveroo: allemaal multinationals, die onder het mom van 'deeleconomie' bestaande sectoren bedreigen, mensen in precaire omstandigheden laten werken, en hier nauwelijks belastingen bijdragen aan de samenleving.

# 3. Visie – Uitdagingen voor de sector

Vanuit de sectorale omgevingsanalyse en de daarop volgende SWOT-analyse kunnen we de volgende drie uitdagingen en de visie voor de sector in de komende jaren noteren:

- Instroom

    1) De instapvoorwaarden om chauffeur te worden in de sector zijn laag, dit maakt dat we veel nieuwe werknemers uit de kansengroepen (anderstaligen, laaggeschoold,…) aantrekken.

2) We merken echter ook al jaren dat onze sector kampt met een enorm grote uitstroom en verloop de eerste 3 jaren van de loopbaan als chauffeur.

3) Het tewerkstellingscijfer in onze sector blijft stabiel, ondanks de concurrerende disruptieve spelers op de markt. In Vlaanderen biedt het 'Netwerk Vervoer op maat' kansen voor bijkomende tewerkstelling.

Deze 3 vaststellingen zorgen ervoor dat we als sector vooral moeten inzetten op een kwalitatief instroombeleid.

Enerzijds moeten we de nieuwkomers in onze sector een degelijke opleiding kunnen aanbieden, waarbij er zoveel mogelijk aandacht wordt besteed aan werkplekleren. We gaan ervan uit dat nieuwe (anderstalige) werknemers, dankzij een kwalitatieve opleiding, meer gemotiveerd zijn, beter kunnen inschatten in welke sector ze terecht komen en op die manier ook bewuster voor het beroep kiezen. Dit zorgt ervoor dat men langer in de sector zal werken.
Anderzijds moeten we ons als sector ook meer bekend maken bij toeleiders en begeleiders van werkzoekenden. Onder het motto, onbekend is onbemind, zullen we trachten zoveel mogelijk mensen warm te maken voor het beroep van taxichauffeur.

Om op deze uitdagingen een gepast antwoord te formuleren, zullen we samenwerkingen realiseren met verschillende partners.
Wat de organisatie van opleidingen betreft, blijft VDAB (rechtstreeks of via aanbesteding) de prioritaire partner.
Voor het benaderen van allerhande organisaties die aan arbeidsbemiddeling doen, zullen we samenwerken met de Clustersectoren Transport (SFTL, SFAL, Ambassador, Sociaal Fonds Bus & Car, Sociaal Fonds Brandstoffenhandel en Logos).

- Competentiebeleid - Retentiebeleid – werkbaar werk

Naast het organiseren van een kwalitatieve instroom van nieuwe chauffeurs in de sector, moeten we er ook voor zorgen dat we de huidige ervaren chauffeurs in de sector kunnen houden.
Uit de cijfers blijkt alvast een grote uitstroom en verloop.

We zullen dit trachten te realiseren via 2 pistes:

1) Beter informeren van de werknemers én werkgevers.
2) Verder uitwerken van een competentiebeleid, waarbij we enerzijds de werkgevers aansporen om permanente vormingen te organiseren door het aanreiken van een opleidingsbudget. Anderzijds door als Sociaal Fonds zelf opleidingen te organiseren waar de chauffeurs uit de sector gratis aan kunnen deelnemen.

- **Diversiteit**

  Als gevolg van de grote diversiteit in de sector, en de instroom van mensen uit de kansengroepen, duiken er soms een aantal problemen op, waar werkgevers niet altijd een passend antwoord op kunnen formuleren.

  Enerzijds is er het probleem van het Nederlands voor anderstalige nieuwkomers.
  Daarnaast hebben laaggeschoolde werknemers het soms moeilijk om mee te kunnen met de introductie van nieuwe technologieën. Het bestellen van een taxi met een app, betalen met een creditcard of inloggen in een boordcomputer is niet voor elke chauffeur even evident.

  In eerste instantie zullen we trachten via sensibilisering bepaalde problematieken bespreekbaar te maken en waar nodig via concrete acties een oplossing bieden.

# 4. Prioriteiten

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 3 prioriteiten:

- Prioriteit 1:

**De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector blijven bevorderen door:**

- **een positief imago van de opleidingen/het beroep uit te dragen**
- **kwaliteitsvolle opleidingen en een goede aansluiting tussen de opleidingen en de arbeidsmarkt blijven aan te bieden**

- Prioriteit 2:

**Door middel van een actief competentie- en retentiebeleid een duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in onze KMO-sector faciliteren.**

- Prioriteit 3:

**Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname waarborgen. Werken aan non-discriminatie.**

## PRIORITEIT 1: De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector blijven bevorderen door:

- een positief imago van de opleidingen/het beroep uit te dragen
- kwaliteitsvolle opleidingen en een goede aansluiting tussen de opleidingen en de arbeidsmarkt blijven aan te bieden

### Motivatie

1) De instapvoorwaarden om chauffeur te worden in de sector zijn laag, dit maakt dat we veel nieuwe werknemers uit de kansengroepen (anderstaligen, laaggeschoold,...) aantrekken.

2) We merken echter ook al jaren dat onze sector kampt met een enorm grote uitstroom en verloop de eerste 3 jaren van de loopbaan als chauffeur.

3) Het tewerkstellingscijfer in onze sector blijft stabiel, ondanks de concurrerende disruptieve spelers op de markt. In Vlaanderen biedt het 'Netwerk Vervoer op maat' kansen voor bijkomende tewerkstelling.

Deze 3 vaststellingen zorgen ervoor dat we als sector vooral moeten inzetten op een kwalitatief instroombeleid.

Enerzijds moeten we de nieuwkomers in onze sector een degelijke opleiding kunnen aanbieden, waarbij er zoveel mogelijk aandacht wordt besteed aan werkplekleren. We gaan ervan uit dat nieuwe (anderstalige) werknemers, dankzij een kwalitatieve opleiding, meer gemotiveerd zijn, beter kunnen inschatten in welke sector ze terecht komen en op die manier ook bewuster voor het beroep kiezen. Dit zorgt ervoor dat men langer in de sector zal werken.
Anderzijds moeten we ons als sector ook meer bekend maken bij toeleiders en begeleiders van werkzoekenden. Onder het motto, onbekend is onbemind, zullen we trachten zoveel mogelijk mensen warm te maken voor het beroep van taxichauffeur.

Om op deze uitdagingen een gepast antwoord te formuleren, zullen we samenwerkingen realiseren met verschillende partners.
Wat de organisatie van opleidingen betreft, blijft VDAB (rechtstreeks of via aanbesteding) de prioritaire partner.
Voor het benaderen van allerhande organisaties die aan arbeidsbemiddeling doen, zullen we samenwerken met de Clustersectoren Transport (SFTL, SFAL, Ambassador, Sociaal Fonds Bus & Car, Sociaal Fonds Brandstoffenhandel en Logos).

Als diversiteitsmonitoring zullen we kwantitatief monitoren/meten of de beoogde kansengroep (allochtonen) in voldoende mate deelneemt aan de acties 1, 2, 3 en 6. Indien dit niet of onvoldoende het geval zou zijn, gaan we kwalitatief na wat hiervan de oorzaak is. Op die manier kunnen we nagaan hoe we onze actie kunnen bijsturen.

### Acties

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

1. Organiseren van opleidingen

Actie 1. Ondersteuning van de vooropleiding taxichauffeur in Antwerpen

Omschrijving:
In 2011 startte in Antwerpen de vooropleiding taxichauffeur, georganiseerd door de vzw Kiem, die hiervoor financiële middelen krijgt van de VDAB.
De werkzoekenden worden tijdens de opleiding voorbereid op het examen van de stad Antwerpen om het taxibrevet te behalen.
De vooropleiding duurt 2 maanden en richt zich voornamelijk op de werkzoekenden uit de kansengroepen. Binnen deze vooropleiding is een meerijstage voorzien bij de Antwerpse taxibedrijven.

De sector zorgt voor:
- Financiële inbreng (in een akkoord tussen het Sociaal Fonds en vzw Kiem werd afgesproken dat het Sociaal Fonds aan Kiem een financiering van 250 EUR toekent per opgeleide werkzoekende, die geslaagd is in de vooropleiding taxi én die het taxibrevet van de stad Antwerpen heeft behaald)
- Les over de (sociale) wetgeving
- Ondersteuning tijdens contacten met de VDAB, de Antwerpse taxibedrijven
- Deelname aan de stuurgroep

Timing:
2018-2019: 3 opleidingen per jaar

Partners:
Kiem vzw, de VDAB, de Antwerpse taxibedrijven.

Doelstelling:
Jaarlijks 22 vakbekwame en gemotiveerde taxichauffeurs opleiden en in de Antwerpse taxisector tewerkstellen.

Actie 2. Ondersteuning van de opleiding tot taxichauffeur in Gent

Omschrijving:
De VDAB heeft in 2015 een aanbesteding uitgeschreven voor de organisatie van een opleiding tot taxichauffeur in Gent, waarop het Gentse taxibedrijf V-TAX heeft ingetekend. In 2016 werden de eerste 2 opleidingen georganiseerd. De opleiding duurt één week, gevolgd door 3 dagen meerijstage.

De sector zorgt voor:
- Les over de (sociale) wetgeving
- Ondersteuning tijdens contacten met de VDAB

Timing:
2018-2019: 1 à 2 opleidingen per jaar

Partners:
De VDAB, V-TAX, de Gentse taxibedrijven.

Doelstelling:
Jaarlijks 10 vakbekwame en gemotiveerde taxichauffeurs opleiden en in de Gentse taxisector tewerkstellen.

## Actie 3. Organiseren van een toeleidingstraject voor werkzoekenden in Zaventem in samenwerking met de VDAB

Omschrijving:
In 2016 werden de laatste opleidingen in Zaventem (in hun oude vorm) georganiseerd. De VDAB wenst het toeleiden van werkzoekenden in de sector in Zaventem nu op een andere wijze te organiseren.

Een voorlopig voorstel:
- Screening van werkzoekenden met beroepsaspiratie taxichauffeur.
- Selectieprocedure voor de werkzoekenden bij de VDAB.
- Matching met de bedrijven.
- Organiseren van een IBO.

De sector zorgt voor:
- De verdere uitwerking van het toeleidingstraject in samenwerking met de VDAB.
- Het informeren van de bedrijven.
- Het opvolgen van het traject.
- De evaluatie.

Timing:
2018: een eerste toeleidingstraject organiseren

Partners:
De VDAB, de taxibedrijven in Zaventem.

Doelstelling:
Vakbekwame en gemotiveerde taxichauffeurs in de sector in Zaventem tewerkstellen.

## Actie 4. Onderzoek naar de mogelijkheid om een opleiding tot taxichauffeur voor vluchtelingen te organiseren in Antwerpen

Omschrijving:
De stad Antwerpen heeft de sectoren uit de 'Transportcluster' in de loop van 2017 benaderd met de vraag of er mogelijkheden waren tot samenwerking voor de organisatie van opleidingen voor erkende vluchtelingen.

De geïnteresseerde sectoren uit de 'Transportcluster' zullen onderzoeken of dit praktisch en financieel haalbaar is. In eerste instantie proberen we te werken aan een gezamenlijk project.

De sector zorgt voor:
- Het uitwerken van een mogelijk opleidingstraject.
- De organisatie, coördinatie en opvolging van de opleiding (indien deze wordt georganiseerd).

=> Deze actie wordt uitgevoerd met de sectoren uit de 'Transportcluster'.

**Timing:**
2018-2019

**Partners:**
De sectoren uit de 'Transportcluster', stad Antwerpen, de VDAB, Kiem vzw.

**Doelstelling:**
Vakbekwame en gemotiveerde taxichauffeurs opleiden en in de Antwerpse taxisector tewerkstellen. Een duurzame tewerkstelling aanbieden aan erkende vluchtelingen in Antwerpen.

## 2. Kwaliteitsvol werkplekleren in de sector

### Actie 5. Bewaken van de kwaliteit van de bedrijfsopleidingen

**Omschrijving:**
In de grote taxi- en VVB-bedrijven worden nieuwe werknemers intern opgeleid tot taxi-of VVB-chauffeur.
De bedrijfsopleidingen worden op basis van hun inhoud door het Sociaal Fonds beoordeeld alvorens een erkenning te krijgen, die nodig is voor het verkrijgen van financiële steun van het Sociaal Fonds.

**De sector zorgt voor:**
- Een kwalitatieve evaluatie van de bedrijfsopleidingen door willekeurige bedrijfsbezoeken tijdens de opleiding.

**Timing:**
2018-2019

**Partners:**
De taxi- en VVB-bedrijven met een erkenning van het Sociaal Fonds.

**Doelstelling:**
De bedrijfsopleidingen continu opvolgen en evalueren om de kwaliteit van het werkplekleren te verzekeren.

### Actie 6. Het aantal IBO's in de sector verhogen

**Omschrijving:**
Het aantal IBO's in de sector is in 2016 opnieuw gestegen. Van 28 IBO's in 2015 naar 41 in 2016. Toch is dit een te beperkt aantal in vergelijking met het aantal nieuwe werknemers dat jaarlijks instroomt in de sector.
Nochtans is de IBO het instrument bij uitstek om te zorgen voor een kwalitatieve instroom in de taxibedrijven.
De sector zal verder promotie maken via diverse kanalen.

De sector zorgt voor:

- Het promoten van de IBO bij de bedrijven.
- Het nagaan met de VDAB welke ad hoc acties mogelijk zijn om de IBO onder de aandacht te brengen.

Timing:
2018-2019

Partners:
De VDAB, de bedrijven uit de sector.

Doelstelling:
Jaarlijks 10% meer IBO's organiseren in de sector.

Actie 7. Opleidingsplannen voor de IBO's in de sector opmaken in samenwerking met de VDAB

Omschrijving:
Om het gebruik van de IBO in de sector te vergemakkelijken en bijgevolg het aantal te verhogen, zal de sector met de VDAB opleidingsplannen opmaken.
De bedrijven en de IBO-consulenten van de VDAB kunnen dit opleidingsprogramma beschouwen als een keuzemenu waaruit men de opleidingsonderdelen kan selecteren die nodig zijn voor de IBO van hun kandidaat.

De sector hoopt op die manier het administratieve werk voor de bedrijven en de IBO-consulenten van de VDAB te verlichten.
Noot: deze actie is door het wegvallen van een sectorconsulent gedurende 5 maand in 2017 niet kunnen gerealiseerd worden in de vorige convenant-periode.

De sector zorgt voor:

- De opmaak van de IBO-plannen in samenwerking met de VDAB.

Timing:
2018-2019

Partners:
De VDAB.

Doelstelling:
Het gebruik van de IBO als instroom- en opleidingskanaal voor de bedrijven in de sector vereenvoudigen.

Actie 8. Opvolging van de opleiding van nieuwe taxichauffeurs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Omschrijving:
In 2014 werd het opleidingstraject voor nieuwe taxichauffeurs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volledig hertekend. Om het bekwaamheidscertificaat voor taxichauffeurs te verkrijgen, moeten kandidaten slagen voor enkele gedragstesten. Nadien volgt een theoretische opleiding

met daaraan een examen gekoppeld. Uiteindelijk moet de kandidaat een stage van 6 maand voltooien in een Brussels taxibedrijf.

De Brusselse Directie der Taxi's bekijkt opnieuw de hervorming van het opleidingstraject. Het huidige traject is te omslachtig, de wachtlijsten te lang en de Brusselse taxisector heeft een enorm tekort aan chauffeurs.

Het Sociaal Fonds neemt deel aan de evaluatie- en coördinatievergaderingen van de Brusselse Directie der Taxi's in verband met deze opleiding.

**De sector zorgt voor:**

- De deelname aan coördinatie- en evaluatievergaderingen.
- Mee uittekenen van het nieuwe opleidingstraject (met aandacht voor de verzuchtingen van de sector: een kwalitatief traject, met voldoende capaciteit om tegemoet te komen aan de grote vraag naar taxichauffeurs, zonder ellenlange wachtlijsten en een overload aan administratieve rompslomp).

**Timing:**
2018-2019

**Partners:**
De Brusselse Directie der Taxi's (Brusselse Administratie).

**Doelstelling:**
Meewerken aan een opleidingstraject dat zorgt voor een kwalitatieve en voldoende instroom in de Brusselse taxisector.

## 3. Instroom bevorderen / promotie

### Actie 9. Organiseren van infosessies over het beroep en de opleidingen voor diverse doelgroepen

**Omschrijving:**
Om het beroep van taxichauffeur en de opleidingsmogelijkheden bij een breder publiek bekend te maken zullen infosessies georganiseerd worden.
Deze actie is veel efficiënter, zowel voor de sector als voor de deelnemers aan de infosessies, wanneer we dit samen doen met de andere sectoren van de 'Transportcluster'.
Naast trajectbegeleiders en klantenconsulenten van de VDAB, wordt ook gekeken naar arbeidsbemiddelaars uit andere organisaties (de Werkplekarchitecten, OCMW's, sociale economie,…).

**De sector zorgt voor:**

- Het mede organiseren van en deelnemen aan infosessies met de sectoren uit 'Transportcluster'.

=> Deze actie wordt uitgevoerd met de sectoren uit de 'Transportcluster'.

**Timing:**
2018-2019

Partners:
De sectoren uit de 'Transportcluster'.

Doelstelling:
Door de organisatie van infosessies een correct beeld schetsen over het beroep en de opleidingen bij de arbeidsbemiddelaars.

Actie 10. Organisatie van een gezamenlijke stand op info- en oriëntatiebeurzen

Omschrijving:
Om het beroep van taxichauffeur en de opleidingsmogelijkheden bij een breder publiek bekend te maken zullen we deelnemen aan info- en oriëntatiebeurzen.

Deze actie is veel efficiënter, zowel voor de sector als voor de deelnemers aan de beurzen, wanneer we dit samen doen met de andere sectoren van de 'Transportcluster'.

Er is hiervoor al een gezamenlijk promopaneel ontwikkeld. In 2017 werd bijvoorbeeld met een gezamenlijke stand deelgenomen aan de beurs voor afgestudeerde jongeren uit het beroeps en technisch secundair onderwijs 'Verruim je Horizon'.

We richten ons hier zowel op werkzoekenden als op leerlingen uit de laatste graad secundair onderwijs.

De sector zorgt voor:
- Het mede organiseren/opmaken van en deelnemen aan de infostand met de sectoren uit 'Transportcluster'.

=> Deze actie wordt uitgevoerd met de sectoren uit de 'Transportcluster'.

Timing:
2018-2019

Partners:
De sectoren uit de 'Transportcluster'.

Doelstelling:
Door de deelname aan info- en oriëntatiebeurzen een correct beeld schetsen over het beroep en de opleidingen bij de werkzoekenden, leerlingen,....

Actie 11. Ontwikkeling van een informatieve folder / promotiemateriaal

Omschrijving:
Voor de deelname aan de infosessies en de infobeurzen is degelijk en attractief promotiemateriaal nodig.
Tot op heden behielpen we ons met een zelf opgemaakte folder waar alle nodige informatie werd in opgenomen.
We hebben vastgesteld dat de vorm en 'look' evenzeer van belang zijn wanneer je werkzoekenden wilt aantrekken tot het beroep.
We zullen daarom in eerste instantie een nieuwe folder ontwikkelen.

De sector zorgt voor:
- De ontwikkeling van het promotiemateriaal voor de sector.
- De verspreiding van het promotiemateriaal op infosessies en infobeurzen.

Timing:
2018

Partners:
/

Doelstelling:
Door middel van een attractieve en informatieve folder werkzoekenden laten kennis maken met het beroep en de opleidingen.

## 4. Ondersteuning van de VDAB & onderwijs

### Actie 12. De vacaturemelding op de VDAB-website door de bedrijven blijven promoten

Omschrijving:
De bedrijven uit de sector maken weinig gebruik van de VDAB-website om hun vacatures kenbaar te maken. De rekrutering van nieuwe chauffeurs gebeurt via andere kanalen: mond-aan-mond-reclame, artikels in lokale kranten,...
In 2013 werd een link naar de VDAB-vacaturedatabank op de eigen website geplaatst. We merken dat het aantal bedrijven dat vacatures plaatst in beperkte mate stijgt, maar er blijft werk aan de winkel. Daarom zal de sector blijvend promotie maken voor de vacatureregistratie van de VDAB.

De sector zorgt voor:
- Het sensibiliseren van de bedrijven uit de sector over het belang van de vacature-registratie bij de VDAB.

Timing:
2018-2019

Partners:
De VDAB, de bedrijven uit de sector.

Doelstelling:
Meer vacatures laten registreren in de VDAB-databank.

### Actie 13. Meewerken aan de update van Competent

Omschrijving:
De VDAB heeft in 2017 beslist om te starten met de update van Competent. De bedoeling is om de Competent-fiches te herwerken naar beroepsprofielen naar analogie met de beroepskwalificatiedossiers van AHOVOKS.

De sector zorgt voor:

- De opmaak van de nieuwe beroepsprofielen onder de regie van de VDAB.

**Timing:**
2018-2019

**Partners:**
De VDAB.

**Doelstelling:**
Opmaken van beroepsprofielen, met een breed draagvlak binnen de sector.

**Actie 14. Informatie over de beroepen in de sector aanbieden via de website 'onderwijskiezer' en de brochure 'Wat na het secundair onderwijs'**

**Omschrijving:**
De sector zal informatie over de beroepen in de taxisector aanbieden en up-to-date houden voor diverse doelgroepen in het onderwijsveld, ouders, leerlingen,...

**De sector zorgt voor:**
- Het aanleveren van de juiste informatie aan de betrokken onderwijs-actoren.

**Timing:**
2018-2019

**Partners:**
Onderwijskiezer, Departement Onderwijs en Vorming.

**Doelstelling:**
De verschillende doelgroepen op een correcte wijze informeren over het beroep en de opleidingen.

## PRIORITEIT 2: Door middel van een actief competentie- en retentiebeleid een duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in onze KMO-sector faciliteren

### Motivatie

Naast het organiseren van een kwalitatieve instroom van nieuwe chauffeurs in de sector, moeten we er ook voor zorgen dat we de huidige ervaren chauffeurs in de sector kunnen houden.
Uit de cijfers blijkt alvast een grote uitstroom en verloop.

We zullen dit trachten te realiseren via 2 pistes:

1) Beter informeren van de werknemers én werkgevers.
2) Verder uitwerken van een competentiebeleid, waarbij we enerzijds de werkgevers aansporen om permanente vormingen te organiseren door het aanreiken van een opleidingsbudget. Anderzijds door als Sociaal Fonds zelf opleidingen te organiseren waar de chauffeurs uit de sector gratis aan kunnen deelnemen.

Als diversiteitsmonitoring zullen we kwantitatief monitoren/meten of de beoogde kansengroep (allochtonen) in voldoende mate deelneemt aan de actie 5. Indien dit niet of onvoldoende het geval zou zijn, gaan we kwalitatief na wat hiervan de oorzaak is. Op die manier kunnen we nagaan hoe we onze actie kunnen bijsturen.

### Acties

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

#### 1. Informeren en ondersteunen van werkgevers en werknemers

**Actie 1. Update en upgrade van de informatiebrochure voor de nieuwe werknemers en werkgevers in de sector**

**Omschrijving:**
Veel chauffeurs komen in de sector terecht zonder goed op de hoogte te zijn over de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden, de wetgeving in de sector, hun rechten en plichten als taxichauffeur,... Dit kan er toe leiden dat zij voor een aantal verrassingen komen te staan en na een korte carrière de sector snel weer verlaten.
We willen de nieuwe chauffeurs bij de start van hun loopbaan in de sector voldoende informeren door hen een brochure toe te sturen met relevante informatie.
De huidige informatiebrochure wordt nu reeds enkele jaren gebruikt –weliswaar met de nodige aanpassingen bij cao-wijzigingen- maar kan een nieuw en aantrekkelijker jasje gebruiken.

**De sector zorgt voor:**
- De opmaak van een aangepaste informatiebrochure.
- Het verzenden van de brochures naar de chauffeurs.

**Timing:**

2018-2019

Partners:
De werknemers en werkgevers uit de sector.

Doelstelling:
Door de nieuwe werknemers beter te informeren, hopen we de uitstroom bij het begin van de loopbaan in de sector terug te dringen.

Actie 2. Informatie(uitwisseling) voor de werkgevers

Omschrijving:
De sector bestaat hoofdzakelijk uit KMO's en micro-ondernemingen. Voor deze bedrijven is het niet evident om op de hoogte te blijven over de sociale wetgeving in de sector, over de opleidingsmogelijkheden voor hun werknemers, over allerhande premies vanuit de federale en regionale overheid,...

We willen daarom op regelmatige basis nieuwsbrieven versturen, waarmee we de bedrijven informeren over relevante thema's.
Daarnaast zullen we er ook naar streven om regelmatig aanwezig te zijn op nationale, regionale en lokale vergaderingen van werkgevers en werkgeversorganisaties om informatie-uitwisseling te bewerkstelligen.

De sector zorgt voor:
- Het opvolgen van actuele thema's die van belang zijn voor de werkgevers uit de sector. Eventueel extra informatie inwinnen.
- De opmaak en het verzenden van nieuwbrieven.
- De deelname aan vergaderingen van werkgeversorganisaties om zaken toe te lichten.

Timing:
2018-2019

Partners:
De werkgevers uit de sector.

Doelstelling:
De werkgevers zo goed mogelijk op de hoogte houden over relevante (sociale) wetgeving.

Actie 3. Organisatie van lerende netwerken voor werkgevers samen met de sectoren uit de 'Transportcluster' over diverse actuele thema's

Omschrijving:
Sommige sectoren uit de 'Transportcluster' hebben reeds ervaring met de organisatie van lerende netwerken voor werkgevers over diverse thema's.
In november 2016 werd beslist om deze lerende netwerken ook open te stellen voor de werkgevers van de andere clustersectoren. Een eerste try-out bleek positief. Uit verscheidene sectoren waren werkgevers aanwezig.

We zullen ook in deze convenantperiode gezamenlijke netwerken opzetten.

De sector zorgt voor:
- Het mede organiseren van lerende netwerken met de sectoren uit 'Transportcluster'.
- Het uitnodigen van de werkgevers uit de sector.
- Het evalueren van de lerende netwerken.
- Het aanleveren van relevante thema's.

=> Deze actie wordt uitgevoerd met de sectoren uit de 'Transportcluster'.

Timing:
2018-2019

Partners:
De andere sectoren in de 'Transportcluster', de werkgevers uit de sector.

Doelstelling:
Door middel van de lerende netwerken, (nieuwe) relevante onderwerpen aanreiken aan de werkgevers en hen de mogelijkheid bieden hierover informatie uit te wisselen met collega's van de andere transportsectoren.

## 2. Stimuleren van competentieontwikkeling en organiseren van permanente vorming

### Actie 4. Stimuleren van het gebruik van het opleidingsbudget voor permanente vorming

Omschrijving:
Er is een opleidingsbudget vanuit het Sociaal Fonds voorzien voor permanente vorming voor elk bedrijf dat voor zijn chauffeurs opleidingen organiseert. Het Sociaal Fonds voorziet maximum € 100 per chauffeur per opleidingsdag.
De permanente vorming moet kaderen binnen de volgende thema's: Anti-agressietrainingen, Opleidingen in klantvriendelijkheid, Communicatie, Sociale vaardigheden, Toeristische kennis, Defensief rijden en Ecodrive, Peterschapsopleidingen, Vervoer van mindervaliden, EHBO, Til- en Heftechnieken, Invullen ongevalsaangifte, Bijkomende taalopleidingen.

We zullen het gebruik van dit opleidingsbudget blijven promoten.

De sector zorgt voor:
- Het sensibiliseren over het belang van permanente vorming.
- Het informatie verstrekken over de modaliteiten van het opleidingsbudget van het Sociaal Fonds.
- De behandeling van de ingediende dossiers.

Timing:
2018-2019.

Partners:
De bedrijven uit de sector.

Doelstelling:
Het opleidingsbudget neemt de financiële drempel weg bij de bedrijven in de sector om permanente vorming te organiseren.

Actie 5. Organisatie van de opleidingen 'Info on the go'/ Verkeersveiligheid / Levenskwaliteit / Ergonomie / Elektrisch rijden / Peter-meterschapsopleidingen /...

Omschrijving:
Op basis van de behoeften van de bedrijven en de chauffeurs uit de sector zullen specifieke opleidingen worden georganiseerd.

In het verleden werden reeds opleidingen in klantvriendelijk onthaal van toeristen (Info on the go in samenwerking met vzw kunststeden en Groep Intro), Verkeersveiligheid (in samenwerking met het BIVV – nu VIAS) en Levenskwaliteit verbeteren (in samenwerking met Idewe) georganiseerd.
Daarnaast worden 2 keer per jaar peter-meterschapsopleidingen aangeboden in partnerschap met de verhuissector en de sector handel in brandstoffen.

Door de vergroening van de taxivloot en het inschakelen van elektrische taxi's zal er een aanbod ontwikkeld worden over het rijden met elektrische taxi's.

De sector zorgt voor:
- De behoefte detectie voor wat betreft de opleidingen via bedrijfsbezoeken, persoonlijke contacten, email enzovoort.
- Het organiseren van de opleidingen (zoeken naar geschikte opleidingspartners, mailen naar de werkgevers, inschrijvingen opvolgen enzovoort...)

Timing:
2018-2019

Partners:
Groep Intro, de kunststeden, VIAS, Idewe, de verhuissector, sector handel in brandstof, bedrijven uit de sector en andere partners afhankelijk van het type opleiding.

Doelstelling:
Een aanbod aan permanente vorming aanbieden dat tegemoet komt aan de vraag en noden van de sector.

Actie 6. Promoten van de door de sector ontwikkelde zelftest

Omschrijving:
In het kader van het sectoraal ESF-project 'Werkbaarheid in de taxisector' werd in samenwerking met het BIVV (VIAS) een zelftest voor de chauffeurs ontwikkeld. De bedoeling van de zelftest is dat deze chauffeurs hun kennis over de wegcode (kennis voorrangsregels, regels rond parkeren en stilstaan, plaats op de weg, gordeldracht) kunnen aftoetsen. Ook hun kennis van het Nederlands en hun klantgerichtheid worden geëvalueerd.
Hierbij worden steeds tips gegeven over hoe de chauffeur zijn kennis kan verbeteren. Voor iedere vraag kunnen ze ook vergelijken hoe ze scoren ten opzichte van de collega's.
De bedoeling van de zelftest is dat de chauffeurs zich bewust worden van hun competenties, en indien nodig ook sneller de stap naar permanente vorming zetten.

De sector zorgt voor:

- De promotie voor de zelftest via nieuwsbrieven / Facebookpagina.

Timing:
2018-2019

Partners:
VIAS, de chauffeurs uit de sector.

Doelstelling:
Het aantal chauffeurs dat aan de zelftest deelneemt, verhogen.

## 3. Kwalitatief outplacement voor ontslagen werknemers

### Actie 7. Bewaken van de kwaliteit van het sectoraal outplacementaanbod

Omschrijving:
We blijven nog steeds de aangeboden outplacementbegeleiding voor ontslagen 45+'ers (bijzonder stelsel) opvolgen wat betreft het aantal, de duurtijd en de resultaten (al dan niet herintrede op de arbeidsmarkt). Hiervoor wordt jaarlijks een evaluatiemoment georganiseerd met Ascento (outplacementbureau).

De sector zorgt voor:

- De administratieve behandeling van de outplacementdossiers.
- De organisatie van het evaluatiemoment.
- Het regelmatig overleg met het outplacementbureau.

Timing:
Jaarlijks op het einde van het jaar.

Partners:
Ascento (outplacementbureau).

Doelstelling:
De kwaliteit van het aangeboden outplacement waarborgen.

## Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname waarborgen. Werken aan non-discriminatie.

### Motivatie

Als gevolg van de grote diversiteit in de sector, en de instroom van mensen uit de kansengroepen, duiken er soms een aantal problemen op, waar werkgevers niet altijd een passend antwoord op kunnen formuleren.

Enerzijds is er het probleem van het Nederlands voor anderstalige nieuwkomers.
Daarnaast hebben laaggeschoolde werknemers het soms moeilijk om mee te kunnen met de introductie van nieuwe technologieën. Het bestellen van een taxi met een app, betalen met een creditcard of inloggen in een boordcomputer is niet voor elke chauffeur even evident.

In eerste instantie zullen we trachten via sensibilisering bepaalde problematieken bespreekbaar te maken en waar nodig via concrete acties een oplossing bieden.

### Acties

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

#### Actie 1. Promoten van de onthaalbrochure voor bedrijven – helpen bij de opmaak van een onthaalbrochure op maat

**Omschrijving:**

Het onthaal en de begeleiding van nieuwe chauffeurs is van groot belang in hun integratieproces in het bedrijf. Hoe beter het onthaal en de begeleiding verlopen, des te sneller voelt de nieuwe werknemer zich thuis, levert hij een kwaliteitsvolle dienstverlening en is de kans groter dat hij lang in de sector tewerkgesteld blijft.

Om de bedrijven te ondersteunen in dit 'onthaalproces', heeft de sector een sjabloon voor een onthaalbrochure ontwikkeld die werkgevers kunnen personaliseren en gebruiken bij het onthaal van hun nieuwe chauffeurs. Het sjabloon werd opgemaakt met aandacht voor anderstalige werknemers. Het gebruik van pictogrammen en symbolen maakt het begrijpelijk voor iedereen.

**De sector zorgt voor:**

- Het'rekruteren' van bedrijven die open staan voor de opmaak van een onthaalbrochure op maat, met voorkeur voor kleine KMO's (minder dan 20 werknemers).
- De opmaak, in samenwerking met het bedrijf, van de onthaalbrochure.

**Timing:**

2018-2019

**Partners:**

De bedrijven uit de sector.

**Doelstelling:**

2 bedrijven begeleiden bij de opmaak van hun onthaalbrochure.

## Actie 2. Promoten van relevante toolboxen, HR-instrumenten, doelgroepverminderingen

### Omschrijving:

De voorbije jaren ontwikkelden verscheidene diensten en organisaties een aantal toolboxen waarin HR-instrumenten werden verzameld die een antwoord kunnen bieden op allerhande problematieken in het kader van een divers werknemersbestand. Voorbeelden zijn de Toolkit 'Werkbaar werk', de Toolbox 50+, Talentontwikkelaar, enz.

Daarnaast werd het doelgroepenbeleid geregionaliseerd, waardoor een aantal federale maatregelen zijn vervallen en nieuwe Vlaamse aanwervingsmaatregelen in functie van specifieke doelgroepen werden ontwikkeld.

We zullen relevante tools en instrumenten promoten bij de bedrijven in de sector via nieuwsberichten en/of links op onze website.

### De sector zorgt voor:

- Het selecteren van relevante informatie / tools.
- Het opmaken en verzenden van nieuwsbrieven daarover.
- Het opmaken van content voor de website van het Sociaal Fonds.

### Timing:

2018-2019

### Partners:

De bedrijven uit de sector.

### Doelstelling:

De bedrijven uit de sector informeren over relevante tools en maatregelen die hun HR- en aanwervingsbeleid kunnen optimaliseren.

## Actie 3. Werken aan het 'Nederlands op de Werkvloer'- ontwikkeling zakwoordenboekje

### Omschrijving:

De lage instapdrempel om als taxi-of VVB-chauffeur in de sector aan de slag te gaan, zorgt dat er veel instroom is van nieuwkomers in Vlaanderen en anderstaligen.

De gebrekkige kennis van het Nederlands zorgt vaak voor problemen in de communicatie tussen de chauffeur en de klant, maar evenzeer tussen de chauffeur en de dispatcher of tussen collega-chauffeurs onderling.

Aangezien de chauffeurs continu onderweg zijn, is het niet evident om een klassikale cursus 'Nederlands op de werkvloer' te organiseren.

Samen met de andere sectoren in de 'Transportcluster' zal er een zakwoordenboekje met vakjargon in eenvoudige taal voor chauffeurs worden ontwikkeld.

### De sector zorgt voor:

- Het mede voorbereiden van de opmaak van een zakwoordenboekje.
- Het contacteren van experten op het vlak van Nederlands 2e taal.
- Het aanleveren van sectorspecifieke woordenschat.
- Het verspreiden van het zakwoordenboekje binnen de sector.

=> Deze actie wordt uitgevoerd met de sectoren uit de 'Transportcluster'.

Timing:

2018-2019

Partners:

Huis van het Nederlands, de VDAB, KIEM vzw, de andere sectoren in de 'Transportcluster', de bedrijven uit de sector.

Doelstelling:

Een hulpmiddel bieden aan anderstaligen in de taxisector.

Actie 4: De sector sensibiliseren over ongeletterdheid op de werkvloer

Omschrijving:

Naast het taalaspect, kunnen ook andere problemen opduiken die het uitoefenen van de job van taxichauffeur kunnen bemoeilijken.

Zo is het van belang dat een taxichauffeur snel kan rekenen (wisselgeld), maar moet hij ook steeds meer overweg kunnen met de nieuwste technologieën (smartphone-applicaties voor taxiritten, kaartlezers voor creditcards, boordcomputer in de taxi,...).

Dit blijkt niet altijd zo evident. In Vlaanderen is 1 op 7 volwassenen onvoldoende geletterd.

We willen de bedrijven hierop attent maken en naar de juiste organisaties doorverwijzen indien ze problemen detecteren in hun bedrijf.

De sector zorgt voor:

- Het opmaken van content voor de website van het Sociaal Fonds.
- De opmaak van een nieuwbrief tijdens de 'Week van de Geletterdheid'.

Timing:

2018-2019

Partners:

De bedrijven uit de sector.

Doelstelling:

De bedrijven uit de sector bewust maken over de problematiek.

Actie 5. Ontwikkeling van een folder over non-discriminatie in de sector

Omschrijving:

Hoewel de sector discriminatie afkeurt, kan het voorvallen dat klanten via de taxicentrales of op de standplaatsen discriminerende eisen stellen wat betreft hun taxichauffeur.

Om de bedrijven hier heel adequaat te leren op reageren zal de sector een folder ontwikkelen met tips en aanbevelingen.

De sectorconsulenten zullen ook in hun eigen werking, de tips en aanbevelingen uit de brochure toepassen en onderschrijven.

De sector zorgt voor:

- Het inwinnen van informatie bij sectoren die reeds een dergelijke folder hebben ontwikkeld.
- Het opmaken van content voor de folder.
- Het verspreiden van de folder in de sector.

Timing:

2018-2019

Partners:

Unia, de bedrijven uit de sector.

Doelstelling:

De bedrijven uit de sector een folder aanreiken met bruikbare tips en aanbevelingen over hoe om te gaan met discriminerende klanten.

Actie 6. Promotie van de E-Div-opleiding over non-discriminatie

Omschrijving:

Unia ontwikkelde enkele jaren geleden een online opleiding over de anti-discriminatiewetgeving. Dit is een handige tool voor werkgevers en HR-verantwoordelijken.

We zullen deze meer bekendheid geven binnen de sector om het non-discriminatie-thema onder de aandacht te brengen.

De sector zorgt voor:

- Het opmaken van content voor de website van het Sociaal Fonds.
- De opmaak van een nieuwbrief.

Timing:

2018-2019

Partners:

Unia, de bedrijven uit de sector.

Doelstelling:

Het non-discriminatie-thema onder de aandacht brengen in de sector.

# Resultaatsindicatoren

| Decretaal thema | Gekozen indicator | Streefcijfer | Streefcijfer jaarlijks of 2 jaarlijks? | Nulmeting | Gebruikte databron |
|---|---|---|---|---|---|
| Aansluiting opleidingen-arbeidsmarkt | *Aantal opgeleide taxichauffeurs bij Kiem aan het werk in de taxisector* | 22 | jaarlijks | Huidige convenant: 20/jaar | Rapportage Kiem vzw en Sociaal Fonds |
| Competentiebeleid | • *Aantal opleidingen rond specifiek thema bijvoorbeeld verkeersveiligheid, rijden met elektrische taxi,…*<br>• *Aantal peter-meterschapsopleidingen* | 1<br>2 | jaarlijks<br>jaarlijks | 2017: 0<br>2017: 2 | Gegevens Sociaal Fonds<br>Gegevens Sociaal Fonds |
| Evenredige arbeidsdeelname | • *Aandeel kansengroepen (allochtonen) in de georganiseerde opleidingen in Antwerpen en Gent i.s.m. de VDAB* | 60% | jaarlijks | Geen info[3] | Gegevens van de opleidingsverstrekkers (Kiem vzw, V-Tax,…) |

[3] In 2016 had bij Kiem 94% van de opgeleide werkzoekenden een moedertaal anders dan het Nederlands. Dit is een overschatting van het aandeel allochtonen, gezien hierin bv. ook Fransen of Duitsers kunnen zitten die wij niet tot onze definitie van allochtoon rekenen. Wij zullen de opleidingspartners vragen om voor de periode 2018-2019 de correcte gegevens bij te houden.

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 inachtname 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 bijsturingen 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

Namens de sociale partners van de sector van de taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul Van Avermaet,
Voorzitter van het Sociaal Fonds voor de taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder

De heer Pierre Steenberghen,

Secretaris-generaal van de Nationale Groepering van ondernemingen met Taxi-en Locatievoertuigen met chauffeur

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jan Sannen,
Algemeen sectorverantwoordelijke vervoer over de weg en logistiek ACV-Transcom

De heer John Reynaert,
Wegvervoer en logistiek ABVV-BTB