

## **Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van 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, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

**en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR van de taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Tim Vanreppelen, Voorzitter van het Sociaal Fonds voor de taxiondernemingen en de diensten van 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 Yves Toutenel, Algemeen sectorverantwoordelijke vervoer over de weg en logistiek ACV-Transcom;
- De heer Erik Maes, Wegvervoer en logistiek ABVV-BTB;

hierna “de sector” genoemd,

## 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 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **147.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de Taxiondernemingen en 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 het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

**Artikel 4.** 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 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **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 5.** 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 tewerkgesteld 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 6.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** 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 resultaatsverbintenissen 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 de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

# Omgevingsanalyse

---

## 1. Sector in cijfers en trends

### 1.1 De sector vandaag en morgen – koffiedik kijken

#### 1.1.1 Interviews met stakeholders

Om een relevant beeld te schetsen voor de komende convenantperiode van de sector van de taxibedrijven en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder in Vlaanderen en Brussel kunnen we vandaag niet buiten een aantal nieuwe fenomenen die tegelijk op de sector afkomen: de coronacrisis, de liberalisering van de markt, de bestuurderspas voor chauffeurs en exploitanten, het plan vervoer op maat. Elk van deze fenomenen heeft een zeer grote impact op de sector; al deze fenomenen tegelijk geven een caleidoscopisch beeld waaruit moeilijk duidelijke conclusies getrokken kunnen worden.

Om een beeld van de sector te schetsen dat enigszins gefundeerd is, werden interviews afgenomen om deze convenant op te maken. Gezien de beperkte tijd werden enkele stakeholders opgesteld waarmee interviews werden afgenomen. Deze stakeholders zijn: de sociale partners (de vertegenwoordigde vakbonden en de werkgeversorganisatie), enkele bedrijven uit de sector met uiteenlopende profielen (VVB versus taxi, verschillende regio's, Brussels bedrijf dat rijdt in Vlaanderen) en het sociaal fonds van de taxisector in Nederland (waar de liberalisering van de markt reeds 20 jaar geleden is gebeurd). De stakeholders werden o.a. bevraagd naar de te verwachten impact van deze fenomenen en naar de evolutie van de sector op korte (tot einde 2020), middellange (de komende convenantperiode) en lange termijn (de toekomst). Daarnaast werd er gepeild naar de behoeften die deze evolutie met zich mee zouden brengen, bij de bedrijven en de werknemers. Deze info is de basis geweest voor de opmaak van deze sectorconvenant.

#### 1.1.2 De Coronacrisis

De Coronacrisis treft de sector van taxi's en VVB zeer zwaar. De sector is nauw verbonden met de activiteiten van andere sectoren zoals de evenementensector, de horeca, de reissector, het internationale bedrijfsleven, ... Uit interviews is naar voren gekomen dat de werkelijke impact van de crisis pas duidelijk zal beginnen worden zodra de tijdelijke werkloosheid voor de sector niet meer beschikbaar is. Er wordt dus door iedereen verwacht dat er heel wat ontslagen zullen vallen en dat heel wat bedrijven zullen failliet gaan of ophouden te bestaan. Hoeveel werknemers en bedrijven geïmpacteerd zullen worden, hangt af van het verdere verloop van de Coronacrisis.

Waar de stakeholders het niet helemaal met elkaar over eens zijn, is het moment van de heropleving: wanneer kruipt de sector weer definitief uit zijn dal en wordt er weer aangeworven. Voorspellingen gaan van voorzichtige stappen in januari 2021 tot misschien ergens in 2022. Maar deze mogelijke heropleving hangt ook nauw samen met andere fenomenen die de sector beïnvloeden.

Hoezeer een bedrijf in de sector getroffen wordt hangt sterk af van onder andere de activiteiten waarop ze zich focusten voor de crisis. Soms dienen zich plaatselijke opportuniteiten aan, zoals een tijdelijk contract om pakjes te leveren of om gezondheidswerkers 's nachts van en naar het ziekenhuis te brengen. Dit zorgt ook weer voor een tijdelijke vaste bron van inkomsten. Maar deze opportuniteiten blijven zeldzaam. Daardoor zal de activiteitsgraad voor de sector in het jaar 2020 niet boven de 60% uitkomen.

De sociale partners en de sectorconsulenten hebben getracht om de impact van de crisis voor de bedrijven en de werknemers te verzachten met gerichte acties. Dit zijn acties die meestal tot het 'hardere' sectorale werk behoren, voornamelijk de financiële impact verkleinen op bedrijven en werknemers om overleven mogelijk te maken. Dit zijn onder andere:

- De werkgeversorganisatie heeft de tijdelijke maatregelen voor bedrijven van de overheid zoveel mogelijk proberen te koppelen aan de maatregelen voor sectoren waarvan de taxisector afhangt en die in 2020 vaak of volledig stil lagen, als toerisme, evenementensector, horeca, internationaal zakenverkeer, ... .
- De sociale partners hebben een extra verhoogde sectorale tijdelijke werkloosheidsvergoeding uitgewerkt voor getroffen werknemers.
- De sociale partners blijven de bedrijven en werknemers informeren over de maatregelen waarop de bedrijven en werknemers beroep kunnen doen (zowel van de sector als van de federale en regionale overheden).
- De sectorale partners zoeken naar oplossingen voor de financiële gezondheid van het sectorfonds zelf (halvering van inkomsten, verhoging van uitgaven zoals verhoogde uitkering tijdelijke werkloosheid).
- De sectorconsulenten maken constante up-to-date analyses om te beslissen of acties uit de sectorconvenant kunnen doorgaan of niet (bv stilleggen van de opleidingen van vzw Kiem in samenspraak met de VDAB en een voorlopige planning maken voor de komende periode).
- De sociale partners hebben een sectoraal protocol met corona-veiligheidsvoorschriften voor de bedrijven opgesteld en informeren de bedrijven hierover.

### 1.1.3 Liberalisering van de markt

Op 1 januari 2020 werd de taxisector in Vlaanderen geliberaliseerd. Dat betekent in de praktijk dat taxi's met een Vlaamse vergunning (die kan elke chauffeur in België aanvragen als die aan de voorwaarden voldoet) overal in Vlaanderen mogen werken. Op sommige plaatsen worden de standplaatsen afgeschaft. Tenslotte zijn er ook geen prijsafspraken meer die vroeger geregeld werden door steden en gemeenten. Daartegenover worden de voorwaarden voor een vergunning strenger. Zo moet het voertuig nog energiezuiniger zijn, wat uiteraard de investering verzwakt.

Verwacht wordt dat er heel wat concurrentie zal ontstaan: in prijssetting, aan voormalige standplaatsen, tussen bedrijven, tussen chauffeurs op straat. Wat de impact zal zijn op de sector hangt ook hier weer nauw samen met de andere fenomenen in de sector. Op het moment dat deze convenant werd geschreven, is de impact van corona allesoverheersend en blijft de impact van de andere sectorale evoluties uit.

Wat wel door iedere interviewee aangehaald wordt als gevolg van de huidige ontwikkelingen, is een verzelfstandiging van een deel van de chauffeurs.

### 1.1.4 Een nieuwe bestuurderspas voor chauffeurs en exploitanten

Een zeer belangrijke voorwaarde om als taxichauffeur te mogen rijden in Vlaanderen is de nieuwe bestuurderspas. Deze moest door alle chauffeurs en exploitanten aangevraagd worden tegen 1 juli. Om deze bestuurderspas te krijgen mag men geen misdrijven gepleegd hebben in de laatste tien jaar die relevant zijn om met een taxi te rijden.

Maar de voorwaarde die het meest impact zal hebben, is het voldoen aan de taalvereisten. Tegen 1 januari 2021 moeten chauffeurs een A2 niveau Nederlands kunnen bewijzen om zo'n

bestuurderspas te krijgen. In 2022 zal het vereiste niveau nog hoger liggen (op dit moment is dat niveau B1).

Het is onduidelijk hoeveel chauffeurs er niet het vereiste niveau hebben om een bestuurderspas aan te vragen. Maar alle sociale partners geven wel aan dat dit een probleem zal worden in de sector.

In 2020 zijn de sociale partners en de sectorconsulenten druk bezig geweest met voorbereidend werk om dit probleem structureel aan te pakken. Volgende prioritaire problemen zijn gedetecteerd:

- De testen die chauffeurs moeten afleggen als ze geen bewijs hebben om hun niveau aan te tonen, vragen ook andere competenties dan Nederlandse taalvaardigheid om te slagen.
- We weten niet hoeveel chauffeurs het niveau nu niet halen, hoe groot de afstand is tot het eindniveau dat gevraagd wordt en waar deze chauffeurs zitten.
- Het gevraagde niveau Nederlands is zo hoog dat de laaggeschoolden zelden of nooit dit niveau halen in een opleiding Nederlands (niveau Centrum voor Basiseducatie).
- De tijdsspanne is enorm krap en het niveau is zo hoog dat we zelfs geen opleidingstraject kunnen organiseren voor wie nu het niveau A2 heeft en binnen twee jaar B1 moet hebben.
- Het zal niet realistisch zijn voor chauffeurs, die 50 uur in een taxi zitten, om lessen na de werkuren te kunnen volgen.

De sociale partners en de sectorconsulenten hebben volgende stappen gezet om het probleem aan te pakken:

- Verzamelen van alle achtergrondinfo (bv betekenis taalniveaus, werking testen, oud taalprofiel bestuderen, ...)
- Verzamelen van signalen vanuit de sector (bedrijven, vragen aan vakbonden, ...) en van buiten de sector (Huizen van het Nederlands die de testen afleggen, VDAB en Kiem en hun ervaringen, ...)
- Analyse van alle informatie en signalen – opstellen besprekingsdossier
- Standpuntbepaling door de sociale partners
- Voorwaarden formuleren
- Opmaken dossier en presentatie voor betrokken kabinetten
- Informatie delen met de politiek en urgentiebesef creëren

Als er opening komt in het dossier op Vlaams niveau, dan kunnen we als sectorfonds werken aan een ondersteunend beleid met opleidingen en andere ondersteunende tools.

Tenslotte moeten chauffeurs die rijden voor het ziekenvervoer ook een attest bekomen van een opleiding werken met rolstoelpatiënten.

#### 1.1.5 Vervoer op maat (decreet Basisbereikbaarheid)

In vroegere convenanten hebben we reeds verteld over de aankondiging van het toekomstige Vlaamse openbaarvervoersmodel voor basismobiliteit. Daarin speelt de taxi een rol in de basisvervoerslaag, het vervoer op maat. Dit omvat (pendel)bussen, deelfietsen en -auto's, maar ook collectieve taxi's en VVB als aanbieders van vraagafhankelijk vervoer.

Deze zomer werd het plan officieel aangekondigd. Eind 2021 wordt de mobiliteitscentrale verwacht, waarop reizigers een verplaatsing kunnen plannen. Mogelijk worden er nieuwe verwachtingen geformuleerd voor taxichauffeurs die hier aan deelnemen. Indien er nieuwe competenties worden verwacht, kan het sociaal fonds hier een belangrijke rol in opnemen.

### 1.1.6 Modernisering van de sector en het nieuwe Europese beleid

Met het nieuwe Vlaamse taxidecreet start er in 2021 een proces van verregaande digitalisering van de sector. Zo zullen er in alle voertuigen track and trace-systemen geïnstalleerd worden die de voertuigen permanent digitaal verbinden. Alle prijs- en rittengegevens worden dan in real time vanuit de voertuigen naar het platform van de Vlaamse overheid verstuurd. Dit opent nieuwe mogelijkheden om te werken met mobiliteitsplatformen in Vlaanderen.

Ook de vergroening van het wagenpark wordt ver doorgedreven. In 2020 werden strenge milieueisen opgelegd. Tegen 2030 zullen er vanuit de sector nog enkel zero-emissievoertuigen op de weg rijden. Meer dan 6.000 voertuigen zullen zo hun bijdrage leveren aan de klimaatdoelstellingen.

Deze digitalisering en vergroening ligt volledig in lijn met het nieuw aangekondigd Europees beleid.

## 1.2 Indeling sector

### 1.2.1 Volgens de wetgeving van 2001

Een taxi volgens de wetgeving van 2001 is alle bezoldigd vervoer van personen door middel van voertuigen met bestuurder die aan de volgende eisen voldoen:

- het voertuig is, naar constructie en uitrusting, geschikt voor het vervoer van ten hoogste negen personen - de bestuurder inbegrepen - en is daartoe bestemd;
- het voertuig wordt ter beschikking gesteld van het publiek, hetzij op een bepaalde standplaats op de openbare weg in de zin van het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, hetzij op eender welke andere plaats die niet voor het openbaar verkeer is opengesteld, en waarover de exploitant beschikt;
- het voertuig is uitgerust met een taxameter en een taxilicht op het dak van het voertuig;
- de bestemming wordt door de cliënt bepaald;

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).

De diensten voor het verhuren van voertuigen met bestuurder (VVB) zijn alle bezoldigde vervoerdiensten van personen, door middel van voertuigen met bestuurder, die noch geregeld vervoer noch taxidiensten zijn en die naar bouw en uitrusting geschikt zijn voor het vervoer van ten hoogste 9 personen, de bestuurder inbegrepen;

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.

### 1.2.2 Volgens het nieuwe decreet van 1 januari 2020

Sinds 1 januari 2020 is er een nieuw decreet van kracht. Dit decreet maakt geen onderscheid meer tussen taxi's en VVB. Wie een nieuwe vergunning aanvraagt, valt automatisch onder de nieuwe regelgeving. Om die reden zal het onderscheid tussen taxi's en VVB de komende jaren uitdoven.

Volgens het nieuwe decreet zijn de diensten voor individueel bezoldigd personenvervoer die diensten voor bezoldigd personenvervoer met voertuigen met een bestuurder die aan al de volgende eisen voldoen:

- het voertuig is, naar constructie en uitrusting, geschikt voor het vervoer van ten hoogste negen personen, de bestuurder inbegrepen, en is daartoe bestemd;
- het voertuig wordt ter beschikking gesteld van het publiek;

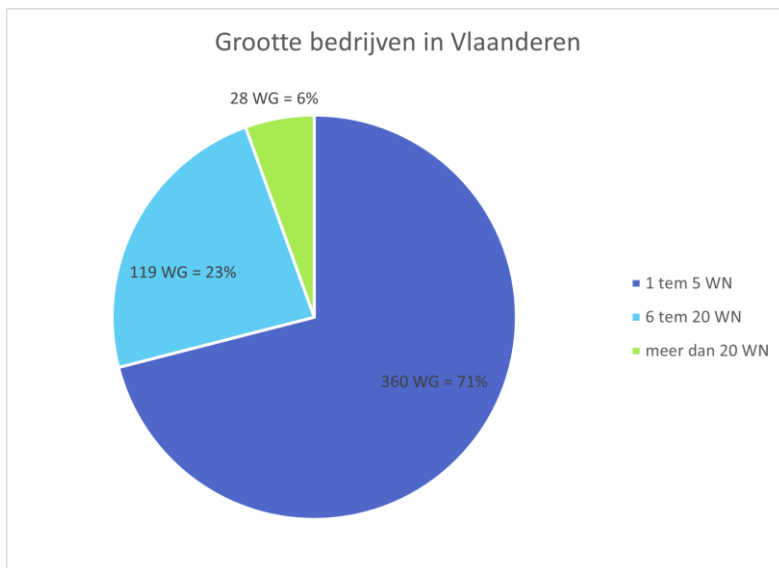
Volgende categorieën worden daarbij onderscheiden:

- straattaxi: het voertuig wordt ter beschikking gesteld van het publiek op de openbare weg of op elke andere niet voor het openbaar verkeer opengestelde plaats waarover de exploitant beschikt;
- standplaatstaxi: het voertuig wordt ter beschikking gesteld van het publiek op een standplaats op de openbare weg die voorbehouden is voor diensten voor individueel bezoldigd personenvervoer;
- ceremonieel vervoer: het voertuig wordt ter beschikking gesteld van het publiek voor ceremonies op basis van een schriftelijke overeenkomst;
- OV-taxi: het voertuig wordt ter beschikking gesteld van het publiek via de Mobiliteitscentrale in het kader van collectief aangeboden openbaar personenvervoer waarbij wordt ingespeeld op specifieke individuele mobiliteitsvragen van personen;

## 1.3 De sector in cijfers

### 1.3.1 De taxisector als kmo-sector





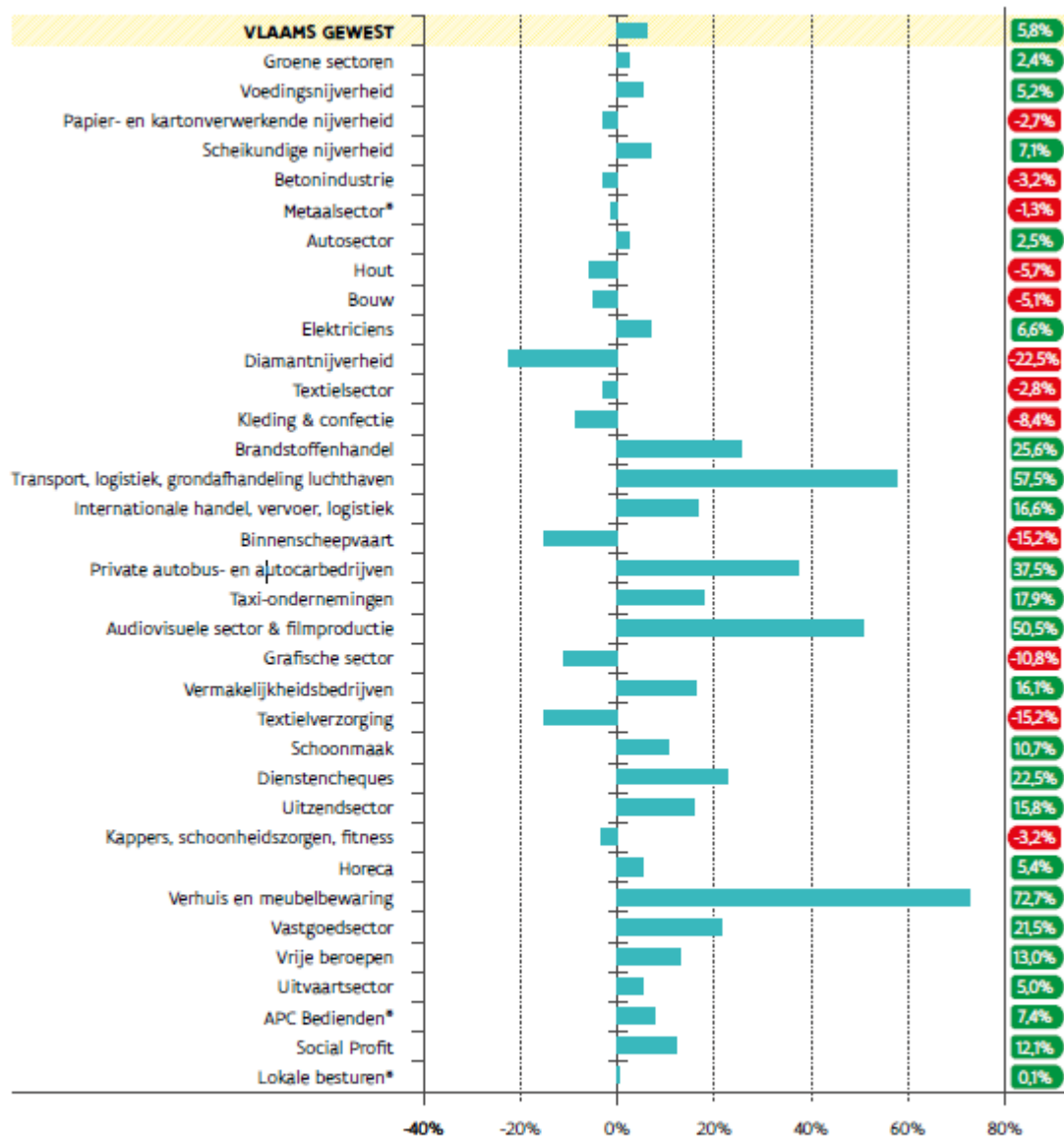
Bron: Sociaal Fonds Taxi & VVB; Gegevens per 1 december 2020, situatie december 2019

### 1.3.2 Evolutie van de tewerkstelling

De sector telde in december 2019 3.751 werknemers in Vlaanderen.

De sector was tussen 2014 en 2019 een groeisector (+ 17,9% werknemers).

Figuur 2: Evolutie van het aantal werknemers tussen 2014 en 2019 (Vlaams Gewest)



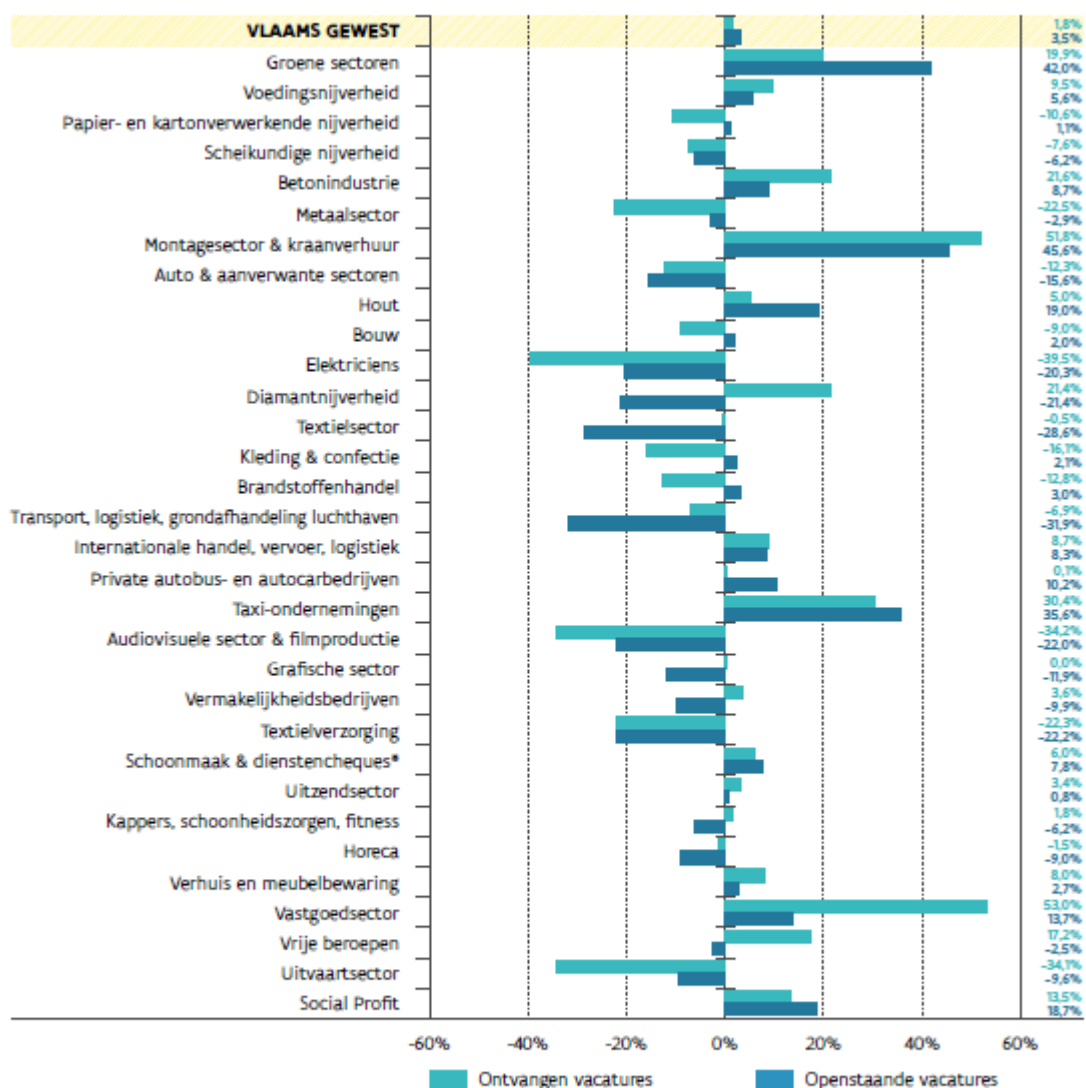
Noot: \*Montagesector valt onder de metaalsector. Bij APC Bedienden gaat het voor 2014 om de cijfers voor paritair comité 218. Voor de lokale besturen waren in ons bronbestand geen data beschikbaar. Daar deden we beroep op de data voor 2018, die hier terug te vinden zijn: <https://vlaamsestatistieken.login.kanooh.be/personeel-lokale-besturen>

Bron: RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)

### 1.3.3 Openstaande vacatures

Tijdens de vorige convenantsperiode was er een toename van het aantal vacatures, waarvan 5% openstaande vacatures blijft.

**Figuur 4: Evolutie van ontvangen en openstaande vacatures in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten (Vlaams Gewest, 2018-2019)**



Noot: \*Het is niet mogelijk om de dienstenchequesector afzonderlijk op te nemen, deze is hier samengenomen met de sector schoonmaak. Ook de APC Dedienden en lokale besturen zijn niet af te bakenen op NACE 2003 4 digit.

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

1.3.4 De sector als een van de meest toegankelijke werkgevers voor kansengroepen  
 Uit de groepssectorfoto 2020 blijkt dat de taxisector een van de meest toegankelijke werkgevers is voor wie kortgeschoold is en weinig werkervaring heeft.

**Figuur 5: Krusing van het aandeel openstaande vacatures voor kortgeschoolden en personen met minder dan 6 maanden ervaring (Vlaams Gewest, 2019)**



Noot: \*Het is niet mogelijk om de dienstenchequesector afzonderlijk op te nemen, deze is hier samen genomen met de sector schoonmaak. Ook de APC Bedienden en lokale besturen zijn niet af te bakenen op NACE 2003 4 digit.

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

### 1.3.5 Toenemende diversiteit in de sector

De sector biedt zeer veel kansen voor werklozen uit alle kansengroepen (aanwervingen in 2019):

- kortgeschoolden (47,6 % van de aangeworven werkloze werkzoekenden),
- personen met een migratieachtergrond (38,9 %) van heel uiteenlopende origine,
- 55-plus (17,2 %),
- personen met een arbeidshandicap (10 %),
- en langdurig werkzoekenden (27,9 %).

**Tabel 1: Aanwervingen van niet-werkende werkzoekenden, volgens achtergrondkenmerken (Vlaams Gewest, 2019)**

SECTOR	TOTAAL	KORT- GESCHOOLD	MIGRATIE- ACHTERGROND	SS-PLUS	ARBEIDS- HANDICAP	> 1 JAAR WERKZOEKEND
<b>VLAAMS GEWEST</b>	<b>229.228</b>	<b>34,2%</b>	<b>23,6%</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,7%</b>	<b>23,1%</b>
Groene sectoren	1.107	48,8%	19,5%	8,9%	9,9%	23,2%
Voedingsnijverheid	1.694	35,0%	19,7%	7,3%	5,4%	16,9%
Papier- en kartonverwerkende nijverheid	101	19,8%	20,8%	9,9%	2,0%	14,9%
Schakelkundige nijverheid	1.079	13,0%	11,6%	5,1%	1,9%	12,0%
Betonindustrie	120	34,2%	15,8%	5,0%	3,3%	9,2%
Metalensector	1.935	30,7%	19,9%	6,0%	4,3%	16,2%
Montagesector & kraanverhuur	250	32,8%	21,6%	6,4%	4,8%	15,2%
Auto & aanverwante sectoren	1.740	33,4%	19,3%	4,3%	4,7%	19,4%
Hout	1.045	26,4%	12,4%	5,6%	6,3%	18,7%
Bouw	5.505	44,8%	16,7%	6,0%	7,1%	17,9%
Elektriciens	1.289	27,9%	19,4%	5,3%	3,7%	17,2%
Diamantnijverheid	72	25,0%	19,4%	13,9%	8,3%	25,0%

16

#### GRÖPESSECTORFOTO 2030

SECTOR	TOTAAL	KORT- GESCHOOLD	MIGRATIE- ACHTERGROND	SS-PLUS	ARBEIDS- HANDICAP	> 1 JAAR WERKZOEKEND
Textielsector	187	27,3%	24,7%	8,6%	3,2%	19,3%
Kleding & confectie	2.917	29,6%	21,9%	6,3%	6,0%	19,3%
Brandstoffenhandel	232	48,7%	23,3%	4,3%	7,8%	19,4%
Transport, logistiek, grondafhandeling luchthaven	620	15,6%	16,6%	2,3%	1,8%	12,6%
Internationale handel, vervoer, logistiek	3.169	22,2%	17,2%	5,1%	3,4%	18,4%
Binnerecheepvaart	56	23,2%	3,6%	17,9%	5,4%	8,9%
Private autobus- en autocarbedrijven	775	51,1%	25,7%	25,8%	11,6%	16,8%
Taxi-ondernemingen	319	47,6%	38,9%	17,2%	10,0%	27,9%
Audiovisuele sector & filmproductie	342	8,2%	6,7%	4,4%	1,8%	27,5%
Grafische sector	779	15,1%	9,8%	9,0%	4,1%	18,7%
Vermakelijkheidsbedrijven	1.310	20,0%	8,0%	9,0%	4,8%	32,6%
Textielverzorging	138	46,4%	34,8%	5,1%	8,7%	28,3%
Schoonmaak & Dienstencheque*	4.103	55,8%	41,7%	5,5%	8,0%	26,5%
Uitzendsector	97.097	40,6%	28,2%	5,8%	7,0%	26,8%
Kappers, schoonheidszorgen, fitness	1.379	27,0%	17,0%	4,1%	5,7%	17,5%
Horeca	8.926	42,4%	29,0%	6,2%	5,2%	20,0%
Verhuur en meubelbewaring	1.213	49,4%	25,0%	8,7%	8,2%	17,2%
Vastgoedsector	647	17,2%	13,4%	11,3%	4,5%	15,9%
Vrije beroepen	1.598	7,6%	12,3%	7,4%	2,9%	11,5%
Uitwaartsector	36	13,9%	0,0%	8,3%	16,7%	22,2%
Social Profit	19.811	33,0%	20,9%	5,9%	14,3%	23,1%

NOT: \*De brondata laat niet toe om het onderscheid te maken tussen vacatures voor de schoonmaaksector en de dienstenchequesector, dus zijn deze hier samengeteld. De Lokale Besturen en het APC Bedienden zijn op basis van NACE 2008 niet af te onderscheiden.

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

Deze kansengroepen blijven ook in de sector:

- 52,4% van de werknemers is 50+;
- 17,5% van de werknemers heeft een VOP;
- De taxichauffeur blijft wel nog steeds een mannenberoep: bijna 9/10 zijn mannen.

(bron groepssectorfoto 2020: tabellen p. 19, 26 en 33)

## 2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**
  - De instapvoorwaarden voor het beroep blijven op sommige vlakken behoorlijk laag
  - De sector biedt heel wat kansen aan kansengroepen
- **Zwaktes**
  - Een hoog verloop in de sector vraagt extra inspanningen op vlak van instroom en behoud van nieuwe werknemers
- **Kansen**
  - Er wordt nu gestreefd naar een aantal kwaliteitsvoorwaarden die de dienstverlening van de sector zal verbeteren
  - Het netwerk *Vervoer op maat* kan nieuwe kansen bieden voor taxibedrijven en de tewerkstelling verhogen
  - De coronacrisis kan leiden tot een versnelde evolutie binnen de sector, bijvoorbeeld het ontstaan van nieuwe business modellen (bv. bedrijven die evolueren naar een taxicentrale met enkel zelfstandige chauffeurs of bedrijven die inzetten op een scala aan activiteiten met zoveel mogelijk geplande ritten)
- **Bedreigingen**
  - Als de nieuwe voorwaarden die aan de sector gesteld worden te hoog zijn of niet goed begeleid worden door bv opleiding, zal dit leiden tot veel ontslagen en uitblijvende nieuwe instroom in de toekomst
  - De coronacrisis zal leiden tot onvoorziene ontslagen en faillissementen in de sector
  - Oneerlijke concurrentie van Uber
  - Verdere verzelfstandiging van de sector

## 3. Sectorale uitdagingen

Vanuit de sectorale omgevingsanalyse en de SWOT-analyse kunnen we de volgende sectorale uitdagingen formuleren voor de komende convenantsperiode:

- 3.1 Een antwoord bieden op krimp / verdere stabilisatie / transformatie werknemersbestand van de sector

Sinds de eerste sectorconvenant voor de taxisector is het tewerkstellingscijfer jaar na jaar licht gestegen. Wat de huidige en aankomende veranderingen in de sector als effect zullen hebben op dit cijfer is moeilijk te voorspellen. Wel zal de sector ten minste te maken krijgen met het vervangen van werknemers die uitstromen uit de sector vanwege hun pensioen of om andere redenen.

Afgelopen jaren is duidelijk geworden dat een goede opleiding voor werkzoekenden met aspiraties of on-the-job training, het breed bekend maken van het beroep en toetredingsvoorwaarden, ... noodzakelijk zijn om nieuwe en goede arbeidskrachten aan te trekken. De knowhow die hierover reeds ontwikkeld is, mag niet verloren gaan in deze periode van stilstand.

De sector moet de vinger aan de pols houden om die signalen op te ontvangen die duiden op een nieuwe nood aan arbeidskrachten. Vervolgens moet ze klaar staan om de juiste acties daarrond op te starten met de huidige en eventueel nieuwe partners.

### 3.2 Werken aan duurzame tewerkstelling en een retentiebeleid in de sector

De vroegtijdige uitstroom uit de sector blijft hoog ten opzichte van het gemiddelde van alle sectoren. Het sectorfonds kan daarrond werken op een aantal vlakken.

Een eerste uitdaging blijft het goed informeren van arbeidsbemiddelaars, geïnteresseerde werkzoekenden en nieuwe chauffeurs over de sector en het beroep: wat doet een chauffeur in de dagdagelijkse praktijk, wat wordt er verwacht, welke rechten heeft die, ... . Het aantrekken van de juiste geïnteresseerden en sectorale rechten kennen is belangrijk.

Daarnaast moeten we inzetten op een goed onthaal in de onderneming zelf: wat wordt er van een chauffeur verwacht in dit specifiek taxibedrijf en hoe kan de nieuwe werknemer zijn/haar plaats daarin vinden.

Tenslotte blijft het een uitdaging voor chauffeurs die reeds in de sector werken zijn om mee te kunnen met de nieuwe evoluties en mogelijke nieuwe verwachtingen. Het verhogen en up-to-date houden van de nodige competenties blijft belangrijk. In deze tijden is het echter niet altijd duidelijk welke verwachtingen er de komende jaren aan de chauffeurs en bedrijven van de sector zullen worden gesteld.

### 3.3 Opleiding van (nieuwe) chauffeurs als sleutel tot kwaliteit en de bijbehorende verwachtingen openbaar vervoer?

Afgelopen jaren heeft het sociaal fonds geëxperimenteerd met haar opleidingsaanbod en een relevant aanbod voor de sector uitgebouwd. Denk maar aan een aanbod rond peter- en meterschap (onthaal van nieuwe werknemers), (digitale) geletterdheid, ... Ook de know how die hierover ontwikkeld is en de partnerschappen die hiervoor zijn gevormd, mogen niet verloren gaan in deze periode van stilstand.

Indien er nieuwe verwachtingen aan de werknemers worden gesteld in het kader van de lopende ontwikkelingen (denk aan de verwachtingen in het kader van de nieuwe

bestuurderspas en de mogelijkheden bij het openstellen van het vervoer op maat voor de taxisector), moet ook het sectorfonds daar op kunnen inspelen om de werknemers en bedrijven te ondersteunen. Dit betekent dat het sociaal fonds de vinger aan de pols moet houden om haar opleidingsaanbod relevant te houden.

### 3.4 Verdwijnen en ontstaan bedrijven

Niemand twijfelt er aan dat dit moeilijke tijden zijn voor de bedrijven in de taxisector en hun werknemers. Op dit moment zijn er reeds onvoorziene ontslagen gevallen wegens de coronacrisis. Verwacht wordt dat dit zal toenemen wanneer de extra maatregelen voor tijdelijke werkloosheid zullen stoppen, dat de omvang van de impact pas dan duidelijk zal worden. Die zal zeker begin 2021 leiden tot meer ontslagen en faillissementen. Ook hier kan het sectorfonds een rol spelen. Het fonds zal toezien op de kwaliteit van het outplacement en haar verdere medewerking verlenen aan het outplacementbureau. Daarnaast zoekt de sector of er tijdelijk samen gewerkt kan worden met andere transportsectoren om ontslagen werknemers door te verwijzen naar vacatures of instroomopleidingen van andere sectoren die minder impact ondervinden van de coronacrisis.

Het sectorfonds moet ook de vinger aan de pols houden bij het ontstaan van nieuwe bedrijven die zich mogelijks richten op een segment van de taxisector.

### 3.5 Diversiteit




De sector biedt heel wat kansen aan werkzoekenden uit de kansengroepen. Dat betekent dat de bedrijven te maken krijgen met vraagstukken onder de noemer van diversiteit en inclusie. Als sociaal fonds willen we de bedrijven ondersteunen rond dit thema. Belangrijk is dat we dat doen op maat van hun mogelijkheden en behoeften.

Op dit moment is het zeer onduidelijk (voor ons en voor alle partners) welke behoeften er precies zijn en hoe groot die zijn. Maar ook de verdere ontwikkelingen van het kader waarbinnen geopereerd moet worden, is onhelder en onvoorspelbaar. Wat wel duidelijk is, is dat dit thema de komende jaren investeringen zal vragen van de sector. Hier zal ook verder op ingezet worden in het addendum 'non-discriminatie en inclusie'.

### 3.6 Opzetten van een NT2-beleid

Het is duidelijk dat het behalen van de nieuwe bestuurderspas voor Vlaanderen voor een aanzienlijke groep chauffeurs een moeilijke opdracht zal worden. De eisen die aan de chauffeurs gesteld worden om in Vlaanderen te mogen rijden, zijn zeer hoog, te hoog om de meeste chauffeurs met een afstand tot een eindniveau te ondersteunen. Er is alvast behoefte aan verdere expertiseontwikkeling rond dit thema, aan samenwerking met gespecialiseerde partners en aan overleg om dit in goede banen te leiden. Maar bovenal is er nood aan concrete ondersteunende maatregelen (zoals een opleiding op maat) die haalbaar zijn en ook echt oplossingen bieden voor echte situaties. Daarvoor trachten we nu (samen met de sociale partners) aan een politieke opening te werken om dit mogelijk te maken.



 <p><b>Intersectorale toets</b></p>	<p>Sinds enkele jaren werken we samen met de andere transportsectoren rond kwalitatieve instroom naar die sectoren. Dit zullen we, ieder op het tempo van zijn eigen sector, blijven doen in de toekomst. Maar ook op vlak van het verhogen van competenties werken we reeds jaren samen.</p> <p>Ook rond de opmaak en promotie van een non-discriminatiehandboek heeft de sector gekozen om tijdens de vorige convenantsperiode samen te werken met andere sectoren die voor dezelfde uitdaging staan. Hier wordt op verder gewerkt in het addendum</p> <p>We vermoeden dat de nieuwe acties in het kader van een NT2-beleid interessant kunnen zijn voor andere sectoren. We zullen onze ervaringen van de komende jaren dan ook ter beschikking stellen van andere sectoren, indien daar vraag naar is. Als blijkt dat er nog sectoren zijn die in hun convenant 2021-2022 hier rond werken, zullen we zeker bekijken of en waar samenwerking mogelijk is.</p> <p>Het sectorfonds zal ook actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs.</p>
 <p><b>Relancetoets</b></p>	<p>Door de coronacrisis draait een groot deel van de sector op een laag tempo. Bedrijven zitten in een overlevingsmodus, waardoor heel wat basisacties uit onze vorige convenanten op dit moment niet relevant zijn: aanwervingen vallen stil en opleidingen zijn op dit moment niet de grootste zorg. Daarbovenop zien we een onverwachte uitstroom, die zijn hoogtepunt nog niet heeft gezien.</p> <p>Maar het is vooral de combinatie van de coronacrisis en alle andere grote evoluties in de sector (Zie sectorale analyse en uitdagingen) die de grootste impact heeft op deze convenant. De toekomst is moeilijk te voorspellen. Dat wil zeggen dat we voor deze convenantsperiode ruimte moeten maken om relevante acties uit te werken die inspelen op de evoluerende situatie.</p>
 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b></p>	<p>De sociale partners volgen specifieke initiatieven van Vlaio op. Dit is onder meer het geval voor initiatieven die relevant zijn tijdens de coronacrisis. We zullen hun initiatieven in de toekomst verder opvolgen als dat relevant is voor andere nieuwe thema's in de sector (denk maar aan nieuws via nieuwsbrieven, infosessies, inspiratiemomenten, netwerkevents, brochures, ... ).</p> <p>Naast de huidige partners zullen we ook op zoek gaan naar nieuwe partners voor enkele nieuwe en zeer prominente acties. Wij hopen verder samen te kunnen werken met de Huizen van het Nederlands rond enkele acties waar we nu al samen voorbereidend werk voor treffen.</p>



**Competentie- en  
loopbaangericht  
werken**

De bedrijven in de taxisector zijn sterk competentiegericht. Dat zie je ook terug komen in de aanpak van heel wat acties die het sociaal fonds opzet. Dit is immers de werkwijze die het meest aansluit bij de behoeften van de sector. In nieuwe acties die te maken hebben met opleiding en in- en uitstroom zal deze manier van werken verdergezet worden.

# Visie – prioriteiten

## Overzicht prioriteiten en acties

<p><b>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: Werken aan jobbehoud van chauffeurs die getroffen worden door de taalvereisten Nederlands door een samenwerking met onderwijs te onderzoeken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Onderzoeken van een mogelijke samenwerking met CVO's en CBE's voor het aanbieden van een opleidingsaanbod Nederlands indien de mogelijkheid ontstaat om een realistisch opleidingsaanbod Nederlands aan te bieden aan getroffen chauffeurs</li> <li>• Actie: Opstellen van een lespakket op maat in samenwerking met betrokken CVO's en CBE's indien de mogelijkheid ontstaat om een realistisch opleidingsaanbod Nederlands aan te bieden aan getroffen chauffeurs</li> <li>• Actie: Informatie over de beroepen in de sector aanbieden via de website 'onderwijskiezer' en de brochure 'Wat na het secundair onderwijs'</li> <li>• Actie: De consultants van het sociaal fonds zullen de initiatieven van de intersectorale adviseurs opvolgen en houden hun kennis up-to-date over dit thema</li> </ul>
<p><b>2. Levenslang leren en werkbaar werk</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector bevorderen door kwaliteitsvolle opleidingen en een goede aansluiting tussen de opleidingen en de arbeidsmarkt aan te bieden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Ondersteuning van de opleiding taxichauffeur in Antwerpen</li> <li>• Actie: Ondersteuning van de opleiding taxichauffeur in Gent</li> <li>• Actie: Ondersteuning van het assessment-project van Risesmart (met de Transportcluster)</li> <li>• Actie: Opvolging van de opleiding van nieuwe taxichauffeurs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</li> <li>• Actie: Verhogen van de kwaliteit van bedrijfsinterne opleidingen door het vastleggen van criteria voor terugbetaling door het sociaal fonds</li> </ul> <p><b>Prioriteit 2: De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector blijven bevorderen door een positief imago van de opleidingen en het beroep uit te dragen en toegankelijke informatie over de opleidingen en het beroep aan te bieden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Organiseren van infosessies over het beroep en de opleidingen voor diverse doelgroepen wanneer de aanwervingen weer op gang komen</li> <li>• Actie: Organisatie van een gezamenlijke stand op info- en oriëntatiebeurzen wanneer de aanwervingen weer op gang komen</li> <li>• Actie: Folder voor werving aanpassen volgens de regels van Klare Taal</li> <li>• Actie: Meewerken aan de update van Competent</li> </ul> <p><b>Prioriteit 3: Een actief competentiebeleid opzetten naar werknemers om duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector te faciliteren</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Aanpassen van de informatiebrochure voor de nieuwe werknemers en werkgevers in de sector volgens de regels van Klare Taal</li> <li>• Actie: Organisatie van een kwalitatief, flexibel en relevant opleidingsaanbod naargelang de evoluerende behoeften('Info on the go' / Verkeersveiligheid / Levenskwaliteit / Elektrisch rijden / Peter-meterschapsopleidingen /...</li> <li>• Actie: Stimuleren van het gebruik van het opleidingsbudget voor permanente vorming</li> </ul> <p><b>Prioriteit 4: Een actief competentiebeleid opzetten voor de werkgevers om duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector te faciliteren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Informatie(uitwisseling) voor de werkgevers</li> <li>• Actie: Organisatie van lerende netwerken voor werkgevers samen met de sectoren uit de 'Transportcluster' over diverse actuele thema's</li> </ul> <p><b>Prioriteit 5: Een actief uitstroombesluit opzetten om een laagdrempelige en duurzame heroriëntering mogelijk te maken voor ontslagen werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Bewaken van de kwaliteit van het sectoraal outplacementaanbod</li> <li>• Actie: Intersectorale samenwerking voor doorverwijzing ontslagen werknemers</li> </ul>
<p><b>3. Non-discriminatie en inclusie</b></p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

# 1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

## Visie

Voor de taxisector zijn mogelijke relevante acties in samenwerking met het onderwijs uiterst beperkt in vergelijking met andere sectoren. Dit heeft twee oorzaken die met elkaar verband houden. Ten eerste heeft de sector geen opleiding in het middelbaar of hoger onderwijs die toeleidt naar een job als chauffeur in de sector. Ten tweede is een belangrijke voorwaarde om als taxichauffeur te mogen werken een minimumleeftijd van 21 jaar. Om die reden is er dus ook geen rechtstreekse uitstroom van het middelbaar onderwijs naar de sector. Toch zetten we gericht in op een vroege informering van leerlingen in het middelbaar onderwijs over de mogelijkheden van het beroep van taxi- en vvb-chauffeur.

Voor de komende jaren zal er een nieuw tijdelijk thema in de sector alsook in de sectorconvenant geïntroduceerd worden een ondersteunend NT2-beleid. Wij trachten te werken aan omstandigheden die toelaten om een ondersteunend opleidingsaanbod aan te bieden aan zoveel mogelijk chauffeurs. Daarvoor zullen we zeker met onderwijspartners samenwerken om dit op te stellen en aan te bieden. Het zal echter van de Vlaamse regering afhangen of dit mogelijk zal zijn of niet.

Prioriteit 1: Werken aan jobbehoud van chauffeurs die getroffen worden door de taalvereisten Nederlands door een samenwerking met onderwijs te onderzoeken.



### Resultaatsverbintenis:

Onderzoeken van een mogelijke samenwerking met CVO's en CBE's voor het aanbieden van een opleidingsaanbod Nederlands indien de mogelijkheid ontstaat om een realistisch opleidingsaanbod Nederlands aan te bieden aan getroffen chauffeurs.

Indien er ruimte ontstaat om een ondersteunend opleidingsaanbod Nederlands voor onze chauffeurs uit te werken, zal er onder meer met het volwassenonderwijs en basiseducatie samengewerkt worden. Het zal allereerst noodzakelijk zijn om de noden in kaart te brengen (hoeveel mensen, welke afstand hebben ze tot het eindniveau en in welke regio wonen/werken die). Op basis van die gegevens kunnen we geïnteresseerde en relevante CVO's en CBE's aanspreken, met als doel geschikte opleidingspartners detecteren waarmee we een samenwerking kunnen aangaan.

Indien het mogelijk wordt om een relevant opleidingsaanbod aan te bieden, zal de sector een samenwerking onderzoeken met tenminste 6 CVO's en CBE's.



### Betrokken partners

Voor het nieuwe thema NT2-beleid hopen we nieuwe samenwerkingen op te zetten met het volwassenenonderwijs en basiseducatie. Daarvoor zullen we ook samenwerkingen opzetten met de Huizen van het Nederlands (via de agentschappen Integratie en Inburgering). Op dit moment zijn zij betrokken bij de voorbereiding van een aantal nieuwe acties in deze convenant die te maken hebben met dit thema.

Tenslotte werken we voor een enkele actie samen met het Departement Onderwijs.

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: Werken aan jobbehoud van chauffeurs die getroffen worden door de taalvereisten Nederlands door een samenwerking met onderwijs te onderzoeken</b>	
<b>Actie:</b> Onderzoeken van een mogelijke samenwerking met CVO's en CBE's indien de mogelijkheid ontstaat om een realistisch opleidingsaanbod Nederlands aan te bieden aan getroffen chauffeurs	<b>Omschrijving:</b> Indien er ruimte ontstaat om een ondersteunend opleidingsaanbod Nederlands voor onze chauffeurs uit te werken, zal er onder meer met het volwassenonderwijs en basiseducatie samengewerkt worden. Het zal allereerst noodzakelijk zijn om de noden in kaart te brengen (hoeveel mensen, welke afstand hebben ze tot het eindniveau en in welke regio wonen/werken die). Op basis van die gegevens kunnen we geïnteresseerde en relevante CVO's en CBE's aanspreken, met als doel geschikte opleidingspartners detecteren waarmee we een samenwerking kunnen aangaan.
	<b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> De Huizen van het Nederlands, relevante CVO's en CBE's.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Indien het mogelijk wordt om een relevant opleidingsaanbod aan te bieden, zal de sector een samenwerking onderzoeken met tenminste 6 CVO's en CBE's.
<b>Actie:</b> Samenwerking met betrokken CVO's en CBE's in het opstellen van een lespakket op maat indien de mogelijkheid ontstaat om een realistisch opleidingsaanbod Nederlands aan te bieden aan getroffen chauffeurs	<b>Omschrijving:</b> Wanneer we geschikte opleidingspartners hebben gevonden voor een opleidingsaanbod (zie actie 1), zullen we samen met hen een opleidingsaanbod op maat samen stellen. Dat wil zeggen dat we samen met hen gaan werken aan o.a.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Locaties voor cursussen</li> <li>• Tempo en lesmomenten op maat</li> <li>• Geschikte werkvormen voor onze chauffeurs</li> <li>• Relevante documenten om mee te werken (bv contract, rittenblad, ...)</li> <li>• Combinaties met 'thuiswerk' uitwerken (oefeningen tijdens wachttijd in de wagen)</li> <li>• ...</li> </ul>
	<b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> De Huizen van het Nederlands, partner- CVO's en CBE's.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Indien het mogelijk wordt om een relevant opleidingsaanbod aan te bieden, zal de sector haar kennis van de sector, de doelgroep en partners in de sector ter beschikking stellen om een zo kwalitatief mogelijk aanbod op maat van de chauffeurs uit te werken.
<b>Actie:</b> Informatie over de beroepen in de sector aanbieden via de website 'onderwijskiezer' en de brochure 'Wat na het secundair onderwijs'	<b>Omschrijving:</b> De sector zal informatie over de beroepen in de taxisector aanbieden en up-to-date houden voor diverse doelgroepen in het onderwijsveld, ouders, leerlingen, ... .

	<p><b>Timing:</b> De timing wordt telkens bepaald in samenspraak met de leidende partner.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Onderwijskiezer, Departement Onderwijs en Vorming.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Tenminste 1 keer per jaar verleent de sector zijn medewerking aan dit initiatief om de informatie up-to-date te houden.</p>
<p><b>Actie:</b> De consultants van het sociaal fonds zullen de initiatieven van de intersectorale adviseurs opvolgen en houden hun kennis up-to-date over dit thema</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Ondanks de beperkte mogelijkheden voor de sector om relevante acties onder dit thema uit te werken en te implementeren, zullen de consultants toch de initiatieven die georganiseerd worden door de sectorale adviseur over dit thema opvolgen. Op deze manier houden zij hun actuele kennis over het onderwerp up-to-date en zijn ze mee met nieuwe evoluties op het veld en in de andere sectoren. dit moet hen in staat stellen om mogelijke opportuniteiten die zich zouden kunnen aandienen, in het vizier te krijgen.</p> <p><b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De sectorale adviseurs.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De sectorconsultanten zullen tenminste 4 initiatieven per jaar opvolgen.</p>

## 2. Levenslang leren en werkbaar werk

### Visie

De taxisector is bij uitstek de sector die mogelijkheden biedt aan mensen uit de kansengroepen. Maar die aansluiting met de sector moet wel goed begeleid worden. Daarvoor zijn de afgelopen jaren heel wat vruchtbare inspanningen geleverd door de sector en partnerorganisaties.

Uit interviews met de sociale partners van de sector, enkele grote bedrijven en met het Nederlands sociaal fonds blijkt dat het moeilijk in te schatten is wanneer de aanwervingen in de sector weer zullen aantrekken. Maar wanneer dit weer op gang komt, is het belangrijk om de expertise en kennis van de afgelopen jaren niet verloren te laten gaan. Vzw Kiem heeft de afgelopen jaren zeer succesvolle instroomopleidingen georganiseerd in Antwerpen, met een hoog aanwervingspercentage voor wie geslaagd was. Dit willen we absoluut behouden en verder verfijnen. Daarenboven is samen met VDAB beslist dat we dit, ergens de komende periode, verder uitbreiden naar de regio rond Gent. De aanpak, op maat van kansengroepen, wordt niet dus niet enkel gecontinueerd en verfijnd, maar ook verder verspreid over Vlaanderen.

Om deze opleidingen en de job in het algemeen verder te promoten bij groepen werkzoekenden die moeilijk toegang hebben tot informatie, moet er de komende periode verder geïnvesteerd worden om de sector, het beroep, de instroomopleidingen op een positieve en laagdrempelige te

tonen. Door speciale aandacht te geven aan laagdrempeligheid van onze initiatieven, maken we een link met de eerste prioriteit van het derde thema.

Naast het aanbod van het sociaal fonds zelf, werken we ook aan de kwaliteit van de bedrijfsinterne opleidingen voor nieuwe werknemers. We gaan er van uit dat nieuwe (anderstalige) werknemers, dankzij een kwalitatieve opleiding, meer gemotiveerd zullen zijn en zo een betere start kunnen maken in de sector en het bedrijf. Op deze manier maken we een link met de derde prioriteit van het tweede thema.

De taxisector kent een vrij hoog verloop van werknemers dat zich meestal voordoet in de eerste jaren na aanwerving. Ook in deze convenant investeren we in het behoud van de werknemers van de sector. Dit doen we door in te zetten op acties die de competenties verhogen van enerzijds de werkgevers en anderzijds van de werknemers, om zo een meer duurzame tewerkstelling te bekomen.

Ook voor deze acties is het moeilijk om in te schatten wanneer ze weer relevant zullen zijn voor onze bedrijven en werknemers, aangezien de bedrijven van de sector op dit moment nog in overlevingsmodus zitten. Maar ook onder deze prioriteiten zijn de afgelopen jaren goede initiatieven ontwikkeld die niet verloren mogen gaan.

Het aanbieden van een kwalitatief, flexibel en relevant opleidingsaanbod zal enige uitdaging vragen van het sociaal fonds. Dit opleidingsaanbod zal de komende jaren belangrijk worden, gezien de grote veranderingen in de sector. We verwachten een toenemende vraag naar nieuwe competenties voor chauffeurs. Alleen is die vraag op dit moment nog onduidelijk en is bijgevolg de toekomstige nood bij werknemers moeilijk te voorspellen. De vinger aan de pols houden, blijft belangrijk.

Ook voor deze prioriteiten zal er verhoogde aandacht gaan naar toegankelijkheid van de initiatieven, waarmee we een link leggen met onder andere de eerste prioriteit van het derde thema.

Tot slot is het helaas noodzakelijk om in deze convenant ook extra aandacht te besteden aan de (tijdelijke) verhoogde uitstroom uit de bedrijven en de sector wegens de coronacrisis en andere grote evoluties in de sector.

Prioriteit 1: De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector bevorderen door kwaliteitsvolle opleidingen en een goede aansluiting tussen de opleidingen en de arbeidsmarkt aan te bieden.

Prioriteit 2: De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector bevorderen door een positief imago van de opleidingen en het beroep uit te dragen en toegankelijke informatie aan te bieden.

Prioriteit 3: Het actief competentiebeleid naar werknemers verderzetten en verfijnen om duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector te faciliteren.

Prioriteit 4: Het actief competentiebeleid naar werkgevers verderzetten en verfijnen om duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector te faciliteren.

Prioriteit 5: Een actief uitstroombesluit opzetten om een laagdrempelige en duurzame tewerkstelling mogelijk te maken voor ontslagen werknemers.





### **Resultaatsverbintenis:**

2021-2022

Aanpassen van de informatiebrochure voor nieuwe werknemers en werkgevers in de sector volgens de regels van Klare Taal

De herwerkte informatiebrochure (herwerkt qua look & feel) voor werknemers en werkgevers is een handige brochure om de sector goed te leren kennen. De taxisector is voornamelijk een KMO-sector waardoor de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden, de wetgeving in de sector, de rechten en plichten van de taxichauffeur en werkgever,... niet altijd goed gekend zijn. Soms kan dit leiden tot een snelle uitstroom uit de sector.

In het kader van een beleid rond NT2 wordt de brochure aangepast volgens de regels van Klare Taal. De brochure wordt zo meer lezersgericht aangepast.



### **Betrokken partners**

De prioritaire partners voor de uitvoer van de acties onder het tweede thema zijn ook de sectorfondsen van de Transportcluster: SFTL, SFAL, Sociaal Fonds Bus & Car, Sociaal Fonds Brandstoffenhandel, Binnenscheepvaart en Logos; daarnaast werken we ook samen met sommige van hun opleidingsinstellingen, zoals Ambassador.

Naast de sectorfondsen en hun opleidingsinstellingen werken we voor dit thema steeds meer en intenser samen met vzw Kiem en VDAB. Voor dit thema werken we ook samen met onze outplacementpartner Ascento.

Nieuw voor deze convenant is de samenwerking die we willen opzetten met de Huizen van het Nederlands (via de agentschappen Integratie en Inburgering). Op dit moment zijn zij betrokken bij de voorbereiding van een aantal nieuwe acties in deze convenant die te maken hebben met een breed beleid rond de Nederlandse taal. Op dit doen we reeds beroep op de expertise en ervaringen van enkele Huizen om reeds een aantal acties voor te bereiden.

Voor enkele acties werken we samen met de Brusselse Directie der Taxi's, RiseSmart, ....

Tenslotte zijn de sociale partners van de sector betrokken bij een aantal acties. Zij zorgen voor het volgende:

- Ze bieden ons toegang tot de werkgeversnetwerken
- Ze houden de vinger aan de pols rond nieuwe ontwikkelingen in de sector en de reacties van werkgevers en werknemers op deze ontwikkelingen
- Ze dragen bij aan onze visieontwikkeling door het ter beschikking stellen van hun kennis van de sector
- Ze ondersteunen de opleiding van werknemers door financiering te voorzien en mee een kader voor kwaliteitscriteria voor bedrijfsinterne opleidingen op te maken

## Prioriteiten en acties

	<b>Prioriteit 1: De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector bevorderen door kwaliteitsvolle opleidingen en een goede aansluiting tussen de opleidingen en de arbeidsmarkt aan te bieden.</b>	
<b>Actie:</b> Ondersteuning van de opleiding taxichauffeur in Antwerpen	<b>Omschrijving:</b> Sinds 2011 organiseert de sector, samen met VDAB en vzw Kiem, een opleiding tot taxichauffeur in Antwerpen. De opleiding richt zich voornamelijk op werkzoekenden uit de kansengroepen. In ongeveer twee maanden leren cursisten o.a. het nodige niveau Nederlands aan en kunnen ze tijdens een stage meerijden.	<b>Timing:</b> De timing van deze opleiding wordt vastgelegd samen met VDAB.
	<b>Betrokken partners:</b> VDAB en vzw Kiem.	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Er wordt in de convenantsperiode tenminste 1 groep cursisten opgeleid.
<b>Actie:</b> Ondersteuning van de opleiding taxichauffeur in Gent	<b>Omschrijving:</b> Reeds enkele jaren tracht de sector samen met VDAB een opleiding te organiseren in Oost-Vlaanderen, naar analogie van de opleiding in Antwerpen. Dit jaar is er een samenwerking getekend met vzw Kiem, die reeds die opleiding in Antwerpen organiseert, om zo'n opleiding in Gent te organiseren.  Voor deze nieuwe opleiding zullen we onze kennis van de sector in de omliggende regio ter beschikking stellen om o.a. promotie te kunnen maken voor de opleiding en om bedrijven te zoeken voor stages.	<b>Timing:</b> De timing van deze opleiding wordt vastgelegd samen met VDAB.
	<b>Betrokken partners:</b> VDAB en vzw Kiem.	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Er wordt in de convenantsperiode tenminste 1 groep cursisten opgeleid.
<b>Actie:</b> Ondersteuning van het assessment-project van RiseSmart (met de Transportcluster)	<b>Omschrijving:</b> VDAB gunde aan RiseSmart een assessment-project: in de provincies Antwerpen, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen zorgt RiseSmart voor screening en assessment van werkzoekenden met een zeer lange afstand tot de arbeidsmarkt die interesse hebben voor de beroepen uit de sector Transport en Logistiek. We willen met de Transportcluster bijdragen tot een optimaal screenings- en assessmentproces.  In regie met RiseSmart en VDAB:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verzorgen we samen met de clusterpartners infosessies voor de werkzoekenden.</li> <li>• sensibiliseren we onze bedrijven om mee te werken aan inleefstages voor de werkzoekenden (wanneer dit mogelijk is).</li> </ul>
	<b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> De Transportcluster, VDAB, RiseSmart.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Systematische ondersteuning van de assessment-sessies.
<b>Actie:</b> Opvolging van het instroomtraject voor nieuwe taxichauffeurs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	<b>Omschrijving:</b> In 2019 werd het instroomtraject voor nieuwe taxichauffeurs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volledig hertekend. Het traject omvat gedragstesten, een theoretische opleiding en een eindexamen. Na het traject krijgen de cursisten een bekwaamheidscertificaat van het BHG. De Brusselse Directie der Taxi's is verantwoordelijk voor de verschillende onderdelen van het traject.  De Brusselse Directie der Taxi's is al enige tijd bezig aan het hervormen van het traject. Ook de komende jaren zal dit verder evolueren, onder andere door de veranderingen in Vlaanderen.  Het Sociaal Fonds deelt zijn expertise en kennis tijdens de evaluatie- en coördinatievergaderingen van de Brusselse Directie der Taxi's in verband met dit instroomtraject.
	<b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> De Brusselse Directie der Taxi's (Brusselse Administratie).
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sectorfonds zal tenminste deelnemen aan 1 opvolgvergadering per jaar.
<b>Actie:</b> Verhogen van de kwaliteit van bedrijfsinterne opleidingen door het vastleggen van criteria voor terugbetaling door het sociaal fonds	<b>Omschrijving:</b> Naast de opleidingen die het sociaal fonds organiseert, zijn er ook opleidingen die bedrijven zelf organiseren voor hun werknemers. Op dit moment komen sommige daarvan in aanmerking voor (gedeeltelijke) terugbetaling om meer opleiding voor werknemers te stimuleren. Maar de criteria waaraan zo'n opleiding moet voldoen, zijn slechts beperkt uitgewerkt. Dat maakt het al enkele jaren moeilijk om nieuwe aanvragen te beoordelen. Een professionele en paritair gedragen set aan kwaliteitscriteria op maat van onze sector moeten dat makkelijk maken in de toekomst. Op deze manier kunnen we de bedrijfsinterne opleidingen verder stimuleren en de kwaliteit ervan verhogen.
	<b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022

	<p><b>Betrokken partners:</b> Het is mogelijk dat we voor deze actie advies en goede praktijken zoeken bij andere fondsen of andere opleidingspartners.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sociaal fonds zal een set aan kwaliteitscriteria opstellen voor bedrijfsinterne opleidingen.</p>

	<p><b>Prioriteit 2: De kwalitatieve instroom van chauffeurs in de sector bevorderen door een positief imago van de opleidingen en het beroep uit te dragen en toegankelijke informatie aan te bieden.</b></p>
<p><b>Actie:</b> Organiseren van infosessies over het beroep en de opleidingen voor diverse doelgroepen wanneer de aanwervingen weer op gang komen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De afgelopen jaren heeft het sociaal fonds geïnvesteerd om de taxisector zelf, het beroep van taxichauffeur en de instroomopleidingen beter bekend te maken bij werkzoekenden en hun begeleiders. Het organiseren van infosessies voor arbeidsbemiddelaars was daarbij een belangrijke pijler.</p> <p>Zowel voor de sector en het sectorfonds als voor de deelnemers van een infosessie is het veel effectiever en efficiënter wanneer we deze sessies samen organiseren met de partnersectoren van de Transportcluster.</p> <p>Naast het bereiken van trajectbegeleiders en klantenconsulenten van VDAB, wordt ook gemikt op arbeidsbemiddelaars uit andere organisaties (de Werkplekarchitecten, OCMW's, sociale economie,...).</p>
	<p><b>Timing:</b> Wanneer de aanwervingen in de taxisector weer op gang komen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Dit is een actie in samenwerking met de collega's van de Transportcluster.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sectorfonds zal tenminste aan 1 infosessie deelnemen voor intermediairen (dit zijn zowel trajectbegeleiders en klantenconsulenten van VDAB als arbeidsbemiddelaars van bijvoorbeeld de Werkplekarchitecten).</p>
<p><b>Actie:</b> Organisatie van een gezamenlijke stand op info- en oriëntatiebeurzen wanneer de aanwervingen weer op gang komen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De afgelopen jaren heeft het sociaal fonds geïnvesteerd om de taxisector zelf, het beroep van taxichauffeur en de instroomopleidingen beter bekend te maken bij werkzoekenden en hun begeleiders. De tweede pijler in dit beleid was deelnemen aan relevante info- en oriëntatiebeurzen voor werkzoekenden.</p> <p>Zowel voor het sectorfonds als voor de werkzoekenden op de beurs is het veel effectiever en efficiënter wanneer we deze sessies samen organiseren met de partnersectoren van de Transportcluster.</p>

	<p>Om een gezamenlijk deel te kunnen organiseren, is er reeds een gezamenlijk promopaneel ontwikkeld. Daarnaast heeft het sociaal fonds een eigen introductiefolder voor geïnteresseerden.</p> <p><b>Timing:</b> Wanneer de aanwervingen in de taxisector weer op gang komen. Vermoedelijk 2022.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Dit is een actie in samenwerking met de collega's van de Transportcluster.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sectorfonds zal tenminste deelnemen aan 1 beurs voor werkzoekenden.</p>
<b>Actie:</b> Folder voor werving - aanpassen Klare Taal	<p><b>Omschrijving:</b> De afgelopen jaren is de folder voor werkzoekenden, die gebruikt wordt op jobbeurzen, aangepast qua look &amp; feel. Deze folder zal de komende periode aangepast worden volgens de regels van Klare Taal. Dat wil zeggen dat we de bestaande inhoud herschrijven op het niveau van het doelpubliek. Dit doen we om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de brochure nog meer toegankelijk te maken,</li> <li>• onze informatie over de sector nog beter bij potentiële werknemers over te brengen,</li> </ul> <p>en om als sectorfonds zelf zoveel mogelijk bij te dragen aan de verwerving van het nodige niveau Nederlands dat gevraagd wordt door de Vlaamse Overheid.</p> <p><b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Deze actie wordt voorbereid in samenwerking met de verschillende voormalige Huizen van het Nederlands (Antwerpen, Gent, Brussel en Vlaanderen). Wij hopen voor de uitwerking van deze actie ook met hen samen te werken. Op dit moment zijn we daar gezamenlijk gesprekken rond aan het voeren.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sectorfonds zal de bestaande folder zoveel als mogelijk aanpassen aan de regels van Klare Taal.</p>
<b>Actie:</b> Meewerken aan de update van Competent	<p><b>Omschrijving:</b> 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.</p> <p><b>Timing:</b> De timing wordt telkens bepaald in samenspraak met de leidende partner.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Dit is een project van VDAB waar de sector aan participeert.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sociaal fonds zal meewerken aan het project van de VDAB en daarvoor ook alle informatie aanleveren.</p>



**Prioriteit 3: Het actief competentiebeleid naar werknemers verderzetten en verfijnen om duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector te faciliteren.**

**Actie:** Aanpassen van de informatiebrochure voor werknemers en werkgevers in de sector volgens de regels van Klare Taal

**Omschrijving:**

De herwerkte informatiebrochure (herwerkt qua look & feel) voor werknemers en werkgevers is een handige brochure om de sector goed te leren kennen. De taxisector is voornamelijk een KMO-sector waardoor de geldende loon- en arbeidsvoorwaarden, de wetgeving in de sector, de rechten en plichten van de taxichauffeur en werkgever,... niet altijd goed gekend zijn. Soms kan dit leiden tot een snelle uitstroom uit de sector.

In het kader van een beleid rond NT2 wordt de brochure aangepast volgens de regels van Klare Taal. De brochure wordt zo meer lezersgericht aangepast.

Met deze actie 'vertalen' we voor het eerst moeilijke, juridische teksten voor de eerder laaggeschoolde chauffeurs. Zo maken we een begin van een meer toegankelijke sector waar het nodige schriftelijke taalniveau Nederlands dichter ligt bij het niveau van de laaggeschoolde instromers in de sector. Met de 'vertaalde' informatie kunnen we ook andere schriftelijke communicatiebronnen aanpassen. Daarnaast kan het ook inspiratie geven aan werkgevers of HR-medewerkers om in de bedrijven eenvoudiger taalgebruik te hanteren.

**Timing:**

Doorlopend 2021-2022

**Betrokken partners:**

Deze actie wordt voorbereid in samenwerking met de verschillende voormalige Huizen van het Nederlands (Antwerpen, Gent, Brussel en Vlaanderen). Wij hopen voor de uitwerking van deze actie ook met hen samen te werken. Op dit moment zijn we daar gezamenlijk gesprekken rond aan het voeren.

**Inspanningsverbintenissen:**


Het sectorfonds zal de bestaande folder zoveel als mogelijk aanpassen aan de regels van Klare Taal.

**Actie:** Organisatie van een kwalitatief, flexibel en relevant opleidingsaanbod naargelang de evoluerende behoeften


**Omschrijving:**

Het sociaal fonds organiseert opleidingen voor werknemers. Gezien de omstandigheden is het de komende periode vooral belangrijk om de vinger aan de pols te houden wat betreft de veranderingen in de sector en de bijbehorende behoeften. Zodra de interesse en behoefte voor opleiding naar boven komt, zal het sociaal fonds onderzoeken hoe ze daarop kan inspelen: welke behoefte is er, welk aanbod biedt daar een antwoord op en waar/hoe moeten we dat organiseren. Op deze manier willen we sectorale opleiding inzetten waar het relevant is voor onze bedrijven en werknemers. (bijvoorbeeld een

	<p>gekwalificeerde opleiding Vervoer van personen met beperkte mobiliteit).</p> <p><b>Timing:</b> Het sociaal fonds houdt permanent de vinger aan de pols (via eigen initiatieven en via de sectorale partners) en zal een aanbod organiseren zodra de bedrijven uit de sector interesse en ruimte hebben voor opleiding.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Ambassador, de sociale partners.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De sector zal trachten om tenminste 4 relevante opleidingen te organiseren, zodra dit mogelijk is.</p>
<p><b>Actie:</b> Stimuleren van het gebruik van het opleidingsbudget voor permanente vorming</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Op dit moment is er weinig interesse in opleiding in de sector. Maar dit zal vroeg of laat weer opflakkeren. Sinds enkele jaren voorziet het sociaal fonds een opleidingsbudget voor interne opleidingen. Dit is een van de manieren waarop de sector wil inzetten op vorming van de werknemers.</p> <p>Het sociaal fonds voorziet maximum € 100 per chauffeur per opleidingsdag wanneer de opleiding valt onder een van 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 ongevalsangifte, Bijkomende taalopleidingen.</p> <p>Het sociaal fonds zal ook de komende periode dit opleidingsbudget actief promoten.</p> <p><b>Timing:</b> Zodra de bedrijven in de sector weer ruimte hebben om interne opleiding te organiseren. Dit zal eerder 2022 worden.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Voor deze actie werken we ook samen met de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sectorfonds zal tenminste twee collectieve acties nemen om deze maatregel te promoten.</p>

 <p><b>Prioriteit 4: Het actief competentiebeleid naar werkgevers verderzetten en verfijnen om duurzame tewerkstelling en werkbaar werk in de sector te faciliteren.</b></p>	
<p><b>Actie:</b> Informatie (uitwisseling) voor de werkgevers</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Naast het informeren van de werknemer zetten we ook in op het informeren van de werkgevers van taxisector. Zo trachten we om aanwezig te zijn op nationale, regionale en lokale vergaderingen van werkgevers en werkgeversorganisaties waar het nuttig is om informatie-uitwisseling te bewerkstelligen.</p>

	<p>Om ook de micro-ondernemingen te bereiken, zullen we op regelmatige basis nieuwsbrieven versturen, waarmee we de bedrijven informeren over relevante thema's (bv KMO-portefeuille), de sociale voordelen van het fonds, loonindexeringen, de door het fonds georganiseerde opleidingen voor werknemers, nieuwe CAO's, lerende netwerken voor werkgevers, ... .</p>
	<p><b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners van de sector.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sectorfonds zal aanwezig zijn op minimaal 2 bijeenkomsten per jaar.</p>
<p><b>Actie:</b> Organisatie van lerende netwerken voor werkgevers met de Transportcluster</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We organiseren lerende netwerken voor bedrijven rond thema's die relevant zijn voor ondernemingen uit de clustersectoren , met als doel kennisdeling te organiseren voor de werkgevers. Voor 2021 ligt reeds het thema 'burn-out' vast.</p>
	<p><b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Transportcluster, de bedrijven van de sectoren, organisaties gespecialiseerd in de thema's van de lerende netwerken, werkgevers- en werknemersorganisaties.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Organisatie van 2 lerende netwerken per jaar.</p>

<p> <b>Prioriteit 5: Een actief uitstroombesluit opzetten om een laagdrempelige en duurzame tewerkstelling mogelijk te maken voor ontslagen werknemers.</b></p>	
<p><b>Actie:</b> Bewaken van de kwaliteit van het sectoraal outplacementaanbod</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector biedt outplacement aan voor iedere werknemer ouder dan 45 die ontslagen wordt. Het sociaal fonds volgt jaarlijks de evaluatie op met het outplacementbureau. Daarop worden het aantal begeleidingen en de resultaten van de begeleidingen besproken. In deze periode van grote omwentelingen zal het bewaken van de aantallen, de kwaliteit en de mogelijke resultaten nog meer nodig zijn.</p>
	<p><b>Timing:</b> Doorlopend 2021-2022, met zeker een eindevaluatie aan het einde van elk jaar.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Ascento, sociale partners.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het sociaal fonds zal de vinger aan de pols houden en zal minimaal twee jaarlijkse evaluaties opvolgen.</p>
<p><b>Actie:</b> Intersectorale samenwerking opzetten en onderzoeken of jobmobiliteit</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Met de cluster starten we de Werkgroep Transitie op om te onderzoeken of we operationele pistes kunnen ontwikkelen die</p>



tussen de transportsectoren mogelijk is in deze periode van crisis	transities van werknemers in een precare arbeidssituatie tussen de clustersectoren faciliteren. Op deze manier trachten we duurzame (weder)tewerkstelling te bevorderen van werknemers uit de clustersectoren die door de coronacrisis in een precare arbeidssituatie zitten.
	<b>Timing:</b> Deze actie loopt zolang de sector lijdt onder de coronacrisis. Vermoedelijk is dat voornamelijk 2021.
	<b>Betrokken partners:</b> De Transportcluster, werkgevers- en werknemersorganisaties van de betrokken sectoren, de bedrijven van de sectoren, getroffen werknemers en werkzoekenden, VDAB.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Onderzoek naar en eventuele ontwikkeling en implementatie van operationele pistes.

### 3. Non-discriminatie en inclusie

#### Visie

Sinds 1 juli 2020 heeft elke taxichauffeur die in Vlaanderen wil rijden een bestuurderspas nodig. Om deze te bekomen, moet men onder andere kunnen bewijzen dat men het vastgelegd niveau Nederlands (A2 voor begin 2021 – B1 voor eind 2022) kan spreken en schrijven. Deze nieuwe vereiste heeft een grote impact op de sector. Niet enkel anderstalige werknemers, maar ook sommige laaggeschoolde werknemers hebben moeite om dit te bewijzen of om dit niveau te halen. Deze problematiek vraagt een grote inspanning van de sector en ook van het sociaal fonds, zodat het te verantwoorden is om hier een aparte prioriteit van te maken onder het derde thema van deze convenant.

Maar de invloed van deze prioriteit overstijgt zelfs het thema. Je ziet dat toegankelijkheid op vlak van taal terug komt in de andere twee thema's. Het doel is dan ook om een NT2-beleid te ontwikkelen voor de sector.

Daarnaast zijn de afgelopen jaren verschillende acties/initiatieven opgestart die de moeite waard zijn om verder te zetten. Deze worden voor deze convenant verzameld onder een tweede, bredere prioriteit. Daaronder valt onder meer het promoten van de brochure rond non-discriminatie die de afgelopen convenantsperiode is uitgewerkt. Maar ook een actie rond digitale geletterdheid, een thema dat voor onze sector zeer belangrijk is en zal zijn de komende jaren, valt hieronder. Zo leggen we een link met de eerste en tweede prioriteit van het tweede thema.



#### Resultaatsverbintenis:

2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties





2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

#### Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

## Rode draden

---

 <b>Intersectorale toets</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Verschillende acties worden opgezet en/of uitgevoerd met de Transportcluster, waar alle transportsectoren samenkomen en samenwerken aan gezamenlijke acties:<ul style="list-style-type: none"><li>• Thema 2: actie 3, actie 6, actie 7, actie 14 en actie 16.</li></ul></li><li>2. Voor onze acties die vallen onder het NT2-beleid (brede taalbeleid) stellen we ons open om expertise te delen en eventueel samen te werken met andere sectoren die geïnteresseerd zijn; om dit indien nodig te faciliteren, rekenen we op de nieuwe intersectorale themasamenkomsten:<ul style="list-style-type: none"><li>• Thema 1: actie 1 en actie 2.</li><li>• Thema 2: actie 8 en actie 10.</li></ul></li></ol>
 <b>Relancetoets</b>	<p>Alle acties die te maken hebben met instroom en algemene opleiding zijn acties die we de afgelopen convenantsperiodes al deden, maar die aangepast zullen worden ( opgezet op het gepaste tijdstip of inhoudelijk aangepast aan de nieuwe noden) door de evoluties in de sector, waarvan de coronacrisis er een is:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Thema 2: actie 1, actie 2, actie 6, actie 7 en actie 11.</li></ul> <p>De coronacrisis zorgt ook voor onverwachte uitstroom uit de bedrijven van de sector. De acties die te maken hebben met die verhoogde uitstroom zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Thema 2: actie 15 en actie 16.</li></ul>
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<p>Het thema NT2-beleid is een innoverend thema voor de sector en breder. Alle acties onder deze noemer, vallen onder deze rode draad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Thema 1: actie 1 en actie 2.</li><li>• Thema 2: actie 8 en actie 10.</li></ul>
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	<p>De sector werkt, als laagdrempelige instapsector voor heel wat kansengroepen, over de hele lijn competentiegericht. Deze manier van werken zie je vooral terug in volgende acties:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Thema 2: actie 1, actie 2, actie 5, actie 8, actie 10, actie 11, actie 15 en actie 16.</li></ul>

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 resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen 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 richtlijnen 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 waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector van Taxiondernemingen en de Diensten voor het Verhuur van Voertuigen met bestuurder,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Tim VANREPPLEN,  
Voorzitter van het Sociaal Fonds voor de taxiondernemingen  
en de diensten van verhuur van voertuigen met bestuurder

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

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Yves TOUTENEL,  
Algemeen sectorverantwoordelijke vervoer over de weg  
en logistiek ACV-Transcom

De heer Erik MAES,  
Wegvervoer en logistiek ABVV-BTB