

TITEL: NAAR EEN VERNIEUWDE SECTORALE INSTEK VOOR HET VLAAMS WERKGELEGENHEIDSBELEID

Auteur(s): An De Coen & Wim Van der Beken (IDEA Consult) , Luc Sels (KU Leuven)

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Sectoren worden voor de verwezenlijking van competentieontwikkeling aanzien als belangrijke motoren: zij tekenen, o.a. via de sectorconvenants, een beleid uit op zowel het ontwikkelen, onderkennen als inzetten van competenties in hun sector, en dit zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werknemers. Sinds 2001 heeft de Vlaamse overheid sectorconvenants ter beschikking als een protocol van samenwerking tussen de sectorale sociale partners en de Vlaamse regering. De sectorconvenants zijn een belangrijk instrument van de Vlaamse overheid ter versterking van het werkgelegenheidsbeleid binnen het sectoraal beleid. Het biedt de mogelijkheid om specifieke beleidsthema's van de domeinen Werk en Sociale Economie, Onderwijs en Gelijke Kansen ingang en doorwerking te laten vinden binnen de verschillende sectoren in de economie. In deze convenants ligt de focus op drie specifieke beleidsthema's die decretaal zijn bepaald:

- een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- het stimuleren van competentieontwikkeling;
- het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt.

Sinds de invoering van de sectorconvenants kende het instrument een aantal belangrijke evoluties. Zo vormen de omgevingsanalyse en visieontwikkeling van de sector sinds 2010 de basis voor de acties binnen het convenant. Hierdoor werd de focus op maatwerk meer uitgesproken dan voorheen. Deze 'nieuwe stijl' convenants laat door de flexibele aanpak voldoende ruimte voor het beantwoorden van sectorale noden. Het is deze nieuwe generatie convenants (vanaf de generatie 2010-2012) die in deze studie geanalyseerd werden als beleidsinstrument binnen de bredere sectorale werking van de Vlaamse overheid. Hoewel deze analyse vertrok van beschikbare administratieve gegevens, werd de diagnose voornamelijk gesteld op basis van kwalitatieve interviewgegevens. Verschillende beleidsactoren en sociale partners deelden hun ervaringen en verwachtingen m.b.t. de sectorconvenants en – meer algemeen - de interactie tussen de Vlaamse overheid en de sectorale sociale partners. Aan de hand van de voornaamste conclusies komen de onderzoekers tot een aantal pistes die het beleid rond de sectorconvenants en de bredere toekomstige sectorale werking kunnen inspireren. Deze pistes werden uitgewerkt rond de volgende vijf thema's:

- de sectorconvenant als instrument continueren en optimaliseren;
- de hefboomrol van de sectorconvenants versterken;
- van sectorconsulenten naar platformwerking evolueren;
- sectorconvenants als koepelovereenkomst voor de sectorale werking;
- naar een vernieuwd governance kader als gevolg van de 6de staatshervorming.

Via deze pistes reiken de onderzoekers bouwstenen aan voor een vernieuwde sectorale insteek in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid.

Key words:

Sectorconvenants, sociaal overleg, sectoraal beleid

2. Doelen van het onderzoek

Dit onderzoek evalueert in de eerste plaats de uitwerking van de sectorconvenants 'nieuwe stijl' - die in 2010 voor het eerst werden afgesloten - ten gronde als beleidsinstrument in het bredere (sectoraal) beleid. De doelstelling van de opdracht is tweeledig:

1. Nagaan hoe het instrument van de sectorconvenants geoptimaliseerd kan worden in de veranderende beleidscontext;
2. Nagaan hoe een (vernieuwd) sectoraal beleid slagkrachtiger kan worden ingezet ten aanzien van nieuwe uitdagingen, gerelateerd aan de overdracht van nieuwe bevoegdheden naar Vlaanderen dankzij de zesde staatshervorming en ontwikkelingen richting meer intersectorale samenwerking.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Sectorconvenants zijn een protocol van samenwerking tussen de sectorale sociale partners en de Vlaamse regering. Via inspanningsverbintenissen van de sectorale sociale partners geven de convenants vorm aan hun engagement om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee te versterken op sectorniveau. Voor de uitvoering van de acties uit de sectorconvenants stelt de Vlaamse overheid middelen ter beschikking om in totaal 120 (voltijdse) sectorconsulenten te financieren. Zij zijn actief binnen paritair beheerde organen van de 34 sectoren die in 2013 een convenant afsloten (voornamelijk bij de sectorale opleidingsfondsen of fondsen voor bestaanszekerheid).

De convenants worden afgesloten binnen het inhoudelijk kader dat moet worden goedgekeurd door VESOC. Dat inhoudelijk kader is gebaseerd op het decreet op de sectorconvenants en op het Regeerakkoord, de Beleidsnota Werk 2009-2014, het Werkgelegenheids- en Investeringsplan, VIA, Pact 2020, het loopbaanakkoord, etc. Binnen dit kader en de decretale thema's vertrekt de inhoud van de convenants vanuit een omgevingsanalyse en een analyse van de sterktes en zwaktes van de sector. Hiermee worden een set van prioriteiten bepaald die vertaald worden naar specifieke acties.

VESOC, het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, is het driedledige overlegorgaan tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse werkgevers- en de Vlaamse werknemersorganisaties.

3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

Om de onderzoeksvragen adequaat te beantwoorden, werden verschillende onderzoeksmethoden gecombineerd.

Via **deskstudie** werden verschillende beleidsdocumenten geanalyseerd rond het inhoudelijk kader van de convenants, samen met de eerste vaststellingen van het Departement WSE omtrent de uitvoering van de (nieuwe stijl) convenants (inclusief verslagen van de sector- en bedrijfsbezoeken) en de resultaten van voorgaand onderzoek (vb. De Rick & Vermaut, 2008).

Bij aanvang van het onderzoek vonden verkennende **interviews** plaats met diverse beleidsactoren.

Via de organisatie van afzonderlijke **focusgroepen** bij de sociale partners werd vanuit verschillende hoeken input verzameld over de werking van de sectorconvenants op het terrein, de perceptie van sectoren en consulenten t.a.v. instrument en de invloed van recente ontwikkelingen op de sectorale werking en sectorconvenants.

Tot slot werden twee **workshops** georganiseerd om de resultaten uit het onderzoek te verwerken en om te zetten naar een visie met concrete aanbevelingen voor de inzet van de sectorconvenants binnen een vernieuwde sectorale insteek voor het Vlaams competentie- en werkgelegenheidsbeleid.

Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)

Om informatie te verzamelen vanuit verschillende perspectieven, vonden **diepte-interviews** plaats bij de volgende beleidsactoren: FOD WASO; Departement WSE; Kabinet Werk; Departement O&V; Kabinet Onderwijs; Departement EWI; Kabinet Economie; VDAB; SYNTRA-Vlaanderen; RTC-netwerk; VLOR; SERV; ESF-agentschap Vlaanderen.

5 **focusgroepen** werden ingericht bij verschillende sociale partners, meer bepaald bij het ACV, het ACLVB, het ABVV, Unizo en VOKA. Elke focusgroep telde 5 tot 10 deelnemers. Bij de samenstelling van de groep werd beoogd om naast vertegenwoordigers uit de respectievelijke organisaties, te streven naar een mix van personen uit grote en kleine sectoren met en zonder sectorconvenant zodat er een representatief beeld gevormd kon worden. Alle deelnemers waren vertrouwd met de Vlaamse sectorconvenants, het breder sectoraal beleid in Vlaanderen en de sectorale werking op federaal niveau, inclusief de bevoegdheden die geregionaliseerd worden in het kader van de zesde staatshervorming.

Concreet werden twee **workshops** georganiseerd, één met de eerder geïnterviewde beleidsactoren en één met de interprofessionele sociale partners. Beide workshops leverden input om constructief en participatief na te denken op basis van de resultaten uit eerdere fases.

4. Bevindingen

Zowel beleidsactoren als sociale partners (op sectoraal en interprofessioneel niveau) werden geconsulteerd om hun ervaringen met de sectorconvenants als Vlaams beleidsinstrument voor de interactie met sectoren te analyseren. De verzamelde informatie werd gebruikt om tot een globale diagnose te komen. Hoewel het om algemene vaststellingen gaat, benadrukken we dat de grote diversiteit tussen sectoren doorheen het onderzoek steeds in acht genomen wordt bij de bespreking van de conclusies.

1. Sectoren vormen een brug tussen beleid en bedrijven;

De sectorconvenants bieden de Vlaamse overheid een instrument om het competentie- en werkgelegenheidsbeleid te linken aan de werking van de sectorale sociale partners. Deze brugfunctie is volgens verschillende stakeholders cruciaal om de afstand tussen beleidsmakers en bedrijven te verkleinen. Enerzijds pleiten verschillende factoren pleiten voor het inschakelen van sectorale organisaties ter ondersteuning van de implementatie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, zoals het faciliteren van toegang tot bedrijven, het gericht werken op maat van elke sector, het verhogen van ownership van de acties en het verhogen van de middenveldfunctie van de sectororganisaties. Anderzijds brengt het werken met sectoren als intermediaire instantie ook een aantal aandachtspunten met zich mee, zoals de Belgische structuur die zich laat voelen (bv. op het vlak van de middelen), de sterke autonomie van de paritaire comités en de sectorfondsen, en het zwaar doorwegen van grote bedrijven.

2. Sectorconvenants worden beschouwd als een waardevol instrument met ruimte voor verbetering;

Consultatie van beleidsactoren en sociale partners uit diverse sectoren leert dat de sectorconvenants algemeen worden ervaren als een waardevol instrument dat doorheen de jaren positief geëvolueerd is. Om de bevindingen in de juiste context te plaatsen, is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de ervaring met de convenants op sectoraal niveau gekleurd wordt door de diversiteit binnen sectoren, o.a. m.b.t. de aanwezigheid en het functioneren van de fondsen in de respectievelijke sectoren. Ook de mate waarin sectoren federaal of regionaal georganiseerd zijn, heeft gevolgen voor de ervaringen met de sectorconvenants. De volgende verdiensten worden beschouwd als meerwaarde van de sectorconvenants:

- Introduceren van langetermijnvisie in de sectoren;
- Afsluiten van sectorconvenants via dialoog;
- Plaatsen van nieuwe thema's op de agenda van de sectorale sociale partners;
- Introduceren van acties op maat van de sectorale realiteit;

Toch bleek uit de interviews dat er nog ruimte voor verbetering is, en dit op de volgende vlakken:

- Niet alle sectoren engageren zich;
- Afspraken worden gemaakt via inspanningsverbintenissen, die moeilijk meetbaar en afdwingbaar zijn;
- De korte looptijd (van 2 jaar) staat haaks op de langetermijnvisie.

3. Er is meer animo voor consulentenwerking dan voor projectfinanciering;

Uit het onderzoek bleek dat sectorconsulenten een dynamiek op gang brengen in de sector, en dit zowel op operationeel als strategisch vlak. Zo zou er binnen verschillende sectoren veel minder gebeurd zijn rond opleiding, en kunnen de sectorconsulenten door de paritaire aansturing thema's bespreekbaar maken binnen de sector zonder er een stempel van werkgevers- of werknemerszijde op te zetten. Zij vormen een 'neutraal' aanspreekpunt met een bredere blik door hun mandaat via de convenants en hun werking in de sectorale structuur te combineren.

De manier waarop men vanuit de sector naar het convenant en het mandaat van de consulenten kijkt, bepaalt in grote mate de omvang van de actieradius en mogelijke schaalvoordelen. Het is de sector in zijn geheel die een convenant afsluit en zo het takenpakket van de consulenten bepaalt. Daarbij zijn er twee praktijken: de taken strak afbakenen en beperken tot de acties uit het sectorconvenant, en de consulent laten opgaan binnen de sectororganisatie door hem/haar te laten samenwerken met de andere medewerkers binnen de sectororganisaties en alle taken/acties binnen het breder geheel te laten gebeuren. Hoewel beide manieren van werken gehanteerd worden binnen de convenants 2013-2014, opteren veel sectoren voor de tweede manier van werken vanuit de overtuiging (en ervaring) dat de consulenten meer kunnen realiseren wanneer ze integraal deel uitmaken van de respectievelijke sectororganisaties. Op die manier laat het financieren van consulenten de Vlaamse overheid toe om de bredere sectorale middelen indirect te mobiliseren. Deze integratie maakt de monitoring evenwel zeer moeilijk omdat het niet altijd duidelijk is wat er extra gepresteerd werd dat anders niet zou gebeuren.

Naast de directe financiering van consulenten worden de sectoren ook ondersteund via projectfinanciering. Een belangrijk voordeel van projectfinanciering is de rechtstreekse link tussen input en output. Toch zijn er ook een aantal aandachtspunten die niet uit het oog mogen worden verloren. Zo moet er bij projectfinanciering worden gewaakt over het risico om dubbele financiering te verstrekken voor bepaalde activiteiten. Het algemeen aanvoelen is dat projectfinanciering complementair aan de consulentenwerking. Het kan bijvoorbeeld gebruikt worden als instrument om intersectorale samenwerking te stimuleren door er afzonderlijke financiering voor te verstrekken en sectoren zo een 'buy-in' te bieden.

4. Bevindingen (vervolg)

4. De 6de staatshervorming gaat gepaard met uitdagingen voor de sectorale werking;

Op 1 juli 2014 werden via de zesde staatshervorming officieel meer bevoegdheden overgeheveld naar de gemeenschappen en gewesten. Het gaat om de grootste overdracht van bevoegdheden sinds de derde staatshervorming uit 1988. Samen met de bevoegdheden – die sectoraal moeten worden ingevuld – komen ook de daaraan gekoppelde budgetten over. Zowel inhoudelijk als financieel zal het belang van de regionale werkgelegenheidsakkoorden in grote mate toenemen, wat het belangrijk maakt om er een sectorale doorslag van te hebben. Aangezien een aantal overkomende bevoegdheden, zoals het betaald educatief verlof (BEV) en het industrieel leerlingewezen (ILW), een sterke sectorale component hebben, is het belangrijk om na te gaan hoe de sectorale invulling en implementatie van de bevoegdheden op een succesvolle manier kan gebeuren.

5. Er is een gestage opgang van intersectorale werking;

Het afsluiten van sectorconvenants op het niveau van paritaire comités zorgt ervoor dat de afgesproken acties op maat van de sector gebeuren. Deze focus op de eigen sector creëert echter ook de kritiek dat het intersectorale aspect van de sectorconvenants kan versterkt worden, ook al is er al meer samenwerking dan vroeger. Sectoren worden immers vaak geconfronteerd worden met gemeenschappelijke problemen (vb. het vinden van technische profielen of de uitstoot van laaggeschoolden) en sectoroverschrijdende behoeften (vb. m.b.t. veiligheid).

Een blik op de activiteiten van beleidsactoren en sociale partners leert dat er op verschillende vlakken ontwikkelingen plaatsvonden in de richting van clusterwerking, en dit zowel op Vlaams als federaal niveau. Analoog is er vanuit verschillende hoeken vraag naar meer intersectorale samenwerking, enerzijds bij wijze van tegemoetkoming aan de realiteit op de werkvloer en binnen het onderwijs, anderzijds om de neuzen in dezelfde richting te krijgen om gemeenschappelijke problemen en uitdagingen aan te pakken. Hoewel men het erover eens is dat er verder ingezet moet worden op intersectorale samenwerking, blijft het een uitdaging om een gepast instrument en/of platform te vinden dat de samenwerking tussen sectoren (al dan niet via de consultants) stimuleert. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn de aandacht voor een bottom-up benadering en het realiseren van ownership bij de betrokken actoren.

6. De sectorconvenants moeten duidelijk gepositioneerd zijn t.o.v. de sectorale werking uit andere beleidsdomeinen.

Naast de sectorconvenants worden er nog andere overeenkomsten afgesloten tussen beleidsactoren van de Vlaamse overheid en actoren op sectorniveau.

- Parallel aan de sectorconvenants stelt het **Departement Onderwijs en Vorming** onderwijsconvenants ter beschikking, die een eigen werking en finaliteit hebben. Sectoren kunnen een onderwijsconvenant hebben zonder een sectorconvenant af te sluiten en vice versa; er is geen één-op één relatie tussen beide. De koppeling tussen onderwijsconvenants en sectorconvenants kan worden versterkt, maar ze hebben elk een duidelijke finaliteit. Algemeen is de visie omtrent de onderwijsconvenants dat ze de verdere concretisering van de sectorconvenants zijn.
- Vanuit het **Departement Economie, Wetenschap en Innovatie** wordt er gegeven de thema's vooral samengewerkt met werkgeversorganisaties, die dan met de betrokken agentschappen contact opnemen. Hoewel er binnen het departement geen prominent sectorinstrument aanwezig is, wordt er wel beleidsondersteuning geboden en wordt er een projectmatige aanpak gehanteerd: sectorfederaties doen mee aan oproepen, vb. rond lichte structuren gefinancierd door IWT. Nu Werk en Economie onder de bevoegdheid van dezelfde minister vallen, wordt er naar de toekomst toe wel meer op zoek gegaan naar dwarsverbanden aangezien meer integratie gewenst is.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Aan de hand van de voornaamste bevindingen worden een aantal pistes geformuleerd die het beleid rond de sectorconvenants en de bredere toekomstige sectorale werking kunnen inspireren.

1. Sectorconvenant als instrument continueren en optimaliseren;

Aangezien de convenants algemeen beschouwd werden als een waardevol beleidsinstrument, is het aangewezen om het instrument te continueren, mits evenwel het doorvoeren van enkele belangrijke aanpassingen die het instrument effectiever en efficiënter kunnen maken, en dit op vlak van volgende bouwstenen:

- *Flexibele menusetting.* Wanneer er wordt ingezet op thematieken die leven binnen de sector, is de kans ook groter dat de beoogde resultaten gerealiseerd worden. Het blijft bijgevolg belangrijk dat elke sector nagaat welke acties kunnen verbonden worden aan de drie decretale thema's. Voor thema's die minder leven binnen de sector bestaat immers het risico dat het proces in 'pro forma' intenties resulteert die dode letter blijven, wat uiteraard moet worden vermeden. Het stimuleren van een intersectorale reflex kan hiertoe soelaas bieden door de blik te verruimen naar bredere acties.;
- *Verlenging van de looptijd.* Om de invulling van de convenants optimaal af te stemmen op de implementatie van het beleid, zouden de sectorconvenants kunnen worden benaderd als wetgeving. De convenants zouden één jaar na de indiensttreding van de nieuwe regering van start kunnen gaan zodat ze via een looptijd van 5 jaar een doorstart maken tot na het eerste jaar van de volgende legislatuur. De nieuwe regering krijgt zo voldoende tijd voor de ontwikkeling van een nieuw kader;
- *Behoud van werken met sectorconsulenten, veeleer dan projectfinanciering.* Aangezien de consulentenwerking algemeen positief geëvalueerd wordt, moet projectfinanciering dan wel complementair worden ingezet. Projectfinanciering zou tijdelijk kunnen worden ingezet om bepaalde thematische noden op te vangen, bijvoorbeeld voor het opzetten van sectoroverschrijdende proefprojecten rond duaal leren of het aanpakken van de knelpuntvacatures. Het zou in het bijzonder ook intersectorale samenwerking kunnen faciliteren. Indien wordt ingezet op de piste van projectfinanciering, is het belangrijk om sectoroverschrijdend te werken en de administratieve lasten tot een minimum te beperken;
- *Versterking van de intersectorale samenwerking van sectorconsulenten.* Zeker voor kleine sectoren – met bijvoorbeeld slechts één consulent – zou samenwerking met andere sectoren kunnen zorgen voor voldoende kritische massa. Een team van consulenten kan immers meer realiseren op het vlak van de drie decretale thema's. Zo zou er bijvoorbeeld een minimale kritische massa kunnen bepaald worden voor het afsluiten van een sectorconvenant door kleine sectoren bij verwante sectoren te laten aansluiten. Anderzijds kan ook het type acties in convenants gebruikt worden om intersectorale samenwerking te stimuleren. Zo zouden acties rond studie- en beroepskeuze enkel in convenants kunnen worden opgenomen als ze sectoroverschrijdend zijn.

2. De hefboomrol van de sectorconvenants versterken;

Met de overdracht van nieuwe bevoegdheden in het werkgelegenheidsbeleid (zoals ILW, doelgroepenbeleid en betaald educatief verlof) naar Vlaanderen, ligt het in de lijn der verwachtingen dat deze hefboomrol verder kan versterkt worden, en dit langs verschillende lijnen:

- De integratie van deze nieuwe bevoegdheden als werkvelden in de convenants, gesteund op een gezamenlijke actie van de sectorale partners en de Vlaamse overheid;
- Met deze nieuwe Vlaamse bevoegdheden is het ook te verwachten dat de aandacht van de sectorale sociale partners meer zal verschoven worden naar deze regionale materies;
- In dezelfde lijn is een verdere synchronisatie met andere initiatieven in het Vlaams arbeidsmarktbeleid een blijvende opgave, zoals het STEM-actieplan.

3. Van sectorconsulenten naar platformwerking evolueren;

Gezien een aantal arbeidsmarkttuitdagingen, zoals het versneld invullen van de 50 à 60 knelpuntberoepen sectordoorsnijdend zijn, lijkt de huidige werking per PC suboptimaal is om op een efficiënte manier tot een oplossing te komen. Daar waar convenants nu ontstaan op basis van de sectorale realiteit (paritaire comités), zouden de sectorale sociale partners kunnen uitgenodigd worden om een visie te ontwikkelen rond versterkt publiek-privaat partnerschap gezien de groeiende Vlaamse arbeidsmarkt materies. Concreet kan dat in de zin van:

- De inzet van de sectorconsulenten, zowel voor de sector als in een intersectoraal samenwerkingsverband;
- De pooling van de publieke en private middelen rond de thema's van de sectorconvenants;
- De samenwerking met publieke partners als VDAB, Syntra, ESF, maar ook met onderwijspartners;
- De eigen structuur en werking van de sectorale organisaties, gegeven de nieuwe regionale bevoegdheden in het werkgelegenheidsbeleid, die tevens alsmaar in belang stijgen;
- Op termijn kan er in overleg met de sectoren geëvolueerd worden naar een intersectorale platformwerking.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

4. Sectorconvenants als koepelovereenkomst voor de sectorale werking;

Binnen de Vlaamse overheid zijn er verschillende actoren die overeenkomsten afsluiten op sectorniveau en dit via uiteenlopende instrumenten. Men zou het sectorconvenant als kaderovereenkomst kunnen beschouwen die de sectorale werking structureert, conform de oorspronkelijke gedachte dat het een kapstok is waarop andere overeenkomsten kunnen inhaken. Het lijkt immers weinig waarschijnlijk dat men de sectorconvenants kan laten doorwerken door vanuit de sectoren afzonderlijke overeenkomsten af te sluiten met elke betrokken actor. Het zou bovendien de transparantie verhogen naar alle betrokkenen zodat het duidelijk is welke acties verlopen via welke actoren en instrumenten. Op die manier kan er bijvoorbeeld afstemming komen tussen het werkgelegenheidsbeleid en het competentieluik in de economische clusterwerking, maar ook met het onderwijsconvenant van de sector.

Finaal kan er dus gewerkt worden naar een drie-trapsraket, waarbij (1) het kader van het publiek-privaat partnerschap bepaald wordt in een VESOC-akkoord, dat vervolgens geconcretiseerd wordt in (2) het sectorconvenant met engagementen van de zijde van de overheid (financiering en inzet van publieke organisaties) en van de sectorale structuren, die tot slot aangevuld kunnen worden met (3) thematische akkoorden met bijvoorbeeld onderwijsactoren, of ook met intersectorale projecten rond bijvoorbeeld duaal leren, aanpak van knelpuntvacatures of de promotie van de STEM-richtingen.

5. Naar een vernieuwd governance kader als gevolg van de 6de staatshervorming.

Uit onze consultatie van de stakeholders is gebleken dat:

- Het belangrijk is om nu keuzes in de juiste richting te maken voor de organisatie van het Vlaams sectoraal overleg;
- Er weinig animo is om nieuwe structuren in het leven te roepen of federale structuren te dupliceren op Vlaams niveau, zeker zolang men kan terugvallen op bestaande structuren zoals de sectorale fondsen. De sectorale sociale partners geven aan dat het belangrijk is om pragmatisch te blijven;
- Er behoefte is aan het uitklaren van de rol van elke partner in het huis van het Vlaams interprofessioneel en sectoraal sociaal overleg en arbeidsmarktbeleid (vb. beleid versus sociale partners, interprofessioneel versus sectoraal);
- Er een groot verschil is tussen de materies van het federaal sociaal overleg (lonen en arbeidsvoorwaarden, de zogenaamde 'harde materies') en de regionaal sociaal overleg (opleiding, doelgroepen,... of de zogenaamde 'zachte materies')

Dankzij de zesde staatshervorming en de overgehevelde arbeidsmarktmateries stelt zich nu een unieke opportuniteit om een verrijkte sociale overlegstructuur in Vlaanderen te bouwen. Deze kan steunen op de volgende pijlers:

- Een inspirerend kader van de Vlaamse overheid voor het sociaal overleg, geflankeerd door de inschakeling van de administraties en agentschappen voor de uitvoering van de afspraken;
- De juiste personen aan de overlegtafel, zowel voor de sociale partners als de Vlaamse overheid;
- VESOC fungeert als integrerend platform tussen de Vlaamse overheid en de interprofessionele sociale partners;
- De sectorale sociale partners schakelen zich op termijn in de nieuwe realiteit van regionale werking gecombineerd met platformwerking;
- Het op termijn werken met consulenten gebundeld in platformen zou ook als voordeel hebben dat er een werking ontstaat met voldoende kritische massa aan consulenten per platform, en meer synergie tussen de consulenten.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

De Rick, K. & Vermaut, H. (2008). De dynamische kracht van sectorconvenants. Onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. HIVA, Leuven.