

ONTWERP VAN DECREET over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid**Samenvatting**

Met het decreet over de sectorconvenants en de intersectorale convenants ambieert de Vlaamse Regering om via sectoren duurzame loopbanen van individuen en ondernemingen te ondersteunen. Dit met het oog op veerkracht bij transities en het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Met dit decreet bieden we continuering en zekerheid voor de toekomst aan de volgende generaties sectorconvenants en introduceren we intersectorale convenants.

De representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van sectoren dragen via hun convenant bij aan de ambities van de Vlaamse regering door engagementen op te nemen en actie te ondernemen op vlak van: de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, instroom, zij-instroom en doorstroom, levenslang leren en competentiebeleid, werkbaar werk, diversiteit en inclusie.

We enten het nieuwe decreet op de huidige realiteit en werking en actualiseren en optimaliseren een aantal elementen. Nieuw ten opzichte van het decreet van 2009 is:

- het introduceren van intersectorale convenants om een versnelling hoger te schakelen op vlak van intersectorale samenwerking: grote uitdagingen als de lage participatie aan levenslang leren, de vergrijzing, de impact van digitalisering, klimaat, circulaire economie op jobs en vaardigheden, de krapte, het lerarentekort, ... komen gemeenschappelijk op tal van sectoren af en vergen een intersectoraal antwoord.
- het koppelen van een doelstelling aan het instrument op het vlak van het ondersteunen van individuen en ondernemingen in functie van veerkracht en het verhogen van de werkzaamheidsgraad
- de toevoeging van de thema's 'instroom, zij-instroom en doorstroom' en 'werkbaar werk' waarrond sectoren maatregelen kunnen uitwerken in hun convenant.
- het voorzien van de mogelijkheid tot het flexibiliseren van de looptijd van een convenant van maximaal 2 jaar naar minimaal 2 jaar.
- het inschrijven van de mogelijkheid om addenda af te sluiten in het geval van grote herstructureringen, moeilijkheden of uitdagingen.
- Er wordt verduidelijkt dat de subsidie bestaat uit resultaatsfinanciering en uit inspanningsfinanciering.
- het voorzien van de mogelijkheid om de subsidie onder de vorm van een financiering van sectorconsulenten te indexeren. De Vlaamse regering kan dit per convenantperiode beslissen.

Het decreet over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid voorziet in een rechtsgrond voor het sluiten van convenants tussen de Vlaamse regering en de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van de sectoren. Het ontwerp van decreet voorziet opnieuw in een uniform juridisch kader met betrekking tot het afsluiten, het beëindigen, het wijzigen, het rapporteren over, het financieren van en het toezicht op de uitvoering van de convenants.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

1. Huidige regelgeving

De werking van de sectorconvenants is momenteel geregeld in het decreet van 2009 over de sectorconvenants in het raam van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Dit decreet van 2009 biedt een rechtsgrond voor het sluiten van convenants tussen de Vlaamse regering en de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van de sectoren. Het voorliggende decreet voorziet opnieuw in een uniform juridisch kader met betrekking tot het afsluiten, het beëindigen, het wijzigen, het rapporteren, het financieren en het toezicht op de uitvoering van de convenants.

Het decreet heeft als doel om de werking van de sectorconvenants verder te verzekeren voor de toekomst, de regelgeving te enten op de huidige realiteit en werking en om het instrument van intersectorale convenants te introduceren en verder uit te werken. Hiermee geven we uitvoering aan het appel ten aanzien van de sectoren in het regeerakkoord en de beleidsnota Werk.

2. Beleidsengagementen

Het Vlaamse Regeerakkoord¹ formuleert een stevig appel ten aanzien van sectoren en heeft de ambitie om *met sectoren te blijven werk maken van geïntegreerde strategieën van arbeidsmarktuiddagingen, sectorale werkgeversorganisaties rond de tafel te brengen om oplossingen te zoeken voor wederzijdse overschotten en tekorten aan competenties, door proactief in dialoog te gaan met sectoren waar vele werknemers voor heroriëntatie staan als gevolg van nakende grote disrupties en aansturen op het inzetten van sectorfondsen als loopbaan- en transitiefondsen. Met behulp van competentieprognoses en intersectorconvenants ondersteunen we deze transities. Werk maken van een echte leercultuur bij ondernemingen en bij werknemers. Hiervoor wordt maximaal een beroep gedaan op sectorale vormingsfondsen. Het ondersteunen van ondernemingen, partnerschappen en sectoren die binnen transitietrajecten aan de slag gaan met werkbaarheid,*

¹ Bron: Vlaams Regeerakkoord, Vlaamse Regering 2019 -2025,

loopbaanbeleid, (werkplek)leren, diversiteit en non-discriminatie. In de (inter)sectorconvenants zetten we de aandacht voor anti-discriminatie en diversiteitsbeleid verder.

De Vlaamse minister bevoegd voor Werk en Sociale Economie herneemt deze ambities in de beleidsnota Werk en Sociale Economie (2019 – 2024) en concretiseert deze.

In de (inter)sectorale aanpak zetten we de aandacht voor non-discriminatie en diversiteit verder. We streven naar veerkrachtige ondernemingen die tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van skills, werkplekieren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. Grote maatschappelijke uitdagingen brengen onze arbeidsmarkt in voortdurende transitie. Daarom ondersteunen we ondernemingen, (samenwerkingen tussen) sectoren en partners die binnen transitietrajecten aan de slag gaan met deze uitdagingen en op een integrale manier inzetten op zaken als werkbaarheid, loopbaanbeleid, arbeidsorganisatie, (werkplek)leren, EVC, jobrotatie, werknemerspooling, diversiteit en non-discriminatie. Door in te spelen op deze menselijke factor maken we onze ondernemingen veerkrachtig, productief en klaar voor de toekomst. Ook met de sectoren maken we werk van een strategie voor hun arbeidsmarktuiddagingen (knelpuntberoepen, tekorten, digitalisering, ...). Dat doen we in eerste instantie via het instrument van de (hernieuwde) sectorconvenants waarin we afspraken maken over o.a. leercultuur, diversiteit, non-discriminatie en werkbaarheid. In tweede instantie gaan we op zoek naar een model van intersectorale samenwerking zodat we de uitdagingen die op hen afkomen kunnen aanpakken over de grenzen van sectoren heen. Immers, de problemen van de ene sector zijn vaak de oplossingen van de andere sector. Via intersectorale afspraken kunnen we samen met VDAB ervoor zorgen dat we mensen met een bedreigde job in de ene sector kunnen begeleiden en opleiden naar een andere sector waar er tekorten zijn. We stimuleren in dit kader ook het inzetten van sectorfondsen als loopbaan- en transitiefondsen zodat we voor meer dynamiek op de arbeidsmarkt zorgen. We maken met de sectoren werk van geïntegreerde strategieën voor hun maatschappelijke uitdagingen (knelpuntberoepen, digitalisering, ...). Dat doen we in eerste instantie via het instrument van de sectorconvenants. We maken daarin met de sectorale sociale partners afspraken over o.a. leercultuur, diversiteit, non-discriminatie en werkbaarheid en ondersteunen hen in hun aanpak hiervan (bijv. met competentieprognoses). De huidige sectorconvenants worden verlengd zodat we deze en andere accenten een plaats kunnen geven in een nieuw samenwerkingsmodel voor de toekomst. Op die manier verhogen we de impact van het Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsbeleid. In het bijzonder hebben we aandacht voor sectoren die voor heroriëntatie staan als gevolg van nakende grote disrupties en stimuleren we het inzetten van de betrokken sectorfondsen als loopbaan- en transitiefondsen. In de (inter)sectorconvenants zetten we de aandacht voor anti-discriminatie en diversiteitsbeleid verder. Heel concreet

ondersteunen we ondernemingen, partnerschappen en (samenwerkingen tussen) sectoren die binnen transitietrajecten aan de slag gaan met deze uitdagingen en op een integrale manier inzetten op zaken als werkbaarheid, loopbaanbeleid, arbeidsorganisatie, (werkplek)leren, EVC, jobrotatie, werknemerspooling, diversiteit en non-discriminatie. (...)

3. Convenants zijn een krachtig instrument om beleidsengagementen sectoraal maar ook intersectoraal doorvertaling te geven richting ondernemingen en (potentiële) werknemers

De sectorconvenants en de samenwerking met en tussen sectoren is doorheen de jaren (8^{ste} generatie lopend, 9^{de} generatie in voorbereiding) uitgegroeid tot een krachtige manier om het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid zowel sectoraal als intersectoraal een doorvertaling te geven richting ondernemingen en hun (potentiële) werknemers. Sectoren hebben dankzij de convenants nieuwe en minder evidente thema's zoals discriminatiebestrijding, inclusie, competentiebeleid, duaal leren, ... een prominente plek kunnen geven in hun beleid en dienstverlening ten aanzien van werkgevers en werknemers. Sectoren zijn zo structurele partners geworden in het werkgelegenheidsbeleid om, vertrekkende van hun sectorale uitdagingen en de noden van hun ondernemingen bij te dragen aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad naar 80%.

Continuering bieden aan de ondersteuning van deze structurele partners via zowel sectorconvenants als intersectorale convenants is nodig om organisaties te blijven ondersteunen om zich te ontwikkelen met het oog op toekomstige uitdagingen en te versterken in hun veerkracht bij transitie en daarbij ook oog te hebben voor duurzame loopbanen van individuen, dit alles met, zoals eerder gesteld, verhogen van de werkzaamheidsgraad naar 80% als perspectief. Hiermee zet de Vlaamse regering zich ook in om via sectoren inclusief, gelijkwaardig en kwalitatief onderwijs voor iedereen en aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen te realiseren zoals vooropgesteld door de Verenigde naties in SDG 4 en 8.

Via het convenant kunnen sectoren maatregelen uitwerken op vlak van volgende thema's: de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, instroom, zij-instroom en doorstroom, levenslang leren en competentiebeleid, werkbaar werk, diversiteit en inclusie. Via intersectorale convenants kunnen sectoren gemeenschappelijke uitdagingen (vb. de lage participatie aan levenslang leren, de vergrijzing, de impact van digitalisering, klimaat, circulaire economie, op jobs en vaardigheden en menselijk kapitaal in ondernemingen, de krapte, het lerarentekort, ...) een gezamenlijk antwoord bieden.

Momenteel hebben 38 sectoren een sectorconvenant afgesloten. De huidige dekkingsgraad van het instrument sectorconvenants bedraagt daarmee 85,3 % van de loontrekkende werkgelegenheid in het Vlaams Gewest. Dat is sinds de

huidige generatie 2021 - 2022 een forse stijging van het potentiële bereik van het instrument van de sectorconvenants.

Het voorliggend ontwerp van decreet over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid voorziet in een rechtsgrond voor het sluiten van convenants tussen de Vlaamse regering en de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van de sectoren. Het ontwerp van decreet voorziet opnieuw in een uniform juridisch kader met betrekking tot het afsluiten, het beëindigen, het wijzigen, het rapporteren, het financieren, de gegevensverwerking en het toezicht op de uitvoering van de convenants.

Het ontwerp van decreet bepaalt de thema's waarrond sectorspecifieke en of intersectorale maatregelen kunnen worden opgenomen in een convenant. De Vlaamse Regering kan die maatregelen beperken of uitbreiden na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité.

B. Inhoud

Probleemstelling en omgevingsanalyse

De sectorconvenants kennen reeds een lange historiek en dankzij de convenants zijn sectoren erin geslaagd om nieuwe en minder evidente thema's zoals discriminatiebestrijding, inclusie, competentiebeleid, duaal leren, ... een prominente plek te geven in hun beleid en dienstverlening ten aanzien van werkgevers en werknemers. Sectoren zijn zo structurele partners geworden in het werkgelegenheidsbeleid om vertrekkende van hun sectorale uitdagingen en de noden van hun ondernemingen bij te dragen aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad naar 80% en meer mensen aan het werk te krijgen en houden en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten.

De sectorconsulenten zijn terreinwerkers die ondernemingen informeren, sensibiliseren, begeleiden, die leerwerkplekken zoeken en vinden en die hun schouders zetten onder een aantal belangrijke processen (vb. opmaak beroepskwalificatiedossiers, standaardtrajecten duaal leren, ...). Als overheid realiseren we via de convenants een hefboomeffect door de eigen middelen van de paritaire sectorfondsen mee te responsabiliseren en in te zetten op Vlaamse werkgelegenheidsthema's. Ook uit eerder onderzoek (de dynamische kracht van sectorconvenants (HIVA, 2008)) bleek dat de sectorconvenants een dynamische kracht hebben.

We bouwen hier met het indienen van een nieuw ontwerp van decreet op verder. We voeren ten opzichte van het decreet van 2009 een aantal wijzigingen door zodat het decreet is aangepast aan de huidige realiteit en werking, maar het tegelijk ook de nodige continuïteit en garanties biedt. De nood aan verdere

garanties kwam duidelijk naar voor in de stakeholdersronde die aan de totstandkoming van het decreet vooraf ging, alsook uit het advies op eigen initiatief van de SERV (dd. 21 december 2021) dat ze uitbrachten over de convenants. Ook de gedachtewisseling in het Vlaams Parlement over de convenants, dd. 29 april 2021 bracht bevestiging in deze. Op basis van aanbevelingen uit eerder onderzoek (de dynamische kracht van sectorconvenants (HIVA, 2008) en naar een vernieuwde sectorale insteek voor het Vlaams werkgelegenheidsbeleid (Idea Consult, 2015) werden reeds tal van optimaliseringen, vereenvoudigingen en administratieve lastenverlagingen toegepast in de werking van de sectorconvenants.

Met het opmaken van een nieuw decreet bieden we continuering aan het gewaardeerde instrument van de sectorconvenants, actualiseren en optimaliseren we een aantal elementen uit het decreet van 2009, stemmen we af op de huidige realiteit en schakelen we een versnelling hoger op vlak van intersectorale samenwerking door het introduceren van intersectorale convenants.

Met het decreet bevestigen we de sectoren als partners in de uitvoering van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid en blijven we ervoor zorgen dat sectoren mee hun schouders blijven zetten onder het ondersteunen van duurzame loopbanen van individuen en het ondersteunen van organisaties met oog op veerkracht bij transitie (vb. digitalisering, klimaat, krapte, gezondheids crisis, ...) en het verhogen van de werkzaamheidsgraad tot 80%.

Met een voortzetting van het instrument van de sectorconvenants kunnen ondernemingen en hun (potentiële) werknemers rekenen op sectorale en intersectorale ondersteuning op vlak van de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, instroom, zij-instroom en doorstroom, levenslang leren en competentiebeleid, werkbaar werk, diversiteit en inclusie.

Via intersectorale convenants kunnen sectoren gemeenschappelijke uitdagingen een gezamenlijk antwoord bieden. Steeds meer en meer zien we dat deze grote uitdagingen zoals de lage participatie aan levenslang leren, de vergrijzing, de impact van digitalisering, klimaat, circulaire economie, op jobs en vaardigheden en menselijk kapitaal in ondernemingen, de krapte, het lerarentekort, ... gemeenschappelijk op tal van sectoren af komen en dus ook meer en meer een intersectoraal antwoord en aanpak vergen.

Op die manier kunnen overheid en sectoren ook de komende jaren de handen in mekaar slaan om maatschappelijke en sociaal – economische uitdagingen aan te pakken of op zijn minst te flankeren vanuit sectorale en intersectorale engagementen.

Beleidsmaatregelen en doelstelling

Het voorliggend ontwerp van decreet over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid voorziet in een rechtsgrond voor het sluiten van convenants tussen de Vlaamse regering en de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van de sectoren.

Het biedt een uniform juridisch kader met betrekking tot het afsluiten, het beëindigen, het wijzigen, het rapporteren, het financieren en het toezicht op de uitvoering van de convenants. De uitvoering van de sectorconvenants en intersectorale convenants wordt ondersteund door thematische, intersectorale netwerken georganiseerd vanuit de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Het ontwerp van decreet bepaalt de thema's waarrond sectorspecifieke en of intersectorale maatregelen kunnen worden opgenomen in een convenant. De Vlaamse Regering kan die maatregelen beperken of uitbreiden na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (artikel 3).

Het ontwerp van decreet bevat een aantal nieuwe elementen of aanpassingen ten opzichte van het decreet van 13 maart 2009 betreffende de sectorconvenants in het raam van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Het gaat dan over:

- Het introduceren van intersectorale convenants om een versnelling hoger te schakelen op vlak van intersectorale samenwerking: we zien immers dat de grote uitdagingen als de lage participatie aan levenslang leren, de vergrijzing, de impact van digitalisering, klimaat, circulaire economie op jobs en vaardigheden, de krapte, het lerarentekort, gemeenschappelijk op tal van sectoren af komen en een intersectoraal antwoord en aanpak vergen (hoofdstuk 3)
- Er wordt een doelstelling aan het instrument gekoppeld in het decreet, namelijk de ondersteuning van duurzame loopbanen van individuen en de ondersteuning van organisaties met oog op veerkracht bij transities en de verhoging van de werkzaamheidsgraad (artikel 3)
- Er worden thema's toegevoegd aan het decreet om bij te dragen aan de geformuleerde doelstelling, namelijk instroom, zij-instroom, doorstroom en werkbaar werk. Dit zijn geen nieuwe thema's voor de sectoren maar ze worden wel decretaal verankerd zodat er ook een regelgevende kapstok voor beschikbaar is (artikel 3). Daarnaast blijven de thema's uit het decreet van 2009 behouden, namelijk de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, levenslang leren en competentiebeleid en, diversiteit en inclusie (artikel 3).
- Het decreet specificceert bepalingen op vlak van wat er dient opgenomen te worden in een convenant (artikel 4)

- De looptijd wordt aangepast van maximaal naar minimaal 2 jaar. De Vlaamse Regering kan beslissen om de looptijd te verlengen (artikel 5). Een langere looptijd stimuleert visievorming op langere termijn en maakt een meer structurele werking mogelijk. De Vlaamse regering kan om redenen die zij motiveert afwijken van die minimale duurtijd.
- De mogelijkheid om addenda toe te voegen bij convenants, bijvoorbeeld in geval van grote herstructureringen, moeilijkheden of uitdagingen, wordt opgenomen in het decreet (artikel 6)
- De manier waarop de subsidie per convenant bepaald wordt, zal behouden blijven maar dit artikel krijgt als verduidelijkende toevoeging dat de subsidie wordt toegekend aan de sectorfondsen of sectorale vzw's die de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties aan duiden. Er wordt ook toegevoegd dat de subsidie wordt toegekend onder de vorm van sectorconsulenten of projectfinanciering (artikel 8)
- De rol van de sectorconsulent wordt opgenomen in een apart artikel en er wordt benadrukt dat de sectorconsulenten dienen tewerkgesteld te worden in een paritair beheerd sectorfonds of paritair beheerde sectorale vzw (artikel 9)
- Er wordt een nieuw hoofdstuk toegevoegd aan het decreet met bepalingen over gegevensverwerking (artikel 10, 11 en 12)

Daarnaast herneemt het decreet een aantal bepalingen uit het decreet van 2009 op vlak van rapportering, financiering, toezicht en sanctie en slotbepalingen of wijzigt deze beperkt. De ondersteuning van de uitvoering van convenants via thematische, intersectorale netwerken vanuit de SERV wordt bevestigd in het decreet.

Het ontwerp van decreet biedt een antwoord op de vooropgestelde doelstellingen uit het regeerakkoord en de beleidsnota Werk door de bestaande maatregel continuering te bieden, door de thema's zoals opgenomen in het regeerakkoord en de beleidsnota te verankeren in het decreet en door een instrument van intersectorale convenants te introduceren.

Impactanalyse

Budgettaire impact

Dit voorwerp van decreet heeft geen financiële weerslag op de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse overheid (decreet van 23 december 2021 houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2022). Voor de uitvoering van dit decreet worden de nodige begrotingskredieten vastgelegd in de begrotingsopmaak van 2023.

De uitgaven met betrekking tot de sectorconvenants en de intersectorale convenants worden aangerekend op de begrotingsartikelen JB0-1JDB2IB-WT (Sectorfondsen) en JB0-1JDB2AY-IS (SERV).

Implementatie

De sectorconvenants kennen een lange voorgeschiedenis. Voor 2001 bestonden er individuele akkoorden tussen bepaalde sectoren (o.a. de sector van de bedienden, bouwsector, voedingssector,...) en de Vlaamse overheid die betrekking hadden op diverse maatregelen o.a. levenslang leren, deeltijds leren, knelpuntberoepen, ... De opvolging van deze akkoorden was aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) toegewezen.

Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord van 12 februari 2001 vormde de basis voor de structurele opzet van de sectorconvenants. De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners spraken hierin af om de inspanningen van de sectoren in een gemeenschappelijke visie met een aantal flankerende maatregelen te ondersteunen. Dit akkoord vormde de basis en het algemene kader voor de sectorconvenants met mogelijkheid tot sectorale differentiatie. In het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord van 21 maart 2003 werd afgesproken om de maatregel van de sectorconvenants te verlengen en uit te breiden. Daarop volgde het werkgelegenheidsakkoord 2005 – 2006 als basis.

Om de werking van de sectorconvenants binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te verzekeren voor de toekomst en om de continuïteit van de sectorconvenants te garanderen werd in 2009 beslist om de stap naar een decretale verankering te zetten. Dit is de decretale basis tot op vandaag. De sectorconvenants zijn daardoor uitgegroeid tot een krachtig instrument voor het verwezenlijken van een sectoraal beleid dat versterkend werkt ten aanzien van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Sinds 2021 introduceerden we daar bovenop ook een werking binnen de SERV met intersectorale adviseurs om de samenwerking tussen sectoren te faciliteren en versterken. Daarmee was ook de stap naar een versterkte intersectorale samenwerking gezet.

Ter voorbereiding van dit decreet werd in overleg gegaan met de sectoren zelf, met sectorale en interprofessionele sociale partners (rechtstreeks en via de SERV), de onderwijspartners (via de VLOR), met de betrokken beleidsdomeinen (onderwijs en economie), VDAB, SYNTRUM, lokale en provinciale besturen. Hun verwachtingen en bedenkingen werden gecapteerd en zoveel als mogelijk verwerkt in het decreet.

De implementatie bouwt voort op de huidige werking van de convenants en brengt geen fundamentele wijzigingen met zich mee. Het zijn nog steeds de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die convenants afsluiten met de Vlaamse regering en de bepalingen op vlak van uitvoering, handhaving en toezicht en monitoring en evaluatie zijn grotendeels ongewijzigd gebleven. Nieuw ten opzichte van het decreet van 2009 is het introduceren van intersectorale convenants, het koppelen van een doelstelling aan het instrument, het toevoegen van de thema's instroom, zij-instroom en doorstroom en werkbaar werk waarrond

sectoren maatregelen kunnen uitwerken in hun convenant, de mogelijkheid van het flexibiliseren van de looptijd van een convenant van maximaal 2 jaar naar minimaal 2 jaar en het inschrijven van de mogelijkheid om addenda af te sluiten in geval van grote herstructureringen, problemen en uitdagingen.

De sectorfondsen of de sectorale vzw's bezorgen binnen de termijnen die het departement aangeeft, ter verantwoording een rapport aan het departement. Het departement evalueert de uitvoering van het convenant aan de hand van het rapport. Na elke convenantperiode wordt er inhoudelijk verslag uitgebracht over vaststellingen en realisaties ten aanzien van het VESOC.

De uitvoering van het decreet staat onder het sociaalrechtelijk toezicht conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Het decreet zal in werking treden op 1 juli 2023, samen met de 9^{de} generatie sectorconvenants. Er zijn geen overgangsbepalingen noodzakelijk.

C. Totstandkomingsprocedure

Repliek op de ingewonnen adviezen

1. Advies van de SERV op eigen initiatief (dd. 21 december 2021)

De interprofessionele sociale partners geven in hun advies aan dat ze grote voorstanders blijven van het instrument van de convenants dat met een beperkt aantal middelen een groot bereik heeft. Eén van de grootste uitdagingen voor elke regering is om beleid tot bij de ondernemingen te krijgen. De convenants overbruggen deze kloof en maken het verschil op het terrein. De decretale thema's zijn doorheen de generaties ingebed in de bredere werking van de sectorfondsen.

Via voorliggend ontwerp van decreet gaan we in op een aantal suggesties tot optimalisering vanwege de sociale partners. We bouwen flexibiliteit in voor de toekomst om aan de slag te gaan met een langere looptijd door een minimale in plaats van maximale looptijd in te schrijven en een verlenging van de looptijd over te laten aan de Vlaamse regering. We schrijven de filosofie van werken met addenda in, bijvoorbeeld in het geval van grote herstructureringen, moeilijkheden of uitdagingen, we behouden de financiering op vlak van grootte van de sector en realisatie van vooropgestelde doelstellingen en verbintenissen en bevestigen de ondersteuning van de uitvoering van de convenants met intersectorale, thematische netwerken.

2. Vlaamse Toezichtcommissie

3. SERV

4. VLOR

5. Raad van State

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestbevoegdheid.

II. Toelichting bij de artikelen

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1

Het decreet regelt aangelegenheden met betrekking tot het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 4, 15°, en 16°, en in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Hoofdstuk 2. Definities

Artikel 2

Het artikel 2 definieert een aantal kernbegrippen in het ontwerp van decreet nader.

Hoofdstuk 3. Het sectorconvenant en het intersectorale convenant

Artikel 3

Dit artikel machtigt de Vlaamse regering tot het sluiten van sectorconvenants en intersectorale convenants met de sociale partners.

Dit artikel introduceert het instrument van intersectorale convenants. Sectoren kunnen ervoor opteren om een integraal intersectoraal convenant af te sluiten of een combinatie van een sectorconvenant met een intersectoraal convenant. Enkel een sectorconvenant afsluiten blijft ook steeds een mogelijkheid. Het werken met intersectorale convenants is volledig nieuw en dient nog volledig geoperationaliseerd te worden.

Een convenant wordt steeds door de drie betrokken geledingen met name de Vlaamse regering, de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties samen afgesloten. Hierbij dient benadrukt dat niet alle representatieve organisaties hetzij van de werkgevers, hetzij van de werknemers, ondertekenende partij dienen te zijn bij het afsluiten van de convenant. Het is evenwel zo dat de Vlaamse regering er over dient te waken dat het afgesloten convenant een zo ruim mogelijke draagkracht aan representatieve organisaties binnen de sector omvat.

Dit artikel bepaalt tevens de doelstelling en het toepassingsgebied van de convenants. Het convenant beoogt de ondersteuning van duurzame loopbanen van individuen, de ondersteuning van organisaties met oog op veerkracht bij transities en de verhoging van de werkzaamheidsgraad.

Om deze doelstelling te realiseren, kunnen sectoren maatregelen uitwerken in hun convenant rond de thema's: de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, zij-instroom, levenslang leren en competentiebeleid, werkbaar werk, , diversiteit en inclusie.

- De afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt
 - o Door engagementen op te nemen op vlak van de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt werken sectoren mee aan een kwaliteitsvolle instroom in hun sector vanuit onderwijs, zorgen ze ervoor dat het onderwijscurriculum de evoluties in het bedrijfsleven voldoende capteert, ondersteunen en professionaliseren ze leerkrachten, zorgen ze voor kwaliteitsvolle leerwerk- en stageplekken, ...
- Instroom, zij-instroom, doorstroom
 - o Door engagementen op te nemen op vlak van instroom, zij-instroom en doorstroom van arbeidskrachten zetten sectoren mee hun schouders onder het benutten van (onbekend en onderbenut) arbeidspotentieel bij werkzoekenden, niet-beroepsactieve personen en werknemers, kunnen sectoren werk naar werk transities ondersteunen (vb. via het dichten van een competentiekloof) en kunnen ze ondersteuning bieden aan economische migratie en interregionale mobiliteit.
- Levenslang leren en competentiebeleid
 - o Door engagementen op te nemen op het vlak van het stimuleren van leergoesting bij (potentiële en zittende) werknemers en leercultuur in ondernemingen dragen sectoren bij aan het verhogen van de participatie aan levenslang leren en aan lerende werkvloeren die kansen geven aan werkplekleren en competentieontwikkeling
- Werkbaar werk
 - o Werkbaar werk is werk dat motiverend is, voldoende leerkansen biedt, geen overmatige stress oplevert en een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt. Het hebben van een werkbare job is belangrijk voor het werkplezier en de motivatie, maar ook om ervoor te zorgen dat we met z'n allen langer aan de slag kunnen. Door engagementen op te nemen rond werkbaar werk helpen sectoren mee aan gezonde, werkbare en veilige werkvloeren zodat werknemers kwaliteitsvol en duurzaam werk aangeboden krijgen dat dat hen voldoening, eigenwaarde en zelfontplooiing biedt.
- Diversiteit en inclusie.

- Door engagementen op te nemen rond diversiteit en inclusie ondersteunen sectoren hun ondernemingen om te evolueren naar inclusieve werkvloeren die kansen geven aan eenieder. Sectoren werken zo mee aan de realisatie van de evenredige participatie en de gelijke behandeling, zoals omschreven in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Via dit decreet kan de Vlaamse regering ondernemingen en sectoren ondersteunen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling en kan passende maatregelen nemen voor de bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers inzake het aanmoedigen van evenredige participatie en gelijke behandeling.

De Vlaamse regering kan, na voorafgaand overleg met de sociale partners in het VESOC, de maatregelen die betrekking op de thema's specificeren, beperken of uitbreiden middels een inhoudelijke leidraad die de sectoren kunnen hanteren bij de opmaak van hun convenant.

Vanuit de SERV worden thematische, intersectorale netwerken georganiseerd die de ervaringsuitwisseling en de sectoroverschrijdende samenwerking faciliteren en zo de uitvoering van de convenants ondersteunen.

Artikel 4

Het artikel 4 van het ontwerp van decreet legt de uniforme bepalingen vast die in elk convenant dienen te worden opgenomen. Het gaat daarbij om de identiteit van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties als contracterende partijen, de doelstellingen en verbintenissen van de contracterende partijen, het actieplan, de rapportageverplichting, de datum van aanvang

Het convenant heeft een verbindend karakter ten aanzien van de contracterende partijen. Deze partijen dienen via de periodieke rapporteringsverplichtingen omstandig aan te tonen dat de in het convenant opgenomen doelstellingen en verbintenissen, ook indien niet of onvoldoende verwezenlijkt, naar best vermogen worden of werden uitgevoerd en dienen aan te tonen dat men de vooropgestelde resultaten heeft bereikt.

Artikel 5

Een convenant heeft een looptijd van minstens twee jaar. De Vlaamse Regering kan om redenen die zij motiveert afwijken van die minimale duurtijd. Per convenantperiode wordt voor alle convenants een generieke looptijd van minimaal twee jaar bepaald. Voor nieuw instappende sectoren kan de Vlaamse Regering evenwel een afwijking toestaan en een kortere duurtijd toestaan zodat ze niet telkens moeten wachten op de start van een nieuwe generatie om in te stappen.

Artikel 6

Dit artikel machtigt de Vlaamse regering om samen met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties bijvoorbeeld in geval van grote herstructureringen, moeilijkheden of uitdagingen een addendum te sluiten bij een convenant. Via addenda kan aan een thema of subthema een extra inhoudelijke en financiële boost gegeven of kunnen specifieke problematieken aangepakt worden.

Hoofdstuk 4. Rapportering

Artikel 7

De sectorfondsen of de sectorale vzw's bezorgen ter evaluatie een rapport aan het departement werk en sociale economie. Het departement werk en sociale economie bepaalt de vorm, inhoud en termijnen waarbinnen het rapport moet bezorgd worden en evalueert de uitvoering van het convenant aan de hand van het rapport. Dit artikel bepaalt tevens de informatie die de rapportering moet omvatten, namelijk duiding bij de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan, de toetsing van de realisaties en de vooropgestelde doelstellingen en verbintenissen in het actieplan van het convenant en de verantwoording van het gebruik van de ontvangen subsidiebedragen. De Vlaamse Regering bepaalt nader waaraan de rapportering moet voldoen.

De Vlaamse Regering brengt tweejaarlijks verslag uit aan het Vlaams parlement over de uitvoering van de convenants en intersectorale convenants. Dit artikel bepaalt tenslotte dat na elke convenantperiode het departement werk en sociale economie ook een inhoudelijk verslag uit brengt aan de sociale partners van het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.

Hoofdstuk 5. Financiering

Artikel 8

Dit artikel bepaalt de subsidiëring van de paritair beheerde sectorfondsen of sectorale vzw's die de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties aanduiden. Hen wordt een subsidie toegekend onder de vorm van een financiering van sectorconsulenten, als vermeld in artikel 9, of projectfinanciering.

De Vlaamse regering bepaalt of er gewerkt wordt met een financiering onder de vorm van sectorconsulenten, projectfinanciering of een combinatie.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere regels voor de toekenning en uitbetaling van de subsidie. Hierbij wordt rekening gehouden met de grootte van de sector en de mate waarin de beschreven doelstellingen en verbintenissen gerealiseerd

worden. De mate waarin de beschreven doelstellingen en verbintenissen gerealiseerd worden, is terug te vinden in het rapport waarvan sprake in artikel 7. Op basis van de grootte van het aantal werknemers in de sector en het aantal werknemers in KMO's in de sector wordt een aantal sectorconsulenten per convenant bepaald. Elke sector dient aan te tonen dat de vooropgestelde doelstellingen en verbintenissen werden gerealiseerd en op basis daarvan wordt bepaald in hoeverre de subsidie effectief wordt uitbetaald.

Dit artikel verduidelijkt dat de subsidie bestaat uit resultaatsfinanciering en uit inspanningsfinanciering.

De Vlaamse Regering kan per convenantperiode beslissen om de subsidie onder de vorm van een financiering van sectorconsulenten als vermeld in artikel 9 te indexeren conform de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk te koppelen. In voorkomend geval wordt de indexatie berekend en toegepast conform artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Artikel 9

Dit artikel formuleert de taken waar de sectorconsulenten voor verantwoordelijk zijn ter uitvoering van het convenant. De sectorconsulent staat in voor het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken.

De sectorconsulenten worden tewerkgesteld in een paritair beheerd sectorfonds of paritair beheerde sectorale vzw, zoals aangeduid door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zie artikel 8. De tewerkstelling bij een paritair orgaan is belangrijk om te garanderen dat de sectorconsulenten aangestuurd worden vanuit de werknemers- en werkgeverszijde.

De sectorfondsen of de sectorale vzw's bezorgen aan het departement werk en sociale economie een lijst van de sectorconsulenten met vermelding van hun INSZ-nummer en naam.

Hoofdstuk 6. Bepalingen over gegevensverwerking

Dit hoofdstuk bevat bepalingen inzake de verwerking van persoonsgegevens en vermeldt meer bepaald de essentiële elementen van de verwerkingen, die op grond van artikel 6.3, Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), samen gelezen met artikel 8 EVRM en artikel 22 van de Grondwet en om onzekerheid over de rechtmatigheid van de verwerkingen te vermijden, dienen te worden opgenomen.

De verwerking van persoonsgegevens in kader van dit decreet gebeurt op grond van artikel 6.1, c), en 6.1, e), van de AVG.

De verwerkingsverantwoordelijken staan conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens en informeren de betrokkenen vooraf over de verwerking van hun persoonsgegevens conform artikel 13 en 14 AVG en over hun rechten op basis van artikel 15 tot en met 22 AVG.

Artikel 10

In artikel 10 worden de verwerkingsverantwoordelijken aangeduid en het doeleinde van de verwerkingen bepaald.

Artikel 11

Artikel 10 bevat de types of categorieën van te verwerken persoonsgegevens, die conform artikel 9, derde lid, door de sectorfondsen of de sectorale vzw's aan het departement werk en sociale economie worden verstrekt.

Artikel 12

In artikel 12 wordt de bewaartermijn van de verwerkte persoonsgegevens bepaald conform artikel 5.1, e), AVG. Er werd gekozen voor een maximale bewaringstermijn van tien jaar vanaf het verstrijken van de verjaringstermijnen. Na het beëindigen van eventuele procedures is het immers nog noodzakelijk de gegevens van de begunstigde te bewaren.

Hoofdstuk 7. Toezicht en sanctie

Artikel 13

Het ontwerp van decreet belast de sociaalrechtelijke inspecteurs van het departement werk en sociale economie Werk en Sociale Economie met het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Artikel 14

De Vlaamse regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk de uitvoering van haar verbintenissen zoals bepaald in het convenant opschorten.

Hoofdstuk 8. Wijziging van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004

Artikel 15

Artikel 15 past de bepaling in het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004 aan.

Hoofdstuk 9. Slotbepalingen

Artikel 16

In artikel 16 wordt het decreet van 13 maart 2009 betreffende de sectorconvenants in het raam van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid opgeheven.

Voor reeds bestaande convenanten blijft dit decreet evenwel gelden.

Artikel 17

Dit artikel bevat de inwerkingtredingsdatum.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Jo BROUNS