

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2001-2002

20 december 2001

VOORSTEL VAN DECREET

– van de heer Chokri Mahassine c.s. –

houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

ADVIES

– van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen –

Zie :

653 (2000-2001)

– Nr. 1 : Voorstel van decreet



SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
VAN VLAANDEREN

***ADVIES I.V.M. HET VOORSTEL VAN DECREET BETREFFENDE
EVENREDIGE PARTICIPATIE OP DE ARBEIDSMARKT
(STUK 653 (200-2001) NR.1)***

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen is een adviesorgaan van de Vlaamse Regering.
**Jozef II-straat 12-16
1000 Brussel
Tel.: 02/217 07 45
Fax: 02/217 70 08
E-mail: serv@serv.be**

Brussel, 12 december 2001
Advies_evenredigeparticipatie

Op 24 oktober vroeg Dhr. De Batselier, voorzitter van het Vlaams Parlement het advies aan de SERV aangaande het voorstel van decreet van Dhr. Chokri Mahassine betreffende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Inleiding

Het voorstel van decreet beoogt de omzetting in Vlaamse regelgeving van de recente Europese Richtlijnen inzake gelijke behandeling en non-discriminatie (29 juni 2000 en 27 november 2000). Ondertussen wordt op federaal niveau eenzelfde initiatief genomen (wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding).

De omzetting van deze richtlijnen dienen zich te richten tot de Vlaamse materies, namelijk tot de gelijke behandeling inzake alle arbeidsmarktvoorzieningen, inclusief de beroepsopleiding en beroepskeuzeoriëntering enerzijds en anderzijds de gelijke behandeling in de arbeidsverhoudingen die onder de Vlaamse bevoegdheid vallen zoals de statutairen van de Vlaamse openbare sector en het onderwijzend personeel van het vrij onderwijs.

Op dezelfde wijze beoogt het voorstel van decreet de kwestie van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te regelen voor de gewest- en gemeenschapsmateries, complementair met de Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Verder verwijst de Raad van de SERV naar de doelstelling voor de 21^e eeuw, waarbij het engagement werd genomen om de achterstand van vrouwen en van kansengroepen inzake de deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weg te werken.

Advies

Het voorstel van decreet sluit in de hoofdlijnen aan bij de vroegere afspraken van de sociale partners en de Vlaamse regering om tot een geïntegreerd decreet te komen inzake gelijke behandeling en non-discriminatie.

De sociale partners verwijzen in de eerste plaats naar het engagement dat genomen werd in het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord van 12 februari 2001 :

“Om gelijke kansen m.b.t. opleiding en begeleiding afdwingbaar te maken, moet een decretaal kader worden uitgewerkt. Er moet een invulling gebeuren in het kader van de uitvoering van de Europese Richtlijn inzake discriminatie en er dient een aanvullend decretaal kader over Vlaamse materies gemaakt worden in aansluiting van de Wet van

1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen. Via een integrale monitoring moet dit worden opgevolgd.” De sociale partners en de Vlaamse Regering kwamen reeds in het VESOC-actieplan voor arbeidsgehandicapten (2001) overeen dat een geïntegreerd decreet tot stand diende te komen.

De sociale partners stellen vast dat het ontwerp van decreet één aspect van evenredige participatie op de arbeidsmarkt voor ogen heeft, namelijk het bestrijden van discriminerende praktijken. Dit is echter niet de enige hefboom voor het wegwerken van de achterstelling van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Het wegwerken van achterstand op gebied van onderwijs, gebrekkige kennis van het Nederlands, onvoldoende integratie, ... zijn zeker even belangrijk. De Vlaamse sociale partners verwijzen daarom naar de verschillende VESOC-akkoorden inzake tewerkstelling van allochtonen, ouderen en arbeidsgehandicapten waarin de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners een aantal positieve engagementen nemen om de werkloosheid van deze groepen te bestrijden.

1. ALGEMEEN

1.1 Toepassingsgebied

De Raad stelt voor om het toepassingsgebied te verduidelijken en aan te vullen

1° In artikel 2 worden de bepalingen inzake arbeidsvoorwaarden toepasselijk gemaakt op het Vlaamse overheids- en onderwijzend personeel; dit dient preciezer te worden omschreven, in functie van de rechtszekerheid en complementariteit met de federale regelgeving, op volgende wijze: “het statutair personeel van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse gewest, het personeel van de openbare instellingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams gewest en het onderwijzend personeel van het onderwijs” (cf. artikel 13 van de Wet van 7 mei 1999, dat precies deze categorieën uitsluit van het federale toepassingsgebied).

Ook artikel 4, 5° en artikel 12 dienen in die zin te worden aangepast:

- in artikel 4, 5° werd nagelaten de rechtspositieregelingen van het onderwijzend personeel te vermelden;
- artikel 12 betreft ook de contractuelen in de Vlaamse openbare sector, die nochtans reeds onder toepassing vallen van de federale regelgeving.

2° Wat betreft de materies waarop het voorstel betrekking heeft, dienen de volgende elementen toegevoegd te worden :

- loopbaanbegeleiding ondermeer in het kader van de VDAB (competentiecentra), maatregel 2 van ESF en Hefboom en de toekomstplannen voor een netwerk van centra voor loopbaanbegeleiding;
- wat het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel betreft, moet niet alleen de gelijke behandeling inzake arbeidsvoorwaarden worden gegarandeerd, maar ook de gelijke behandeling inzake de toegang tot het arbeidsproces, de voorwaarden voor ontslag, de promotiekansen en de aanvullende regelingen inzake sociale zekerheid.

Daarbij is het aangewezen elk van deze begrippen nauwkeurig te omschrijven (in artikel 4). Voor de definities van arbeidsvoorwaarden en voorwaarden inzake ontslag, aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en toegang tot het arbeidsproces is het aangewezen te werken met dezelfde definities als in de Wet van 7 mei 1999.

3° In het voorliggend voorstel van decreet worden diverse gronden opgesomd op basis waarvan discriminatie kan plaatsvinden. De Raad meent dat er conformiteit dient te zijn in alle wetgevingen en bepalingen terzake en verwijst hiervoor naar het federale wetsvoorstel terzake.

In de ontwerptekst die werd aangenomen door de Senaatscommissie is sprake van discriminatie op grond van geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, het geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of fysieke eigenschap.

4° Het voorstel van decreet beoogt, conform de Europese richtlijnen, een algemeen verbod op discriminatie inzake beroepsopleiding. Dit roept in eerste instantie de vraag op wat onder beroepsopleiding moet worden verstaan. In het kader van de regelgeving op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen werd, conform de ruime Europese definitie, steeds geopteerd voor een zeer brede definitie, met inbegrip van belangrijke delen van het initieel onderwijs: BSO-TSO, BUSO en hoger onderwijs (cf. Besluit van de Vlaamse regering van 29 juni 1983). De sociale partners stellen voor deze brede notie beroepsopleiding in, of op basis van het voorstel van decreet, expliciet te hernemen. Tegelijk stelt zich echter de vraag waarom een non-discriminatieregeling wat betreft het onderwijs moet beperkt blijven tot de richtingen die onder de omschrijving van beroepsopleiding vallen. De sociale partners zien geen enkel aanvaardbaar argument voor een dergelijke beperking.

De kwestie van de gelijke behandeling in het onderwijs (al dan niet beperkt tot beroepsopleiding) interfereert uiteraard ook met de discussie over het inschrijvingsrecht in het onderwijs en de voorwaarden waaronder scholen leerlingen kunnen weigeren. Ter zake heeft de Vlaamse regering een voorontwerp van decreet voorbereid. Er zal moeten worden bewaakt dat het voorstel van decreet inzake evenredige participatie en het voorontwerp van

decreet betreffende de gelijke kansen in het onderwijs voldoende op elkaar zijn afgestemd, met het oog op een maximale rechtszekerheid.

1.2 Aanvullende elementen

Rekening houdende met de Europese richtlijnen en federale regelgeving ontbreken in het voorstel van decreet enkele bijzondere maatregelen gericht tegen specifieke vormen van discriminatie.

1° Artikel 5 van de Wet van 7 mei 1999 machtigt de Koning om maatregelen te nemen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag (OSG) op het werk. In het voorstel van decreet ontbreekt een dergelijke basis voor maatregelen inzake OSG. Daarbij kan het zowel gaan om maatregelen naar Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, als om maatregelen naar arbeidsmarktvoorzieningen (inz. onderwijs- en opleidingsinstellingen). Op dezelfde wijze moet worden nagegaan of geen decretale basis moet worden voorzien voor maatregelen ter bestrijding of voorkoming van pesterijen en andere vormen van intimidatie.

2° Artikel 5 van de Europese richtlijn van 27 november 2000 past het beginsel van gelijke behandeling zo toe dat de werkgever verplicht is “redelijke aanpassingen te doen” aan de arbeidspost of de opleiding zodat de gehandicapte toch kan deelnemen. Slechts wanneer dit een onevenredige belasting inhoudt voor de werkgever die onvoldoende wordt gecompenseerd door de overheid, kan de werkgever invoeren dat het onmogelijk is de gehandicapte aan te werven of op te leiden. De sociale partners stellen vast dat de federale wetgever de uitvoering van deze verplichting wil overlaten aan de Gewesten, wellicht vanuit hun bevoegdheid inzake het tewerkstellingsbeleid naar gehandicapten. In de mate dat de federale wetgever vanuit zijn bevoegdheid inzake arbeidsrecht toch uitvoering wil geven aan de Europese richtlijn, blijft hoe dan ook een leemte bestaan voor wat betreft de toegang van gehandicapten tot de Vlaamse openbare sector en het onderwijsambt. De sociale partners zien overigens geen reden om te verplichting inzake de “redelijke aanpassing” ten behoeve van gehandicapten te beperken tot werkgevers, maar pleiten er voor deze verplichting te verruimen tot het geheel van onderwijs- en arbeidsmarktvoorzieningen.

3° Artikel 11 van het voorstel van decreet machtigt de Vlaamse regering om ondernemingen of sectoren te ondersteunen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie. Artikel 13 van de Europese richtlijn van 27 november 2000 verplicht de Lidstaten echter ook tot passende maatregelen om te bevorderen dat werkgevers en werknemers via sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen. Daarom pleiten de

Vlaamse sociale partners ervoor artikel 11 van het voorstel van decreet derwijze uit te breiden dat het mogelijk wordt ook maatregelen te nemen om te bevorderen dat werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties via de sociale dialoog gelijke behandeling en evenredige participatie aanmoedigen.

4° De sociale partners stellen vast dat de Europese richtlijn van 27 november 2000 de Lidstaten toelaat om uitzonderingen te voorzien op de verplichting tot gelijke behandeling op grond van leeftijd, bijvoorbeeld voor wat betreft de toegang tot het arbeidsproces, de verloning, de voorwaarden voor ontslag,... Het is aangewezen dat de Vlaamse regering wordt gemachtigd de voorwaarden te bepalen waarin kan worden afgeweken van de verplichting tot gelijke behandeling ongeacht de leeftijd, uiteraard in overeenstemming met de Europese richtlijn.

1.3 Handhaving

Aan de kwestie van de handhaving van de regelgeving werd, vergeleken met de federale regelgeving en de Europese verplichtingen, onvoldoende aandacht besteed.

1° Anders dan in de federale regelgeving ontbreken burgerrechtelijke sancties. Deze zijn vaak efficiënter dan strafrechtelijke sancties.

Terzake kan verwezen worden naar hoofdstuk III van het ontwerp van wet ter bestrijding van van discriminatie, alsmede naar hoofdstuk IV van de Wet van 7 mei 1999.

Overigens verplichten de Europese richtlijnen er de Lidstaten toe te voorzien in bepaalde burgerrechtelijke sancties (inz. nietigheidssanctie).

2° Om dezelfde reden dient ook een laagdrempelige toegang tot burgerrechtelijke procedures te worden voorzien. De sociale partners menen dat de arbeidsrechtbanken best geplaatst zijn om de geschillen m.b.t. de toepassing van het (voorstel van) decreet te beslechten, niet in het minst ook omdat zij deze taak reeds vervullen in het kader van de federale regelgeving inzake non-discriminatie en ook het bovenvermelde federale wetsontwerp extra-bevoegdheden ter zake geeft aan de arbeidsrechtbanken. De Vlaamse decreetgever kan dit regelen in het kader van zijn impliciete bevoegdheden in de mate dat duidelijk kan worden aangetoond dat een dergelijke regeling noodzakelijk is voor een effectieve en laagdrempelige handhaving van de decretale bepalingen.

Zoals ook is voorzien in de federale regelgeving moet daarbij tegelijk ook worden voorzien in de bekwaamheid voor werknemers-, zelfstandigen en werkgeversorganisaties om in rechte te kunnen optreden, met inbegrip van de mogelijkheid zich te kunnen laten vertegenwoordigen door een gevolmachtigd afgevaardigde.

3° De sociale partners stellen vast dat de Europese richtlijnen ook verplichten de nodige maatregelen te nemen voor de omkering van de bewijslast in burgerrechtelijke procedures,

zoals inmiddels reeds voor de federale materies is voorzien in zowel de Wet van 7 mei 1999 als in het bovenvermelde wetsontwerp. Voor de Vlaamse materies moet de decreetgever dit regelen vanuit zijn impliciete bevoegdheden.

4° De sociale partners stellen vast dat artikel 12 van de Europese richtlijn van 27 november 2000 de Lidstaten verplicht tot het nemen van maatregelen gericht op de verspreiding van adequate informatie over de rechten op gelijke behandeling aan alle belanghebbenden, tot en met op de arbeidsplaatsen. Het is wenselijk dat de regering wordt gemachtigd dergelijke maatregelen te nemen.

5° Er werd nagelaten om voor het overheids- en onderwijspersoneel uitvoering te geven aan de Europese verplichting te voorzien in een adequate bescherming tegen represailles van werknemers die misstanden aanklagen.

6° Anders dan in de federale regelgeving (met inbegrip van de bestaande regeling inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake gewest- en gemeenschapsmateries) is niet voorzien in een regeling inzake administratieve geldboeten.

2. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 2

Dit artikel dient te worden aangepast aan de bovenvermelde opmerkingen inzake het toepassingsgebied.

Artikel 3

In dit artikel dienen bovenvermelde opmerkingen inzake het toepassingsgebied en de elementen inzake ongewenst seksueel gedrag te worden toegevoegd.

Artikel 4

De Raad stelt voor om het overheidspersoneel precies te omschrijven zoals hierboven werd vermeld. In par. 5 dient onderwijspersoneel te worden toegevoegd. Daarbij dient er op te worden gewezen dat in het vrij onderwijs collectieve overeenkomsten i.p.v. collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komen.

Artikel 5

De Raad stelt zich vragen bij het onderscheid tussen beroepsopleiding en andere vormen van onderwijs. De Raad meent dat het decreet inzake non-discriminatie dient te worden opengetrokken naar alle vormen van onderwijs, waarbij er afstemming dient te gebeuren met het voorontwerp van decreet gelijke kansen in het onderwijs.

Inzake de mogelijkheid van gelijkstelling (art. 5, § 2) pleit de Raad van de SERV ervoor dat dit gebeurt na advies van de SERV.

Artikel 6

Na de eerste zin van dit artikel dient volgens de Raad de laatste zin van dit artikel te worden gevoegd, op volgende wijze : De Vlaamse regering bepaalt na advies van de SERV de nadere modaliteiten en procedures.

Ook dient een algemene bepaling te worden voorzien inzake een verbod op discriminatie bij beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, waarna **inzonderheid** de punten van 1 tot 4 volgen.

Artikel 7

In de eerste zin dient “ het geheel van “ te worden geschrapt, evenals het laatste deel van de zin “alsook...verspreidt”. De laatste deel van de zin verwijst naar werkgevers die in advertenties vacatures aankondigen. Dit dient te worden geregeld in de federale antidiscriminatiewetgeving.

Artikel 8

In een tweede alinea dient allereerst een algemene paragraaf inzake een verbod op discriminatie bij de aanpak van arbeidsbemiddeling te worden toegevoegd, waarna **inzonderheid** de punten 1 tot en met 3 volgen.

In alinea 2, punt 2 dienen het geheel van discriminatiegronden te vermelden, zoals voorgesteld bij artikel 2. In het bijzonder moet de beperking tot discriminatie op grond van geslacht weggewerkt worden.

Alinea 2, punt 4 en 5 behoren echter niet tot de activiteiten van arbeidsbemiddeling en worden via de federale wetgeving geregeld (cf. opmerking bij artikel 7). Deze punten komen daardoor te vervallen.

De Vlaamse sociale partners stellen voor dat de laatste zin wordt gevoegd bij de eerste zin van deze paragraaf en op volgende wijze : De Vlaamse regering bepaalt na advies van de SERV de nadere modaliteiten en procedures.

De sociale partners wijzen erop dat in het kader van de arbeidsbemiddeling discriminatie reeds wordt verboden door het decreet van 13 april 1999 m.b.t. de private arbeidsbemiddeling van het Vlaamse Gewest (art. 5 °7). In verschillende gedragscodes voor private arbeidsbemiddelingsbureaus, die deel uitmaken van het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000, wordt dit verbod op discriminatie geconcretiseerd.

De Raad wenst dan ook mogelijke overlappingsen tussen het decreet van 1999 en het voorstel van decreet inzake non-discriminatie en gelijke behandeling te voorkomen, namelijk door in het decreet van 1999 en in de gedragscodes een algemene vermelding te maken dat de arbeidsbemiddelingsbureaus de geldende wetgeving inzake gelijke behandeling dienen na te leven. Deze algemene bepaling vervangt dan ook de huidige bepaling in het decreet en de gedragscodes.

Artikel 9

In dit artikel wordt een nieuwe verplichting opgelegd aan de arbeidsbemiddelingsbureaus, namelijk om jaarlijks een actieplan en een voortgangsrapport op te stellen.

De Vlaamse sociale partners stellen voor om het artikel 9 in de huidige vorm te laten wegvallen en op de volgende wijze aan te passen.

De sociale partners stellen vast dat de uitzendbureaus, als intermediaire organisatie, tegelijk ook werkgever zijn van de uitzendkrachten. Zij stellen voor dat deze, in hun functie van werkgever, op dezelfde wijze worden behandeld als andere werkgevers in de particuliere sector. Gezien dit arbeidsrechtelijke materie is, moet dit op federaal vlak worden bekeken.

Wat de eigenlijke functie van arbeidsbemiddeling betreft, stellen de sociale partners vast dat de commerciële bureaus (inclusief de uitzendbureaus) nu reeds zijn onderworpen aan de verplichting een jaarlijks activiteitenverslag over te maken aan de Vlaamse overheid, in het kader van de erkenningsregeling. Het uitvoeringsbesluit bij het decreet van 18 mei 1999 voorziet in de mogelijkheid dit te vervangen door een geaggregeerd verslag op het niveau van de sector.

De Raad van de SERV meent dat de rapportering over de inspanningen inzake evenredige participatie dient te worden geïntegreerd in de algemene rapporteringsverplichting van deze sector. Dit kan door aanpassing van het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 en door het afsluiten van een protocol met de erkende federaties van private arbeidsbemiddeling. Belangrijk in dit verband is de wijze waarop arbeidsbemiddelaars bewust of onbewust discriminerend gedrag dienen te vermijden en het omgaan met vacatures die discriminerend zijn

Terzake verwijzen de sociale partners ook naar hun advies bij het ontwerp van besluit tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 om testen waarvan de Erkenningscommissie van oordeel was dat ze discriminerend dreigen te werken, verboden te stellen. De Vlaamse regering gaf hieraan toen geen gevolg. Het is wenselijk alsnog een dergelijke bepaling te voorzien in de regelgeving.

Wat de kosteloze arbeidsbemiddeling betreft, dient te worden opgemerkt dat deze onder regie van de VDAB valt en bijgevolg wordt onderworpen aan het kwaliteitstoezicht van de VDAB. De VDAB heeft uitdrukkelijk tot opdracht er bij de kwaliteitsaudits op toe te zien dat in elke organisatie afdoende garanties worden ingebouwd voor gelijke behandeling.

Wat de VDAB betreft, stellen de sociale partners vast dat de non-discriminatie vandaag wordt geregeld door het decreet betreffende het Charter van de Werkzoekende. In het kader van de aangekondigde aanpassing van dit decreet, moet worden nagegaan welke verplichtingen aan de VDAB worden opgelegd.

Artikel 10

De Raad meent dat dit artikel dient te worden uitgebreid naar de volgende afdeling, namelijk de voorbeeldfunctie die de overheid heeft.

Artikel 11

In deze paragraaf dient te worden toegevoegd : De Vlaamse Regering kan eveneens passende maatregelen nemen voor de bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers inzake het aanmoedigen van gelijke behandeling en evenredige participatie.

Artikel 12

Dit artikel dient te worden afgestemd op de voorgestelde begripomschrijving in artikel 4.

Artikel 12 tot 14

De sociale partners stellen vast dat de Europese richtlijnen voorzien in de mogelijkheid er uitvoering aan te geven via collectieve overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers. Zij achten het sterk aan te bevelen dat voor overheids- en onderwijzend personeel in eerste instantie wordt beoogd de verplichtingen inzake gelijke behandeling en non-discriminatie te regelen bij collectieve overeenkomst tussen werkgevers en werknemers, via de geëigende overlegorganen. Daarbij moet dan tegelijk worden nagegaan of en in welke mate toepassing

wordt gemaakt van de afwijkmogelijkheid die de Europese richtlijn van 27 november 2000 (artikel 4) laat voor organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd.

Artikel 13

In een 2° paragraaf dient een algemene paragraaf inzake een verbod op discriminatie bij de aanpak van arbeidsbemiddeling te worden toegevoegd, waarna **inzonderheid** de punten 1 tot en met 3 volgen.

Artikel 15

De Vlaamse sociale partners vinden het niet wenselijk een nieuw centrum op te richten. Zij stellen vast dat het federale wetsontwerp voorziet in een centrale rol voor het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding. Zij pleiten voor één centrum op basis van een samenwerkingsakkoord het Centrum dezelfde rol krijgt voor de gewest- en gemeenschapsmateries.

Na artikel 18

Wat betreft de gelijke behandeling van mannen en vrouwen verkiest de federale wetgever kennelijk een andere instantie te belasten met de bevordering en bewaking van de gelijke behandeling. De sociale partners stellen voor dat, zoals voor de andere discriminatiegronden, ook voor deze problematiek te komen tot een samenwerking tussen de diverse overheden.

Artikel 17 en 18.

Deze dienen te worden aangepast aan bovenvermelde opmerkingen m.b.t. de handhaving.

Artikel 19

De sociale partners stellen vast dat voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen m.b.t. gewest- en gemeenschapsmateries de wet van 4 augustus 1978 (titel V) is blijven voortbestaan. In de mate dat het voorstel van decreet het geheel van bepalingen van deze wet kan overnemen, is er geen reden meer om deze wet voor de Vlaamse materies te laten voortbestaan.

De sociale partners stellen ook vast dat de Europese richtlijnen de Lidstaten ertoe verplichten de bestaande regelgeving aan te passen aan de verplichting tot gelijke behandeling en in het bijzonder bepalingen die daarmee in strijd zijn af te schaffen. Wat de decretale regelgeving betreft hebben de sociale partners reeds vroeger gepleit voor een

schrapping van de leeftijdsgrens in het stelsel van sociale promotie (aanbeveling van de SERV m.b.t. het VESOC-actieplan ouderen). De sociale partners stellen daarom voor een artikel toe te voegen aan het voorstel van decreet tot schrapping van de leeftijdsgrens in artikelen 1 en 2 van de Wet van 1 juli 1963.
