

Decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002

houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

(BS, 26 juli 2002)

Gewijzigd door Decreet van 30 april 2004, BS 5 augustus 2004 en Decreet van 30 april 2004, BS 13 juli 2004; Decreet van 9 maart 2007, BS 6 april 2007

HOOFDSTUK I: Inleidende bepalingen

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder:

1° kansengroepen: alle groepen van de bevolking op actieve leeftijd die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt ; de Vlaamse regering bepaalt, na advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, de nadere omschrijving van deze groepen;

2° werknemers: de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met inbegrip van de stagiairs in het onderwijs en de leerjongens en leermeisjes ; werkzoekenden worden gelijkgeschakeld met werknemers;

3° werkgevers: de personen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen;

4° intermediaire organisaties: alle publieke of private organisaties of personen die ten behoeve van jongeren, volwassenen op actieve leeftijd, ondernemingen of andere organisaties, werknemers en werkzoekenden activiteiten aanbieden op het vlak van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling;

5° bepalingen: alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de instellingen die van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest afhangen;

6° Vlaams overheids- en onderwijspersoneel : het personeel van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en van de openbare instellingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, alsook het Vlaams onderwijspersoneel;

7° SERV : de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, zoals opgericht bij het decreet van 27 juni 1985;

8° directe discriminatie : wanneer iemand op grond van geslacht, een zogenaamd ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

9° indirecte discriminatie: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen met een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, een bepaalde etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen, tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

10° een opdracht geven tot discriminatie of het aanzetten tot discriminatie op basis van de in lid 8 en 9 genoemde gronden, worden beschouwd als discriminatie;

11° intimidatie: ongewenst gedrag dat met een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

12° Vlaams werkgelegenheidsbeleid: het geheel van Vlaamse bevoegdheden met betrekking tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, respectievelijk de Vlaamse Gemeenschap, en voor wat het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel betreft, de bepalingen, inclusief de arbeidsvoorwaarden;

13° Vlaamse diensten: de respectievelijke werkgevers van het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel;

14° zelfstandig beroep: de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid.

15° streefcijfers: cijfers inzake de evenredige participatie van de kansengroepen die in een bepaalde tijd betracht worden.

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op :

1° de intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling;

2° de Vlaamse diensten en het Vlaams overheidspersoneel en onderwijspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden;

3° de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van gehandicapten.

De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, het toepassingsgebied van dit decreet preciseren en uitbreiden.

Artikel 4

De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, preciseren wat voor de toepassing van dit decreet moet worden verstaan onder beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling.

De Vlaamse regering bepaalt, na overleg met de representatieve organisaties van het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, wat voor de toepassing van dit decreet dient te worden verstaan onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II: Algemene beginselen

Artikel 5

§ 1. Het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling :

1° Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd;

2° Het beginsel van gelijke behandeling houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in.

§ 2. Het is daarbij verboden:

1° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in de voorwaarden of de criteria inzake arbeidsbemiddeling of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs

zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid leiden tot discriminatie;

2° in de informatie en de publiciteit de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid ;

3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid ;

4° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer vermelden of laten veronderstellen;

5° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer, leiden tot discriminatie;

6° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid steunen;

7° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in de voorwaarden of de criteria inzake beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid leiden tot discriminatie;

8° in de informatie of de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid ;

9° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de persoon in verband staan;

10° naargelang van geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de persoon verschillende voorwaarden op te leggen voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, brevetten, getuigschriften of titels;

11° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer in bepalingen en in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die bepalingen, voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer, leiden tot discriminatie;

12° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer vast te stellen of toe te passen;

13° in de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling technieken en tests te gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie.

De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

§ 3. De beginselen van evenredige participatie en gelijke behandeling beletten niet dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen die verband houden met een van de in artikel 2, 8° genoemde kenmerken te voorkomen of te compenseren.

Bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van moeder en kind tijdens de zwangerschap en de bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

§ 4. Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen

nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

§ 4.bis Om de evenredige participatie en gelijke behandeling te realiseren, wordt gewerkt met streefcijfers. Die streefcijfers worden bepaald door de Vlaamse regering na advies door de SERV.

§ 5. De Vlaamse regering bepaalt, na advies van de SERV, de nadere modaliteiten en procedures.

§ 6. Dit decreet doet geen afbreuk aan de bescherming en de uitoefening van de in de Grondwet en in de internationale mensenrechtenconventies opgenomen fundamentele rechten en vrijheden.

Artikel 6

Een verschil in behandeling inzake de toegangs-, arbeids- en ontslagvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit dat berust op een kenmerk in verband met een van de in artikel 2, 8° en 9°, genoemde gronden, vormt geen discriminatie, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken activiteit of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

HOOFDSTUK III: Rapportering en ondersteuning

Artikel 7

§ 1. De intermediaire organisaties en de Vlaamse diensten werken actief mee aan de realisatie van de evenredige participatie en de gelijke behandeling.

In dit kader zijn zij verplicht om:

1° jaarlijks een actieplan op te stellen waarin onder meer de doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan worden beschreven;

2° jaarlijks een voortgangsrapport over te maken aan de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement, met een toelichting over de mate waarin zij hun vooropgestelde doelstellingen hebben gerealiseerd.

"Het voortgangsrapport en het actieplan bevatten minstens:

- 1° streefcijfers en de termijnen voor het behalen van die streefcijfers;
- 2° een kwantitatieve analyse van de vorderingen inzake de evenredige participatie van kansengroepen;
- 3° een kwalitatieve evaluatie van de inspanningen die zijn geleverd ter bevorderingen van een evenredige participatie van kansengroepen, met weergave van de knelpunten;
- 4° de acties ter bevordering van evenredige participatie."

Wat betreft de private arbeidsbemiddelingsbureaus dient dit te gebeuren in het kader van de algemene rapporteringsverplichting van deze sector.

§ 2. De Vlaamse diensten zijn verplicht om in overleg met de personeelsvertegenwoordigingen een evenredig participatiebeleid te ontwikkelen.

§ 3. De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures met betrekking tot het opmaken en indienen van het actieplan en het voortgangsrapport.

Artikel 8

De Vlaamse regering kan ondernemingen, sectoren, instellingen, arbeidsorganisaties of lokale besturen 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 bepaalt, na advies van de SERV, de nadere modaliteiten van deze ondersteuning en maatregelen alsmede de procedure.

Artikel 9

De Vlaamse regering wijst een orgaan of organen aan voor de bevordering van de evenredige participatie en gelijke behandeling.

Dit orgaan of deze organen zijn inzonderheid bevoegd voor:

- 1° het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
- 2° het formuleren van adviezen ter bijsturing van het beleid inzake evenredige participatie en gelijke behandeling;
- 3° het verstrekken van informatie over de rechten op evenredige participatie en gelijke behandeling.

HOOFDSTUK IV: Toezicht en sancties

Artikel 10

Het toezicht en de controle geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht.

Artikel 11

"Hij die bij de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding of bij de arbeidsbemiddeling zoals omschreven in dit decreet zich schuldig maakt aan directe discriminatie wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van 50EUR tot 1000EUR of met een van die straffen alleen."

Artikel 12

§ 1. Wanneer een lid van het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of een rechtsvordering instelt tot naleving van het decreet, mag de arbeidsverhouding niet beëindigd worden, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd worden, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en

er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade ; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege dit ontslag ongegrond acht en in strijd met de bepalingen van § 1.

Artikel 13

De bedingen van een overeenkomst, en de bepalingen en interne reglementen van organisaties en ondernemingen die strijdig zijn met de bepalingen van dit decreet en de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Artikel 14

Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van dit decreet te doen toepassen. Wanneer deze persoon voor dit rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 12, § 2 of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Artikel 15

Het rechtscollege waarbij een geschil in verband met de toepassing van dit decreet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve al wie de bepalingen van artikel 5 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een toestand welke op grond van de bepalingen in dit decreet of zijn uitvoeringsbesluiten als discriminerend is erkend.

Artikel 16

Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende verenigingen of organisaties eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven:

1° instellingen van openbaar nut en verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

3° de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Wanneer het slachtoffer van de overtreding of van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk indien zij bewijzen dat zij handelen met instemming van het slachtoffer.

De vorderingen op basis van dit artikel zijn onderworpen aan volgende procedureregels:

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegde gerecht;

2° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de betrokken partijen;

3° de representatieve organisaties bedoeld in lid 2 mogen zich voor het bevoegde gerecht laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht ; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Artikel 17

Aan eenieder die op de Vlaamse arbeidsmarkt discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan, voor zover de feiten ook voor strafvervolgung vatbaar zijn en behoudens indien de discriminatie strafrechtelijk wordt vervolgd, een administratieve geldboete worden opgelegd van 200 tot 2000euro. Deze bedragen zijn ook

van toepassing op de werkgever of intermediaire organisatie die niet binnen de door het gerecht vastgestelde termijn gevolg geeft aan het op basis van artikel 15 vastgestelde gerechtelijke bevel een einde te stellen aan een discriminerende toestand. De administratieve geldboete wordt opgelegd door de door de Vlaamse regering aangewezen ambtenaar of ambtenaren.

Artikel 18

Artikel 581, 3° van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door :

"3° de geschillen m.b.t. de toepassing van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en zijn uitvoeringsbesluiten."

HOOFDSTUK V: Slotbepalingen

Artikel 19

[...]

Artikel 20

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt, voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft, opgeheven.

Artikel 21

Artikel 1, 32°, e), f), g), h), i), l) en m) van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt opgeheven voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft.

Artikel 22

In de artikelen 1 en 2 van de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, worden de woorden "onder de veertig jaar" geschrapt.

Artikel 23

Dit decreet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand volgend op de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.