

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt. fejl

Europaudvalget
(Alm. del - bilag 671)
arbejds- og socialministerråd
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg og deres
stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	3. marts 2000

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 10. marts 2000 - dagsordenspunkt rådsmøde (arbejds- og socialministre) den 13. marts 2000 - vedlægges Arbejdsministeriets notat over de punkter, der forventes optaget på dagsordenen for rådsmødet.

Aktuelt notat

Arbejdsministeriet/Socialministeriet

Aktuelt notat til Folketingets Europaudvalg den 10. marts 2000 vedr. Rådsmøde for arbejds- og socialministre den 13. marts 2000 i Bruxelles.

Dagsordenen forventes at se ud som følger:

1. Status på drøftelserne vedrørende forslagene om ikke-diskrimination (art. 13).

- Status over drøftelserne/udveksling af synspunkter

KOM (1999)564 endl.udg.

KOM (1999)565 endl.udg.

KOM (1999)566 endl.udg.

KOM (1999)567 endl.udg.

2. Forberedelse af DER's ekstraordinære møde i Lissabon den 23. - 24. marts 2000:

A. Formandsskabets papir "Beskæftigelse, økonomiske reformer og social samhørighed - på vej mod et Europa præget af innovation og viden".

B. Kommissionens meddelelse "Fællesskabspolitikker til gavn for beskæftigelsen (art. 172).

C. Kommissionens meddelelse om social integration - "Et Europa for alle".

D. Kommissionens meddelelse "Strategier for beskæftigelsen i informationssamfundet", KOM (2000) 48.

E. Første rapport fra Kommissionen om den sociale situation i Europa.

3. Forslag til Rådets afgørelse om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for år 2000.

- Vedtagelse som a-punkt

KOM(1999)712 endl. udg.

Sidehenvisning:

Dagsordenens pkt. 1: Side 2

Dagsordenens pkt. 2: Side 14

Dagsordenens pkt. 3: Side 21

Dagsordenspunkt 1:

Status over drøftelserne vedrørende forslagene om ikke-diskrimination (art. 13).

- Status over drøftelserne/udveksling af synspunkter

KOM (1999)564 endl.udg.

KOM (1999)565 endl.udg.

KOM (1999)566 endl.udg.

Notatet er en sammenskrivning af Arbejdsministeriets grundnotater vedr. KOM (1999)565 endl.udg. og 566 endl.udg.

1. Indledning

Europa-Kommissionen har den 25. november 1999 vedtaget en pakke til Rådet vedrørende antidiskrimination.

Pakken indeholder:

- Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om visse fællesskabsforanstaltninger til bekæmpelse af diskrimination. KOM(1999)564 endl. udg.
- Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. (**Arbejdsmarkedsdirektivet**) KOM (1999)565 endl. udg.
- Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. (**Racedirektivet**) (KOM(1999) 566 endl. udg.
- Forslag til Rådets afgørelse om Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006 KOM(1999) 567 endl. udg.

2. Baggrund

Pakken har hjemmel i EF-Traktatens artikel 13. Kommissionens forslag kan således vedtages med enstemmighed i Rådet, efter høring af Europa-Parlamentet. Der er således tale om et minimumsdirektiv, der tillader de enkelte lande at lægge sig på et højere beskyttelsesniveau.

I henhold til EF-traktatens artikel 13 kan Rådet, med enstemmighed på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa Parlamentet, træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

På trods af at Art. 13 også omfatter "køn", er dette kriterium ikke omfattet af nærværende forslag. Kommissionen vurderer, at det passende retsgrundlag om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder er artikel 141 i EF-Traktaten, og at ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd allerede er fastlagt i Rådets direktiv 76/207/EEC og 86/613/EEC. Kommissionen henviser dog til mainstreaming af ligestilling mellem kvinder og mænd i fva. arbejdsmarkedspolitik.

3. Indhold

A. Kommissionens meddelelse

Udkast til Kommissionens meddelelse om visse foranstaltninger til at bekæmpe diskrimination udgør baggrunden for hele antidiskriminationspakken. Forslaget indeholder redegørelse for såvel internationale aftaler og rettigheder som national forfatningsret og almindelig lovgivning samt foranstaltninger på EU niveau i relation til retten til ligestilling og forbud mod forskelsbehandling.

B. Arbejdsmarkedsdirektivet

Hensigten med forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er, at fastsætte generelle rammebestemmelser om overholdelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering i medlemsstaterne. Forslaget dækker adgang til beskæftigelse og erhverv, selvstændigt erhverv, herunder fremmelse, erhv ervsuddannelse, ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organisationer.

Forskelsbehandling defineres som direkte eller indirekte forskelsbehandling samt chikane, og er således mere vidtgående end ligestillingsdirektivet 76/207/EF

Det konstateres dog, at der kan være begrundet forskelsbehandling for eksempel ""regulære erhvervsmæssige kvalifikationer" samt i visse tilfælde f.s.v.a. alder, hvis forskelsbehandlingen er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive faktorer.

Der er tale om et minimumsforlag, der tillader medlemsstaterne at have et højere beskyttelsesniveau.

Der indføres delt bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal sandsynliggøre, at der har været tale om direkte eller indirekte diskrimination, hvorefter den anklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Medlemsstaterne skal sikre passende udbredelse af kendskab til loven samt beskytte ofrene for diskrimination mod repressalier. Samtidig er der opfordring til medlemsstaterne om at fremme social dialog med henblik på at fremme ligebehandlings-princippet.

C. Racedirektivet

Hensigten med forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse er at iværksætte princippet om ligebehandling af personer i EU uanset race eller etnisk oprindelse.

Man lægger op til stort set det samme som i Arbejdsmarkedsdirektivet, men med et bredere anvendelsesområde; beskæftigelse, social beskyttelse og sikring, samt levering af varer og tjenesteydelser.

I Racedirektivet er der endvidere forslag til oprettelse af et eller flere uafhængige organer til varetagelse af ligestillingsprincippet uanset race eller etnisk oprindelse.

D. Handlingsprogrammet

Fællesskabets handlingsprogram omfatter foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering for perioden fra den 1. januar 2001 til den 31. december 2006.

Programmet har til formål at støtte og supplere den indsats, der ydes på EF-plan og i medlemsstaterne ved:

- at forbedre forståelsen af spørgsmål vedrørende forskelsbehandling gennem øget viden og forbedrede målemetoder og gennem evaluering af effektiviteten af politikker og praksis
- at styrke kapaciteten hos udvalgte aktører til en effektiv bekæmpelse af forskelsbehandling, særligt ved udveksling af informationer og god praksis og etablering af europæiske netværk
- at fremme og udbrede værdier og praksis, der understøtter bekæmpelsen af forskelsbehandling.

Forslagets formål blandt andet opnås ved tværnationale foranstaltninger med hensyn til analyse af faktorer af betydning for forskelsbehandling, oprettelse af tværnationale netværk samt oplysningsaktiviteter.

Der nedsættes et rådgivende udvalg, der består af repræsentanter fra medlemsstaterne.

Forslagets åbner mulighed for deltagelse i programmet for EFTA/EØS, de associerede lande i Central- og Østeuropa, Cypern, Malta og Tyrkiet.

Finansieringen af programmet sker over EU's budgetter. Kommissionen har i forbindelse med fremsættelse af forslaget anført, at programmets omkostninger det første år bliver 12,3 mill. EURO.

4. Nærheds og proportionalitetsprincippet

Kommissionen redegør for, at medlemsstaterne har indført en række foranstaltninger for at forsvare individernes ret til ikke at blive diskrimineret på grund af vilkårlige kriterier, herunder køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, alder, handicap eller seksuel orientering. Kommissionen fastslår dog, at der er store forskelle i omfanget og effektiviteten af disse foranstaltninger og at der derfor er behov for at definere fælles principper.

Kommissionen finder, at vedtagelse af EF-lovgivning på dette felt vil være en entydig officiel politisk understregning af det europæiske samfunds vilje til at bekæmpe diskrimination, og at forslaget vil styrke den økonomiske og sociale sammenhæng, ved at borgere i alle medlemsstater nyder et grundlæggende beskyttelsesniveau mod diskrimination, med sammenlignelige ret til erstatning, der dog tager hensyn til medlemsstaternes kulturelle forskelle.

Forslaget til en pakke vil ifølge Kommissionen sikre et fælles sæt af minimumsnormer for alle borgere i EU, og forstærke og supplere den beskyttelse, der allerede eksisterer i medlemsstaterne, enten ved at udvide anvendelsesområdet eller ved at foreskrive eller at styrke adgang til erstatning.

Kommissionen fastslår, at direktiverne bl.a. også understøtter medlemsstaternes bestræbelser i forbindelse med den koordinerede beskæftigelsesstrategi, idet kvinderne er overrepræsenteret blandt etniske eller religiøse minoriteter, handicappede og ældre, som er arbejdsløse. Samtidig styrker direktiverne konsolidering af mainstreaming af lige muligheder (som er en del af beskæftigelsesretningslinjerne for 1999) for kvinder og mænd.

Kommissionen fastslår, at for at undgå sociale spændinger i både eksisterende og nye medlemsstater og for at skabe et Fællesskab bestående af respekt, tolerance for race og etniske forskelle, er det vigtigt at fastsætte en fælles europæisk ramme for bekæmpelse af racisme.

Kommissionen finder derfor, at forslaget til antidiskriminationspakken er i overensstemmelse med Nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Der eksisterer ikke EU-lovgivning på området f.s.v.a. race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

5. Danske regler

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. forbyder arbejdsgiveren enhver direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse i forbindelse med:

- Ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår
- Adgang til erhvervsvejledning eller -uddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling

Forbud mod chikane indfortolkes i forbudet mod forskelsbehandling i forbindelse med arbejdsvilkår.

Forbudet mod forskelsbehandling gælder desuden:

- Enhver, der driver vejlednings- eller uddannelsesvirksomhed
- Enhver, som anviser beskæftigelse
- Den, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv
- Ved annoncering i forbindelse med ansættelse og erhvervsuddannelse

Der kan gives dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling, hvis det er afgørende ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser, at udøveren fx er af en bestemt etnisk oprindelse. Desuden gælder forbudet mod forskelsbehandling ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt.

Der kan med hjemmel i anden lovgivning eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

I loven gælder dansk rets almindelige bevisbyrde (den ligefremme), dog gælder den delte bevisbyrde med hensyn til lønmæssig forskelsbehandling.

Aldersgrænser indgår i blandt andet følgende love:

- Funktionærlovens § 2 b, stk. 1, om krav på godtgørelse ved opsigelse hvor der er alderskrav på henholdsvis 18 år og 30 år.

- ATP-loven § 2, hvor der er aldersbegrænsning på 16 år for indtræden i ATP-ordningen

- Tjenestemandspensionslovgivningen § 4 aldersbegrænsning på 25 år og 60 år (§ 3).

- Sømandslovens § 43 om skibsofficerers krav på godtgørelse ved usaglig opsigelse, hvor alderskravet er 18 år.

6. Høring

Forslagene er sendt til høring i EF-Speciaudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold

(Amtsrådsforeningen, AC, DA, LO, FTF, KL, LH samt SALA) samt FA, Rådet for Etniske Minoriteter, Dansk Flygtningehjælp, Nævnet for Etnisk Ligestilling, Det Centrale handicapråd, Samvirkende Invalide Organisationer, Advokatrådet samt Center for Menneskerettigheder.

Organisationerne havde følgende bemærkninger:

Amtsrådsforeningen og KL finder, at de væsentligste elementer i forslaget vedrører arbejdsmarkedsforhold, hvorfor de finder, at også artikel 138, udover artikel 13, bør være hjemmelsgrundlaget.

Amtsrådsforeningen og KL bemærker, at indførelse af et forbud mod aldersdiskrimination vil kunne give anledning til juridiske vanskeligheder og have økonomiske konsekvenser på det (amts)kommunale arbejdsmarked, bl.a. fordi der på det (amts)kommunale område er indgået en række aftaler og overenskomster, hvor der er fastlagt en afgrænsning på grund af alderskriterier.

Amtsrådsforeningen og KL finder ikke, at der i denne type sager er behov for at ændre på dansk rets almindelige bevisbyrde. **KL** kan ikke tilslutte sig delt/omvendt bevisbyrde i de foreliggende direktivforslag.

Amtsrådsforeningen og KL mener, at bestemmelse om, at den, der føler sig krænket, skal kunne klage over manglende ligebehandling også efter at ansættelsesforholdet er afsluttet, vil tilsidesætte dansk rets generelle passivitets- og forældelsesregler.

Kommunernes Landsforening (KL) finder, at der generelt mangler en udførlig og detaljeret forklaring på, hvorfor initiativet er nødvendigt og hvilke reelle problemstillinger, der ligger til grund for, at de i forslagene omhandlede persongrupper adskiller sig fra andre persongrupper.

AC og **FTF** finder det absolut relevant, at der gøres en aktiv indsats for at modvirke alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet, men finder imidlertid, at forslaget indeholder en række uklare punkter, som vanskeliggør en konkret stillingtagen.

AC og **FTF** finder direktivforslagenes opdeling mellem direkte og indirekte forskelsbehandling hensigtsmæssig og dækkende samt at begrebet "chikane" som indgår i det tredje element i definitionen bør ses i sammenhæng med den generelle miljøregulering på såvel nationalt som på europæisk niveau.

AC og **FTF** er som udgangspunkt positiv over for direktivforslagenes bestemmelser om omvendt bevisbyrde.

AC og **FTF** finder, at et fælles klagenævn for alle former for diskrimination på længere sigt vil være det mest hensigtsmæssige. For **AC** og **FTF** er det også af afgørende betydning, at klageorganets kompetence i forhold til det fagretlige system afgrænses klart.

AC og **FTF** kan fuldt ud tilslutte sig, at også alder kommer med i forbudet mod diskrimination, men at det må præciseres, hvornår der er objektive og saglige grunde for den undtagelse, som er medtaget i art. 5 pkt d.

Sammenslutningen Af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) finder det betænkeligt at indføre delt bevisbyrde, idet **SALA** mener, at arbejdsgivere for at undgå at bringe sig i en situation hvor bevisbyrden vender om, kan blive motiveret til f.eks. at ansætte en forholdsmæssig andel med en anden etnisk oprindelse end dansk, hvilket modarbejder forslagets intention. **SALA** anbefaler derfor, at der i disse sager kommer til at gælde normale bevisbyrderegler.

Ledernes Hovedorganisation (LH) finder, at pakken inddrager mange aspekter af diskrimination, som ikke er omfattet af dansk lovgivning eller eksisterende aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. **LH** finder det bekymrende, at der inddrages så mange aspekter, idet pakkens konsekvenser for nationale lovgivning mv. er usikre og vanskelige at overskue. **LH** mener, at der er behov for en afklaring af art. 2 stk. 4.

LH finder, at direktiverne i videst muligt omfang skal kunne implementeres ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

LH finder det meget betænkeligt at indføre delt bevisbyrde og finder endvidere beskrivelsen af klageadgangen uklar. **LH** mener, at det ikke vil være hensigtsmæssigt, hvis sager på dette område skal behandles i et særligt klageorgan, men bør i givet fald behandles på samme måde som andre ansættelses- og arbejdsretlige sager.

LH finder det stærkt betænkeligt, at aldersbegrebet medtages i direktivet, især hvis der skal ske implementering via lovgivning.

LH mener, at direktivforslagets artikel 5 indebærer en risiko for en detailregulering, og at der bør arbejdes for, at det i ordlyden i artiklen i højere grad præciseres, at der er tale om generelle principper, så der ikke er tvivl om, at detailspørgsmål bliver et nationalt anliggende.

DA finder, at ligebehandling er et vigtigt og grundlæggende princip i det sociale liv og på arbejdsmarkedet, men at spørgsmålet om forskelsbehandling er overordentlig komplekst. **DA** finder derfor, at det initiativ, som Kommission foreslår, bør respektere og levne plads til disse nationale forskelle og traditioner.

DA finder, at forslagene på en række områder ikke er hensigtsmæssige instrumenter til bekæmpelse af forskelsbehandling. Direktiverne vil på en række områder være uforenelige med vilkår, som er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter og som ikke har til hensigt at diskriminere, men derimod f.s.v.a. aldersgrænser forfølger legitime og proportionale formål på arbejdsmarkedet.

DA frygter, at forslagene kan medføre, at man mister orienteringen i udviklingen af arbejdsmarkedet af bl.a. virksomhedernes sociale medansvar, også for så vidt angår grupper, der måtte befinde sig uden for beskyttelsesemner, der er nævnt i Traktatens artikel 13. Forslagene rejser tillige mange fortolkningsspørgsmål, som skal afklares. Det gælder navnlig

Kommissionens forslag om aldersdiskrimination, diskrimination af handicap pæde, delt bevisbyrde, indirekte diskrimination, chikane samt etableringen af et klageorgan i forslaget til direktiv om ligebehandling for så vidt angår race og etnisk oprindelse. Forslaget om oprettelse af et klageorgan ligger efter **DA's** vurdering endvidere uden for fællesskabets kompetenceområde.

DA har derfor som sit principale ønske, at regeringen aktivt arbejder for muligheden for et blokerende mindretal i Ministerrådet.

LO bemærker, at de foreslåede bestemmelser generelt tillægger Fællesskabet ganske stor kompetence på disse områder, hvorfor det nøje bør overvejes, om der i enkelt tilfælde er behov herfor.

LO er principielt tilhænger af at uddannelsessektoren involveres i kampen mod diskrimination, men bemærker, at det må overvejes om traktatens art. 13 sammenholdt med art. 150 giver tilstrækkelig hjemmel for at fastsætte disse bestemmelser.

LO er umiddelbart positiv overfor delt bevisbyrde.

LO finder bestemmelsen om klageadgang uklar og finder, at denne bestemmelse bør præciseres således, at det sikres, at disse sager, for så vidt angår arbejdsmarkedsforhold efter implementering af direktiverne ved kollektive aftaler, kan behandles i det fagretlige system på samme vilkår som øvrige bestemmelser i kollektive overenskomster.

LO finder, at forslaget i Racedirektivet om et uafhængigt klageorgan (art. 12) nøje bør overvejes, om det er nødvendigt med et sådant særligt organ, eller om det er tilstrækkeligt at disse sager kan afgøres af almindelige domstole, som det er tilfældet i henhold til den danske lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Hvis det findes nødvendigt, at der oprettes et særligt klageorgan i Danmark, finder **LO**, at det er afgørende at sikre, at direktivet ikke i detaljer beskriver, hvorledes organet skal sammensættes, og hvilke opgaver det skal udføre. **LO** finder det endvidere afgørende, at dette organs kompetence i forhold til det fagretlige system for så vidt angår sager på arbejdsmarkedet afgrænses klart.

LO kan overordnet set tiltræde, at forbudet mod forskelsbehandling udvides til handicap og alder, men er dog imidlertid bekymret over en eventuel lovgivning på området.

LO finder, at manglende definition af "handicap" kan føre til uklarheder ved fortolkning af bestemmelsen i art. 2, stk. 4, hvorefter arbejdsgiver m.fl. skal sikre handicappede rimelig adgang til beskæftigelse.

FA er på linie med de ovennævnte arbejdsgiverorganisationer vedr. forslagene om delt bevisbyrde, alder og handicap. **FA** finder det betænkeligt, hvis man på grund af det foreslåede direktiv ikke kan opretholde alderskravene på henholdsvis 18 år og 30 år i funktionærlovens §2b, stk.1, aldersgrænsen for indtræden i pensionsordninger smat ATP-lovens krav om mindst 16 år. En fjernelse af disse krav vil ifølge **FA** medføre meromkostninger for virksomheder.

FA finder at bestemmelsen om diskriminationsværn på grund af handicap er uklar, og at det er umuligt at vurdere, hvilken praktiske betydning, den vil få for virksomhederne.

FA finder, at direktivet med delt bevisbyrde kan anspore til grundløse klager og mener, at delt bevisbyrde kan belaste virksomhederne administrativt så meget, at det rammer deres incitament til at arbejde frivilligt og aktivt for at forhindre eller

begrænse diskrimination. **FA** er endvidere modstander af en ordning, hvor den enkelte lønmodtager selv kan skaffe sig en særlig beskyttelse blot ved at klage over en forskelsbehandling og tager derfor afstand fra de foreslåede bevisbyrde regler.

Det Centrale Handicapråd (DCH) bemærker, at det i forbindelse med vedtagelsen af Amsterdamtraktaten gav udtryk for en principiel skepsis over for at udbygge EU-traktaten med en generel antidiskriminationsbestemmelse på handicapområdet, idet man ønsker handicappolitikken integreret via sektoransvarlighedsprincippet i den samlede europæiske beslutningsproces.

DCH har imidlertid måttet konstatere, at der i mange lande og blandt de europæiske handicaporganisationer er et stærkt ønske om et initiativ, som det Kommissionen nu fremlægger. **DCH** er derfor af den opfattelse, at det vil være u hensigtsmæssigt at forsøge at blokere for direktivet.

DCH mener, at det på en række områder er væsentligt at få afklaret, hvad begreberne omfatter f.eks. handicap, beskæftigelse og erhverv. **DCH** mener endvidere, at det er afgørende at få afklaret, om direktivet af konkurrencemæssige årsager på nogen måde kan influere på finansieringen af kompenserende ydelser til handicappede arbejdstagere.

DCH udtrykker tilfredshed, med at der er tale om et minimumsdirektiv.

DCH finder det endvidere vigtigt, at der ikke etableres særlige klageorganer, og at en klageadgang placeres i de allerede eksisterende klagesystemer.

De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) bemærker generelt, at art. 2 stk. 4 er uklar.

DSI finder endvidere at sanktionsmuligheder, der er gældende overfor diskrimination på handicapområdet er uklart og at begreberne bør præciseres, samt at eventuelle sanktionsmuligheder klagøres.

DSI finder endvidere, at referencerammen for bekæmpelse af uberettiget negativ forskelsbehandling i henhold til forslaget bør være FN's standardregler, og at personer af fremmed etnisk oprindelse med handicap bør sikres en særlig prioritet ved gennemførelse af direktivet.

Dansk Flygtningehjælp (DF) er tilfreds med, at de foreslåede direktiver bygger på et diskriminationsbegreb, som går ud over det snævre begreb om direkte diskrimination og rummer både direkte og indirekte diskrimination samt chikane. **DF** finder det væsentligt at direktivforslagene indeholder krav om håndhævelsesprocedure for krænkede personer og som led heri også forslaget om oprettelse af uafhængige klageorg aner.

DF har noteret sig, at anvendelsesområdet for direktivforslag om race eller etnisk oprindelse kan udvides yderligere med kulturelle, religiøse og politiske områder mv. **DF** ser endvidere gerne en vurdering af mulighederne for at stille krav om principper om ligestilling som betingelse for offentlige kontrakter.

Nævnet for Etnisk Ligestilling (Nævnet) finder den klare begrebsfastlæggelse i § 2 særdeles positiv og støtter direktivforslagets udtrykkelige tilkendegivelse af, at chikane er omfattet af diskriminationsforbuddet.

Nævnet finder det som udgangspunkt positivt, at der i art. 4 gives mulighed for at undtage en forskelsbehandling begrundet i regulære erhvervmæssige kvalifikationer fra forbuddet mod forskelsbehandling, men anbefaler dog en udtrykkelig begrænsning samt en kontrol af anvendelsen af undtagelserne.

Nævnet finder, at staten bør pålægges en forpligtelse til, og ikke blot en mulighed for, at foretage positive særforanstaltninger for at fremme integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, således at bestemmelsen bringes i overensstemmelse med forpligtelserne i henhold til CERD art. 1 stk. 4 og art. 2 stk. 2.

Nævnet støtter, at det i alle sager, både sager der vedrører direkte og indirekte diskrimination, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er tilsidesat.

Nævnet finder direktivforslagenes artikel om beskyttelse mod repressalier, meget positivt.

Nævnet bemærker, at forskelsbehandling på grund af religion eller tro udgør et væsentligt problem for personer med anden etnisk oprindelse, hvorfor sigtet med de generelle bestemmelser og forbudet i Racedirektivet også burde omfatte et forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Nævnet finder det positivt, at Racedirektivet (art 3) gør det muligt for offentlige myndigheder m.v. at stille krav til private leverandører af varer og tjenester, om at arbejde for at sikre etnisk ligestilling.

Nævnet finder, at den enkelte borgers klageadgang bedst sikres ved oprettelsen af et uafhængigt klageorgan, der har kompetence til at behandle enkeltsager. Et klageorgan kan være et supplement til og ikke en afløser for det fagretlige system.

Nævnet anbefaler endvidere, at der i tråd med CERD art.4 indarbejdes en bestemmelse i direktiv-forslaget, som forbyder opfordring til diskriminerende handlinger.

Det danske Center for Menneskerettigheder (Centret) udtrykker generelt tilfredshed med, at der i EF-regi nu tages mere konkrete initiativer til at bekæmpe diskrimination.

Centret er på linie med **Nævnet for Etnisk Ligestilling** med hensyn til at fastsætte retningslinier for undtagelsen fra diskriminationsforbudet, med hensyn til, at der indsættes en bestemmelse om opfordring til diskriminerende handlinger og med hensyn til positiv særbehandling.

Centret finder, at man kan overveje at tillægge organisationer mulighed for selvstændigt at tage retsskridt uden fuldmagt fra et offer eller at etablere et klageorgan med mere ombudsmandslignende funktioner for at tilvejebringe et effektivt middel også over for indirekte diskrimination.

Centret finder det umiddelbart uhensigtsmæssigt, at direktivforslagets definition af diskrimination afviger fra den definition, der anvendes i de menneskeretlige konventioner, men da forslaget formulerer af begrebet diskrimination forekommer at være bredere, kan den forskellige definition ikke i sig selv give centret anledning til kritik.

Centret mener, at Racedirektivet også bør bero på religion og tro, idet der ofte vil være en sammenhæng mellem race/etnisk oprindelse og religion/tro, og at det virker unaturligt at udelade religion og tro fra et direktivforslag specielt omhandlende race og etnisk oprindelse.

Centret finder ikke, at Nævnet for Etnisk Ligestilling har den fornødne uafhængighed i forhold til Racedirektivets artikel 12. Centret støtter i øvrigt Nævnet for Etnisk Ligestillings forslag om et nationalt klageorgan. Det er dog Centrets overordnede vurdering, at et klageorgan bør dække alle former for diskrimination i Danmark.

Finansministeriet bemærker, at der i tjenestemandsløvgivningen og i de statslige overenskomster og aftaler anvendes alderskriterier. **Finansministeriet bemærker, at undtagelsesbestemmelserne i udkastets art. 5 vil betyde en del fortolkningsspørgsmål i forhold til gældende regler.** **Finansministeriet** finder behov for en nærmere vurdering af rækkevidden af direktivets forbud mod diskrimination på grund af alder, herunder direktivets undtagelsesbestemmelse i art. 5, forinden endelig holdning kan fastlægges.

Med hensyn til direktivforslagets forbud mod diskriminering på grund af handicap er **Finansministeriet** principielt enig i forslaget beskyttelseshensyn. Finansministeriet finder imidlertid at rækkevidden af det foreliggende forslag er usikker, bl.a. fordi handicap ikke er defineret.

Efter **Finansministeriets** opfattelse bør det så vidt muligt undgås at fravige de almindelige danske bevisbyrde regler.

7. Tidligere forelæggelser

Forslaget er forelagt Europa-Udvalget til orientering den 26. november 1999 forud for rådsmødet den 29. november 1999. 2 grundnotater om direktivforslagene fremsendes samtidig med dette notat.

8. Lovgivningsmæssige konsekvenser

Det skønnes, at der vil være behov for ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Der vil i forskelsbehandlingsloven eller i særskilte love skulle indarbejdes diskriminationsværnsbestemmelser om alder og handicap.

Der vil i forskelsbehandlingsloven skulle indsættes en regel om delt bevisbyrde og en regel om beskyttelse af lønmodtageren, hvis arbejdsgiveren afskediger eller på anden måde behandler lønmodtageren ufordelagtigt, efter at lønmodtageren har klaget over forskelsbehandling (repressalier).

Det vurderes, at der i dansk ret eksisterer den nødvendige klageadgang, jf. art. 8, stk. 2 i Arbejdsmarkedsdirektivet og art. 7 stk. 2 i Racedirektivet om organisationers m.v. ret til at indgive klage.

For så vidt angår alderskravene er det uklart, om man vil kunne opretholde alderskravene på henholdsvis 18 år og 30 år i funktionærlovens § 2 b, stk. 1, om krav på godtgørelse ved opsigelse.

Bestemmelserne i art. 5 b og c omhandler efter deres indhold alene fastsættelsen af minimumsgrænser for ret til udbetaling af pension, men da listen ikke er udtømmende, er det uklart om man kan opretholde aldersbegrænsningen på 16 år for indtræden i ATP-ordningen (ATP-lovens § 2) og aldersbegrænsningen i tjenestemandspensionslovgivningen på 25 år (§ 4) samt aldersbegrænsninger i forskellige overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensioner.

Direktivforslagene vil medføre højere beskyttelsesniveau for personer, der udsættes for diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering

9. Statsfinansielle konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over statsfinansielle konsekvenser af forslaget.

10. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Det er ikke muligt at give et skøn over de Samfundsøkonomiske konsekvenser af forslaget.

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

Papiret lægger op til, at der skal fastlægges et nyt strategisk mål for de næste 10 år: På verdensplan at gøre Den Europæiske Union til et mere dynamisk og konkurrencedygtigt økonomisk område, der bygger på innovation og viden, og som kan højne niveauet for økonomisk vækst, med øget og bedre beskæftigelse og med øget social samhørighed. Målsætningen angives at være en bæredygtig gennemsnitlig årlig vækst på mindst 3 pct.

Det anføres, at der er ved at ske et paradigmeskifte, idet Europa er på vej mod en økonomi og et samfund præget af innovation og viden. De aktuelle forbedrede økonomiske konjunkturer gør ifølge papiret tidspunktet passende til at gå i gang med de nødvendige reformer. Papiret opremser et række mere eller mindre konkrete anbefalinger til DER i Lissabon. I det følgende beskrives nogle vigtige punkter i papiret med særligt vægt på de punkter, der vedrører social- og arbejdsministrenes område.

En økonomisk og social strategi til at forny grundlaget for vækst i Europa skal kombinere de makroøkonomiske politikker, de økonomiske reformer og strukturpolitikkerne, de aktive beskæftigelsespolitikker og moderniseringen af den sociale beskyttelse. Der lægges op til, at de eksisterende processer på europæisk plan til at udvikle ovennævnte politikker (Luxembourg-, Köln- og Cardiff-processerne) skal samordnes under hensyn til et nyt strategisk mål.

Papiret anbefaler udviklingen af en EU-politik for informations- og vidensamfundet. Der skal tilskyndes til innovation i produkter og tjenesteydelser med mere videnindhold, informationsteknologi skal udbredes i virksomhederne og i uddannelsessystemet, arbejdstagernes IT-færdigheder skal forbedres, og de offentlige tjenester skal moderniseres med udnyttelse af informationsteknologi.

Det anbefales, at DER i Lissabon fastlægger uddannelsespolitikernes bidrag til beskæftigelsespolitikkerne inden for Luxembourg-processen. Det anbefales videre, at DER på grundlag af Kommissionens meddelelse om et europæisk område for forskning fastlægger de europæiske mål på mellemlangt sigt om europæiske støtteforanstaltninger inden for viden- og teknologiområdet (V&T) og fastlægger samordningsmetoder for nationale V&T-politikker.

Vedr. økonomiske reformer anbefales det bl.a., at der vedtages en åben samordningsmetode med henblik på at fremskynde Cardiff-processen, således at der udarbejdes en benchmarking omkring god praksis med hensyn til prioriterer, der er opstillet på europæisk plan, og under hensyn til de initiativer, som Europa-Kommissionen har iværksat, f.eks. handlingsplanen for finansielle tjenesteydelser, handlingsplanen for risikovillig kapital, forslaget vedrørende det europæiske patent og initiativerne vedrørende politikken for virksomhedsstøtte.

Der anbefales en reform af den europæiske sociale model. Det anføres, at det er nødvendigt at vedtage en positiv strategi, som øger beskæftigelsen og skaber beskæftigelsesmuligheder for alle, og som kombinerer principper som initiativ, ansvar, social retfærdighed og solidaritet. Der anbefales en styrkelse af de aktive beskæftigelsespolitikkers rolle, en modernisering af den sociale sikring ved at konsolidere støttegrundlaget samt en effektivisering af politikken for bekæmpelse af social udstødelse.

Vedr. styrkelsen af de aktive beskæftigelsespolitikker foreslår papiret, at DER fastlægger retningslinier for midtvejsvurderingen af Luxembourg-processen. Ifølge papiret bør hovedvægten lægges på 1) en effektivisering af de aktive arbejdsmarkedspolitikker med hensyn til beskæftigelsesegnethed, 2) skabelse af større synergi mellem tilpasningsevne og livslang uddannelse og erhvervsuddannelse, 3) øget beskæftigelse inden for tjenesteydelser ved at lette iværksætterinitiativer og nedbringe de indirekte lønomkostninger for de mindst kvalificerede arbejdstagere m.v. samt 4) at udvikle integrationen af princippet om lige muligheder, med særlig vægt på alle de aspekter, der er medvirkende til at skabe harmoni mellem arbejdslivet og familielivet.

Om moderniseringen af den social beskyttelse ved at konsolidere støttegrundlaget anføres det bl.a., at beskæftigelsesegnetheden og tilpasningsevnen skal forbedres gennem livslang uddannelse, de aktive arbejdsmarkedspolitikker skal effektiviseres, skatte- og afgiftssystemerne skal moderniseres, så det kan betale sig at arbejde, tidlig udtræden af arbejdsmarkedet skal hindres, og der skal indføres en fleksibel fordeling af arbejdstiden for at skabe et harmonisk forhold mellem arbejdsliv og familieliv. DER i Lissabon anbefales at stadfæste nedsættelsen af en gruppe på højt plan med henblik på modernisering af den social beskyttelse og fastlægge prioriteterne for dens arbejde med vægt på gennemførelsen af en sonderende undersøgelse af, om pensionssystemet vil være holdbart i 2010-2020. Videre anbefales DER at fastlægge, hvordan medlemsstaterne skal samarbejde og udveksle god praksis og at anmode Europa-Kommissionen om at udarbejde de nødvendige procedurer med henblik på at styrke systemerne vedrørende information om social beskyttelse.

Inden for området "styrket bekæmpelse af social udstødelse" anbefales DER på grundlag af rapporten om den sociale situation og Europa-Kommissionens meddelelse om et Europa for alle at fastlægge en åben samordningsmetode til fremme af social integration. Det anbefales, at der udarbejdes programmer for de grupper, der er hårdest ramt af udstødelse, og hvor topprioriteten skal være at udrydde fattigdom blandt børn inden 2010. De t anbefales videre at fastlægge en ramme med indikatorer for overvågning af den sociale situation, så der kan fastsættes politiske mål på baggrund af erfaringerne i de forskellige medlemsstater.

Papiret anfører om de makroøkonomiske politikker, at der skal sikres et policy mix, der stimulerer væksten og beskæftigelsen, og samtidig skal der sikres makroøkonomisk stabilitet og konsolidering af euroen. Ifølge papiret gælder det om som led i stabilitets- og vækstpakten at stimulere væksten og overgangen til en innovations- og videnbaseret økonomi, hvilket forudsætter, at strukturpolitikkerne og -reformerne tildeles en større rolle.

I afsnittet "metoder til at sikre en europæiske dimension" gøres der mere generelt rede for, hvorledes man på europæisk plan skal samordne politikker og fastlægge strategiske retningslinier på forskellige områder, der helt eller delvist er underlagt national regulering (beskæftigelse, social sikring m.v.). Det anføres, at graden af samordning afhænger af, hvilke emner der er tale om, og i hvert enkelt tilfælde også af nærhedsprincippet. Der opstilles en model med forskellige trin, der er inspireret af beskæftigelsesstrategien med fælles retningslinier og nationale handlingsplaner m.v.

Endelig gentager papiret, at der kræves et bedre sammenhæng mellem Köln-, Cardiff- og Luxembourg-processerne. Det anføres, at det i betragtning af de forskellige subsidiaritetsniveauer og rådssammensætninger er berettiget at bevare processerne som særskilte, men at tiden er inde til at forbedre samordningen af dem og deres synergi. DER i Lissabon skal bygge videre på de konklusioner, der blev vedtaget af DER i Helsingfors, således at de overordnede retningslinier for de økonomiske politikker får styrket deres karakter af rammedokument.

B. Kommissionens meddelelse "Fællesskabspolitikker til gavn for beskæftigelsen (art. 172).

Dokumentet foreligger endnu ikke.

C. Kommissionens meddelelse om social integration - "Et Europa for alle".

Dokumentet foreligger endnu ikke.

D. Kommissionens meddelelse "Strategier for beskæftigelsen i informationssamfundet", KOM (2000) 48.

I meddelelsens indledning anføres det, at på det særlige beskæftigelsestopmøde i Luxembourg i november 1997 lagde stats- og regeringscheferne stor vægt på informationssamfundets potentielle betydning for beskæftigelsen. På DER i Wien i december 1998 blev der nedsat en ekspertgruppe, hvor medlemsstater udvekslede nationale strategier for informationssamfundet. Endvidere omfattede de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen i 1999 en indsats for informationssamfundet.

I lyset af informationssamfundets hastige udvikling udvider Kommissionens meddelelse perspektivet fra jobmuligheder til beskæftigelsesstrategier med udgangspunkt i medlemsstaternes vellykkede initiativer (optimal praksis), og den understreger den stærke sammenhæng mellem en forbedret europæisk reaktion på informationssamfundet og beskæftigelsesfremmende foranstaltninger i Europa. Der opstilles en strategi i form af henstillinger inden for hovedområderne undervisning, beskæftigelse, offentlige tjenester og virksomhederne. Der opstilles tidsplan for alle henstillinger, og der opstilles indikatorer for, hvorledes man kan se, om målet henstillingerne opfyldes.

Om undervisning anføres det, at dagens uddannelsessystem skal forberede de studerende til en virkelighed, hvor mobiltelefoner, PC'er, internet m.v. er allestedsnærværende. Det betyder, at de studerende skal have adgang til den nyeste hardware og software, og at de skal lære at bruge teknologien og bruge teknologien til at lære. Det henstilles, at undervisernes uddannelse og support forbedres, og der skal indføres nytænkning i undervisningssystemets strategi. Det henstilles, at alle skoler tilsluttes internettet, at multimedieegenskaberne forbedres på skolernes PC'er, at alle undervisere skal have informationssamfundets (IS-)kvalifikationer, at evnen til at integrere IS-værktøjer i undervisningen skal udvikles, at integrationen af IS-værktøjer i undervisningen gennem offentlige/private partnerskaber skal støttes, samt at indholdsudviklende netværk i uddannelsessektoren skal støttes.

Vedr. beskæftigelsen anføres det, at den teknologiske udvikling og globaliseringen stiller nye krav til organiseringen af arbejdet og til arbejdstagernes kvalifikationer. Det henstilles, at alle arbejdstagere skal have mulighed for at erhverve IS-kvalifikationer, at der udarbejdes rammeaftaler m.v. for distancearbejde, at der optages flere studerende på IT-uddannelser på universitetsniveau og i den forbindelse bevarer kønsbalancen, at man fremmer mellemlange IT-kurser og gør brug af erhvervslivets certificerede uddannelsesinitiativer, samt at standarder for brugervenligt udstyr skal forbedre de handicappedes beskæftigelsesegnethed.

Om offentlige tjenester anføres det, at den såkaldte E-administration kan overvinde tids- og afstandsmæssige forhindringer og give borgerne adgang til offentlige oplysninger og tjenesteydelser, når og hvor de ønsker dem, og i en tilgængelig form. Meddelelsen anbefaler, at man prioriterer adgangen til offentlige informationer, online-transaktioner med forvaltninger m.v. Det henstilles, at der oprettes en brugervenlig hjemmeside for borgerne (www.Danmark.dk nævnes som optimal praksis), at der gives elektronisk adgang til offentlige tjenester, at der åbnes rådgivningskontorer for erhvervslivet, samt at der sikres offentligt tilgængelig internetadgang og tilbydes IS-kurser i alle lokalsamfund.

Endelig anføres det vedr. virksomheden i informationssamfundet, at der vil opstå nye muligheder for nye virksomheder, og at der er behov for iværksættere. Det henstilles, at iværksættertiljen fremmes gennem finanspolitikken samt ved belønning af risikovillige investeringer, at samarbejdet mellem erhvervslivet og forskningen styrkes, at offentlige programmer skal gøre mainstreaming til en integreret bestanddel af SMV'ers IS-behov, samt at der skal oplyses om optimal praksis og virksomhedernes benchmark-brug af informations- og kommunikationsteknologi.

E. Kommissionen første rapport om status for den sociale situation i Europa.

Dokumentet foreligger endnu ikke.

2. Danske regler

Arbejdsmarkedslovgivningen generelt.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

En større grad af samordning af medlemslandenes forskellige politikker, herunder beskæftigelses- og socialpolitikkerne, giver nogle gevinster, der ikke kan opnås, hvis medlemsstaterne handler hver for sig. Det understreges i formandskabets papir, at graden af samordning afhænger af emnet, hvilket er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

4. Høring

De 2 dokumenter, der har været til rådighed, har været sendt til skriftlig høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold. Der er indkommet svar fra Landsorganisationen i Danmark, Sammenslutningen Af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finansministeriet og Ligestillingsrådet. Dansk Arbejdsgiverforening har meddelt, at de svarer senere.

Landsorganisationen i Danmark (LO) støtter formandskabets målsætning om en økonomisk vækst i EU på 3 % som forudsætning for at nedbringe ledigheden. LO er endvidere enig i, at der primært er behov for at konsolidere de respektive processer, og at der i den forbindelse udvikles metoder til at konkretisere, kvantificere og kontrollere mål og instrumenter. LO finder det dog betænkeligt, at ECOFIN-rådet skal spille den afgørende koordinerede rolle, idet den særlige rolle, som Euro-11 landene har i ECOFIN, kan betyde, at Danmark mister indflydelse på to af Danmarks "stærke" områder - beskæftigelsen og socialpolitikken.

LO hilser det velkomment, at der tages et forberedende skridt til også at udvikle en social søjle, dog under forudsætning af, at Rådet koncentrerer sig om områder, der er egnet til en fællesskabsindsats (bekæmpelse af social udstødelse og fattigdom o.l.). LO ser gerne, at gruppen på højt plan vedr. moderniseringen af den sociale beskyttelse får status af permanent organ, når den har afleveret sin situationsrapport til Rådet i juni.

LO støtter udviklingen af en generel model for en samordningsmetode under de forudsætninger (nærhedsprincippet, emneafhængigt), der angives i formandskabets papir.

LO bakker op om henstillingerne i Kommissionens meddelelse om strategier for job i informationssamfundet og er stort set enig i analysen i afsnittet om arbejde i informationssamfundet.

LO finder dog, at henstillingerne vedr. arbejdsmarkedet ikke er ambitiøse nok, idet f.eks. E-business medfører et massivt behov for opkvalificering og kompetenceudvikling. **LO** finder endvidere, at der bør sættes fokus på arbejdsorganisering, idet de beskæftigelsesmæssige forventninger til indførelse af ny teknologi ellers ikke indfries.

Sammenslutningen Af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) har ikke bemærkninger til formandskabets papir bortset fra, at SALA finder forslaget om at oprette et observationsorgan for industrielle ændringer for uforholdsmæssigt under hensyn til, at der allerede findes et europæisk institut for forbedring af leve- og arbejdsvilkårene.

SALA har ikke bemærkninger til meddelelsen "strategier for job i informationssamfundet", idet henstillingerne ikke er juridisk bindende, og idet forholdene i Danmark i det væsentligste synes at leve op til henstillingerne.

Ligestillingsrådet finder det positivt, at ligestillingsaspektet er indbygget i Kommissionens meddelelse om strategier for job i informationssamfundet og finder, at aspektet også bør fremhæves i de to første dele af formandsskabets papir, der omhandler innovation og viden.

Ligestillingsrådet finder det ønskværdigt, at behovet for kønspolitiske indikatorer på uddannelsesområdet bliver fremhævet.

Ligestillingsrådet understreger, at papirets forslag om positiv særbehandling af kvinder med henblik på udnyttelse af vækstpotentialer inden for servicesektoren ikke må føre til oprettelse af lavkvalificerede job for kvinder.

5. Tidligere forelæggelser

Forberedelsen af DER i Lissabon har været forelagt Europa-Udvalget den 11. februar 2000 forud for rådsmødet (generelle anliggender) den 14.-15. februar 2000 og den 25. februar 2000 forud for rådsmødet (ECOFIN) den 28. februar 2000.

7. Lovgivningsmæssige, statsfinansielle og samfundsøkonomiske konsekvenser.

Forberedelsen af DER har ikke økonomiske eller lovgivningsmæssige konsekvenser.

Dagsordenspunkt 3:

Forslag til Rådets afgørelse om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for år 2000

- Vedtagelse som a-punkt

Nyt notat

1. Baggrund

I henhold til EF-Traktatens artikel 128 fastlægger Rådet på grundlag af Det Europæiske Råds konklusioner hvert år med kvalificeret flertal på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg, Regionsudvalget og Beskæftigelsesudvalget retningslinjer som medlemsstaterne skal tage hensyn til i deres egne beskæftigelsespolitikker.

Kommissionen vedtog den 8. september 1999 forslag til beskæftigelsesretningslinjer 2000 KOM(99)441.

Rådet (arbejds- og socialministre samt ECOFIN) vedtog den 29. november 1999 fælles holdning til forslaget om beskæftigelsesretningslinjer 2000 som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. -11. december 1999.

Nærværende forslag til Rådets afgørelse omfatter i bilaget retningslinjerne for beskæftigelsen, som Det Europæiske Råd har godkendt dem. Der er således tale om en formel godkendelse af retningslinjerne i endelig form.

2. Indhold

Forslaget til afgørelsen indeholder en vedtagelse af bilaget (retningslinjerne for beskæftigelsen 2000).

3. Danske regler

Danmark skal tage hensyn til beskæftigelsesretningslinjerne ved udformningen af arbejdsmarkedspolitikken generelt.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Forslaget til Rådets afgørelse om beskæftigelsesretningslinjerne 2000 er en del af den samordnede strategi for beskæftigelse, der sigter på at udnytte de gevinster, der er ved at samordne og koordinere medlemslandenes økonomiske politikker, som inden for rammerne af de overordnede økonomiske-politiske retningslinjer og stabilitets- og vækstpagten er de enkelte landes ansvar.

5. Høring

Forslaget er sendt til skriftlig høring i EF-Specialudvalget vedrørende Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.

Organisationerne havde ingen bemærkninger til forslaget.

6. Tidligere forelæggelser

Det konkrete forslag har ikke tidligere været forelagt Europa-Udvalget, men beskæftigelsesretningslinierne har været forelagt Europa-Udvalget til forhandling den 26. november 1999 forud for rådsmøderne den 29. november 1999 (ECOFIN og arbejds- og socialministre).

8. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Ingen

9. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Den europæiske beskæftigelsesstrategi har en række positive samfundsøkonomiske konsekvenser på grund af dens bidrag til at højne beskæftigelsen. Forslaget er en integreret del af beskæftigelsesstrategien.