

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

Europaudvalget  
(Alm. del - bilag 20)  
arbejds- og socialministerråd  
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg og deres  
stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	6. oktober 2000

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 13. oktober 2000 - dagsordenspunkt rådsmøde (beskæftigelses- og socialministre) den 17. oktober 2000 - vedlægges Arbejdsministeriets og Socialministeriets notat over de punkter, der forventes optaget på dagsordenen for rådsmødet.

MGA/afj

Int. kt.

AM0112

5. oktober 2000

Sag nr. 7113-0023

#### Aktuelt notat

Arbejdsministeriet Socialministeriet

**Aktuelt notat til Folketingets Europaudvalg vedr. Rådsmøde for beskæftigelses - og socialministre den 17. oktober 2000 i Luxembourg**

Dagsordenen forventes at se ud som følger:

**1. Beskæftigelse: "Efterårspakke 2000" Side 3**

Forslag til Rådets afgørelse om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik i 2001

b) Udkast til fællesrapport om beskæftigelsen 2000

c) Kommissionens henstilling til Rådets henstilling vedrørende gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

- Orienterende drøftelse

**2. Opfølgning på Det Europæiske Råd i Lissabon: Strukturelle indikatorer Side 9**

- Rådets konklusioner

**3. Forslag til Rådets direktiv vedrørende den europæiske aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted, som indgået af Sammenslutningen af Europæiske Luftfartsselskab (AEA), European Transport Workers' Federation (EFT), European Cockpit Association (ECA), Den Europæiske Organisation for Regionale Luftfartsselskaber (ERA) og Den Internationale Charterflysammenslutning (IACA) Side 10**

- Politisk enighed

**4. Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelse om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv Side 13**

- Politisk enighed

**5. Forslag til Rådets afgørelse om Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling kampen mod diskrimination (2001- 2006) Side 22**

- Politisk enighed

**6. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om anden ændring af direktiv 89/655/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet (andet særdirektiv i henhold til artikel 16 i direktiv 89/391/EØF) (arbejde i højden) Side 26**

- politisk enighed om fælles holdning

**7. Bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse - Definition af egnede målsætninger med henblik på Det Europæiske Råds møde i Nice**

- Godkendelse Side 29

**8. Forslag til Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab**

- Orienterende drøftelse Side 32

**9. Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europaparlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en Social- og Arbejdsmarkedspolitisk dagsorden Side 38**

Kommenteret dagsordenens punkt 1:

Beskæftigelse: "Efterårspakke 2000"

a) Forslag til Rådets afgørelse om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik i 2001

b) Udkast til fællesrapport om beskæftigelsen 2000

c) Kommissionens henstilling til Rådets henstilling vedrørende gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

- Orienterende drøftelse

## a) Forslag til Rådets afgørelse om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik i 2001

### 1. Baggrund.

Kommissionens retningslinier er en del af den såkaldte efterårspakke fra Kommissionen og har hjemmel i Amsterdam-Traktaten, artikel 128 (2). Retningslinierne efter den åbne koordinations metode fastlægger udviklingen af medlemslandenes fælles beskæftigelsesstrategi.

Kommissionens retningslinier er udarbejdet på baggrund af

- analyser af medlemslandenes implementeringsrapporter (NAP'er 2000) - som fremlagt i fællesrapporten 2000,
- analyser af den makroøkonomiske udvikling,
- Det Europæiske Råds konklusioner fra møderne i Lissabon og Feira samt
- efter udtalelse fra Europaparlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg, Den Regionale Komite, og Beskæftigelsesudvalget.

### 2. Indhold.

Retningslinierne er revideret på baggrund af Det Europæiske Råds konklusioner i Lissabon, midtvejsevalueringen af Luxembourg-processen, analyserne i fællesrapporten samt behovet for en forenkling af retningslinierne.

Retningslinierne fire søjler er fastholdt på baggrund af Beskæftigelseskomiteens midtvejsevaluering, som også danner baggrund for indarbejdelsen af Lissabonkonklusionerne, herunder målet om fuld beskæftigelse og udviklingen af EU til den mest konkurrencedygtige, dynamiske og vidensbaserede økonomi i verden.

Medlemslandene skal implementere retningslinierne gennem en strategi, der tager hensyn til følgende - horisontale - elementer:

- landene skal fastsætte nationale mål for højere beskæftigelsesfrekvens,
- medlemslandene skal udvikle en sammenhængende strategi for livslang læring,
- medlemslandene skal udvikle et partnerskab med arbejdsmarkedets parter omkring implementering, overvågning og opfølgning på beskæftigelsesstrategien,
- medlemslandene skal foretage en balanceret implementering af retningslinierne, og
- medlemslandene og parterne skal hver medvirke til at styrke udviklingen af indikatorer.

### 3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Beskæftigelsespakken, herunder retningslinierne er en del af den samordnede strategi for beskæftigelse, der sigter på at udnytte de gevinster, der er ved at samordne og koordinere medlemsstaternes økonomiske politikker, som inden for rammerne af de overordnede økonomiske retningslinjer og stabilitets- og vækstpagten er de enkelte landes ansvar.

### 4. Høring.

Beskæftigelsespakken - herunder retningslinierne - har været behandlet i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, hvor der var en positiv holdning til Kommissionens forslag til retningslinier. Fra flere sider (**DA** og **FTF**) blev fremhævet, at man er positive til en stærkere involvering af parterne, men at der ikke bør udvikles indikatorer, som ikke kan opbygges på grundlag af eksisterende statistikkilder. **Danmarks St atistik** bemærkede, at man i stigende grad medvirker omkring udvikling af datagrundlaget for indikatorer.

### 5. Tidligere forelæggelser

Folketingets Europaudvalg har ikke tidligere modtaget notat i sagen.

### 6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser.

Forslaget har ikke i sig selv lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

## b) Udkast til fællesrapport om beskæftigelsen 2000

## **1. Baggrund**

Den årlige Fællesrapport for beskæftigelse - af Kommissionen og Ministerrådet - har hjemmel i Amsterdam-Traktatens artikel 128 (5). På baggrund af de 15 medlemsstaters implementeringsrapporter gives en overordnet såvel som individuel vurdering af i hvilket omfang landene har implementeret retningslinierne og taget Rådets henstillinger for 2000 til efterretning i den nationale politik. Derudover indeholder rapporten, der fremsendes til Det Euro pæiske Råd i december, en status for den overordnede beskæftigelsessituation i EU.

Det er med udgangspunkt i rapportens konklusioner, at Kommissionen har fremlagt forslag til beskæftigelsesretningslinier for 2001 samt forslag til Rådets henstillinger om implementering af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik.

## **2. Indhold**

Rapporten lægger indledningsvis vægt på de forbedrede rammebetingelser for landene i form af generel øget vækst samt konklusionerne fra topmødet i Lissabon om at tilstræbe fuld beskæftigelse inden 2010 og fokus på "viden", "uddannelse" og "livslang læring" som centrale konkurrenceparametre. Dette bør afspejle sig i landenes politik - og ambitionsniveau - fremover.

Rapporten konstaterer, at den overordnede økonomiske udvikling siden 1997 har været til gavn for udviklingen på arbejdsmarkedet med fremgang at spore i form af øget jobskabelse og beskæftigelse, ikke mindst i servicesektoren og blandt kvinder.

Hvad angår landenes respons på retningslinierne, er det vurderingen, at denne generelt bliver stadig mere præcis og målrettet. Der er dog fortsat mest fremgang at spore på de områder og søjler, hvor der er fastlagt fælles, kvantitative mål - og indikatorer. Rapporten peger på en del udestående vedrørende fastlæggelse af nationale mål.

Danmark får altovervejende en meget positiv omtale. Det bemærkes i rapporten, at sidste års henstillinger er taget til efterretning og indgår i en politik, der i høj grad afspejler de arbejdsmarkedspolitiske udfordringer omkring et øget arbejdsudbud og en fortsat sikring af arbejdsstyrkens færdigheder. Den danske implementeringsrapport fremhæves for den integrerede tilgang til præsentationen (policy mix). Områder, hvor den danske indsats særligt fremhæves, er på skatteområdet, den øgede mainstreaming af indsatsen omkring lige muligheder for mænd og kvinder, brugen af partnerskaber/inddragelse af arbejdsmarkedets parter og aktører på lokalt plan, samt ikke mindst for diverse tiltag på uddannelsesområdet - som er kommet yderligere i fokus efter Lissabon topmødet.

Kommissionen har noteret sig, at indfasningen af retningslinie 2 vil være fuldt gennemført ved starten af 2001 i stedet for, som tidligere angivet, i 2000.

## **3. Nærhedsprincippet**

Den samlede beskæftigelsespakke, herunder fællesrapporten er en del af den samordnede strategi for beskæftigelse, der sigter på at udnytte de gevinster, der er ved at samordne og koordinere medlemsstaternes økonomiske politikker, som inden for rammerne af de overordnede økonomiske retningslinier og stabilitets- og vækstpagten er de enkelte landes ansvar.

## **4. Høring**

Den samlede beskæftigelsespakke, herunder Fællesrapporten for beskæftigelse, har været til høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, hvor der var en positiv holdning.

## **5. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europa-udvalg**

Folketingets Europaudvalg har ikke tidligere modtaget notat i sagen. .

## **6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Fællesrapporten har ikke i sig selv konsekvenser i form af ændret lovgivning eller af statsfinansiell karakter.

### **c) Kommissionens henstilling til Rådets henstilling vedrørende gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker**

## **1. Baggrund**

Kommissionens henstilling har hjemmel Amsterdam-Traktaten, særligt i artikel 128 (4). Kommissionens henstilling er udarbejdet på baggrund af de 15 implementeringsrapporter fra medlemsstaterne vedrørende implementeringen af de nationale handlingsplaner (NAP'er) 1999 og tilpasningerne i retningslinjerne for 2000. Ligeledes henvises til Rådets henstilling af 14. februar 2000 vedrørende implementeringen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Endelig henvises til Kommissionens henstilling af 6. september 2000 samt forventelige udtalelser fra det Økonomiske og Politiske Udvalg (EPC) og Beskæftigelsesudvalget (EMCO) af hhv. 4. og 5. oktober 2000.

I betragtningerne til Kommissionens henstilling henvises bl.a. til de tidligere vedtagne retningslinjer, konklusionerne fra Det Europæiske Råd (DER) i Lissabon og Feira, De Overordnede Økonomiske Retningslinjer juni 2000 og Stabilitetspagten af 17. juni 1997 og den fælles rapport om beskæftigelse 2000.

## **2. Indhold**

Kommissionens henstillinger til de 15 medlemsstater tager igen i år udgangspunkt i en gennemgang af situationen på en række prioriterede områder, bl.a. bekæmpelse af ungdoms- og langtidsledighed, livslang uddannelse, ligestilling, ligeløn, nedbringelse af skatten på arbejdet, samarbejdet mellem arbejdsmarkedsmyndighederne, samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter, ældre arbejdstagere og modernisering af arbejdets tilrettelæggelse.

Der er en vis forskel på karakteren af opfordringerne til medlemsstaterne og antallet af opfordringer. Ifølge henstillingen ligger de vigtigste udfordringer i Danmark i behovet for dels at udvide den nuværende arbejdsstyrke, især ved at tilskynde medarbejdere til at forblive længere i den aktive arbejdsstyrke og ved at reducere antallet af personer i den arbejdsdygtige alder på overførselsindkomster, dels at opnå en større erhvervs- og æssig balance mellem mænd og kvinder.

Som følge heraf opfordres Danmark til 1) fortsat at følge implementeringen af reformerne inden for området med henblik på at nedbringe det fiskale pres på arbejdskraft - særligt beskatningen af de lave indkomster, 2) udvikle flere incitamentter for at tage beskæftigelse og at blive i beskæftigelse samt at fortsætte med en nøje overvågning af efterlønsordningen i lyset af behovet for at øge arbejdskraftudbudet, 3) at fortsætte bestræbelserne mht. udvikling af en mere grundlæggende mainstreaming-tilgang og sammenhængende strategi for at reducere de nuværende niveau af erhvervs- og kønssegregation på arbejdsmarkedet.

De nævnte henstillinger falder i tråd med Rådets henstillinger af 14. februar 2000 og er på væsentlige områder i god overensstemmelse med de brede økonomiske retningslinjer.

## **3. Nærhedsprincippet**

Beskæftigelsespakken (herunder henstillingerne) er en del af den samordnede strategi for beskæftigelse, der sigter på at udnytte de gevinster, der ved at samordne og koordinere medlemsstaternes økonomiske politikker, som inden for rammerne af de overordnede økonomiske retningslinjer og stabilitets- og vækstpagten, er de enkelte landes ansvar.

## **4. Høring**

Beskæftigelsespakken, herunder henstillingerne har været til høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, hvor der var en positiv holdning.

## **5. Tidligere forelæggelser**

Folketingets Europaudvalg har ikke tidligere modtaget notat i sagen.

## **6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Forslaget har ikke i sig selv lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

### **Kommenteret dagsordenens punkt 2:**

#### **Opfølgning på Det Europæiske Råd i Lissabon: Strukturelle indikatorer**

- Rådets konklusioner

## **1. Baggrund**

I henhold til Det Europæiske Råds konklusioner fra Lissabon og Feira skal Kommissionen fremlægge forslag til strukturelle indikatorer.

Der er imidlertid ikke modtaget et endeligt dokument med dokumentbetegnelse.

### **Kommenteret dagsordenens punkt 3:**

**Forslag til Rådets direktiv vedrørende den europæiske aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted, som indgået af Sammenslutningen af Europæiske Luftfartsselskab (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), Den Europæiske Organisation for Regionale Luftfartsselskaber (ERA) og Den Internationale Charterflysammenslutning (IACA)**

- Politisk enighed

## **1. Indledning**

Kommissionen har den 28. juni 2000 fremsendt et direktivforslag til Rådet vedrørende den europæiske aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted.

Direktivforslaget har hjemmel i Amsterdamtraktatens artikel 139, stk. 2. Direktivets bestemmelser er minimumsforskrifter, og medlemsstaterne kan således indføre strengere regler på området.

## **2. Baggrund og indhold**

Rådet vedtog i 1993 direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Formålet med dette direktiv var at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdet. En række sektorer var imidlertid ikke omfattet af dette direktiv, herunder sektoren for civil luftfart.

I overensstemmelse med Amsterdamtraktaten har Kommissionen konsulteret arbejdsmarkedets parter om muligheden for et fællesskabsinitiativ på luftfartsområdet. Arbejdsmarkedets parter indgik herefter den 22. marts 2000 en europæisk aftale om tilrettelæggelsen af arbejdstiden for ansatte i civil luftfart uden fast arbejdssted. Aftalen indeholder en fælles anmodning om, at aftalen iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.

Kommissionens forslag

Kommissionens forslag har til formål at iværksætte den europæiske aftale om tilrettelæggelsen af arbejdstiden for arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted, som blev indgået den 22. marts 2000 af de organisationer, der repræsenterer arbejdstagere og arbejdsgivere i den civile luftfartssektor: Sammenslutningen af Europæiske luftfartsselskaber (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), Den Europæiske Organisation for Regionale Luftfartsselskaber (ERA) og Den Internationale Charterflysammenslutning (IACA).

Forslaget lægger op til, at gennemførelsen af direktivet under ingen omstændigheder kan begrunde en reduktion i det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagere i luftfartssektoren. Dette forhindrer dog ikke medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter i at fastsætte andre lovgivningsmæssige eller aftalebaserede bestemmelser end dem, der gælder ved direktivets vedtagelse.

Dette gælder under forudsætning af, at direktivets minimumsforskrifter overholdes.

Medlemsstaterne skal ifølge Kommissionens forslag fastsætte sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af, at direktivets bestemmelser overtrædes på nationalt plan. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Direktivforslaget skal være gennemført ved lov eller aftale senest to år efter forslaget vedtagelse. Medlemsstaterne skal sikre de nødvendige foranstaltninger til at sikre de resultater, der er foreskrevet i direktivet.

Aftalen

Aftalens tekst er ikke indarbejdet i Kommissionens forslag, men er vedlagt som et bilag hertil.

Aftalen sikrer minimumsforskrifter for arbejdstiden for ansatte i civil luftfart uden fast arbejdssted.

Aftalen foreskriver, at arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted er berettiget til fire ugers årlig ferie med løn i overensstemmelse med de betingelser, der er fastsat i national lovgivning eller praksis.

Aftalen indeholder desuden bestemmelser om gratis helbreds kontrol, natarbejde, beskyttelse af sikkerhed og sundhed, arbejdets tilrettelæggelse og registrering af oplysninger om arbejdsmønstre.

I §8 er der indeholdt bestemmelser om den maksimal årlige arbejdstid. Den maksimale årlige arbejdstid inklusiv stand-by perioder som defineret ved gældende lovgivning er på 2000 timer, hvoraf blokflyvetiden er begrænset til 900 timer. Aftalen foreskriver, at den årlige arbejdstid skal fordeles så ligeligt over et år, som det er mest praktisk.

Endelig har arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted ret til at afholde 7 fridage i hver kalendermåned og 96 fridage på årsbasis. Perioderne kan omfatte lovbestemte hvileperioder.

### **3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Kommissionen argumenterer for, at behovet for fællesskabsinitiativ blandt andet hænger sammen med at arbejdsmarkedets parter i forbindelse med proceduren, som foreskrevet i traktatens artikler, er blevet enige om, at det er nødvendigt med en fællesskabsindsats på området. Kommissionen argumenterer desuden for, at behovet for fællesskabsinitiativer også hænger sammen med, at lufttransport indgår som en integreret del af F&ael ig;llesskabets kompetenceområde, og at lufttransportsektoren er et område, hvor konkurrencen er hård.

### **4. Danske regler**

I Danmark er arbejdstid reguleret i henholdsvis arbejdsmiljøloven og i kollektive overenskomster og aftaler.

### **5. Høring**

Forslaget har været til skriftlig høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål, samt hos Ligestillingsafdelingen i By- og Boligministeriet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

**LO** støtter forslagets gennemførelse og dermed den europæiske aftale, som direktivet omfatter.

**LO** er opmærksom på, at forslaget kan få konsekvenser for arbejdsmiljøloven og for kollektive overenskomster og aftaler og går ud fra, at der tages højde for dette i forbindelse med implementeringen af direktivet.

**FTF** finder, at det er vigtigt at sikre sig, at direktivet vil være gældende for alle arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted og ikke kun for aftaleparterne.

**FTF** påpeger, at det er af største vigtighed, at det er den danske oversættelse af aftalebilaget, der er gældende, således at der ikke åbnes mulighed for at selskaberne kan udlægge fridage på udestationer i forbindelse med ophold under tjenesten. Af den danske oversættelse fremgår det af § 9., at fridage skal afholdes på ansættelsesstedet, dette fremgår ikke med samme tydelighed i den engelske originaltekst.

**FTF** fremhæver vigtigheden af, at direktivet følges op af et Flyvetidsdirektiv, idet Arbejdstidsdirektivet ikke dækker arbejdstid og hvile på dagen indenfor en kortere periode.

### **6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Forslaget kan få konsekvenser for arbejdsmiljøloven og for kollektive overenskomster og aftaler.

Forslaget skønnes ikke at få statsfinansielle konsekvenser.

### **7. Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Det er ikke muligt at give et skøn over eventuelle samfundsmæssige konsekvenser.

### **8. Tidligere forelæggelser**

Grundnotat om sagen er sendt til Folketingets Europaudvalg den 25. september 2000.

#### **Kommenteret dagsordenens punkt 4:**

**Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv**

KOM (99)565 endl. udg.

- Politisk enighed

## 1. Baggrund

Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er en del af Kommissionens anti-diskriminationspakke.

Forslaget 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 for så vidt angår arbejdsmarkedspolitik.

## 2. Indhold

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 forfremmelse, erhvervsuddannelse, 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 for så vidt angår alder, hvis forskelsbehandlingen er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes i objektive faktorer.

Der er tale om et minimumsforslag, 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 direktivet samt beskytte ofrene for diskrimination mod repressalier. Samtidig er der opfordring til medlemsstaterne om at fremme social dialog med henblik på at fremme ligebehandlingsprincippet.

## 3. 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 f.eks. 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.

#### **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 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 direktivet 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 direktivet 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 og antidiskriminationspakken som et hele er i overensstemmelse med Nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Der eksisterer ikke EU-lovgivning på området for så vidt angår race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

#### **5. Høring**

Den samlede anti-diskriminationspakke, og herunder forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, har været til høring i EF-Specialudvalget 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, Samvir kende Invalide Organisationer, Advokatrådet samt Center for Menneskerettigheder.

Nedenstående høringssvar fra EF-Specialudvalget omfatter den samlede anti-diskriminationspakke.

Overordnet er arbejdsgiversiden tilbageholdende overfor direktivforslagene. Arbejdstagersiden og de øvrige organisationer er generelt positive.

Organisationerne havde følgende bemærkninger:

**Amtsrådsforeningen** og **Kommunernes Landsforening (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 bevisbyrderegler. **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.

**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 klagensævn for alle former for diskrimination på længere sigt vil være det mest hensigtsmæssige.

**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** 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 Kommissionens forslag 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 for så vidt angår aldersgrænser forfølger legitime og proportionale formål på arbejdsmarkedet.

**DA** frygter, at Kommissionens forslag 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. Kommissionens forslag rejser tillige mange fortolkningsspørgsmål, som skal afklares. Det gælder navnlig Kommissionens forslag om aldersdiskrimination, diskrimination af handicappede, delt bevisbyrde, indirekte diskrimination og chikane.

**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** 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 samt 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 bevisbyrder.

**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 uhensigtsmæssigt 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 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 klargøres.

**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.

**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 positiv, at der i art. 4 gives mulighed for at undtage en forskelsbehandling begrundet i regulære erhvervsmæssige kvalifikationer fra forbuddet mod forskelsbehandling, men anbefaler dog en udtrykkelig begrænsning samt en kontrol af anvendelsen af undtagelserne.

**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.

**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 diskriminationsforbuddet, med hensyn til at der indsættes en bestemmelse om forbud mod opfordring til diskriminerende handlinger og med hensyn til positiv særbehandling.

## 6. Tidligere forelæggelser

I forbindelse med Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 13. marts 2000 er sagen forelagt for Folketingets Europaudvalg 10. marts 2000 til orientering

Forud for Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 6. juni 2000 er sagen igen forelagt Folketingets Europaudvalg den 31. maj til orientering.

## 7. 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.

Alderskravene på henholdsvis 18 år og 30 år i funktionærlovens § 2 b, stk. 1, om krav på godtgørelse ved opsigelse, vil skulle revurderes.

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 arbejdsmar keds pensioner. Det er endvidere uklart, om arbejdsgivere fremover kan afskedigede lønmodtagere alene med den begrundelse, at de har opnået en alder, hvor der er ret til pension.

Direktivforslaget vil medføre højere beskyttelsesniveau for personer, der udsættes for diskrimination på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

## 8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

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

### Kommenteret dagsordenens punkt 5:

## Forslag til Rådets afgørelse om Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling kampen mod diskrimination (2001- 2006)

KOM (99)567 endl.

- Politisk enighed

### 1. Baggrund

Efter artikel 13 i EF-traktaten kan Rådet på forslag af Kommission 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. Vedtagelse af forslag efter artikel 13 kræver enstemmighed i Rådet.

### 2. Indhold

Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006, i det følgende benævnt "programmet", omfatter efter artikel 1 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 omhandler alle de i artikel 13 i EF-traktaten nævnte grunde til forskelsbehandling bortset fra forskelsbehandling på grund af køn, hvor der allerede eksisterer specifikke EU foranstaltninger. Bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af køn skal dog integreres generelt i programmets foranstaltninger.

Programmet har efter artikel 3 til formål at støtte og supplere den indsats, der ydes på EF-plan og i medlemsstaterne til bekæmpelse af forskelsbehandling ved:

- at forbedre forståelsen af spørgsmål vedrørende forskelsbehandling og gennem evaluering af effektiviteten af politikker og praksis,
- at styrke kapaciteten til at bekæmpe forskelsbehandling effektivt, særligt gennem støtte til udveksling af informationer og god praksis og etablering af europæiske netværk, og
- at fremme og udbrede værdier og praksis, der understøtter bekæmpelsen af forskelsbehandling.

Efter forslagens artikel 4 kan forslagens formål bl.a. opnås ved tværnationale foranstaltninger med hensyn til analyse af faktorer af betydning for forskelsbehandling, oprettelse af tværnationale netværker samt oplysningsaktiviteter.

Kommissionen skal efter forslagens artikel 5 sørge for iværksættelsen af programmet i overensstemmelse med de nærmere fastsatte retningslinier, der fremgår af forslagens bilag. Endvidere skal Kommissionen regelmæssigt udveksle synspunkter om programmet med repræsentanter fra ikke-statslige organisationer og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan og fremme en aktiv dialog med de parter, som er involveret i programmet.

Kommissionen skal i samarbejde med medlemsstaterne efter forslagens artikel 5 blandt andet sørge for formidling af resultaterne af de foranstaltninger, som er iværksat inden for programmets rammer.

Kommissionen skal efter artikel 6 A bistås af et udvalg, der består af repræsentanter fra medlemsstaterne.

Forslagets artikel 8 åbner mulighed for deltagelse i programmet for EFTA/EØS, de associerede lande i Central- og Østeuropa, Cypern, Malta og Tyrkiet.

Tilsyn med programmet føres efter forslagens artikel 9 løbende af Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne. Der skal foretages en evaluering af Kommissionen i samarbejde med uafhængige eksperter. Evalueringsrapporten om programmets gennemførelse skal udarbejdes senest den 31. december 2005.

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.

### 3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen har i forbindelse med fremsættelsen af forslaget anført, at programmet giver mulighed for et multilateralt samarbejde mellem aktørerne i medlemsstaterne med henblik på at effektivisere politikker og praksis for at bekæmpe forskelsbehandling i hele Fællesskabet.

Endvidere har Kommissionen anført, at et sådant samarbejde kræver samordning på europæisk plan både for at sikre effektiviteten og for at undgå overlappninger med andre fællesskabsinitiativer.

Kommissionen har på den baggrund konkluderet, at forslaget er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

#### 4. Høring

Ud over medlemmerne i EF-Specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold er nærværende notat sendt til høring hos Nævnet for Etnisk Ligestilling, Dansk Flygtningehjælp, Rådet for Etniske Minoriteter, Ligestillingsrådet, Finansektorens Arbejdsgiverforening, Det Centrale Handicapråd, Samvirkende Invalideorganisationer, Advokatsamfundet og Det Danske Center for Menneskerettigheder.

**LO**, medlem af EF-Specialudvalget, finder det positivt, at handlingsprogrammet også omfatter tiltag imod aldersdiskrimination, og at handlingsprogrammet fokuserer på en kortlægning af de generelle barrierer for integration - særligt på barriererne på arbejdsmarkedet for flygtninge og indvandrere. Dette bør ifølge **LO** være et af de centrale temaer i handlingsprogrammet, fordi tilknytning til arbejdsmarkedet fremmer den generelle integration af flygtninge og indvandrere.

**LO** bemærker endvidere, at kønsdimensionen bør være et naturligt udgangspunkt for de tiltag, der iværksættes i forbindelse med handlingsprogrammet.

**LO** lægger stor vægt på handlingsprogrammets udveksling af gode erfaringer/god praksis og holdningspåvirkende tiltag, oplysningsvirksomhed og fokuseringen på mediernes rolle.

**LO** bemærker, at det transnationale princip kan være svært at anvende i forhold til arbejdsmarkedet på grund af medlemslandenes individuelle forskelle på dette område.

Endeligt bemærker **LO**, at arbejdsmarkedets parter bør være repræsenteret i handlingsprogrammets udvalg.

**Ledernes Hovedorganisation (LH)**, medlem af EF-Specialudvalget, finder det positivt, at der iværksættes et handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling og fremhæver i den forbindelse særligt informationsudvekslingen om gode erfaringer/god praksis.

**LH** bemærker endvidere, at arbejdsmarkedets parter bør være bredt repræsenteret i det rådgivende udvalg for at sikre størst mulig viden og kapacitet i udvalget.

**Amtsrådsforeningen**, medlem af EF-Specialudvalget, bemærker i forhold til handlingsprogrammets målsætninger i artikel 4 om bedre analyser og opgørelsesmetoder til evalueringen af de gennemførte politikker, at eventuelle krav om mere detaljerede opgørelser, end der udarbejdes i forvejen, vil indebære en forøget ressourceanvendelse i amterne, som i givet fald må kompenseres.

**Kommunernes Landsforening (KL)**, medlem af EF-Specialudvalget, udtaler foreløbigt om alle forslagene efter artikel 13, at det ikke er muligt at vurdere forslagenes hensigtsmæssighed og nødvendighed, fordi der mangler en udførlig og detaljeret forklaring på, hvorfor disse forslag er nødvendige, og på hvorfor forslagene persongrupper adskiller sig fra andre.

**Akademikernes Centralorganisation (AC)**, medlem af EF-Specialudvalget, finder iværksættelsen af et handlingsprogram positivt og fremhæver i den forbindelse særligt arbejdsmarkedstilknytningen i forhold til at fremme integrationen af flygtninge og indvandrere. På den baggrund anbefaler **AC**, at arbejdsmarkedets parter optages i det rådgivende udvalg efter artikel 6.

**Dansk Flygtningehjælp** finder det generelt positivt, at Kommissionen foreslår initiativer til bekæmpelse af diskrimination i medlemslandene. **Dansk Flygtningehjælp** har i forbindelse med handlingsplanens støtte til relevante ikke-statslige aktører bemærket, at dette også bør omfatte støtte til de etniske minoriteters egne organisationer.

**Det Danske Center for Menneskerettigheder (DDCM)** udtrykker generel tilfredshed med, at der i EF-regi nu foreslås mere konkrete initiativer til bekæmpelse af diskrimination. **DDCM** bemærker generelt, at diskriminationsgrundene i EF-traktatens artikel 13 bør udvides. **DDCM** har ingen særlige bemærkninger til handlingsprogrammet.

**DSI (De Samvirkende Invalideorganisationer)** har overordnet bemærket, at alle forslagene efter artikel 13 vil gavne handicappede. **DSI** har anført, at handlingsprogrammet vil være velegnet til at styrke det igangværende arbejde med at gennemføre FN's Standardregler om lige muligheder.

Endvidere bemærker **DSI**, at kommunerne og andre offentlige myndigheder sammen med **DSI** bør deltage i prioriteringen og udvælgelsen af de foranstaltninger, der iværksættes efter handlingsprogrammet.

Endelig har **DSI** bemærkninger om metoden til at måle graden af opfyldelse af regler.

**Det Centrale Handicapråd, SALA (Sammenslutningen Af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Nævnet for Etnisk Ligestilling** har ingen særlige bemærkninger til handlingsprogrammet.

## **5. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Forslaget har ikke lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

## **6. Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Forslaget har ikke samfundsøkonomiske konsekvenser af betydning.

## **7. Tidligere forelæggelser**

I forbindelse med Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 13. marts 2000 er sagen forelagt for Folketingets Europaudvalg 10. marts 2000 til orientering.

Forud for Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 6. juni 2000 er sagen igen forelagt Folketingets Europaudvalg den 31. maj til orientering.

### **Kommenteret dagsordenens punkt 6:**

**Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om anden ændring af direktiv 89/655/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet (andet særdirektiv i henhold til artikel 16 i direktiv 89/391/EØF) (arbejde i højden)**

KOM (98) 678 endl. udgave

- politisk enighed om fælles holdning

## **1. Baggrund**

Den 1. december 1998 blev Kommissionens forslag oversendt til Rådet.

Der er tale om anden ændring af direktiv 89/655/EØF, som er andet særdirektiv i henhold til artikel 16 i direktiv 89/391/EØF.

Forslaget havde oprindeligt hjemmel i Traktatens artikel 118A, med Amsterdamtraktatens ikrafttræden vil hjemmelsgrundlaget være artikel 137. Forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal efter proceduren om fælles beslutning i traktatens artikel 251. Der er tale om et minimumsdirektiv.

## **2. Indhold**

Kommissionens forslag har til formål at reducere antallet af arbejdsulykker i forbindelse med arbejde i alle sektorer, som sker ved fald fra højder. Forslaget omhandler således brug af arbejdsudstyr beregnet på udførelse af midlertidigt arbejde i højden.

Forslaget er udarbejdet som et generelt direktiv, således at det omfatter alle sektorer. Det fastlægger specifikke minimumsforskrifter for arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr i form af adgangsveje og opholdssteder til udførelse af arbejde i højden. Forslaget indeholder nogle grundlæggende sikkerhedsforanstaltninger, som skal overholdes. Der fastlægges en række principper for udvælgelsen af passende "arbejdsudstyr" til udførelse af arbejdet i højden.

Desuden indeholder forslaget egentlige regler for anvendelsen af stiger, stilladser, bådsmandsstole o. lign.

Forslaget stiller endvidere krav om, at stilladser kun må opstilles, nedtages og ændres i større omfang under ledelse af en sagkyndig person, samt at arbejdet hermed skal udføres af arbejdstagere, der er oplært til at udføre denne type arbejde.

## **3. Danske regler**

Danmark har følgende regler på de områder, som er beskrevet i direktivforslaget:

- Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 497 af 29. juni 1998.
- Bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø.
- Bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler.
- Bekendtgørelse nr. 670 af 7. august 1995 om ændring af bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler (stilladser).
- Bekendtgørelse nr. 832 af 27. november 1998 om ændring af bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler.
- Bekendtgørelse nr. 1101 af 14. december 1992 om hejseredskaber og spil.
- Lov om skibes sikkerhed m.v. jf. lovbekendtgørelse nr. 594 af 26. juni 1996.
- Teknisk forskrift af 15. december 1992 om sikkerhed og sundhed for arbejde i skibe, som ændret ved teknisk forskrift nr. 4 af 9. november 1998.

#### **4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Det er Kommissionens vurdering, at alene en fællesskabsforanstaltning kan garantere arbejdstagere i alle medlemslande et minimumsbeskyttelsesniveau i forhold til de risici, de er udsat for under anvendelsen af arbejdsudstyr i form af adgangsveje og opholdssteder til udførelsen af arbejde i højden.

#### **5. Høring**

Forslaget har været behandlet i EF- Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, hvor arbejdsmarkedsparter deltog. Der var en generel positiv holdning til forslaget.

**LO** finder det altafgørende, at direktivets bestemmelser om midlertidigt arbejde i højden dækker alle personer, der er beskæftiget hermed. Selvstændigt erhvervsdrivende og arbejdsgivere kan, når de selv anvender arbejdsudstyr beregnet for midlertidigt arbejde i højden, udføre handlinger, der medfører ulykkesrisiko for de ansatte.

**LO** finder bl.a.,

- at det bør defineres, hvad kollektive faldsikringsanordninger er,
- at det bør nævnes, at de ergonomiske forhold skal være forsvarlige, og
- at adgangsvejen skal foretages på baggrund af en risikovurdering.

**DA** finder, at der er behov for en tilkendegivelse af, hvorledes artikel 4a, som i 1995 blev tilføjet direktiv 89/655 om brug af arbejdsudstyr i forbindelse med 1. ændring, tænkes anvendt på det område, som det nye ændringsforslag sætter fokus på.

I forbindelse hermed finder **DA**, at der også bør tages stilling til, hvordan man skal forholde sig, hvis medlemsstaterne har vedtaget forskellige bestemmelser for kontrol (art. 4a, stk. 4) fx for stilladser, der medtages over landegrænser.

#### **6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Forslaget skønnes ikke at indebære lovændringer, men det vil indebære en række ændringer af bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler med senere ændringer.

Direktivet lægger sig ikke på et højere niveau end den administrative praksis, man i dag praktiserer herhjemme, men den administrative praksis kodificeres. Dog vil uddannelseskrauet udvides til at omfatte alle stilladser, hvor Danmark i dag fritager stilladser under 3 meters højde.

Det forventes ikke, at ville medføre statsfinansielle konsekvenser.

#### **7. Samfundsøkonomiske konsekvenser.**

Da uddannelseskrauet udvides til at omfatte alle stilladser kan det medføre ekstra omkostninger. Det forventes dog, at disse vil blive meget begrænsede.

## 8. Tidligere forelæggelser

Forslaget har i forbindelse med forberedelse af Rådsmøde for arbejds- og socialministre i juni 2000 være forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering.

### Kommenteret dagsordenens punkt 7:

#### **Bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse - Definition af egnede målsætninger med henblik på Det Europæiske Råds møde i Nice**

- Godkendelse

#### **1. Baggrund**

Af konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon i marts fremgår følgende:

"Antallet af personer i EU, der lever under fattigdomsgrænsen og i social udstødelse er uacceptabelt. Der må gøres en markant indsats for at få udryddet fattigdommen ved at fastsætte passende mål, der skal godkendes af Rådet inden årets udgang. Gruppen på højt plan vedrørende social beskyttelse vil blive inddraget i dette arbejde."

Gruppen på højt plan om social beskyttelse har herefter drøftet et forslag til en række mål om bekæmpelse af fattigdom og social udelukkelse. Det er hensigten, at forslaget skal drøftes på rådsmødet (besk. og social) den 17. oktober med henblik på endelig godkendelse på Det Europæiske Råds møde i Nice.

#### **2. Indhold**

Der foreligger endnu ikke et officielt dokument, men på baggrund af de stedfundne drøftelser må det antages, at forslaget fra gruppen vil tage udgangspunkt i følgende:

Forslaget er struktureret med udgangspunkt i følgende 4 kategorier med relevans for bekæmpelse af fattigdom og social udelukkelse:

1. Fremme af deltagelse i beskæftigelse og adgang for alle til ressourcer, rettigheder, goder og tjenesteydelser;
2. Forebygge risici for social udelukkelse;
3. At hjælpe de mest sårbare grupper;
4. At mobilisere alle relevante aktører.

Ad 1: Der foreslås mål, hvorefter medlemsstaterne skal udvikle en politik til forening af arbejdslivet og familielivet,

- at udvikle deres sociale systemer, således at alle har adgang til midler, der gør dem i stand til at leve i overensstemmelse med menneskelig værdighed,
- at sørge for at alle har adgang til rimelige og sunde boliger,
- at alle får adgang til sundhedspleje passende til deres situation, og
- at alle får adgang til uddannelse, retsvæsenet og andre offentlige og private tjenesteydelser så som sport, kultur.

Ad 2.

- at forebygge social udelukkelse ved at forbedre beskæftigelsesegnetheden,
- at drage nytte af det vidensbaserede samfund og sørge for, at ingen udelukkes på grund af invaliditet,
- at indrette socialpolitikken, så den forebygger, at kriser i livet fører til social udelukkelse, og
- at iværksætte aktioner for at forhindre sammenbrud i familier.

Ad 3

- at fremme integrationen af personer, der befinder sig i særlige risikosituationer,

- at arbejde imod eliminering af fattigdom blandt børn, og
- at udvikle globale aktioner i områder, der er ramt af fattigdom.

Ad 4

- at fremme de udstødtes deltagelse og evne til at give deres mening til kende,
- at "mainstreame" kampen mod social udelukkelse i alle politikområder,
- at udvikle partnerskaber med alle relevante aktører- herunder arbejdsmarkedets parter og NGO'er, og
- at opmuntre til at virksomhederne udviser social ansvarlighed.

Medlemsstaterne inviteres til at præsentere en national handlingsplan pr. juni 2001 dækkende en periode på to år.

Medlemsstaterne inviteres også til at udvikle indikatorer og overvågningsmekanismer, der sætter dem i stand til at måle fremskridtene i deres nationale planer.

Kommissionen inviteres til på basis af medlemsstaternes rapportering at udarbejde en synteserapport, der identificerer god praksis og innovative idéer i medlemsstaterne.

Medlemsstaterne og Kommissionen inviteres til på EU- niveau at udvikle en bedre forståelse af eksklusionsproblemerne, at fremme udveksling af god praksis og at søge at udvikle fælles tilgange og forenelighed med hensyn til indikatorer.

### **3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Det er i forslaget anført, at iværksættelsen af ovennævnte må ske i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet. Kampen imod social udelukkelse er først og fremmest medlemsstaternes ansvar. Yderligere er iværksættelsen afhængig af arten af de enkelte medlemsstats nationale systemer og politik på området.

For så vidt angår drøftelserne på EU- plan skal kampen mod fattigdom og social udelukkelse ske inden for rammerne af den åbne koordinationsmetode som defineret i Lissabon. Dette betyder, at midlerne til opnåelse af målene kan variere fra medlemsstat til medlemsstat, således at løsningerne og prioriteterne vil reflektere de individuelle omstændigheder i hver enkelt sag.

### **4. Høring**

Forslaget er sendt til skriftlig høring i EF-Specialudvalget.

### **5. Tidligere forelæggelser**

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

### **6. Finansielle og lovgivningsmæssige konsekvenser**

Forslaget har hverken finansielle eller lovgivningsmæssige konsekvenser.

### **7. Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Forslaget har ingen samfundsøkonomiske konsekvenser.

### **Kommenteret dagsordenens punkt 8:**

#### **Forslag til Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab**

KOM(1998) 612 endl. udgave

- Orienterende drøftelse

### **1. Baggrund**

Kommissionen har den 11. november 1998 oversendt forslaget til Rådet.

Forslaget er et forslag til minimumsdirektiv. Forslaget har hjemmel i Amsterdam-Traktatens artikel 137, stk. 2. (tidligere artikel 2, stk. 2 i Aftalen om Social- og Arbejdsmarkedspolitikken). Forslaget er underlagt den fælles beslutningsprocedure jf. artikel 251 i Amsterdam-Traktaten og vil dermed kunne vedtages med kvalificeret flertal.

## 2. Indhold

Forslaget skal sikre det egentlige formål med information og høring: at forberede forandringer, sikre omstruktureringer på en acceptabel social måde samt give målsætningen om beskæftigelsen den fremtrædende placering, som er nødvendig. Forslaget supplerer eksisterende regler om information og høring i direktivet om virksomhedsoverdragelse og direktivet om kollektive afskedigelser samt i nationale regler.

Forslaget har til formål at skabe en generel ramme for arbejdstagernes ret til information og høring. Forslaget skal sikre, at procedurer for information og høring defineres og gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne.

Forslaget retter sig kun mod virksomheder, som beskæftiger mere end 50 ansatte (art. 1 a).

Forslaget indeholder definitioner af virksomheder, arbejdsgiver, arbejdstagerrepræsentanter, information og høring.

Information defineres som arbejdsgiverens videregivelse af relevante oplysninger til arbejdstagerrepræsentanter.

Høring defineres som skabelse af en dialog og udveksling af synspunkter mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne.

Medlemsstaterne har mulighed for at fastsætte særlige bestemmelser for virksomheder, der har en politisk, religiøs, velgørende, uddannelsesmæssig, videnskabelig eller kunstnerisk karakter, hvis deres lovgivning allerede indeholder sådanne bestemmelser (art. 2, stk. 2).

Medlemsstaterne har ansvaret for gennemførelse af direktivet, men kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastlægge indholdet af gennemførelsesbestemmelserne ved aftale. Parterne kan ved aftale fravige forslagens bestemmelser, der vedrører definitionerne, indholdet og gennemførelsen af information og høring, forudsat at direktivets almene målsætning overholdes (art. 3).

I artikel 4 fastlægges, hvilke emner arbejdstagerne skal informeres og høres om, medmindre andet følger af gældende bestemmelser eller praksis i medlemsstaterne.

1. Arbejdstagerne skal informeres om den seneste udvikling samt den udvikling i virksomhedens aktiviteter og i dens økonomiske og finansielle situation, som kan forventes.
2. Arbejdstagerne skal informeres og høres om situationen, strukturen og om den udvikling mht. virksomhedens beskæftigelse, som kan forventes. Hvis arbejdsgiveren har formodning om, at beskæftigelsen kan være truet, skal arbejdstagerne tillige informeres og høres om de planlagte foregribende foranstaltninger, herunder særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer, som har til formål af afværge negative eller begrænse følgerne og give de berørte arbejdstagere bedre forudsætninger for at finde anden beskæftigelse. Der er i art. 4, stk.3 mulighed for, at medlemsstaterne kan fritage virksomheder, der beskæftiger under 100 arbejdstagere fra denne forpligtelse.
3. Arbejdstagerne skal informeres og høres om de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelseskontrakterne og andre beslutninger, som kan få betydelige konsekvenser for arbejdstagernes interesser (art. 4 stk. 1).

Medlemsstaterne sikrer en effektiv information og høring og fastsætter gennemførelsesbestemmelser for information og høring om de ovenfor nævnte emner (art. 4, stk. 2).

Oplysninger, der er givet som fortrolige, må ikke videregives. En arbejdsgiver er i bestemte tilfælde, som er fastsat i national lovgivning, ikke forpligtet til at videregive oplysninger mv., hvis det fx drejer sig om oplysninger, som ud fra objektive kriterier vil skade virksomheden (art. 5).

Forslaget indeholder en bestemmelse om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter (art. 6).

Medlemsstaterne skal sørge for, at der findes administrative eller retlige procedurer, som kan sikre håndhævelsen af forpligtelserne, herunder navnlig adgang til administrativ rekurs eller retlig klageadgang (art. 7, stk. 1).

Medlemsstaterne skal fastsætte passende sanktioner, der dels skal være effektive, dels skal stå i forhold til overtrædelsens omfang og endelig skal have en afskrækkende virkning (art 7, stk. 2). Beslutninger, som medfører væsentlige ændringer eller

afbrydelse af ansættelseskontrakten eller arbejdsforholdet, får ikke retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har opfyldt sin pligt til at informere og høre arbejdstagerne. Hvis der ikke længere er muligt at informere og høre arbejdstagerne, skal beslutningen ikke have retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har betalt en passende erstatning efter den fremgangsmåde og procedure, som er fastsat af medlemsstaterne. Denne bestemmelse gælder også for aftaler om information og høring (art. 7, stk. 3).

Forslaget danner en generel ramme for information og høring af arbejdstagere og finder derfor også anvendelse på procedurerne for information og høring i direktivet om kollektive afskedigelser og direktivet om virksomhedsoverdragelse (art. 8, stk. 1).

Forslaget berører ikke direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (art. 8, stk. 2).

Forslaget begrænser i øvrigt ikke andre former for nationalt fastsat information og høring (art. 8, stk. 3).

### 3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen har henvist til, at medlemsstaterne ikke selv i tilstrækkelig grad kan sikre og nå målet med at skabe en ramme for information og høring af arbejdstagerne, som er tilpasset den økonomiske og beskæftigelsesmæssige udvikling i Europa. Dette opnås ifølge Kommissionen bedst ved, at der på fællesskabsplan indføres minimumsforskrifter og en fælles standard, som gælder for hele Det Europæiske Fællesskab.

### 4. Danske regler

I Danmark er national information og høring reguleret i aftaler om samarbejdsudvalg mellem arbejdsmarkedets parter, der gælder for hovedparten af arbejdsmarkedet. I øvrigt er der bestemmelser om information og høring i lov om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven) og lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (lov om kollektive afskedigelser).

### 5. Høring

Forslaget har været sendt til skriftlig høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål og senere drøftet på et møde i EF-Specialudvalget den 4. oktober 2000.

**LO** har forståelse for forslagens principper og formål, selvom det er **LO's** grundlæggende opfattelse, at forslaget mangler ethvert element af grænseoverskridende karakter, og at det er overflødig. Det er en forudsætning for **LO**, at forslaget ikke hindrer, at velfungerende ordninger, baseret på aftaler mellem landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, kan opretholdes.

Det er endvidere **LO's** opfattelse, at definitionen i art. 2. stk.1, litra a. er for upræcis. Det er **LO's** opfattelse, at forslaget principielt bør omfatte alle offentlige ansatte (art. 2, stk. 1, litra a) samt at pligten til information og høring bør omfatte alle forhold, der har betydning for virksomhedens udvikling og medarbejdernes situation (art. 4) og dermed bør have en bredere definition. Endelig mener **LO**, at håndhævelse og sanktioner er og skal være national kompetence og ønsker derfor bestemmelserne herom fjernet fra forslaget.

**DA** ser ikke noget grundlag for en EU-regulering af national information og høring og skal kraftigt advare mod en europæisk ordning. **DA** ønsker, at regeringen aktivt arbejder for muligheden for et blokerende mindretal i Rådet.

**DA** mener, at forslagens bestemmelser om håndhævelse af rettigheder er helt uforenelig med Samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Manglende overholdelse af pligten til at informere og høre om beslutninger, der kan medføre afbrydelse eller ændring af ansættelsesforhold, skal således efter forslaget bevirke, at beslutningen ikke har retlige konsekvenser.

Det er afgørende for **DA**, at et europæisk regelsæt ikke hindrer, at den danske samarbejdsmodel opretholdes.

**DA** tilføjede på mødet den 4. oktober, at man forudsatte, at de samme fortrolighedsregler som kendes fra EWC, aktieselskabsbestyrelser og samarbejdsudvalg gælder her.

For **FTF** er det afgørende at sikre, at Danmark kan opretholde de eksisterende samarbejdsudvalg, baseret på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Der skal derfor holdes fast i forslagens undtagelsesmuligheder (art. 3). **FTF** ønsker, at forslaget (art. 2 stk. 1, litra a) ændres, således at tærskelværdierne i de nuværende aftaler om samarbejdsudvalg ikke forhøjes.

Det er **FTF's** holdning, at fastsættelse af sanktioner er et nationalt anliggende, hvorfor forslaget ikke bør indeholde konkrete sanktionsbestemmelser. Det bør overlades til medlemsstaterne ved lov eller gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter at fastsætte de nødvendige bestemmelser for at efterkomme direktivet.

**AC** finder det positivt, at arbejdsmarkedets parter kan fastlægge indholdet af gennemførelsesbestemmelserne ved aftale (art. 3). **AC** bemærker dog, at privat ansatte akademikere typisk ikke er omfattet af samarbejdsaftaler, idet der ikke er indgået en sådan aftale mellem DA og AC/AC's medlemsorganisationer. Desuden arbejder mange akademikere på virksomheder med under 50 ansatte.

**FA** gør kraftigt opmærksom på, at information og høring traditionelt varetages bedst mellem arbejdsmarkedets parter. Efter **FA's** opfattelse vil forslaget både have negativ effekt i forhold til at involvere arbejdsmarkedets parter og lægger op til konflikt snarere end samarbejde. **FA** understreger, at samarbejdsaftaler inden for aftalesystemet er meget nyttige som forum for drøftelser, herunder om virksomhedernes situation og ev t. forandringer. I tilfælde af uenighed løses denne i mindelighed mellem parterne. **FA** kan ikke se nogen grund til at skifte dette velfungerende system ud med det foreliggende forslag. **FA** mener, at undtagelsesbestemmelsen (art. 3) er positiv, men utilstrækkelig.

Det er **FA's** vurdering, at håndhævelsesbestemmelsen (art. 7) lægger op til konfrontation og mistillid snarere end forhandling og tillid som i den danske model. Bestemmelsen vil suspendere arbejdsgivernes beslutningsret i bestemte forhold vedrørende virksomheden. Hvis dette medfører, at forandringer ikke kan gennemføres i tilfælde, hvor arbejdstagerne mener, at der er sket en krænkelse af informations- og høringspligten, vil det have betydelige konsekvenser for såvel arbejdstagerne som deres beskæftigelsessituation.

**SALA** ser ikke noget grundlag for indførelse af EU-regulerede minimumsstandarder for national information og høring af arbejdstagere. **SALA** fremhæver, at forslaget bør respektere arbejdsmarkedets parter ret til at aftale indholdet af regler om information og høring og ikke blot den form, hvori de gennemføres. Undtagelsesbestemmelsen (art. 3) er ikke tilstrækkelig. Direktivet bør indeholde hjemmel til, at parterne kan fravige alle de regler, som de måtte ønske.

**SALA** påpeger, at det vil være vanskeligt at bevare det eksisterende system - hvor uoverensstemmelser i relation til samarbejdsaftalen oftest klares ved en konstruktiv dialog - hvis det fremover skal konkurrere med et lovbestemt erstatnings- og straffesystem.

**KL** og **Amtsrådsforeningen** lægger afgørende vægt på, at spørgsmål om information og høring fortsat fastsættes ved aftale mellem parterne på det (amts)kommunale område, således at der ikke gribes ind i en nationalt velfungerende ordning. **KL** og **Amtsrådsforeningen** finder det betænkeligt, at der indirekte pålægges arbejdsgiveren en informations- og høringspligt i forbindelse med en opgave, som de (amts)kommunale arbejdsgivere ikke er forpligtet til at foranstalte, som fx særlig uddannelse eller forbedring af kvalifikationer.

De (amts)kommunale arbejdsgivere fremhæver, at bestemmelsen om håndhævelse af rettigheder (art. 7) bør omfattes af undtagelsesbestemmelsen i art. 3 stk. 1 og 2, således at 'håndhævelse af rettigheder' fortsat kan fastlægges ved aftale mellem parterne. Bestemmelsen om erstatning og opsættende virkning af manglende overholdelse af pligterne i forslaget (art. 7, stk. 3) er skærpede i forhold til eksisterende bestemmelser på det (amts)kommunale område. **KL** og **Amtsrådsforeningen** ser ikke noget behov for sanktionsbestemmelser. **KL** og **Amtsrådsforeningen** gør opmærksom på, at bestemmelsen om opsættende virkning kan få negative økonomiske og deraf afledte beskæftigelsesmæssige konsekvenser for kommuner og amter.

Endelig bemærker **KL** og **Amtsrådsforeningen**, at det forudsættes, at gennemførelse af forslaget om fortrolige oplysninger (art. 5) ikke vil medføre ændringer i Lov om offentlighed i forvaltningen.

## 6. Tidligere forelæggelse

Forslaget har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

## 7. Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil få konsekvenser med hensyn til sanktioner i forbindelse med aftalerne om samarbejdsudvalg, virksomhedsoverdragelsesloven og loven om kollektive afskedigelser.

Forslaget skønnes ikke få statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Forslaget er et supplement til procedurer for information og høring i direktivet om virksomhedsoverdragelse (77/187EF - senere ændret ved direktiv 98/50/EF) og direktivet om kollektive afskedigelser (98/59/EF).

## 8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Virksomhederne vil kunne pålægges erstatningsansvar, hvis ikke arbejdsgiveren overholder sin forpligtelse til at informere og høre arbejdstagerne.

Da den givne beslutning ikke får retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har opfyldt sin pligt til at informere og høre arbejdstageren, kan dette medføre omkostninger for arbejdsgiveren.

## **Kommenteret dagsordenens punkt 9:**

# **Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europaparlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en Social- og Arbejdsmarkedspolitisk dagsorden**

## **1. Indledning**

Kommissionen har den 28. juni 2000 sendt en meddelelse til Rådet, EuropaParlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en Social- og Arbejdsmarkedspolitisk dagsorden. KOM (2000) 379 endelig udgave.

Dagsordenen har været genstand for høringer og dialog med berørte parter, herunder arbejdsmarkedets parter, NGO'ere og rådgivende udvalg.

## **2. Baggrund og indhold**

På Det Europæiske Råds møde i Lissabon var der politisk enighed om at arbejde på grundlag af en langsigtet dagsorden for økonomi, beskæftigelse og social samhørighed. Målet i EU er at etablere den mest konkurrencedygtige og dynamisk vidensbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en holdbar økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed. Kommissionens meddelelse er blevet omtalt i DER's konklusioner fra henholdsvis Lissabon og Feira.

Meddelelsen skal være et input på DER's møde i Nice i december 2000.

Meddelelsen henviser til, at der sker gennemgribende forandringer af økonomien og samfundet i Europa. Forandringerne er et resultat af den nye vidensbaserede økonomi og forandringerne vurderes at ville påvirke arbejdslivet og alle, der bor i Europa. Den Social- og Arbejdsmarkedspolitiske dagsorden er en del af EU's tilgang til økonomisk og samfundsmæssig fornyelse. Dagsordenen bygger videre på Kommissionens bidrag til topmødet i Lissabon.

Kommissionen ønsker med dagsordenen at sikre et positivt og dynamisk samspil mellem på den ene side den økonomiske politik og på den anden social- og arbejdsmarkedspolitikken. Grundideen i dagsordenen er at styrke social- og arbejdsmarkedspolitikken som produktiv faktor. Som eksempel bliver det fremhævet, at socialoverførsler som pensioner og socialhjælp ikke kun er en samfundsudgift, der omfordeler indkomster mellem socialgrupper, men også bidrager til kvalitet i beskæftigelsen med økonomiske fordele til følge.

Kommissionen påpeger, at det ikke er hensigten med dagsordenen at harmonisere social- og arbejdsmarkedspolitikkerne i EU. Målet er at arbejde hen imod et antal fælles europæiske mål og at øge koordineringen af social- og arbejdsmarkedspolitikkerne. Arbejdet skal foregå indenfor den åbne koordinationsmetode, som blev defineret på topmødet i Lissabon.

Dagsordenen vedrører perioden indtil 2005 med særlig vægt på de første tre år. Det vurderes, at der er behov for en vis fleksibilitet i dagsordenen af hensyn til udviklingen og forandringerne på det økonomiske og sociale område. Der vil i den forbindelse blive en midtvejsevaluering af dagsordenen i 2003.

Dagsordenen påpeger især udfordringer og muligheder inden for følgende områder:

- Beskæftigelsen
- Den vidensbaserede økonomi
- De sociale og arbejdsmarkedsmæssige forhold
- Udvidelsen af EU
- Internationalisering

Dagsordenen lægger særlig vægt på at fremme kvalitet som drivkraft for økonomisk udvikling, flere og bedre job, et samfund som ikke udelukker nogen, adgang til gode tjenesteydelser, pleje og social beskyttelse, mm. Tilgangen betyder, at man arbejder for at opnå konkurrenceevne, fuld beskæftigelse og kvalitet i arbejdet, kvalitet i arbejdsrelationerne samt kvalitet i social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Alle interesseparter og aktører tåntænkes en aktiv rolle, der skal gøre dem i stand til at deltage i forvaltningen af de med den ny dagsorden forbundne politikker. Dette indbefatter Kommissionen, Ministerråd, Europa-Parlamentet, nationale regeringer, regionale og lokale myndigheder samt arbejdsmarkedets parter og NGO'ere.

Midlerne til at opnå dagsordenens mål vil hovedsageligt omfatte:

- Den åbne koordinationsmetode
- Lovgivning
- Den sociale dialog
- Strukturfondene, særligt Den Europæiske Socialfond
- Programmer
- Mainstreaming
- Politisk analyse og forskning

Meddelelsen skitserer en række målsætninger og aktiviteter, som skal sikre gennemførelsen af dagsordenen i løbet af de næste år. Målene skal opnås ved hjælp af de omtalte metoder.

a) Fuld beskæftigelse og kvalitet i arbejdet:

- At udnytte Europas beskæftigelsespotentialer fuldt ud ved at arbejde hen imod at øge beskæftigelsesgraden til 70 % i 2010 og at øge antallet af kvinder i arbejde til mere end 60 % af det samlede antal kvinder i den beskæftigelsesdygtige alder i 2010 under hensyntagen til medlemsstaternes forskellige udgangspunkt.
- At udvikle en positiv og proaktiv tilgangsvinkel til ændringer ved at fremme, at både virksomhederne og de ansatte har adgang til tilstrækkelige oplysninger om forestående ændringer, at behandle de beskæftigelsesmæssige og sociale konsekvenser af økonomisk integration og markedsintegration (fusioner, virksomhedsopkøb osv.) samt ved at tilpasse arbejdsbetingelserne og de aftalemæssige forhold til den ny økonomi med henblik på at fremme fornyelsen af balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed.
- At fremskynde udviklingen af den vidensbaserede økonomi yderligere for at skabe flere job i Europa.
- At sikre den praktiske gennemførelse af arbejdstagernes fri bevægelighed ved at fjerne hindringerne for geografisk mobilitet. Det skal ske ved at fortsætte med at overvåge anvendelsen af Fællesskabets regler vedrørende arbejdstagernes fri bevægelighed, at undersøge behovet for specifikke foranstaltninger på områder, som er af central betydning for den vidensbaserede økonomi samt ved at udvikle støttemekanismer, herunder brug af ny teknologi, som kan lette mobiliteten.

b) Kvalitet i social- og arbejdsmarkedspolitikken:

- At modernisere og forbedre den sociale beskyttelse som reaktion på overgangen til den vidensbaserede økonomi samt forandringer i den sociale struktur og familiestrukturerne og at bygge videre på den sociale beskyttelse som produktiv faktor.
- At forbygge og udrydde fattigdom og udstødelse samt at fremme bestræbelserne på, at alle integreres og deltager i det økonomiske og sociale liv.
- At fremme kvinders fulde deltagelse i det økonomiske, videnskabelige, sociale, politiske og samfundsmæssige liv som et af demokratiets nøgleelementer. Det er ikke kun et spørgsmål om rettigheder, men også et element, som er af stor betydning for at fremme den sociale og økonomiske udvikling.
- At sikre udviklingen af og respekten for de grundlæggende sociale rettigheder som et nøgleelement i et retfærdigt samfund samt respekten for den menneskelige værdighed. At beskytte personlige oplysninger om den enkelte medarbejder i ansættelsesforholdet.

c) Fremme af kvaliteten i arbejdsmarkedsrelationerne:

- At sørge for at dialogen med arbejdsmarkedets parter på alle planer bidrager til at møde de udfordringer, som bestemmes. At fremme konkurrenceevnen og solidariteten samt balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed.
- At samarbejde om bekæmpelsen af fattigdom og social udstødelse

#### d) Forberedelse af EU's udvidelse

- At bidrage til forberedelsen af EU's udvidelse under forhold præget af afbalanceret økonomisk og social udvikling.
- At muliggøre udveksling af erfaring og god praksis med især internationale organisationer (ILO, OECD, Europarådet).

For hvert af de beskrevne mål redegør Kommissionen for en række delmål, initiativer og aktiviteter, der skal fremme det omhandlede mål. Endelig lægger Kommissionens forslag op til at der udvikles en systematisk opfølgning og kontrol af fællesskabet lovgivning på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område, samt opfølgning på initiativerne i dagsordenen.

### 3. Danske regler

Den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden vedrører en række love, aftaler og overenskomster på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område. Den konkrete betydning af meddelelsen for danske regler kan imidlertid først vurderes, når de omtalte initiativer i den kommende periode (indtil 2005) fremsættes.

### 4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen redegør ikke direkte for forholdet til nærheds og proportionalitetsprincippet, men påpeger, at det ikke er hensigten at harmonisere social- og arbejdsmarkedspolitikken i EU.

### 5. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget har ingen direkte lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser.

### 6. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget har ingen direkte samfundsøkonomiske konsekvenser.

### 7. Høring

Forslaget har været til skriftlig høring hos EF-Specialudvalget for social- og arbejdsmarkedsforhold, samt hos Ligestillingsafdelingen og Finansektorens Arbejdsgiverforening.

**LO** har generelt en meget positiv holdning til Kommissionens meddelelse, som i vid udstrækning imødekommer de ønsker, som LO tidligere har fremsat over for EFS, Kommissionen og regeringen.

**LO** støtter fuldt ud, at de politiske forpligtelser i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Lissabon omsættes til konkrete resultater i et integreret samspil mellem den økonomiske politik, beskæftigelsespolitikken og social- og arbejdsmarkedspolitikken.

**LO** ønsker ligesom Kommissionen, at EU udvider samarbejdet fra beskæftigelsesområdet til andre områder baseret på den nye åbne koordineringsmetode, hvor formålet ikke er harmonisering, men politiske retningslinier, benchmarks, fælles mål og udveksling af erfaringer.

**LO** er enig med Kommissionen i, at arbejdsmarkedspolitikken i sig selv er en produktiv faktor, men skal dog understrege, at der fortsat vil være brug for at udvikle bindende minimumsrettigheder i fremtidens (udvidede) EU primært baseret på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. Den nye åbne koordineringsmetode og vedtagelsen af bindende minimumsnormer skal supplere hinanden.

**LO** finder, at arbejdsmiljøområdet kun er stedmoderligt behandlet i meddelelsen. **LO** foreslår blandt andet, at Kommissionen opfordres til at udarbejde en meddelelse til, hvordan det forebyggende arbejdsmiljøarbejde kan omsættes til retningslinier efter beskæftigelsesstrategien eller efter den nye åbne koordineringsmetode. Et sådant arbejde er allerede iværksat i ØSU.

**LO** foreslår desuden, at Kommissionen udarbejder en meddelelse om udvikling af nationale kompetenceregnskaber. Sådanne regnskaber vil kunne bidrage til at gøre det enklere at sammenligne og overvåge udviklingen i de enkelte lande. Der er i Danmark iværksat et tværministerielt udviklingsprojekt under ledelse af Undervisningsministeriet om dette emne.

**LO** lægger vægt på, at arbejdsmarkedets parter inddrages i meddelelsens forslag til tænketanke, fora, grupper og netværk om diverse emner herunder pensioner.

Endelig er **LO** enig med Kommissionen i, at man som udgangspunkt prioriterer aftaler mellem parterne på europæiske plan frem for lovgivning.

**DA** finder det beklageligt, at de foreslåede aktioner ikke er begrundet i mere direkte analyse. Meddelelsen bygger i vidt omfang alene på de bestående politikområder.

**DA** bemærker, at den angivne politiske indgangsvinkel til de enkelte aktionsområder er overvejende positiv, men at enkelte af initiativerne kan vise sig at være særdeles problemfyldte.

**DA** finder det positivt, at Kommissionen fremhæver kvalitet som nøgleordet ved den metode som Kommissionen angiver skal lægges til grund for den fremtidige dagsorden. Kommissionens påpegning af arbejdsmarkedets parter som centrale aktører og fremhævelsen af vidensøkonomien og arbejdskraftens frie bevægelighed som centrale elementer er også positivt.

**Amtsrådsforeningen** har med tilfredshed noteret sig, at hensigten med dagsordenen ikke er at harmonisere social- og arbejdsmarkedspolitikkerne i EU. Derimod er målet, at arbejde for et antal fælles europæiske mål, at øge koordineringen af social- og arbejdsmarkedspolitikkerne samt at sikre et positivt og dynamisk samspil mellem den økonomiske politik og social- og arbejdsmarkedspolitikkerne, hvor disse politikkers rolle ses som en produktiv faktor frem for en passiv udgiftspost. **Amtsrådsforeningen kan tilslutte sig dette mål, der harmonerer med grundideen i amternes social- og arbejdsmarkedspolitik.**

**FTF** finder det positivt, at man i større udstrækning vil benytte den åbne koordinationsmetode til afløsning af den traditionelle lovgivningsmetode. Dog mener **FTF**, at der mangler en klarere tilkendegivelse af hvilken metode, der vil blive anvendt på de enkelte forslag.

**FTF** savner en langt mere dybtgående beskrivelse af de enkelte forslag på såvel substanssiden som på reguleringssiden.

**FTF** finder, at det vil være nødvendigt at revurdere en eventuel tilslutning til de enkelte forslag set i lyse, at de foreslåede traktatændringer, som måske vil flytte områder fra enstemmighed til flertalsafgørelser.

På uddannelsesområdet er **FTF** enig i, at dette område bør sættes mere i fokus i EU's politikker. Dog er **FTF** skeptiske overfor at knytte uddannelse så tæt til beskæftigelsespolitikken som tilfældet er. De beskæftigelsesmæssige forhold må ikke alene blive styrende for uddannelsespolitikken.

**FTF** er enig i synspunktet om, at den konkrete betydning af meddelelsen om den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden først endelig kan vurderes, når de konkrete initiativer fremsættes i perioden indtil 2005.

## **8. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg**

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.