

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg  
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2  
DK-1448 København K  
Tel. +45 33 92 00 00  
Fax +45 32 54 05 33  
E-mail: um@um.dk  
Telex 31292 ETR DK  
Telegr. adr. Etrangeres  
Girokonto 300-1806



Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	22. maj 2003

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 28. maj 2003 – dagsordenspunkt rådsmøde (beskæftigelse, social- og arbejdsmarkedspolitik, sundheds- og forbrugerpolitik) den 2.-3. juni 2003 – vedlægges Socialministeriets og Beskæftigelsesministeriets notat om de punkter, der forventes optaget på dagsordenen fsva. beskæftigelses- og socialområdet.

*Audens Tops*

## **Aktuelt notat**

Socialministeriet  
(Ligestillingsafdelingen)  
Beskæftigelsesministeriet

LDJ  
Int.kt.-AICenter/BM

### **Rådsmøde for ministre for beskæftigelse, sociale forhold, sundhed og forbrugerbeskyttelse den 2.-3. juni 2003**

21. maj 2003  
J.nr. 7113-0042

På beskæftigelses- og socialområdet forventes dagsordenen at se således ud:

- 7. Beskæftigelsespakken 2003**
  - a) Beskæftigelsesretningslinjerne**  
KOM(2003)176
  - b) Henstillingerne til medlemslandene**  
KOM(2003)177  
*- Politisk enighed*

**Side 3**
  
- 8. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsforhold for vikarbureauansatte**  
KOM(2002)149  
*- Politisk enighed (åben debat)*

**Side 12**

  
- 9. Det Europæiske Andelsselskab**
  - a) Udkast til Rådforordning om en statut for Det Europæiske Andelsselskab**  
KOM(1991)273
  - b) Udkast til Rådskrav som supplement til statuten for Det Europæiske Andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse**  
KOM(1993)59  
*- Vedtagelse*

**Side 20**
  
- 10. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om minimumskrav vedr. sikkerhed og sundhed for så vidt angår arbejdstageres udsættelse for risici som følge af fysiske agenser (elektromagnetiske felter og bølger)**  
KOM(1992)560  
*- Generel indstilling*

**Side 32**

  
- 11. Forslag til Rådsafgørelse om etablering af et rådgivende udvalg vedr. sikkerhed, hygiejne og sundhedsbeskyttelse på arbejdspladsen**  
KOM(2002)486  
*- Politisk enighed*

**Side 36**

**12. Forslag til rådsresolution om sociale og menneskelige ressourcer**  
 - Vedtagelse **Side 39**

**13. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om koordinati-  
 on af sociale sikringsystemer (reform af forordning nr. 1408/71)**  
 - *Generel indstilling til kapitel 4, 5 og 8 i afsnit III* **Side 41**

**14. Handicappede**  
 a) **Forslag til rådsresolution om beskyttelse og integration af handi-  
 cappede**  
 - *Vedtagelse*  
 b) **Fremskridtsrapport vedr. aktiviteter i Det Europæiske Handicapår  
 2003**  
 - *Skriftlig information fra Kommissionen* **Side 44**

**15. Eventuelt**

UDGÅET

b) (i) (evt.) **Meddelelse om immigration, integration og beskæftigelse**  
 (ii) **Meddelelse om en forstærket social dimension af Lissabon-  
 strategien: strømlining af den åbne koordination vedrørende so-  
 cial beskyttelse**  
 - *Skriftlig orientering fra Kommissionen*  
 c) (i) **Det Europæiske Råds møde den 20.-21. marts 2003**  
 (ii) **Opfølgning på Det Europæiske Råds konklusioner vedr.  
 særlige studier med fokus på pensionssystemernes fælles  
 udfordringer**  
 (iii) **Formandskabets aktiviteter vedr. kønsperspektivet**  
 (iv) **Det andet europæiske møde for mennesker, der har været  
 udsat for fattigdom**  
 - *Skriftlig orientering fra formandskabet* **Side 48**

**NYT pkt. 16. Meddelelse om en forstærket social dimension af Lissabon strategien:  
 strømlining af den åbne koordination vedrørende social beskyttelse**  
 - *Skriftlig orientering fra Kommissionen* **Side 50**

## **7. Beskæftigelsespakken 2003**

s. 3/50

- a) **Beskæftigelsesretningslinjerne**
  - b) **Henstillingerne til medlemslandene**
- *Politisk enighed*

### **Ad a) Beskæftigelsesretningslinjerne**

#### **Baggrund**

Kommissionen har den 8. april 2003 fremlagt Kommissionens forslag til Rådets beslutning om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik - KOM (2003) 176.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi blev vedtaget på Det europæiske Råds møde i Luxembourg i 1997 på baggrund af kapitlet om beskæftigelse i traktaten.

Kommissionen fremlagde i en meddelelse den 17. juli 2002 en evaluering af de første fem år med beskæftigelsesstrategien og et oplæg til diskussion om den fremtidige strategi. ECOFIN og Rådet (beskæftigelsesministre) endossede i den forbindelse en fælles udtalelse fra beskæftigelseskomiteen og den økonomisk-politiske komite om revision af beskæftigelsesstrategien.

Med baggrund i Kommissionens meddelelse om strømlining af koordinationsprocesserne fremlagde Kommissionen den 15. januar 2003 meddelelsen "En strategi for fuld beskæftigelse og bedre jobs for alle" COM (2003) til en åben diskussion af indhold i en revideret beskæftigelsesstrategi.

På Rådsmøde (beskæftigelsesministre) den 6. marts 2003 fastlagde man de overordnede målsætninger og de hovedprioriteter, som den reviderede strategi skal omfatte.

Det Europæiske Råd har i konklusionerne fra mødet i Bruxelles den 21. marts 2003 i afsnittet "Flere og bedre job til alle" fastlagt hovedlinier for den reviderede strategi, herunder tilsluttet sig de nøgletemaer, som Rådet (beskæftigelsesministre) har fastlagt for strategien, herunder de overordnede mål, der er indeholdt i dem: fuld beskæftigelse gennem en højere beskæftigelsesfrekvens, en bedre kvalitet og en større produktivitet, samhørighed og et rummeligt arbejdsmarked, der er indbyrdes forbundet og støtter hinanden.

#### **Indhold**

Kommissionen fastslår i et - indledende - memorandum,

- at forslaget bygger på en gennemgribende gennemgang af den hidtidige strategi på grundlag af en omfattende evaluering af de første fem år samt på Det Europæiske Råds tilkendegivelser omkring en ny strategi,
- at forslaget er en mellemlangsigtet strategi til imødegåelse af de nye arbejdsmarkedspolitiske udfordringer,
- at forslaget understøtter Lissabon målsætningerne,
- at forslagens prioriteter er designet til at takle de eksisterende og de nye udfordringer for beskæftigelsen, og

- at forslaget er konsistent og komplementært med de overordnede økonomisk-politiske retningslinier.

Kommissionen gennemgår i de indledende betragtninger grundlaget for forslaget til Rådsbeslutning. I den forbindelse omtaler man de udvalgte ti prioriterede områder og nødvendigheden af partnerskaber på alle niveauer for at opnå en effektiv gennemførelse af retningslinierne og herunder betydningen af udvikling af trepartssamarbejdet.

Kommissionen har udarbejdet følgende forslag til retningslinier, hvoraf flertallet har fået tilknyttet målsætninger, som er angivet for både EU- og MS (medlemsstats) niveauet:

- 1. Aktive og forebyggende foranstaltninger i forhold til de ledige og de inaktive personer.
- 2. Fremme af en selvstændighedskultur og jobskabelse.
- 3. Tage forandringer op og fremme tilpasningsevne.
- 4. Mere og bedre investering i human kapital og strategier for livslang læring.
- 5. Øge arbejdsudbud og fremme senere tilbagetrækning.
- 6. Ligestilling mellem mænd og kvinder.
- 7. Fremme integration og bekæmpe diskrimination på arbejdsmarkedet.
- 8. Det skal kunne betale sig at arbejde.
- 9. Gøre illegalt arbejde til legalt arbejde.
- 10. Fremme faglig og geografisk mobilitet og forbedre jobmatchning.

Endelig fremhæver Kommissionen, at medlemsstaterne skal sikre en effektiv implementering af retningslinierne (ikke mindst på det regionale og lokale niveau) og understreger samtidig betydningen af involvering af alle relevante aktører og herunder en stærk inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Fremdeles fremhæves det, at der må sikres en tilstrækkelig kapacitet i de udførende institutioner i forbindelse med gennemførelsen af strategien, og der nævnes betydningen af, at et moderne arbejdsformidlingssystem arbejder tæt sammen relevante myndigheder.

Beskæftigelsesudvalget (EMCO) har fremlagt en udtalelse med bilag over Kommissionens forslag til Rådets beslutning om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik. Bilaget indeholder udvalgets forslag til ændringer i Kommissionens forslag. Der er ikke ændringer i antallet af retningslinier, men ordlyden af hovedprioriteterne, retningslinierne 2, 3, 4 og 10, foreslås ændret til følgende:

Ad 2) Jobskabelse og iværksætterkultur.

Ad 3) Håndtere forandringer samt fremme tilpasningsevne og mobilitet på arbejdsmarkedet.

Ad 4) Fremme udvikling af human kapital og livslang læring.

Ad 10) Adressere regionale forskelle i beskæftigelsen.

Beskæftigelsesudvalget foreslår endvidere, at der foretages en reduktion i antallet af nye kvantitative målsætninger, samt en bredere og mindre specifik formulering af en række af de kvantitative målsætninger. Eksempelvis foreslås i retningslinie 3 et præcist mål for en "15 % reduktion i antallet af arbejdsulykker" omformuleret til "en substantiel reduktion". Et eksempel på et nyt kvantitativt mål som ikke anfægtes i udvalgets forslag til ændringer er i forbindelse med retningslinie 4, hvor der fastlægges mål på EU-niveau for såvel andelen af 22-årige med gymnasial uddannelse som andelen i livslang læring. Endelig foreslår beskæftigelsesudvalget i flere tilfælde at udtrykket "under hensyn til nationale omstændigheder" anvendes i forbindelse med kvantitative målsætninger, med det klare sigte at det i højere grad overlades til medlemsstaterne at fastlægge de konkrete beskæftigelsespolitiske instrumenter.

### **Gældende dansk ret**

Der eksisterer ikke tilsvarende bestemmelser.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Beskæftigelsesstrategien sigter på at udnytte de gevinster, der er ved at koordinere medlemsstaternes politikker, som inden for rammene af de overordnede økonomiske retningslinjer og stabilitets- og vækstpagten er de enkelte landes ansvar. Regeringen finder derfor, at forslaget er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

### **Høring**

Kommissionens forslag til Rådets beslutning om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik har været til høring i EU-Specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold. Der er modtaget følgende hørings svar:

*Amtsrådsforeningen (ARF)* er af den opfattelse, at det er naturligt, at der udarbejdes retningslinier for at støtte opnåelse af målsætningerne fra Lissabon. Det er dog vigtigt, at der til disse retningslinier knyttes målsætninger – både for EU-niveauet og for medlemsstatsniveauet.

ARF ser positivt på de udvalgte 10 retningslinier. I forhold til retningslinie nr. 9: "Gøre illegalt arbejde til legalt arbejde" ville ARF dog foretrække en overskrift i retning af: "Mindske incitamenterne for illegalt arbejde".

ARF finder det positivt, at Kommissionen fremhæver betydningen af en stærk inddragelse af arbejdsmarkedets parter. ARF finder i den forbindelse anledning til at understrege, at også inddragelse af de regionale og lokale myndigheder er en forudsætning for en vellykket implementering af Lissabonmålsætningerne.

*Kommunernes Landsforening* (KL) skal indledningsvist endnu engang udtrykke tilfredshed med den foreslåede forenkling og nedsættelse af antallet af retningslinier. KL ser desuden med tilfredshed på, at Kommissionen i sit forslag understreger betydningen af en stærk inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

KL er generelt af den opfattelse, at Rådets målsætninger bør være målbare, absolute og realistiske.

Formålet med målsætningerne bør således være, at man senere kan forholde sig til, dels hvilke medlemsstater, der har opfyldt målene, dels hvor på skalaen medlemsstaterne ligger i forhold til hinanden. Målsætningerne bør endvidere ikke være så urealistiske, at det på forhånd er givet, at de ikke kan opfyldes.

KL finder i den forbindelse, at mange af de i forslaget indeholdte målsætninger ikke opfylder disse kriterier. KL kan eksempelvis henvise til, at målsætningen om at den faktiske pensionsalder skal være steget med 5 år til 2010 er en relativ og urealistisk målsætning, målsætningen om at offentlige og private investeringer i menneskelige ressourcer skal udgøre 5 % af de totale arbejdsomkostninger er urealistisk, og at målsætningen om, at sort arbejde skal reduceres betydeligt er for upræcis til at være målbar.

*Landsorganisationen i Danmark* (LO) og *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesforbund* (FTF) deler, som bl.a. tidligere hørings svar fra organisationerne vedrørende revisionen af EU's beskæftigelsesstrategi udtrykker, regeringens ønske om en mere effektiv beskæftigelsesindsats gennem en væsentlig reduktion af de nuværende mål og indikatorer.

Derfor er det LO og FTF's opfattelse, at det ville have været hensigtsmæssigt, at der inden offentliggørelsen - og til inspiration for Kommissionens forslag - var fremsendt et samlet og fælles dansk forslag til de fremtidige beskæftigelsesretningslinier, for dermed i højere grad at have udnyttet fordelene af det danske formandskab i efteråret.

Desuagtet er det LO og FTF's opfattelse, at der med Kommissionens forslag sker skridt i den rigtige retning. Dette gælder både i forhold til en forenkling af beskæftigelsesstrategien, opstillingen af overordnede målsætninger, prioriteringen af relevante temaer samt målbare indikatorer.

LO og FTF kan med tilfredshed konstatere, at der med Kommissionens forslag lægges op til en omfattende og målbar opkvalificerende indsats for både ledige og beskæftigede. Det drejer sig dels om krav til en tidlig indsats for ledige for dermed at undgå langtidsledighed, og dels en sikkerhed for, at der afsættes de nødvendige ressourcer og initiativer for ledige med over 1 års ledighed bag sig.

Endvidere deler LO og FTF Kommissionens ønske om en massiv og målbar satsning på livslang læring. I forhold til operationelle indikatorer for kvalitet i arbejdet, forudsætter LO og FTF, at de anbefalinger som Arbejds miljørådet fremsendte til beskæftigelsesministeriet den 14. februar 2003 indgår i Regeringens svar til Kommissionen.

LO og FTF kan også støtte, at der på de ovennævnte områder fastsættes nationale mål, således at der i de enkelte medlemsstater sker en forøgelse af indsatsen.

LO og FTF støtter således fastlæggelse af ambitiøse (nationale) mål på de prioriterede områder. Målsætningerne bør imidlertid for at sikre troværdighed om strategien være praktisk opnåelige. LO og FTF finder i den forbindelse at det forekommer urealistisk, at hæve den effektive tilbagetrækningsalder med hele fem år frem til år 2010.

Endelig konstaterer LO og FTF med tilfredshed Kommissionens ønske og forslag til inddragelse af arbejdsmarkedets parter i indsatsen på både europæisk, nationalt og lokalt niveau. Arbejdsmarkedets parter har senest i høringssvar til ny procedure om NAP2003 bl.a. peget på inddragelse af det nye Beskæftigelsesråd i forbindelse med fastlæggelse af den nationale politik, som Regeringen ønsker at gennemføre for at leve op til de politiske mål i beskæftigelsesretningslinierne, samt procedurer for udarbejdelse af NAP.

*Dansk Arbejdsgiverforening (DA).* DA finder, at Kommissionen med sit forslag er kommet et væsentligt skridt videre i bestræbelserne på at forenkle og målrette beskæftigelsesretningslinierne. Udspillet indeholder således færre retningslinier, og har overordnet set fokus på strategiske mål primært baseret på målsætningerne fra Lissabon-topmødet om at forhøje erhvervsfrekvenserne.

DA finder imidlertid, at Kommissionen samtidig præsenterer en række detaljeret mål og kvantitative krav, der ikke hører til på det strategiske niveau og ikke overlader det til medlemslandene at fastlægge instrumenterne.

Det er DA's vurdering, at beskæftigelsesretningslinjerne bør være koncentreret om at sætte fokus på behovet for strukturelle reformer i medlemslandene, så det manglende udbud af arbejdskraft på lang sigt kan imødekommes.

DA ser derfor med tilfredshed på, at medlemsstaterne skal fastsætte nationale mål, der stemmer overens med EU-målet om, at den gennemsnitlige pensionsalder som helhed i EU skal være øget med 5 år i 2010.

DA er ligeledes tilfreds med, at medlemsstaterne opfordres til, at det skal gøres økonomisk attraktivt at arbejde. DA finder, at opfordringen til nationalstaterne om at fastsætte nationale mål bør være af mere generel karakter, således at de konkrete politikforslag overlades til medlemsstaterne. Forslaget, som det ser ud nu, er meget konkret formuleret, nemlig at der skal sættes ind med betragtelige skattelettelser for lavtlønnede.

DA vender sig ligeledes kraftigt i mod Kommissionens konkrete forslag om at ville fastsætte, hvordan medlemsstaterne skal tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen. Det drejer sig om, at der i forslaget til beskæftigelsesretningslinier fastsættes et krav til omfanget af aktiveringsindsatsen for langtidsledige på 30 pct., et krav om, at deltagelse i efteruddannelse fastsættes til i gennemsnit 15 pct., og at virksomhedernes investeringer i efteruddannelse skal udgøre 5 pct. af de samlede personaleudgifter.

DA finder, at der bør være en klar præmis i den europæiske beskæftigelsesstrategi, at medlemsstaterne i europæisk sammenhæng forpligter sig på målsætningerne, mens det overlades til de enkelte medlemslande selv at fastlægge de midler, som skal bidrage til at nå målene.

Det er ligeledes DA's vurdering, at det er uhensigtsmæssigt, at Kommissionen med sit forslag om, at gennemsnitlig mindst 80 pct. af de 25-64-årige i EU har en uddannelse mindst på gymnasialt niveau, lægger op til at fastsætte uddannelsespolitiske mål som led i beskæftigelsesindsatsen.

DA finder, at Kommissionen er på rette vej ved at erkende, at fokus bør rettes mod forskelle i mænd og kvinders placering på arbejdsmarkedet frem for på forskelle i den gennemsnitlige løn. Efter DA's vurdering bør skridtet tages fuldt ud, således at målsætningen om at halvere lønforskellen mellem mænd og kvinder helt udgår af beskæftigelsesretningslinierne.

Med hensyn til Kommissionens forslag til, at der skal fastsættes politikker, som tager sigte på at nedbringe arbejdsulykker, går DA ud fra, at regeringen arbejder for beskæftigelsesretningslinier, der er i overensstemmelse med Prioritierungsplanen for arbejdsmiljøindsatsen.

Endelig konstaterer DA, at Kommissionens lægger op til inddragelse af arbejdsmarkedets parter i indsatsen på både europæisk, nationalt og lokalt niveau. Arbejdsmarkedets parter har senest i høringssvar til ny procedure om NAP2003 bl.a. peget på, at det nye Beskæftigelsesråd vil være et relevant sted at drøfte den nationale politik, som regeringen vil gennemføre for at leve op til de politiske mål i beskæftigelsesretningslinierne.

#### **Tidligere forelæggelse**

Kommissionens forslag til nye retningslinjer har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

#### **Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Kommissionens forslag til Rådets beslutning om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik har ikke i sig selv lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

#### **Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Kommissionens forslag til Rådets beslutning om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik har ikke i sig selv samfundsøkonomiske konsekvenser.

## Ad b) Henstillingerne

### Baggrund

Kommissionen har den 8. april 2003 fremlagt forslag om henstillinger fra Rådet vedrørende implementering af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik KOM (2003) 177 final.

Rådet foretager på baggrund af medlemsstaternes årsrapporter (de nationale handlingsplaner for beskæftigelse), jf. traktatens art. 128, 2 og efter at have hørt Beskæftigelsesudvalget, jf. traktaten art.130, hvert år en gennemgang af gennemførelsen af medlemsstaternes politikker på baggrund af retningslinierne for beskæftigelse. Rådet kan med kvalificeret flertal efter henstilling fra Kommissionen rette henstillinger til medlemsstaterne, hvis det finder det hensigtsmæssigt på baggrund af gennemgangen.

Formålet med henstillingerne er at vejlede medlemsstaterne med hensyn til implementering af retningslinierne for beskæftigelse samtidig med at fokus rettes mod hovedudfordringerne for deres politik.

Kommissionen har siden 2000 fremlagt forslag om henstillinger til medlemsstaterne vedrørende deres beskæftigelsespolitik sammen med Kommissionens forslag til retningslinier for beskæftigelsen.

Forslaget fremlægges denne gang under samtidig hensyn til Det Europæiske Råds beslutning i Bruxelles om, at de politiske koordinationsprocesser for så vidt angår de overordnede økonomisk-politiske retningslinier, retningslinierne for beskæftigelse og henstillingerne skal strømlines og komplementere hinanden, herunder tidsmæssig parallelitet, ligesom man skal undgå overlap mellem processeme mv. Henstillingerne præsenteres derfor som del af en pakke, hvori også indgår retningslinierne for beskæftigelse og de overordnede økonomisk-politiske retningslinier

### Indhold

Kommissionen har følgende forslag til Rådets henstillinger til Danmark:

#### 1) *Arbejdsudbudet og fremme af aktiv aldring*

Danmark skal styrke indsatsen for arbejdsudbudet på lang sigt, især ved at fremme erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere og undgå flaskehalse i sektorer med en aldrende arbejdsstyrke.

#### 2) *Udsatte grupper*

Danmark skal yderligere styrke integration af indvandrere ved at sikre den rette balance mellem øgede økonomiske incitamenter og modvirkning af social eksklusion.

#### 3) *Det skal kunne betale sig at arbejde*

Danmark skal fortsætte de igangværende reformer med at reducere de høje marginale skattesatser og det samlede skattetryk på arbejdskraft, særlig på lav- og mellemindkomsterne og vurdere deres betydning.

Beskæftigelsesudvalget har i sin udtalelse bl.a. fremhævet,

- at henstillingerne er et vigtigt instrument i forbindelse med gennemførelsen af både Lissabon - og beskæftigelsesstrategierne målsætninger, at henstillingerne i den forbindelse skal anerkende medlemsstaternes forskellige udgangssituation, og at de skal søge at tilskynde medlemsstaterne til at forbedre sammensætningen af deres beskæftigelsesstrategi,
- at henstillingerne til medlemsstaterne om beskæftigelsen sammen med retningslinierne for beskæftigelsen og de overordnede økonomisk-politiske retningslinier udgør en samlet pakke, så at det er vigtigt at sikre konsistens og sammenhæng mellem instrumenterne, og
- at henstillingerne om beskæftigelsen bør anvendes i begrænset udtrækning for at sikre deres politiske betydning, at de skal genspejle hovedudfordringerne for medlemsstaterne, samt at de fremtidige henstillinger skal afspejle medlemsstaternes fremskridt.

### **Gældende dansk ret**

Der eksisterer ikke tilsvarende bestemmelser.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Beskæftigelsesstrategien, herunder henstillingerne fra Rådet vedrørende implementering af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik sigter på at udnytte de gevinster, der er ved at koordinere - efter den åbne koordinations metode - medlemsstaternes politikker, som inden for rammerne af de overordnede økonomisk-politiske retningslinier og stabilitets- og vækstpagten er de enkelte landes ansvar. Regeringen finder derfor, at forslaget er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

### **Høring**

Kommissionens forslag har været til høring i EU-Specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold. Der er modtaget følgende høringssvar:

*Amtsrådsforeningen (ARF)*. Efter ARF's opfattelse er det vigtigt, at de overordnede økonomisk-politiske retningslinier, retningslinierne for beskæftigelse og henstillingerne, strømlines og komplementerer hinanden, således at overlap mellem processerne undgås. ARF har umiddelbart ingen bemærkninger til Kommissionens henstilling om Rådets henstillinger til Danmark.

*Kommunernes Landsforening (KL)*. Grundet den korte høringsfrist ser KL sig nødsaget til at tage forbehold for eventuelle yderligere bemærkninger. KL er af den opfattelse, at det er særdeles vigtigt, at de overordnede økonomisk-politiske retningslinier, retningslinierne for beskæftigelse og henstillingerne strømlines og komplementerer hinanden, således at overlap mellem processerne undgås. KL har umiddelbart ingen bemærkninger til Kommissionens henstilling om Rådets henstillinger til Danmark.

*Ledernes Hovedorganisation* (LH) deler Kommissionens opfattelse, at marginalsatserne i Danmark skal nedsættes. Det skal ske for at øge udbuddet af arbejdskraft samt for at give et ekstra incitament til at gøre en ekstra indsats. Efter Ledernes opfattelse burde skatten dog også lettes der, hvor man får mest for pengene. Det gør man ved at lette mellemskatten eller topskatten.

s. 11/50

#### **Tidligere forelæggelse**

Kommissionens forslag til nye henstillinger har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

#### **Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Kommissionens forslag til nye henstillinger har ikke i sig selv lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

#### **Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Kommissionens forslag til henstillinger har ikke i sig selv samfundsøkonomiske konsekvenser.

## **8. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsforhold for vikarbureauansatte**

- *Politisk enighed (åben debat)*

### **Baggrund**

Kommissionen har den 25. marts 2002 oversendt forslaget til Rådet, (KOM (2002) 149 endelig). Forslaget er et forslag til minimumsdirektiv og fremsættes med hjemmel i TEU artikel 137, stk. 2. Forslaget er underlagt den fælles beslutningsprocedure, jf. artikel 251 i TEU.

Forslaget fremsættes i umiddelbar forlængelse af en række tidligere forslag fra Kommissionens side om vikaransatte og de seneste forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, (i henhold til artikel 3 i den sociale protokol, nu TEU art. 138), der blev afsluttet uden resultat den 21. maj 2001.

Parternes forhandlinger muliggjorde dog efter Kommissionens opfattelse, at der kunne identificeres en fælles platform, der indikerede, at parterne havde været tæt på at nå til enighed. De punkter, hvor parterne angiveligt nåede til enighed, er inkorporerede i forslaget, og der er udarbejdet forslag til yderligere bestemmelser, som skal løse de resterende problemer.

Kommissionen præsenterede forslaget på Rådsmødet den 3. juni 2002.

### **Indhold**

Forslaget har til formål at etablere et generelt ikke-forskelsbehandlings-princip, hvorefter vikarbureauansatte vikarer med hensyn til basale arbejdsbetingelser ikke må behandles ringere end sammenlignelige arbejdstagere, der defineres som arbejdstagere i brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Undtagelse fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet kan gøres, hvor den vikaransatte har en permanent kontrakt med vikarbureauet, og hvor den vikaransatte er aflønnet af vikarbureauet i perioder mellem vikaransættelse i to brugervirksomheder.

Det følger endvidere af forslaget, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, gennem kollektive aftaler, at etablere arbejdsvilkår, som afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, så længe der sikres et passende beskyttelsesniveau for de vikaransatte.

### **Anvendelsesområde (artikel 1).**

Direktivet skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold mellem et vikarbureau (arbejdsgiver) og en arbejdstager, der placeres hos en brugervirksomhed og arbejder under dennes overvågning/instruktion.

Efter høring af arbejdsmarkedets parter kan medlemsstaterne bestemme, at direktivet ikke skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold indgået under et særligt offentligt eller offentligt støttet uddannelses-, integrations- eller efteruddannelsesprogram.

### Formål (artikel 2)

Formålet med forslaget er at forbedre væsentlige ansættelsesforhold for vikaransatte ved at sikre overholdelse af princippet om ikke-forskelsbehandling for vikarer. Formålet er endvidere at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage til et gnidningsfrit arbejdsmarked.

### Definitioner (artikel 3)

Forslaget indeholder definitioner af følgende begreber: arbejdstager, sammenlignelig arbejdstager, mission, og basale arbejds- og ansættelsesvilkår.

Arbejdstagerbegrebet skal i henhold til direktivets art. 3, stk. 1 litra a defineres udfra det nationale arbejdstagerbegreb, dvs. som personer, der i henhold til national ansættelsesret nyder beskyttelse som arbejdstager.

En sammenlignelig arbejdstager defineres i art. 3, stk. 1 litra b som en arbejdstager i brugervirksomheden som indtager en identisk eller tilsvarende stilling som arbejdstageren(vikaren), der er formidlet af vikarbureauet, hvor der skal tages højde for anciennitet, kvalifikationer og evner.

Mission defineres i artikel 3, stk. 1 c som den periode, hvor vikaren er placeret i brugervirksomheden.

Som basale arbejds- og ansættelsesvilkår defineres i artikel 3, stk. 1, litra d arbejds- og ansættelsesvilkår, der relaterer sig til følgende fire punkter:

- Arbejdstid, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie og offentlige fridage .
- Løn.
- Arbejde udført af gravide og ammende mødre, børn og unge.
- Initiativer med henblik på at bekæmpe diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Direktivet berører i henhold til artikel 3, stk. 2 ikke national lovgivning vedrørende definitionen af ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

### Revurdering af restriktioner eller forbud (artikel 4)

Medlemsstaterne skal mindst hvert 5 år revurdere restriktioner eller forbud mod vikararbejde for visse grupper af arbejdstagere eller erhvervssektorer for at afgøre, om de særlige forhold fortsat er til stede. Kommissionen skal orienteres om revurderingen, og hvor en restriktion opretholdes, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og begrundet. Restriktioner eller forbud mod vikararbejde, som kan opretholdes, skal være begrundet med en generel interesse særligt med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagerne.

### Ikke-forskelbehandlingssprincippet (artikel 5)

Hovedreglen i artikel 5, stk. 1 er, at vikaransatte under deres mission skal have mindst lige så gunstig behandling med hensyn til basale arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder anciennitet i jobbet, som en sammenlignelig arbejdstager i brugervirksomheden, medmindre forskellig behandling kan begrundes objektivt. Der fastsættes et pro-rata-temporis princip, hvor dette er hensigtsmæssigt.

Forslagets artikel 5, stk. 2 gør det muligt at afvige fra princippet, når vikarer har en permanent ansættelseskontrakt med et vikarbureau og modtager løn herfra i mellempåreder mellem to missioner

Medlemsstaterne kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, forudsat at der bevares et rimeligt beskyttelsesniveau for vikariansatte. Undtagelse kan endvidere ifølge forslaget artikel 5, stk. 4 gøres for vikarer, der har en eller flere opgaver for den samme brugervirksomhed, når opgaven kan blive fuldført i en periode, der ikke overstiger seks uger.

Der skal introduceres passende foranstaltninger, der skal forhindre misbrug i anvendelsen af bestemmelsen.

Forslaget fastsætter i artikel 5, stk. 5, at der skal henvises til den kollektive overenskomst i brugervirksomheden, når der ikke findes en "sammenlignelig arbejdstager" i brugervirksomheden. Er der ikke nogen kollektiv overenskomst skal der sammenlignes med den kollektive overenskomst, der anvendes i vikarbureauet. Er der heller ikke her en kollektiv overenskomst skal de basale arbejds- og ansættelsesvilkår for vikariansatte fastsættes udfra national lovgivning og national praksis.

Gennemførelsen af ikke-forskelsbehandlingsbestemmelsen skal fastsættes af medlemsstaten efter konsultation af arbejdsmarkedets parter. Bestemmelsen kan endvidere gennemføres via kollektiv aftale mellem arbejdsmarkedets parter på passende niveau.

#### Adgang til permanent beskæftigelse (artikel 6)

Forslaget fastsætter, at vikariansatte skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden. Klausuler der forbyder eller som hindrer indgåelse af en permanent ansættelsesaftale mellem vikaren og brugervirksomheden efter udløbet af en vikariansættelse, skal betragtes som ugyldige og ulovliggøres.

Endvidere foreslås det, at vikarbureauer ikke må tage gebyr for at formidle, at arbejdstagere ansættes i en brugervirksomhed. Vikariansatte skal sikres adgang til sociale goder i brugervirksomheden, medmindre der er objektive grunde til at nægte dette.

Medlemsstaterne skal tage passende skridt til - eller fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter - med henblik på at forbedre vikariansattes adgang til uddannelse i vikarbureauet, også i perioder mellem deres "missioner", ligesom adgangen til uddannelse skal forbedres i brugervirksomheden.

#### Repræsentation (artikel 7)

Vikariansatte skal ifølge forslaget medregnes i vikarbureauet, når der fastsættes grænser med hensyn til organer, der repræsenterer arbejdstagere i henhold til national lovgivning eller fællesskabslovgivning i vikarbureauet.

### Information (artikel 8)

Brugervirksomheden skal ifølge forslaget give passende information om anvendelsen af vikarer, når der gives information om beskæftigelsen i virksomheden til organer, der repræsenterer arbejdstagerne, og som er nedsat i henhold til national eller fællesskabslovgivning.

Kommissionen har efter Parlamentets behandling den 28. november 2002 fremsat et ændret forslag til direktiv om vikaransattes arbejdsforhold (KOM (2002) 701 endelig). Forslaget indeholder mindre ændringer og præciseringer.

De væsentligste ændringer i direktivforslaget af 28. november 2002 er følgende:

- I stedet for at foretage en sammenligning mellem vikaren og en sammenlignelig arbejdstager i brugervirksomheden, skal vikarens arbejds- og ansættelsesvilkår i brugervirksomheden svare til dem, der ville være gældende, hvis vikaren var blevet ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af det samme arbejde (art. 5, stk. 1). Som følge heraf er definitionen af en sammenlignelig arbejdstager i art. 3, stk. 1, b) og art. 5, stk. 5 udgået.
- Muligheden for at undtage fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet i de tilfælde, hvor vikaren har en eller flere opgaver for den samme brugervirksomhed, der kan blive fuldført indenfor en 6-ugers periode er begrænset til kun at angå aflønning (art. 5, stk. 4).

### **Danske regler**

Der er ingen særskilt lovregulering af vikarbureauansattes ansættelsesforhold i Danmark. Ifølge retspraksis er vikarbureauansatte omfattet af ansættelsesbevisloven, hvorimod vikarbureauansatte, der udfører arbejde dækket af funktionærloven, ifølge domspraksis ikke er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, da der ikke foreligger et tjenesteforhold.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Kommissionen begrundet et fællesskabsdirektiv om vikaransattes arbejdsforhold med følgende:

1. Der er behov for at udvide princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomheden, som gælder i ni medlemsstater. Sikring af vikarer vil bl.a. gøre vikarsektoren mere attraktiv, give brugervirksomhederne flere valgmuligheder og skabe grundlag for udvidelse af sektoren samt bidrage til den fulde udnyttelse af det beskæftigelsesmæssige potentiale.
2. Det er nødvendigt for at ophæve restriktioner eller begrænsninger for at fremme vikarsektoren.
3. Det haster med at supplere den eksisterende fællesskabslovgivning, der nævner direktivet om atypisk ansættelse, hvor ikke-forskelsbehandlingsprincippet allerede er gennemført.
4. EU-lovgivningsprogrammer om vikaransatte vil imødekomme et ønske fra arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationer på EU-plan samt arbejdsmarkedsparter inden for vikarsektoren.

Kommissionen finder, at forslaget ligger inden for proportionalitetsprincippets rammer, da der foreslås minimumsbeskyttelse, og det herefter overlades til medlemstaterne og arbejdsmarkedets parter at lave enhver tilpasning, som måt-

te være nødvendig for at tage hensyn til særlige nationale forhold. Den ramme, der etableres ved direktivforslaget, er således ifølge Kommissionen fleksibel. Kommissionen finder endvidere, at denne ramme først og fremmest er egnet til at konsolidere eller styrke god praksis i medlemsstaterne og giver medlemsstaterne mulighed for at anvende ikke-forskelsbehandlingsprincippet i udstrakt grad, når vikarer har en varig kontrakt. Medlemsstaterne kan også vælge at delegerede denne opgave til arbejdsmarkedets parter uanset hvilken type kontrakt, der er tale om.

Forslaget kræver endvidere ifølge Kommissionen, at medlemsstaterne gennemfører et periodisk gennemsyn af de restriktioner, der måtte være blevet pålagt vikararbejde.

Kommissionen finder, at da det grundlæggende beskyttelsesniveau af vikarer forbedres i fremtiden, burde det også være muligt at hæve nogle af de restriktioner i anvendelsen af vikararbejde, der er etableret på baggrund af et ønske om at beskytte vikaransatte.

Regeringen tilslutter sig Kommissionens vurdering af forslagets forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet ud fra en bredere europæisk betragtning.

### Høring

Direktivforslaget har været sendt i høring i EF-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold.

Der er modtaget høringssvar fra DA, LO, FTF, Ledeme, KL og SALA.

**DA, SALA og KL** finder *generelt*, at direktivforslaget på en række punkter strider mod TEU's artikel 137, stk. 6 (forslagets bestemmelser om løn- og overenskomstforhold).

**DA** peger på den negative effekt, som forslaget kan have på små og mellemstore virksomheder.

Direktivforslaget griber efter **DA's, SALA's og KL's** opfattelse ind i danske overenskomstforhold, bl.a. på grund af sammenligningsfaktoren. Rammerne og behandlingen af lønspørgsmål og overenskomstforhold er efter parternes opfattelse udelukkende undergivet national kompetence. Dette følger af Traktatens artikel 137, stk. 6, om organisationsret.

**DA** finder heller ikke, at Kommissionen i sin begrundelse for direktivforslaget i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret et behov for fællesskabsregler på området. Direktivforslaget vil næppe skabe flere jobs og er efter **DA** og **KL's** opfattelse i modstrid med både EU's egen Lissabon-strategi og konklusionerne om bl.a. fleksibilitet, jobskabelse og forenkling af administrative rammer fra Barcelona-topmødet.

**DA** kan ikke støtte, at man i forslaget definerer sammenligningspersonen som en, der er ansat i brugervirksomheden. **DA** kan heller ikke støtte, at man ønsker at regulere lønspørgsmål i direktivet.

**DA** finder, at artikel 4 bør omskrives og tydeliggøres for at give mål og midler til at åbne arbejdsmarkedet for vikarbureauarbejde. **DA** finder, at forpligtelserne i direktivet om at åbne arbejdsmarkedet for vikarbureauarbejde ellers er alt for svage.

**DA** undrer sig over, at det forudsættes, at vikaren som udgangspunkt altid er ringere stillet end brugervirksomhedens egne ansatte. **DA** finder, at artikel 5, stk. 1, bør udformes i overensstemmelse med princippet i artikel 1, stk. 3 i direktivet om information og høring, hvorved der bedre sikres en afbalanceret ramme i forhold til national kompetence.

I artikel 5, stk. 2, finder **DA**, at kravet om aflønning mellem perioderne bør udgå.

**DA** finder, at fastlæggelse af en periode (artikel 5, stk. 4), bør ske nationalt. Perioden bør under alle omstændigheder være længere end seks uger og ikke mindre end tre måneder.

**DA** finder ikke, at der bør fastlægges bestemmelser om vikarers ret til sociale tilbud eller medarbejderuddannelse i brugervirksomheden, jf. artikel 6.

Samlet set kan **DA** og **SALA** ikke støtte, at det foreliggende direktivforslag fremmes. **KL** anbefaler, at Danmark arbejder for, at direktivet sendes tilbage til arbejdsmarkedets parter til fornyede forhandlinger, samt at Danmark sikrer, at alle lønbestemmelser i direktivet under alle omstændigheder fjernes.

**Lederne** finder det som udgangspunkt ikke hensigtsmæssigt, at man på europæisk plan foretager en fælles detailregulering af vikaransattes ansættelsesforhold, og **Lederne** kan derfor tilslutte sig indstillingen om, at der ikke umiddelbart er noget behov for en sådan regulering.

**Lederne** indstiller, at der fra dansk side arbejdes for, at et eventuelt direktiv i videst muligt omfang overlader reguleringen af vikarbureauansattes ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande.

**LO** støtter generelt, at der udfoldes bestræbelser for at regulere arbejdsforholdene for vikarer.

**LO** finder dog, at direktivforslaget i for høj grad bygger på en rapport udarbejdet af vikarbureauernes europæiske brancheorganisation (CIETT). **LO** finder, at denne rapport nærmest har karakter af et partsindlæg. **LO** finder i den forbindelse, at direktivforslaget bør afvente en "uvildig" rapport fra Dublininstituttet, som forventes offentliggjort snarest.

**LO** er endvidere uenig i direktivets "indbyggede målsætning" om, at andelen af vikaransættelser skal øges og lægger i den forbindelse vægt på, at overenskomstbestemmelser, der f.eks. forpligter arbejdsgivere til at efterspørge arbejdskraft i de lokale forbund inden vikaransættelse anvendes, ikke må anfægtes af forslaget.

Endelig finder **LO**, at Kommissionen i den generelle redegørelse for de forudgående forhandlinger med parterne ikke loyalt har gengivet arbejdstagersidens holdninger, og at det derfor ikke er korrekt, når Kommissionen giver udtryk for, at direktivet er baseret på de punkter, hvor parterne under forhandlingerne var nået til enighed.

Artikel 3, stk. 1, litra d), pkt. ii) om aflønning bør tydeliggøres, så det klart fremgår, om det også omfatter pension m.v.

For bl.a. at bringe præambelens betragtning 18 i overensstemmelse med direktivets tekst, foreslår **LO**, at der i artikel 3, stk. 1, litra d) indsættes et nyt pkt. v), med teksten "øvrige arbejds- og ansættelsesvilkår som defineret af arbejdsmarkedets parter".

**LO** arbejder generelt for at sikre flere varige job, og **LO** kan derfor ikke støtte bestemmelsen i artikel 4, hvorefter medlemsstaterne vil skulle gribe ind i overenskomster, der indeholder begrænsninger i anvendelsen af vikararbejde. **LO** finder, at bestemmelsen bør udgå.

**LO** finder, at bestemmelsen i artikel 5, stk. 2, ikke tilstrækkeligt kvalificeret afgrænser den undtagelse fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, som består, hvis man har en tidsbegrænset kontrakt med et vikarbureau.

**LO** finder, at man i artikel 5, stk. 3 og 6, bør bemyndige arbejdsmarkedets parter direkte og ikke lade det være op til de enkelte medlemsstater at give bemyndigelse.

**LO** er uenig i den minimumsgrænse på seks uger, som fremgår af artikel 5, stk. 4, idet man finder, at det vil gøre direktivet virkningsløst på en lang række områder.

Efter **LO's** opfattelse giver det ingen mening at kræve, at vikarer skal behandles på samme måde som vikarer på vikarvirksomheden, når der ikke er en overenskomst i brugervirksomheden jf. artikel 5, stk. 5. Bestemmelsens 2. punktum bør derfor erstattes af en bestemmelse, der svarer til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, efter hvilken man, i tilfælde af at en overenskomst ikke forefindes på virksomheden, da anvender den overenskomst, der finder anvendelse inden for tilsvarende faglige område.

**FTF** har tilkendegivet, at man ikke er uenig i de konklusioner, som er draget i nærværende notat.

### **Tidligere forelæggelser**

Forslaget har været forelagt for Regeringens udenrigspolitiske udvalg den 30. maj 2002, den 3. oktober 2002, 28. november 2002 og den 27. februar 2003 til orientering og for Folketingets Europaudvalg den 31. maj 2002, den 4. oktober 2002, den 29. november 2002 og den 28. februar 2003 ligeledes til orientering.

### **Lovmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Vedtagelse af forslaget vil indebære, at der skal gennemføres (opsamlings-) lovgivning om vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold, herunder fast-

sættelse af et ikke-forskelsbehandlingsprincip. Vikarers retsstilling i forhold til funktionærloven vil formentlig ligeledes skulle ændres.

s. 19/50

Forslaget skønnes ikke at ville have statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Forslaget er et supplement til eksisterende EU-regulering, som ikke påvirkes af forslaget.

#### **Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Forslagets samfundsøkonomiske konsekvenser skønnes at være begrænset til de eventuelle sager, der måtte opstå som følge af ny lovgivning-/overenskomstregulering med hensyn til vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold.

Det vurderes, at en gennemførelse af direktivet med en meget kort venteperiode risikere at ville kunne medføre mindre fleksibilitet på det danske arbejdsmarkedet.

## **9. Det Europæiske Andelsselskab**

- a) Udkast til Rådsforordning om en statut for Det Europæiske Andelsselskab
- b) Udkast til Rådskommunikation som supplement til statuten for Det Europæiske Andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse  
- Vedtagelse

### **Ad a) Ændringsforslag til Rådets forordning om Statut for Det Europæiske Andelsselskab**

KOM(1991)273

#### **Baggrund**

I foråret 1992 fremsatte Kommissionen et forslag til en statut om Det Europæiske Andelsselskab (SCE) bestående af en forordning om de generelle regler og et tilhørende forslag til direktiv om medarbejdernes indflydelse i et SCE. Formålet med forslaget var at åbne for samarbejde på tværs af grænserne mellem europæiske andelsselskaber og at eliminere de barrierer, der hidtil havde været inden for EU af juridisk og administrativ karakter. Forhandlingerne om Det Europæiske Andelsselskab blev i 1995/96 udskudt i lyset af sammenbruddet i forhandlingerne om en tilsvarende statut for Det Europæiske Selskab (SE).

På Det Europæiske Råds møde i Nice den 7.-9. december 2000 lykkedes det at opnå principiel enighed om en statut for Det Europæiske Selskab (SE). Derfor blev forhandlingerne om Det Europæiske Andelsselskab genoptaget. Det svenske formandskab fremsatte i marts 2001 en revideret version af direktivforslaget vedr. medarbejderindflydelse i Det Europæiske Andelsselskab. Forslaget er stort set identisk med SE-medarbejderdirektivet.

Formandsskabet fremsatte endvidere i april 2001 nyt forslag til Rådets forordning om Statut for Det Europæiske Andelsselskab. Udkastet er indholdsmæssigt i overensstemmelse med det oprindeligt fremsatte forslag, men redigeret, så det i systematik og formuleringer svarer til forordningsteksten vedrørende Det Europæiske Selskab (SE).

Direktivet og forordningen skal ses som en helhed.

Forordningsforslaget skal vedtages af Rådet med enstemmighed efter høring af Europa-Parlamentet, dvs. art. 308.

Rådet (beskæftigelses- og socialministre) nåede den 3. juni 2002 til enighed om en generel indstilling til både forordningen og direktivet. Begge elementer har nu været forelagt Europa-Parlamentet til fornyet høring. Europa-Parlamentet har fremlagt en række ændringsforslag, hvoraf medlemslandene på arbejdsgruppeniveau på Kommissionens anbefaling har accepteret en del. Begge forslag med disse ændringer forelægges nu Rådet (beskæftigelses- og socialministre) til vedtagelse med henblik på at opnå en samlet vedtagelse.

#### **Indhold**

Forordningen skaber rammer for etablering af andelsselskaber på et fællesskabsretligt grundlag i lighed med Det Europæiske Selskab (SE). Stiftelsen af

et europæisk andelsselskab (SCE) skal ligesom Det Europæiske Selskab (SE) ses som et tilbud til europæiske virksomheder, hvis aktiviteter falder inden for flere medlemsstater

Et SCE defineres således, at der er en selskabskapital fordelt på andele, at selskabet har til formål at tjene medlemmernes interesser og fremme deres økonomiske og/eller samfundsmæssige aktiviteter, at antallet af medlemmer samt størrelsen af dets kapital kan variere, at medlemmerne kun hæfter for selskabets forpligtelser med deres andel af kapitalen, samt at SCE'ets aktiviteter hovedsagligt fremmes ved samhandel med medlemmerne.

På de områder, der ikke er omfattet af denne forordning, finder medlemsstaternes lovgivning og fællesskabsretten anvendelse, bl.a. med hensyn til:

- Skatteret,
- arbejdstagernes medindflydelse i beslutningsprocessen og arbejdsret,
- konkurrenceret,
- industrielle, kommercielle og intellektuelle ejendomsrettigheder samt
- insolvens og betalingsstandsning.

Ifølge forordningen kan et SCE-selskab stiftes ”af mindst fem fysiske personer og selskaber efter traktatens art. 48, stk. 2, samt andre offentligretlige eller privatretlige juridiske enheder ved fusion af andelsselskaber eller ved omdannelse af et andelsselskab.”

Stifterne skal udarbejde vedtægter i overensstemmelse med reglerne om andelsselskaber i hjemstedlandet. Vedtægterne skal indeholde selskabets navn, hjemsted, formål, angivelse af stifterne, betingelser for optagelse af medlemmer, rettigheder og pligter for medlemmerne, andelenes størrelse, mv. Optagelse som medlem skal godkendes af ledelsen (bestyrelse eller direktion).

Registreringen af et SCE finder sted i det medlemsland, hvor selskabet har hjemsted. Et SCE's hjemsted kan uden opløsning flyttes til et andet medlemsland.

Mindstekapitalen er som udgangspunkt fastsat til *30.000 EURO*. Kapitalen består af medlemmernes andele. På andele udstedt med indskud af kontanter skal der ved tegningen være indbetalt mindst 25% af den pålydende værdi. Restbeløbet skal være indbetalt efter senest fem års forløb. På andele udstedt mod indskud af andre værdier (apportindskud) skal der ved tegningen være foretaget fuld indbetaling.

Et SCE skal mindst én gang årligt afholde en generalforsamling. Forslaget fastsætter nærmere regler om generalforsamlingen. Hver medlem af SCE'et skal have én stemme, uanset antallet af andele den pågældende besidder. Vedtægterne kan tillægge visse medlemmer flere stemmer. Herudover indeholder forslaget bestemmelser om stemmeret, passive medlemmer og tegning af andele. Endvidere skal et SCE fastlægge en ledelsesstruktur, som enten er to- eller enstrengt, hvilket vil sige, at der kan være både et tilsynsorgan (svarende til bestyrelse) og et administrationsorgan (svarende til direktion), eller der kan alene være et administrationsorgan. Endelig fastlægger forslaget bestemmelser om revision af årsregnskab og revisorforhold.

Personer, der ikke vil gøre brug af selskabets ydelser, kan optages som passive medlemmer (investorer).

Et SCE kan ophøre ved omdannelse til et nationalt andelsselskab eller ved beslutning af ophør samt tvangslukning (konkurs el. lign) efter hjemstedslandets regler.

Efter direktivforslaget om arbejdstagernes stilling kan et SCE ikke registreres, før der er etableret en medindflydelsesordning eller en informations- og høringsordning for virksomhedens arbejdstagere.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Formålet med Kommissionens forslag er at skabe en række nye fællesskabsretlige regler, som tager sigte på at introducere en ny selskabsform (Det Europæiske Andelsselskab), hvis stiftelse og virksomhed skal være underkastet bestemmelserne i en fællesskabsforordning, der har direkte virkning i samtlige medlemsstater. Kommissionens vurdering er derfor, at dette formål kun kan opnås på fællesskabsplan ved at introducere bestemmelser, som er direkte og umiddelbart gældende i hele Fællesskabet.

Regeringen er enig heri.

### **Danske regler**

Efter lov om erhvervsdrivende virksomheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 11 af 9. januar 2002, skal et dansk andelsselskab med begrænset ansvar registreres i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Udover en registreringspligt indeholder loven kun én definition på et andelsselskab. Da der ikke findes en egentlig materiel lovregulering af danske andelsselskaber, baseres reguleringen udelukkende på vedtægts- og retspraksis samt sædvane for andelsområdet.

### **Høring**

Det ændrede forslag til forordning har været sendt i høring hos de relevante organisationer og myndigheder med høringsfrist den 25. maj 2001.

**Danske Andelsselskaber** henviser til, at flere af dets medlemsvirksomheder enten overvejer eller allerede gennemfører andelssamarbejde på tværs af landegrænserne. Danske Andelsselskaber er opmærksom på de gunstige virkninger, som en statut kan have for etablering af transnationale andelsselskaber og støtter derfor vedtagelsen af en europæisk statut på området. Det er imidlertid afgørende, at statuten kan rumme den danske andelsforms mangfoldighed og ikke nødvendiggør en EU-harmonisering eller på anden måde fører nogen national andelslovgivning med sig.

Der er visse bestemmelser, som slet ikke falder ind under det danske andelssystem, f.eks. bestemmelserne om andele og andelskapital. I et traditionelt dansk andelsselskab består selskabets egenkapital af en såkaldt ufordelt fællesformue, og i mange tilfælde er der også personlige konti for hvert medlem, hvorfra der efter repræsentantskabets/generalforsamlingens beslutning foretages udbetalinger. Medlemmer af andelsselskaber i Danmark skal normalt ikke købe andele for at blive optaget, hvilket modsvares af, at der ikke foretages udbetalin-

ger fra den ufordelte fællesformue ved et medlems udtræden. Ud fra et ønske om at ville benytte sig af statuten, er det afgørende, at statuten giver mulighed for at praktisere det danske system med ufordelt fællesformue, hvorfra der ikke foretages udbetalinger ved udtræden samt personlige konti, som kun udbetales efter repræsentantskabets beslutning.

Danske Andelsselskaber fremhæver endvidere, at der i forslaget fastslås, at det øverste ledelsesorgan i et SCE udgøres af en generalforsamling. I Danmark er en generalforsamling selskabets højeste myndighed, hvor alle medlemmer har adgang, og hvor der bl.a. under overholdelse af vedtægternes regler om beslutningsdygtighed kan træffes beslutninger om vedtægtsændringer.

I takt med selskabernes vækst har de større danske selskaber imidlertid indført et system med repræsentativt demokrati, hvor medlemmerne på lokale møder vælger repræsentanter til selskabets repræsentantskab, der erstatter det oprindelige system med generalforsamlinger. Det er naturligvis afgørende, at forslaget giver mulighed for at praktisere denne opbygning af medlemsstyret, hvilket ikke klart fremgår af forslaget. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, hvis det af forslaget klart ville fremgå, at et SCE's medlemsstyre vil kunne opbygges med et repræsentativt demokrati.

**Advokatrådet** påskønner arbejdet med muliggørelsen af etablering af et europæisk andelsselskab. Udviklingen i andelssektoren med etablering af multinationale andelsselskaber vil efter Advokatrådets opfattelse nødvendiggøre en sådan regulering.

Dansk andelsret er karakteriseret ved sin aftalefrihed. Når rammerne for det nationale danske andelsselskab således er aftalebaseret, kan det være en vanskelig opgave at fastsætte statutter for et europæisk andelsselskab. Tidligere forsøg på at lovgive på området er dog heller ikke gennemført. Særlig henviser Advokatrådet til, at det nøje bør påses, at definitionerne af et andelsselskab i hhv. dansk andelsret og dansk andelsskatteret er opfyldt. Så vidt ses, kan reglerne i udkastene ikke opfylde disse. Således kan der optages medlemmer, der er passive investorer, ligesom overskuddet alene kan fordeles på grundlag af indskudt kapital.

En række af detailreglerne er anderledes end de normalt anvendte i danske andelsselskaber, hvorfor opmærksomheden henledes på, at der i de tilfælde, hvor en dansk andelslov skal gennemføres, skal foretages en nøje udredning af, hvorvidt de i udkastene foreliggende regler umiddelbart vil være anvendelige i så henseende.

**Foreningen af Statsautoriserede Revisorer (FSR)** ser gerne, at terminologien, hvis det tidsmæssigt er muligt, ajourføres og tilpasses udviklingen på bl.a. regnskabsområdet. Således burde reglerne om lovpligtig reservefond (art. 68) udgå. Desuden bør formuleringen i art. 71, stk. 2 præciseres. Det er i Danmark kun visse andelsselskaber, der har pligt til at offentliggøre årsrapporter. Formuleringen kunne derfor være: "Er et andelsselskab af tilsvarende størrelse ifølge lovgivningen...". Foreningen vil dog finde det naturligt, at alle europæiske andelsselskaber får pligt til at offentliggøre årsrapporter på samme måde som

f.eks. aktie- og anpartsselskaber (dvs. hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen el.lign.) og til at lade årsrapporten underkaste ekstern revision, jf. art. 73 og 74.

s. 24/50

**FDB** henviser til deres tidligere bemærkninger i forbindelse med det oprindelige forslag fra 1995, Euro Coop's (de europæiske brugsforeningers fælles forening), vedlagt udkast til "Position Paper". FDB understreger, at der ikke er ændret i teksten i forhold til FDB's bemærkninger om at tage højde for den danske model med repræsentativt demokrati.

I lighed med Danske Andelsselskaber mener FDB fortsat, at der ikke er taget højde for de sofistikerede ordninger for forskellige typer repræsentativt medlemsdemokrati, jf. art. 65. Således som bestemmelsen foreligger i sin nuværende form, er denne ubrugelig som instrument for store andelsvirksomheder med mange medlemmer. Dette gælder både fsva. landbrugets store andelsselskaber og for brugsforeningsbevægelsens andelsselskaber.

### **Tidligere forelæggelser**

Forordningen blev forelagt for Folketingets Europaudvalg til orientering den 23. november 2001 forud for Rådsmødet (indre marked, forbruger og turisme) den 26. november 2001, men blev taget af dagsordenen for Rådsmødet, og den 22. februar forud for Rådsmødet (indre marked, forbruger og turisme) den 1. marts 2002. Endvidere er forordningen blevet forelagt Folketingets Europaudvalg forud for Rådsmødet (beskæftigelse og sociale forhold) den 3. juni 2002 til orientering.

### **Lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser**

Forslaget vil med det foreliggende udkast muligvis medføre dansk følgelovgivning om SCE, således at der er hjemmel til registrering i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Forslaget skønnes på nuværende tidspunkt kun i begrænset omfang at få statsfinansielle konsekvenser. Omfanget af en følgelovgivning er usikker, da det endelige behov for regulering ikke kendes på indeværende tidspunkt.

### **Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Da forslaget er et tilbud til virksomhederne, kan der ikke gives et skøn over forslagets samfundsøkonomiske konsekvenser.

**Ad b) Ændringsforslag til Rådets direktiv om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statuten for Det Europæiske Andelsselskab (SCE) for så vidt angår medarbejderindflydelse**  
KOM(1993)59

**Baggrund**

I foråret 1992 fremsatte Kommissionen et forslag til en statut for Det Europæiske Andelsselskab (SCE) bestående af en forordning om de generelle regler og et tilhørende direktivforslag om medarbejderindflydelse i et SCE. Formålet med forslaget var at åbne op for samarbejde på tværs af grænserne mellem europæiske andelsselskaber og at eliminere de barrierer herfor af juridisk og administrativ karakter, der hidtil har været inden for EU. Forhandlingerne om SCE blev imidlertid udskudt i 1995/96 i lyset af sammenbruddet i forhandlingerne om en statut for Det Europæiske Selskab (SE).

Da det på Det Europæiske Råds møde i Nice den 7.-9 december 2000 lykkedes at opnå principiel enighed om en statut for SE med tilhørende direktivforslag om medarbejderindflydelse, genoptog det svenske formandskab forhandlingerne om SCE.

Det svenske formandskab fremsatte den 28. marts 2001 en revideret version af direktivforslaget vedr. medarbejderindflydelse i SCE (dok. 7527/01). Forslaget er stort set identisk med SE-direktivet. Formandskabet har endvidere den 12. april 2001 fremsat nyt forslag til forordning om statut for SCE (dok. 7987/01). Udkastet er indholdsmæssigt i overensstemmelse med det oprindeligt fremsatte forslag (dok. 11882/95), men redigeret, så det i systematik og formuleringer svarer til forordningsteksten for SE. Direktivet og forordningen skal ses som en helhed.

Der henvises til samme retsgrundlag som for SE-statuten, d.v.s. TEU artikel 308, hvorefter forslaget skal vedtages af Rådet med enstemmighed efter høring af Europa-Parlamentet.

Til grund for Rådets valg af artikel 308 som hjemmel for direktivet om medarbejderindflydelse i SE-selskabet lå en udtalelse fra Rådets Juridiske Tjeneste. Udtalelsen lagde særligt til grund, at "bestemmelserne om medarbejderindflydelse i et SE-selskab er helt autonome i forhold til bestemmelserne i medlemsstaternes selskabsret: medarbejderindflydelse i et SE-selskab er udelukkende reguleret ved forordningen, direktivet og de nationale bestemmelser, der er truffet til dets gennemførelse, dvs. med udelukkelse af alle andre eksisterende nationale bestemmelser. Ingen specifik regel vedrørende SE-selskaberne vil derfor berøre medlemsstaternes lovgivning om medarbejderindflydelse i de selskaber, der er stiftet i henhold til national lovgivning."

Derfor fandt Rådets Juridiske Tjeneste, at artikel 137 ikke kunne være et korrekt retsgrundlag, skønt information, høring og medbestemmelse er områder, der er omfattet af TEU artikel 137. Det skyldes, at de nærmere regler for udøvelsen af Fællesskabets kompetence vedr. information, høring og medbestemmelse, der fastlægges i artikel 137 (fællesskabsindsats, der støtter og supplerer medlemsstaternes indsats, minimumsforskrifter og muligheder for at ind-

føre strengere nationale foranstaltninger), forudsætter en berøringsflade mellem på den ene side direktivforslaget og de nationale bestemmelser, der må træffes til dets gennemførelse, og på den anden side øvrig national lovgivning vedrørende medarbejderindflydelse. Rådets Juridiske Tjeneste konkluderede på den baggrund, at "i mangel af andre specifikke bestemmelser i traktaten, der giver Fællesskabet kompetence til at vedtage det foreslåede direktiv, og eftersom der er tale om at virkeliggøre et af Fællesskabets mål inden for fællesmarkedets rammer (dvs. fremme af social- og arbejdsmarkedspolitiske formål ved at sikre medarbejderindflydelse i et SE-selskab), skal det foreslåede direktiv have hjemmel i TEU artikel 308 (tidligere 235), såfremt Rådet finder Fællesskabets indsats påkrævet."

For så vidt angår den hjemlige procedure følger Beskæftigelsesministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet samme forelæggelsesprocedure, som blev brugt i forbindelse med statuten for Det Europæiske Selskab. Det indebærer, at direktivudkastet om medarbejdernes stilling behandles i "EF-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale spørgsmål" under Beskæftigelsesministeriet. Dette ligger i naturlig forlængelse af, at drøftelserne i Bruxelles indtil videre sker i Socialgruppen under Rådet for beskæftigelses- og socialministre. Forordningsudkastet bliver behandlet i "EF-Specialudvalget for Etablering og Tjenesteydelser" under Økonomi- og Erhvervsministeriet. Dette ligger i naturlig forlængelse af, at drøftelserne i Bruxelles finder sted i Selskabsretsgruppen under Rådet for Indre Marked.

Rådet (beskæftigelses- og socialministre) nåede den 3. juni 2002 til enighed om en generel indstilling til både forordningen og direktivet. Begge elementer har nu været forelagt Europa-Parlamentet til fornyet høring. Europa-Parlamentet har fremlagt en række ændringsforslag, hvoraf medlemslandene på arbejdsgruppeniveau på Kommissionens anbefaling har accepteret en del. Begge forslag med disse ændringer forelægges nu Rådet (beskæftigelses- og socialministre) til vedtagelse med henblik på at opnå en samlet vedtagelse.

## Indhold

Et SCE er en ny selskabsform i lighed med et SE. Begge selskabsformer skal ses som et tilbud til europæiske virksomheder, hvis aktiviteter falder i flere medlemsstater. I forbindelse med etablering af et SCE skal de øverste ledelsesorganer i de stiftende selskaber underrette medarbejderne om planerne. Til at repræsentere medarbejderne skal der nedsættes et særligt forhandlingsorgan (SFO), der kun består af medarbejdere. SFO nedsættes efter kriterier, der tilsigter en geografisk proportional repræsentation af medarbejderne i de selskaber, der deltager i stiftelsen.

Ledelsen og SFO skal forhandle om indgåelse af en aftale om information, høring og medbestemmelse i SCE'et. Aftalen skal fastlægge aftalens anvendelsesområde og sammensætningen af det repræsentationsorgan, der skal være samtalepartner for SCE'ets kompetenceorgan som led i information og høring af medarbejderne.

Med *information* menes ledelsens underretning af medarbejderrepræsentanterne om spørgsmål, som vedrører SCE-selskabet selv og ethvert af dets datterselskaber eller bedrifter.

Med *høring* menes etablering af dialog og udveksling af synspunkter mellem medarbejderne og ledelsen på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, som sætter medarbejderrepræsentanterne i stand til at give udtryk for deres mening om det kompetente organs påtænkte foranstaltninger, som der kan tages hensyn til i SCE-selskabets beslutningsproces.

Såfremt aftalen omfatter ordninger for *medbestemmelse*, skal indholdet af disse ordninger fastlægges, herunder antallet af medarbejderrepræsentanter i SCE'ets tilsyns- og administrationsorgan, hvordan de vælges og deres rettigheder. Medarbejderrepræsentanterne skal have retten til at vælge eller udpege nogle af medlemmerne af tilsyns- eller administrationsorganet eller retten til at anbefale og/eller modsætte sig udpegelsen af nogle eller alle medlemmer af tilsyns- eller administrationsorganet.

Der er aftalefrihed under forhandlingerne om information, høring og medbestemmelse, idet forslaget alene indeholder formkrav til indholdet af aftalen. Eneste undtagelse fra princippet om aftalefrihed er, at aftalen i tilfælde af stiftelse ved omdannelse mindst skal fastsætte samme niveau for alle aspekter af medarbejderindflydelse som det, der findes i det selskab, der skal omdannes til et SCE.

Udgangspunktet er forhandlinger mellem ledelse og SFO. Kun hvis parterne ikke kan blive enige om en model for medarbejderindflydelse i SCE, finder et sæt tvungne referenceregler om information, høring og medbestemmelse anvendelse, hvis visse nærmere betingelser er opfyldt, jf. nedenfor om tærskelværdier. Ledelsen kan imidlertid fortryde og vælge helt at undlade at etablere et SCE, hvis parterne ikke kan blive enige om en aftale, og hvis ledelsen ikke ønsker at anvende referencereglerne.

Ligeledes kan SFO'et med kvalificeret flertal beslutte ikke at indlede forhandlinger eller at afbryde indledte forhandlinger og i stedet anvende gældende regler om information og høring af lønmodtagere i de medlemsstater, hvor selskabet har ansatte. Denne mulighed finder dog ikke anvendelse i tilfælde af stiftelse ved omdannelse af et nationalt andelsselskab til et europæisk andelsselskab, hvis der er medbestemmelse i det selskab, der skal omdannes. Eksisterende medbestemmelsesrettigheder opretholdes således i dette tilfælde.

Ligesom for SE-direktivet om medarbejderindflydelse fastsættes der tærskelværdier vedrørende medbestemmelse i forbindelse med stiftelse af et SCE:

- Så længe der forhandles, gælder der et krav om kvalificeret flertal ved afstemninger i SFO, når en vis procentdel af medarbejderne ellers ville miste medbestemmelsesrettigheder som følge af aftalen. Formålet er at gøre det vanskeligt at stemme eksisterende medbestemmelsesrettigheder ned.
- Hvis forhandlingerne ikke resulterer i en aftale, skal de tvungne referenceregler om medbestemmelse anvendes, men først når en vis procentdel af medarbejderne ellers ville miste en eksisterende ret til medbestemmelse.

Tærskelværdierne for, hvornår de tvungne referenceregler om medbestemmelse anvendes, er afhængige af, om der er tale om stiftelse ved fusion (hvor de nationale selskaber ophører med at eksistere) eller "andre stiftelsesformer". Ved

stiftelse ved fusion er tærskelværdien 25% og ved andre stiftelsesformer 50%. Det er de samme tærskelværdier, som blev fastlagt i SE-direktivet.

s. 28/50

Endvidere kan SFO'et træffe afgørelse om, hvilke af flere mulige systemer i referencebestemmelserne, som skal finde anvendelse, hvis en eller flere former for medbestemmelse fandt anvendelse i en eller flere af de deltagende retlige enheder og omfattede mindre end de nævnte tærskelværdier. Igen er formålet at beskytte eksisterende medbestemmelsesrettigheder, men det kræver, at SFO'et træffer afgørelse herom. Afstemningsreglen er absolut flertal.

Særlige forhold gælder dog, hvis et SCE stiftes af fysiske personer eller af en enkelt juridisk person og fysiske personer. I så fald skal referencebestemmelserne vedrørende information og høring i den stat, hvor SCE'et har sit registrerede hjemsted, finde anvendelse, for så vidt at SCE'et har mindst et datterselskab eller mindst en driftsenhed i en anden medlemsstat. Det må antages, at medbestemmelsen i således stiftede SCE'er følger nationale regler. Dog fastsættes det, at det eksisterende niveau for medbestemmelse skal opretholdes i tilfælde af, at et SCE skifter registreret hjemsted til en anden medlemsstat.

### **Danske regler**

Efter lov om erhvervsdrivende virksomheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 546 af 20. juni 1996, skal et dansk andelsselskab med begrænset ansvar registreres i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Ud over en registreringspligt indeholder loven kun en definition på et andelsselskab.

Der findes ikke en egentlig materiel lovregulering af et dansk andelsselskab, og reguleringen baseres udelukkende på vedtægtspraksis og sædvane samt frivillige aftaler.

Information og høring af medarbejderne er, bortset fra lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. nedenfor, ikke reguleret af lovgivning, men hviler alene på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Der eksisterer en række samarbejdsaftaler, f.eks. samarbejdsaftalen for LO-Kooperationen og samarbejdsaftalen mellem LO og SALA.

Lov om europæiske samarbejdsudvalg gennemfører direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne. Direktivet er et transnationalt instrument, som forbedrer lønmodtagers muligheder for information og høring i forbindelse med en fællesskabsvirksomhed, som har ansatte i flere lande. Direktivet indeholder ikke regler om medbestemmelse (lønmodtageres deltagelse i ledelsen). Loven finder anvendelse for danske koncerner, som har mere end 1.000 ansatte, og som har mindst 150 ansatte i mindst to virksomheder i mindst to lande.

Reguleringen af medbestemmelse er ligeledes baseret på frivillige aftaler. Medarbejderrepræsentation i bestyrelse og repræsentantskab i danske andelsselskaber er en udbredt praksis, ikke mindst i de større landsdækkende og landsdelsdækkende andelsselskaber. Ca. 90% af arbejdsstyrken her er ansat i andelsvirksomheder, som praktiserer medarbejderrepræsentation i de beslut-

tende organer, hvor de medarbejdervalgte repræsentanter har samme rettigheder og pligter som øvrige andelshavervalgte repræsentanter.

s. 29/50

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Formandskabet tager i forslaget ikke direkte stilling til forslagets forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

I lighed med SE-direktivet om medarbejderindflydelse forudses forslaget at ville fremme Fællesskabets økonomiske og sociale mål, idet det dækker den transnationale situation, som ikke er omfattet af national lovgivning. Regeringen anser derfor forslaget for at være i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

### **Høring**

Direktivforslaget har været sendt til høring i specialudvalget den 17. april 2001 og blev drøftet i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold den 14. august 2001.

LO er generelt positive over for en statut for Det Europæiske Andelsselskab, herunder direktivforslaget om medarbejderindflydelse. Med henvisning til hjemmelsgrundlaget i artikel 308 finder LO det kritisabelt, hvis man på et partsnært område, som arbejdstagernes information, høring og medbestemmelse, vælger en hjemmel, der ikke kræver høring af arbejdsmarkedets europæiske parter.

LO forudsætter, at de medarbejderrettigheder, som medarbejdere i danske andelsselskaber har sikret sig ifølge de frivillige danske aftaler, ligestilles med lovbaserede rettigheder i direktivet således, at danske arbejdstagere ikke stilles ringere, hvis de indgår i et europæisk andelsselskab.

LO peger på, at direktivforslaget indebærer, at hvis ingen af de stiftende enheder har regler om medbestemmelse, så kan der ikke kræves medbestemmelse i Det Europæiske Andelsselskab. LO mener, at dette forhold svækker den frihed, der generelt bør ligge til grund for aftaler om information, høring og medbestemmelse, og at det virker hæmmende for ønsket om at fremme medarbejderindflydelse i andelsselskaber i EU.

Med udgangspunkt i artikel 7 A om stiftelse af europæiske andelsselskaber af fysiske personer - evt. i kombination med en enkelt juridisk person - finder LO, for så vidt angår medbestemmelse, at det er betænkeligt, at ansatte i de selskaber, som er omfattet af artikel 7 A, skal behandles efter mindre frie og gunstige regler end andre stiftelsesformer, og at tværnational medbestemmelse skal afhænge alene af hjemstedslandets regler. For så vidt angår information og høring, finder LO, at aftalefriheden tilsyneladende sættes ud af kraft med denne stiftelsesform, idet referencebestemmelserne herom træder i kraft straks fra registrering af et sådant selskab. LO mener endelig, at tærskelværdierne for medbestemmelse skal nedsættes til 10-20%.

**Danske Andelsselskaber og SALA** finder direktivforslaget meget detaljeret. De understreger, at deres stillingtagen til forslaget ikke præjudicerer organisati-

onernes stillingtagen til selve forslaget om statut for europæiske andelsselskaber.

s. 30/50

Danske Andelsselskaber og SALA peger på, at praksis viser, at medbestemmelse gennem medarbejderrepræsentation i besluttede organer i danske andelsselskaber er blevet sikret gennem frivillige aftaler på en for medarbejderne tilfredsstillende vis.

I danske andelsselskaber er der tradition for, at medarbejderne er repræsenterede såvel i andelsselskabernes bestyrelser som i repræsentantskaberne. Der er desuden tradition for, at andelsselskabernes bestyrelser har flere medlemmer end bestyrelser i danske aktieselskaber, og at medarbejdernes andel af bestyrelsesmedlemmerne ofte er mindre i andelsselskaberne end i aktieselskaberne.

Danske Andelsselskaber og SALA opfordrer til, at forslaget udformes på en måde, der ikke kræver dansk følgelovgivning, men som respekterer nationale aftaler og national praksis. Hermed sikres, at medarbejdere ikke stilles ringere end i dag i forbindelse med dannelsen af et europæisk andelsselskab.

**DA** indtager den samme grundlæggende holdning som i forhold til SE-direktivet.

DA kan acceptere, at direktivet om europæiske samarbejdsudvalg skal finde anvendelse, men foretrækker at der både for så vidt angår medbestemmelse og information og høring tages udgangspunkt i de nationale systemer.

En løsning med flere ligeværdige referencemodeller vil sikre mod risikoen for, at en bestemt model får afsmittende virkning på øvrige EU-regler om medarbejderindflydelse.

DA er imod forhandlingstvang, idet det bør være op til den ene eller begge parter at bede om, at regler og/eller en forhandling skal iværksættes. DA finder, at den foreslåede forhandlingsfrist er for kort.

DA kan ikke tilslutte sig de foreslåede definitioner af information og høring. DA finder, at virksomheder under en vis størrelse må være undtaget fra reglerne. Endelig finder DA, at besætningsmedlemmer i handelsflåden bør være undtaget.

### **Tidligere forelæggelser**

Regeringens holdning til de tidligere forslag til forordning og direktiv har været forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering den 2. juni 1995 og den 1. december 1995.

Det her omhandlede udkast til direktiv har været forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering forud for rådsmøderne den 11. juni 2001 og den 3. december 2001. Direktivet blev endvidere forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg forud for rådsmøderne den 7. marts 2002 og den 3. juni 2002.

**Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Det vurderes, at forslaget ikke vil gribe ind i de danske samarbejdsaftaler, idet der er tale om at give lønmodtagerne nogle supplerende rettigheder i transnationale sammenhænge i forbindelse med etableringen af et SCE.

For så vidt angår information og høring i danske bedrifter eller enheder, kan det ikke udelukkes, at spørgsmål, som i dag behandles af danske samarbejdsudvalg, i stedet vil blive behandlet i de fora, som foreslås indført, når der etableres et SCE. Samarbejdsudvalg vil i øvrigt kunne opretholdes ved siden af de nye fora.

Direktivet begrænser ikke eksisterende rettigheder vedrørende medbestemmelse ifølge dansk praksis i SCE-selskabets datterselskaber og heller ikke i SCE-selskaber, der udelukkende er stiftet af fysiske personer eller af en enkelt juridisk person og flere fysiske personer.

Såfremt et SCE samtidig er omfattet af reglerne i direktivet om europæiske samarbejdsudvalg, vil et direktiv om medarbejderindflydelse i et SCE skulle finde anvendelse, medmindre det særlige forhandlingsorgan beslutter ikke at indlede eller at afslutte allerede indledte forhandlinger.

Forslaget vil medføre dansk følgelovgivning om SCE og medarbejderindflydelse heri. Forslaget skønnes derimod ikke at indebære lovgivningsmæssige konsekvenser i øvrigt.

Forslaget vil få ubetydelige statsfinansielle konsekvenser.

**Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Da forslaget er et tilbud til virksomhederne, kan der ikke gives et skøn over forslagets samfundsøkonomiske konsekvenser.

**10. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om minimumskrav vedr. sikkerhed og sundhed for så vidt angår arbejdstageres udsættelse for risici som følge af fysiske agenser (elektromagnetiske felter og bølger)**

- *Generel indstilling*

**Baggrund.**

Den 23. december 1992 fremlagde Kommissionen et forslag til direktiv om beskyttelse af arbejdstagerne i forbindelse med udsættelse for fire fysiske agenser, vibrationer, støj, elektromagnetiske felter og bølger samt optisk stråling (KOM (92) 560 endelig udg. SYN 449).

På basis af Kommissionens forslag fremlagde det tyske formandskab den 19. januar 1999 et ændringsforslag, som alene omfattede vibrationer. Samtidig fastlagde Rådet, at der efterfølgende skulle udarbejdes særskilte direktivforslag for de øvrige fysiske agenser omfattet af Kommissionens oprindelige forslag.

Den 18. januar 2001 fremlagde det svenske formandskab et forslag om støj.

Den 9. december 2002 fremlagde det danske formandskab et forslag om elektromagnetiske felter og bølger (15400/02 SOC 583).

**Indhold.**

Forslaget har til formål at beskytte arbejdstagerne mod de akutte risici, der er forbundet med udsættelse for elektromagnetiske felter og bølger, eller som opstår som en indirekte effekt af felterne.

Ved udsættelse for lavfrekvente felter frembringes indre strømme i kroppen, som, hvis de er tilstrækkeligt kraftige, stimulerer nerver og muskler. Ved radiofrekvente felter afsættes varme i vævet. Det kan medføre en forhøjet vævstemperatur, som kan forårsage forbrænding i dybden.

Tidsvarierende elektromagnetiske felter inducerer strømme i ledende genstande, som befinder sig i feltet, og der kan som følge heraf opstå kontaktstrømme ved berøring.

Med hensyn til potentielle langtidspåvirkninger som følge af elektromagnetiske felter og bølger - som fx risikoen for kræft - findes der i dag ikke videnskabelig baserede normer.

Høje niveauer for elektromagnetiske felter og bølger findes især ved følgende arbejdsprocesser:

- produktion og distribution af elektricitet
- arbejde med eltog, svejseanlæg, induktionsovne til smeltning af metal mv.
- arbejde nær radiosendere og radaranlæg
- højfrekvenssvejsning af PVC-plast
- limhærdning af limtræ samt faconpresset finér til møbler
- arbejde med NMR-scannere samt apparater til medicinsk diatermi.

Direktivforslaget bygger på Kommissionens oprindelige forslag og svarer i øvrigt til direktiverne om hhv. vibrationer og støj for så vidt angår de generelle bestemmelser.

s. 33/50

Det fremgår af direktivforslaget, at risikoen for udsættelse for elektromagnetiske felter skal elimineres ved kilden eller risikoen ved eksponering reduceres til et minimum. Der fastsættes aktionsværdier og grænseværdier. Arbejdsgiveren skal iværksætte foranstaltninger, så risikoen ved udsættelsen reduceres til et minimum. Foranstaltningerne kan være af teknisk eller administrativ art. Det kan eksempelvis dreje sig om valg af arbejdsudstyr, arbejdspladsernes udformning og indretning, valg af arbejdsmetoder samt begrænsning af eksponeringens varighed og styrke.

Arbejdstagerne skal gøres bekendt med aktionsværdierne og grænseværdierne, og de skal vide, hvordan man opdager og rapporterer tegn på skade. De skal endvidere gøres bekendt med, under hvilke omstændigheder, de har ret til helbredsundersøgelser.

Som det også er tilfældet i direktiverne om støj og vibrationer, er det overordnede synspunkt, at der alene skal foretages helbredsundersøgelser, hvor der kan påvises en sammenhæng mellem arbejdstagerens udsættelse for elektromagnetiske felter og bølger og en identificerbar sygdom eller skade på helbredet. Endvidere skal det være sandsynligt, at sygdommen eller skaden stammer fra arbejdstagerens særlige arbejdsforhold, og der skal forefindes afprøvede teknikker til påvisning af sygdommene eller skaderne.

Forslagets grænseværditabel indeholder grænseværdier for både direkte og indirekte virkninger elektromagnetiske felter. Tabellen indeholder således både grænseværdier for absorption af elektromagnetisk energi i kroppen, inducerede strømme i kroppen og for kontaktstrømme. Direktivforslaget ligger i mange henseender tæt op af ICNIRPs anbefalinger.

Forslagets aktionsværditabel indeholder aktionsværdier baseret på størrelsen af de elektromagnetiske felter, som måles uden for kroppen. Virkninger i kroppen kan ikke måles direkte, og beregnes normalt vha dosimetrisk metode ud fra feltniveauerne uden for kroppen. Som det fremgår af direktivforslaget mangler der p.t. fælles standarder for såvel målinger som dosimetrisk beregninger.

#### **Danske regler.**

Der findes ikke på arbejdsmiljølovens område specifikke regler eller grænseværdier. Området reguleres efter bekendtgørelserne om tekniske hjælpemidler og arbejdets udførelse suppleret med internationale standarder (ICNIRP's anbefalinger) samt diverse vejledningsmateriale, herunder særligt At-vejledning D.6.1.1 om ikke-ioniserende stråling.

For søfart og fiskeri findes arbejdsmiljøreglerne i lov om skibes sikkerhed m.v. For offshore-sektoren gælder lov om visse havanlæg. For luftfartsområdet gælder lov om luftfart. Direktivet skal for disse områder implementeres særskilt med hjemmel i ovennævnte love.

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

I forbindelse med fremsættelse af sit oprindelige direktivforslag anførte Kommissionen, at alle medlemslandene enten har en særlig eller en generel lovgivning, der henviser til internationale normer for beskyttelse mod risici som følge af de former for fysiske agenser, der er omhandlet i direktivet.

Imidlertid er de nationale bestemmelser forskellige fra medlemsstat til medlemsstat og de har ikke samme dækningsområder. Der opstår således betydelige geografisk betingede uligheder.

Kommissionen anfører videre, at alle arbejdstagere inden for Fællesskabet har krav på en vis minimumsbeskyttelse af deres sundhed, især når disse som led i det indre marked begiver sig fra en medlemsstat til en anden for der at udøve deres erhverv.

Dette gør det berettiget at anvende EØF-Traktatens artikel 137, stk. 2 for i løbet af den videre udvikling at gennemføre en harmonisering af forholdene på dette område. Forslaget skønnes derfor at være i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

### **Høring.**

Forslaget blev drøftet på møde den 26. februar 2003 i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold.

Der er fremkommet følgende bemærkninger til forslaget:

Dansk Arbejdsgiverforening påpeger, at de foreslåede juridisk bindende grænseværdier ikke kan måles/kontrolleres i praksis. Der er derfor af afgørende betydning, at det manglende bilag II indeholder vejledning og retningslinjer for vurdering af EMF-udsættelse samt, hvor det er nødvendigt, måle- og beregningsanvisning til grænseværdikontrol i arbejdsmiljøet. Da indholdet i bilag II er af så fundamental betydning for direktivets praktiske anvendelse, kan DA derfor ikke på det foreliggende grundlag tage endelig stilling til direktivforslaget.

Det er endvidere af afgørende betydning, at arbejdsgiveren almindeligvis selv kan stå for risikovurderingen (artikel 4). Det vil sige, at en kompetent person skal kunne gennemføre eksponeringsvurderingen. Eksponeringens kompleksitet og intensitet vil herefter være bestemmende for den nødvendige ekspertise. Udarbejdelse af en god vejledning til direktivet er derfor også af central betydning.

DA bemærker endvidere, at selv om direktivets overordnede kriterier for at stille krav om helbreds kontrol stort set er tilfredsstillende, vil gennemførelse af helbreds kontrol på EMF-området være helt uden mening.

LO vil foreslå følgende formulering i præamblen: "Der foreligger ikke videnskabelig valid dokumentation om de sundhedsmæssige følger ved længere tids eksponering for elektromagnetiske felter; forsigtighedsprincippet bør anvendes ved beskyttelse af arbejdstagernes sundhed; de forebyggende foranstaltninger

samt eksponerings- og aktionsværdier i direktivet om elektromagnetiske felter skal tage højde herfor.”

s. 35/50

LO finder, at vedtagelsen af direktivet må føre til udvikling af grundlaget for dosimetrisk beregning.

LO ønsker ikke overgangsperioder, dispensationsmuligheder og undtagelser indsat i EMF-direktivet, sådan som det er tilfældet med direktiverne om vibrationer (2002/44/EF) og støj (2003/10/EF).

CO-industri finder, at direktivet bør udvides til at omfatte påvirkning ved længerevarende ophold i elektromagnetiske felter. Endvidere foreslår CO-industri indført en grænseværdi på 0,2 Micro Tesla, eventuelt med en længere overgangsperiode.

FTF ønsker, at de særlige forhold i relation til gravide og ammende bør overvejes, og henviser i den forbindelse til, at gravide ikke bør give medicinsk kortbølgebehandling og ikke bør være nærmere end to meter fra apparatur, som andre betjener. FTF påpeger endvidere, at det ikke er ualmindeligt, at en radiosender eller en radar ejes af én part og serviceres af en anden. Direktivudkastet omtaler arbejdsgiverens ansvar, men FTF ønsker, at det sikres, at et ansvar ikke vil kunne risikere at hænge i luften mellem to arbejdsgivere.

#### **Tidligere forelæggelse.**

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

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

Forslaget vil ikke for arbejdsmiljølovens område kræve lovændringer, men det skønnes, at direktivet må gennemføres ved udarbejdelse af en særlig bekendtgørelse. Der skønnes ikke at være statsfinansielle konsekvenser.

#### **Samfundsøkonomiske konsekvenser.**

Forslaget skønnes ikke at få samfundsøkonomiske konsekvenser.

## **11. Forslag til Rådsafgørelse om etablering af et rådgivende udvalg vedr. sikkerhed, hygiejne og sundhedsbeskyttelse på arbejdspladsen**

- *Politisk enighed*

### **Baggrund**

Den 4. september 2002 forelagde Kommissionen forslaget (KOM (2002) 486 final) for Rådet.

Forslaget er fra Kommissionens side tænkt udstedt med hjemmel i traktatens artikel 202, andet led. Rådets Juridiske Tjeneste har meddelt, at artikel 202 ikke kan anvendes som retsgrundlag for afgørelsen. Danmark og UK har på møde i Coreper I oplyst, at man er enig med Rådets Juridiske Tjeneste. Fra dansk side oplyste man, at man ikke vil modsætte sig anvendelsen af artikel 137 eller artikel 308 som hjemmelsgrundlag for afgørelsen.

### **Indhold**

Forslaget har bl.a. til formål, via sammenlægning af to eksisterende udvalg, at gennemføre en effektivisering af udvalgsstrukturen på arbejdsmiljøområdet. Dette sker bl.a. med henblik på udvidelsen samt for at udvide udvalgets arbejdsområde i overensstemmelse med tanken om mainstreaming i Kommissionens arbejdsmiljøstrategi.

Ifølge forslaget har udvalget til formål at bistå Kommissionen på alle områder inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og i alle faser i relation til de specifikke tiltag. Hermed udvides arbejdsområdet til at omfatte dels ioniserende stråling dels alle fællesskabsinitiativer relateret til sikkerhed og sundhed, herunder i miner og anden udvindingindustri.

Efter forslaget sker der en sammenlægning, således at Det Stående Udvalg for Bedriftssikkerhed og Sundhedsbeskyttelse i Kulminer og anden Udvindingindustri ophører som et selvstændigt udvalg. Opgaver og funktioner videreføres i det Rådgivende Udvalg (DRU) ved et permanent sektorudvalg.

Ifølge forslaget skal udvalget bestå af 3 medlemmer samt suppleanter pr. medlemsstat – en fra regeringen, en fra arbejdstagerne og en fra arbejdsgiverne. Dette er mere end en halvering i forhold til den eksisterende repræsentation i Det Rådgivende Udvalg og Det Stående Udvalg, og har bl.a. til formål at sikre, at udvalget ikke bliver for stort med henblik på den kommende udvidelse.

Kommissionen er formand for udvalget, der organisatorisk bygges op med et forretningsudvalg samt 3 interessegrupper repræsenterende arbejdsmarkedets parter og regeringerne.

### **Danske regler**

Ikke relevant da den vedtagne retsakt ikke skal gennemføres i nationale regler.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Kommissionen har ikke redegjort herfor i forslaget. Der er tale om et forslag til en retsakt med henblik på at oprette et rådgivende 3-partsorgan på fælles-

skabsplan. Det vurderes at udstedelse af afgørelsen vil være i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet

s. 37/50

### **Høring**

Forslaget har været sendt til skriftlig høring i EF- Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål.

**DA** henviser til den fælles ETUC/UNICE henvendelse til Kommissionen angående dette forslag. Det fremgår bl.a. af henvendelsen, at forslaget hilses velkomment, og endvidere hilses anerkendelse af interessegruppernes og koordinatorenes rolle, herunder ETUC og UNICE's rolle velkomment. Det fremgår også, at suppleanter og eksperter skal kunne deltage i interessegruppernes møder. Det bør også være muligt at deltage med 5 medlemmer fra hver interessegruppe i arbejdsgrupperne.

**KL** kan tilslutte sig forslagens generelle sigte. **KL** finder imidlertid, at den påtænkte halvering af den hidtidige repræsentation – således at der fremtidig kun vil være én repræsentant for (alle) arbejdstagere/arbejdsgivere – afgørende svækker de kommunale arbejdsgiver parter mulighed for at deltage i processerne i udvalget. **KL** finder det derfor aldeles afgørende, at der etableres procedurer, som sikrer, at deltagelse i udvalget ikke monopoliseres af bestemte sektorer. Det kan fx ske ved at indføre rotationsordninger, begrænse medlemsperiodens længde og /eller ved udpegning af et antal suppleanter, som sikres samme informationsniveau som medlemmer. Det bør også sikres, at suppleanterne kan deltage i de forskellige interessegruppers forberedte arbejde.

**Amtsrådsforeningen** har umiddelbart ingen bemærkninger til notatet.

**LO, FTF og AC** er enige i forslagens generelle sigte, og vil understrege vigtigheden af, at der etableres et tæt samarbejde mellem EU-institutionerne, medlemsstaternes regeringer og arbejdsmarkedets parter både på nationalt og europæisk niveau. Det findes vigtigt, at dette nye udvalg konsulteres om alle arbejdsmiljøspørgsmål. For at sikre at ad-hoc grupperne har den fornødne ekspertise, bør antallet af medlemmer (5) fastholdes. Samtidig må det sikres af hensyn til ad-hoc gruppernes effektivitet, at disse gives et klart og afgrænset mandat ligesom det vil være vigtigt, at der fastsættes en tidsgrænse for gruppernes arbejde.

**LO** finder, at det bør sikres, at alt materiale tilgår suppleanterne, lige som det må sikres, at suppleanterne kan deltage i de forskellige interessegruppers arbejde.

**FTF og AC** mener at det bør sikres, at der for hvert ordinært medlem af udvalget udpeges 2 suppleanter. Dette for at sikre, at alle sektorer bliver repræsenteret og kan bidrage med deres erfaringer i udvalgets arbejde. Det bør derfor sikres, at alt materiale tilgår suppleanterne, ligesom det må sikres, at suppleanterne kan deltage i de forskellige interessegruppers forberedte arbejde.

### **Tidligere forelæggelse**

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

**Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser**

s. 38/50

Forslaget skønnes ikke at ville have hverken lovgivnings- eller statsfinansielle konsekvenser.

**Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Forslaget har ingen samfundsøkonomiske konsekvenser.

## **12. Forslag til rådsresolution om sociale og menneskelige ressourcer**

- Vedtagelse

### **Baggrund**

Det græske formandskab har fremlagt et udkast til en rådsresolution om styrkelse af de sociale og menneskelige ressourcer.

### **Indhold**

Formålet med resolutionen er, at Rådet skal anerkende den betydning, som viden har for det enkelte individ og for sociale netværk i forbindelse med gennemførelsen af Lissabon-strategiens målsætning om at gøre EU til den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i Verden.

På den baggrund skal Rådet understrege behovet for at udvikle sociale og menneskelige ressourcer inden for især tre områder: læring, arbejde og social sammenhæng, idet man integrerer kønsaspektet inden for alle tre områder.

Rådet skal opfordre medlemslandene til at overveje en sådan udvikling inden for planlægningen, udviklingen og gennemførelsen af de nationale politikker og initiativer på de tre nævnte områder.

Rådet skal også opfordre arbejdsmarkedets parter til at videreudvikle deres opmærksomhed vedr. træning af kvinder og mænd i videnssamfundet, lige muligheder vedr. adgang til træning m.v.

Endelig skal Kommissionen opfordres til at være særlig opmærksom på aspekter vedr. udvikling af menneskelige og sociale ressourcer i alle sine politikker og initiativer, herunder beskæftigelsesstrategien.

### **Danske regler**

Der er ingen særlige danske regler på området.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Formandskabet forholder sig ikke nærheds- og proportionalitetsprincippet i forslaget. Der er da også alene tale om en opfordring fra Rådet til medlemslandene og arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme allerede igangværende aktiviteter i medlemslandene. Forslaget er derfor efter regeringens opfattelse i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

### **Høring**

Forslaget har været sendt i høring i EU-specialudvalget vedr. beskæftigelse og sociale forhold.

Efter DA's opfattelse indeholder forslaget til rådsresolution ikke momenter, der særligt kan bidrage til yderligere at kvalificere den europæiske debat vedrørende de emner, den berører. Rådsudkastet synes derimod at bygge oven på forhold, der allerede er besluttet eller drøftes i relevant regi.

Som eksempel er mainstreamstrategien allerede på kønsområdet en vigtig del af Unionens strategi på ligestillingsområdet.

Mange af de forhold, der berøres i udkastet på undervisningsområdet, er allerede besluttet enten af undervisningsministrene, af beskæftigelsesministrene eller af Det Europæiske Råd – eller er ved at blive det.

I stedet for f.eks. at notere nogle detaljer om **Læring i punkt a**, kan man referere til den resolution, som undervisningsministrene lavede om livslang læring i juni 2002. Man kan også referere til de to processer, som er igangsat på foranledning af undervisningsministrene og DER om de konkrete, fremtidige mål for uddannelsessystemerne og Brügge-København-processen. Hertil kommer, at undervisningsministrene i øvrigt på deres møde d. 5. maj 2004 lægger sidste hånd på en benchmarking vedrørende livslang læring.

Vedrørende **Arbejdspladsen i punkt b** er udspillet om beskæftigelsesstrategien meget mere præcist.

Med hensyn til **Anbefalinger til arbejdsmarkedets parter** synes resolutionen at sammenblende parternes roller med andres samt i øvrigt at gå ud over parternes reelle muligheder.

#### **Tidligere forelæggelse**

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

#### **Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Det vurderes ikke, at forslaget giver lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

#### **Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Forslaget skønnes ikke at give samfundsøkonomiske konsekvenser.

### **13. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om koordinati- on af sociale sikringsystemer (reform af forordning nr. 1408/71)**

s. 41/50

- *Generel indstilling til kapitel 4, 5 og 8 i afsnit III*

#### **Baggrund**

Kommissionen forelagde i 1998 et forslag til forordning med henblik på at forenkle og modernisere forordning nr. 1408/71. Dette forslag blev gennemgået under det finske, portugisiske, franske og svenske formandskab. På grund af vanskelighederne med at godkende forslaget i sin helhed gav Det Europæiske Råd på sit møde i Stockholm den 23. og 24. marts 2001 Rådet mandat til at fastlægge en række parametre med henblik på at modernisere forordning nr. 1408/71 og således gøre det muligt for Rådet og Europa – Parlamentet at fremskynde vedtagelsen af forordningen.

Det belgiske formandskab udarbejdede en række parametre, der blev forelagt Rådet ( social- og beskæftigelse), som godkendte dem den 3. december 2001. Rådet opfordrede ligeledes det spanske formandskab til at udarbejde en tekst, der indeholder de almindelige bestemmelser og bestemmelser om, hvilken lovgivning, der skal anvendes ( afsnit I og II i Kommissionens forslag), for også at give de kommende formandskaber mulighed for at fortsætte arbejdet med modernisering af forordningen.

Rådet gav den 3. juni 2002 en generel tilslutning til afsnit I og II.

Under det danske formandskab blev forslaget om reform af afsnit III, kapitlerne 1 – 3 (ydelse ved sygdom, moderskab, arbejdsulykker og ydelse ved dødsfald) behandlet, og Rådet gav den 3. december 2002 en generel tilslutning til afsnit III, kapitlerne 1 – 3.

Det Europæiske Råd anmodede på sit møde i Barcelona den 15. og 16. marts 2002 om, at der arbejdes videre med reformen af forordning nr. 1408/71, således at den nye forordning kan vedtages inden udgangen af 2003..

Forordningen kan først vedtages, når samtlige parametre er udmøntet og hele forenklingforslaget er færdigbehandlet. En vedtagelse vil ske med hjemmel i T.E.F. artiklerne 18, 42 og 308 i fælles beslutningstagen med Europa - Parlamentet, idet Rådet træffer afgørelse med enstemmighed under hele den i artikel 251 omhandlede fremgangsmåde.

#### **Indhold**

I overensstemmelse med Rådets mandat af 3. december 2001 har det græske formandskab udarbejdet en ny tekst til pensionsafsnittet, afsnit III ( kapitlerne 4, 5 og 8) forslag til ydelse ved invaliditet (kapitel 4), alderspension og enkepension (kapitel 5) og særlige ikke – bidragspligtige kontantydelse ( kapitel 8). Forslaget tager udgangspunkt i Kommissionens forslag, idet der ligeledes er indført nogle ændringer som følge af de godkendte parametre.

Forslaget er hovedsageligt en gennemskrivning og forenkling af den gældende forordnings pensionsafsnit. Samtidig er der lagt op til en tekst, der er tydeliggjort i lyset af EF – Domstolens praksis.

I forslaget er der endvidere lagt op til en løsning, som tager hensyn til de særlige karakteristika, der kendetegner danske bopælsbaserede ordninger. En dansk tilslutning til udvidelsen af forordningens personkreds til også at gælde ikke-erhvervsaktive personer er betinget af, at der ved udmøntningen af parametrene bliver taget hensyn til de særlige karakteristika, der kendetegner bopælsbaserede ordninger, jf. parameter 2.

Danmark er det eneste medlemsland, der har betinget sig, at der tages hensyn til de bopælsbaserede ordninger. Denne danske betingelse er i forslaget tilgodeset ved en bilagsoptagelse i forordningen samt en tilsvarende henvisning i præambelen til forordningen. Bilagsoptagelsen vedrørende Danmark omhandler åbningen af ret til dansk social pension. Det betyder, at personer, der ikke har været erhvervsaktive i Danmark eller i et andet medlemsland ikke kan medregne bopæls/forsikringsperioder fra et andet medlemsland til opfyldelse af 3 års-kravet for åbning af ret til dansk social pension. Endvidere indgår det i denne bilagsoptagelse, at ikke-erhvervsaktive personer ikke kan eksportere den danske sociale pension efter forordningens eksportabilitetsregler, men alene efter den danske pensionslovs regler om eksport af dansk pension. Det betyder, at disse personer kun kan eksportere den tillagte danske pension efter pensionslovens gældende regler – dvs. efter 10 års bopæl i Danmark.

Disse skærpede krav gælder dog ikke for familiemedlemmer til personer, der er eller har været erhvervsaktive i Danmark, da disse personer ligebehandles med erhvervsaktive personer og gælder ej eller for studerende og deres familiemedlemmer.

Dansk social pension skal fortsat fastsættes på grundlag af bopælstiden i Danmark mellem det fyldte 15. og 65. år sat i forhold til en fuld optjeningstid på 40 år.

Da en retsakt kun kan vedtages endeligt som en helhed, vil en tilslutning ifølge sagens natur kunne tages op igen til fornyet drøftelse på et senere tidspunkt, alt efter hvordan hele retsaksen kommer til at se ud.

### **Danske regler**

Gennemførelsen af formandskabets forslag til afsnit III, kapitlerne 4, 5 og 8 vil ikke indebære ændringer i dansk lovgivning.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

I formandskabets forslag til afsnit III, kapitlerne 4, 5 og 8 redegøres der ikke for forslagets overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

EU-regulering på dette område anses for nødvendig og i overensstemmelse med nærhedsprincippet, idet reglerne udgør et nødvendigt supplement til den frie bevægelighed, som pr. definition er grænseoverskridende.

### **Høring**

Formandskabets forslag til udmøntning af afsnit III, kapitlerne 4, 5 og 8 har ikke været til høring i Specialudvalget, idet der er tale om et delforslag, som bygger på de parametre, som er godkendt i Rådet.

### **Tidligere forelæggelser**

s. 43/50

Forenklings- og moderniseringsforslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg forud for Rådsmøderne den 29. november 1999, 6. juni 2000, 11. juni 2001, 8. oktober 2001, 3. juni 2002 og 3. december 2002 til orientering.

Forslag til parametre har været forelagt Folketingets Europaudvalg forud for Rådsmødet den 3. december 2001 til forhandling.

### **Lovgivningsmæssige og statsfinansielle samt samfundsøkonomiske konsekvenser**

Det foreliggende forslag til afsnit III, kapitlerne 4, 5 og 8 forventes at ville føre til en merudgift for staten og kommunerne i udgifterne til social pension, idet bopælskravet for åbning af ret til dansk social pension til ikke-erhvervsaktive EU-statsborgere fra andre medlemslande ændres fra 10 år til 3 år. Forslaget vil medføre en merudgift i forhold til gældende regler for gruppen af ikke-erhvervsaktive med mellem 3 og 10 års bopæl. Merudgiften skønnes at ville være på ca. 1 mio. kr. det første år stigende til ca. 5 – 10 mio. kr. pr år inden for en tidshorisont på 5 – 10 år. Disse beregninger er foretaget i forbindelse med behandling af et tilsvarende forslag i 1997.

## **14. Handicappede**

### **a) Forslag til rådsresolution om beskyttelse og integration af handicappede**

- Vedtagelse

### **b) Fremskridtsrapport vedr. aktiviteter i Det Europæiske Handicapår 2003**

- Skriftlig orientering fra Kommissionen

## **Ad a) Forslag til rådsresolution om beskyttelse og integration af handicappede**

### **Baggrund**

Rådet har med henvisning til artikel 13 i Traktaten om oprettelse af det Europæiske Fællesskab udarbejdet udkast til rådsresolution om "fremme af beskæftigelse og social integration af handicappede"

Baggrunden for resolutionsudkastet er Rådets beslutning af 3. december 2001 hvorefter 2003 proklameredes som Det Europæiske Handicapår 2003, som har til formål at øge indsatsen for social integration af handicappede ved at fremme initiativer der sikrer ligebehandling og anti-diskrimination for handicappede. Desuden henvises til en række resolutioner om ligestilling og social integration af handicappede. Det drejer sig om Rådets Resolution af 20. december 1996 om lige muligheder for handicappede, Kommissionens Kommunikation af 2000 "Mod en barriere frit Europa for handicappede, Parlamentets Resolution af 4. april 2001 vedr. samme, samt Rådets Resolution af 6. februar 2003 om elektronisk tilgængelighed for handicappede til det vidensbaserede samfund.

Resolutionsudkastet knytter sig herefter til Kommissionens kommunikation af 24. januar 2003 "Mod et juridisk bindende FN instrument til fremme og beskyttelse af handicappedes rettigheder og værdighed", således at Rådet tilknytning hertil opfordrer til at fremme ligebehandling og uafhængighed hos handicappede.

Formålet med resolutionsudkastet er på denne baggrund at fremme allerede besluttede tiltag samt opfordre til at overveje nye tiltag vedr. ligebehandling af handicappede med henblik på at fremme deres beskæftigelse og sociale integration.

### **Indhold**

Målet med resolutionen er at fremme ligebehandling og graden af uafhængighed og selvhjulpethed hos handicappede. Dette sker gennem en opfordring til medlemsstaterne og Kommissionen om at fremme både eksisterende og nye ligestillingsinitiativer med henblik på at nedbryde barrierer for handicappedes integration på arbejdsmarkedet, og i samfundet.

Rådet opfordrer medlemsstater og Kommissionen til, inden for deres respektive indsatsområder, generelt at fremme indsatsen for beskæftigelse og social integration af handicappede ved en række overordnede henstillinger. Det drejer sig bl.a. om at fremme samarbejde mellem relevante parter, undersøge behovet for yderligere lovgivning, samt undersøge mulighederne for overvågningsmekana-

nismer med henblik på at nedbryde barriererne for ligebehandling. Desuden peges på en række konkrete indsatsområder, hvor Rådet opfordrer til at fremme den allerede igangsatte indsats. Det drejer sig bl.a. om implementeringen af ligebehandlingsdirektiverne 2000/78/EC om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, samt 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. Desuden nævnes tilgængelighed af livslang læring, mainstreaming af NAP-excl. Processen.

### **Gældende dansk ret**

Den 29. januar 2003 fremsattes L 152, forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, samt L 155, forslag til lov om etnisk ligebehandling. Lovforslagene indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Direktivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv finder anvendelse på arbejdsmarkedet og omfatter diskriminationsgrundene religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering. Direktivet om etnisk ligebehandling har til formål at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på at iværksætte princippet om ligebehandling i medlemsstaterne. Direktivet indeholder bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling, om retsmidler og håndhævelse samt om udpegning af et eller flere organer for fremme af ligebehandling. Anvendelsesområdet for direktivet omfatter arbejdsmarkedet, social beskyttelse, uddannelse og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig.

Med lovforslag 152 foreslås indsættelse af diskriminationskriteriet »tro« i forskelsbehandlingsloven, lovfæstelse af definitionen af forskelsbehandling og af proportionalitetsprincippet, indførelse af delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling samt en beskyttelse mod repressalier. Spørgsmålene om diskrimination på grundlag af alder og handicap er således ikke omfattet af den del af direktivet som vil blive implementeret inden 2. december 2003. Det er meddelt Kommissionen, at man med hensyn til disse spørgsmål ønsker udsættelse til 2. december 2004. Spørgsmålene drøftes p.t. blandt arbejdsmarkedets parter.

### **Nærheds- og proportionalitetsprincippet**

Da det ikke er tale om en bindende retsakt anses nærheds- og proportionalitetsprincippet at være overholdt.

### **Høring**

Resolutionsudkastet har den 9. maj 2003 været sendt i høring i EU-specialudvalget vedr. social- og arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål.

**DA** ser generelt positivt på forslaget, men finder dog anledning til at bemærke, at udkastets punkt (vi) – om implementering af blandt andet direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – bør modificeres i overensstemmelse med de enkelte landes mulighed for at få forlænget fristen for implementering i yderligere

3 år fra den 2. december 2003. DA bemærker i relation til punkt (vii), at der efter DA's opfattelse ikke umiddelbart er behov for yderligere lovregulering på området. Endelig anfører DA i relation til punkt (ix), at der på en række overenskomster på DA-området er aftalt bestemmelser om medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

s. 46/50

### **Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg**

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

### **Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Resolutionsudkastet har ikke i sig selv lovgivningsmæssige konsekvenser.

Resolutionsudkastet peger dels på at fremme allerede igangsatte initiativer, dels på at overveje nye. Resolutionsudkastet forventes ikke i sig selv at medføre nye udgifter.

### **Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Forslaget skønnes ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser.

## **b) Fremskridtsrapport vedr. aktiviteter i Det Europæiske Handicapår 2003**

s. 47/50

### **Baggrund og indhold**

Kommissionen forventes på rådsmødet at orientere skriftligt om det hidtidige forløb af Det Europæiske Handicapår, som indledtes pr. 1. januar 2003.

Rådet vedtog den 3. december 2001 en beslutning om at udnævne 2003 til Det Europæiske Handicapår.

Målene for Det Europæiske Handicapår er følgende:

- at skabe forståelse for handicappedes ret til beskyttelse mod forskelsbehandling og til fuldt ud og på lige fod med andre at nyde deres rettigheder som fastlagt bl.a. i bestemmelserne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder,
- at tilskynde til overvejelser og debat om hvilke foranstaltninger, der er nødvendige for at fremme lige muligheder for handicappede i Europa,
- at fremme udveksling af erfaringer om god praksis og effektive strategier, som er udformet på lokalt, nationalt og europæisk plan,
- at styrke samarbejdet mellem alle aktører (myndigheder, den private sektor, samfundsgrupper, frivillige organisationer, handicappede og deres familier),
- at fremme de handicappedes positive bidrag til samfundet som helhed og skabe et positivt miljø med plads for alle, hvor mangfoldighed betragtes som en gevinst, og
- at få folk til at indse, at handicappede ikke udgør en ensartet gruppe, og at handicappede diskrimineres i mange henseender.

Aktionerne omfatter udformning af eller støtte til følgende:

- tilrettelæggelse af møder og arrangementer, herunder konferencer til markering af handicapårets begyndelse og afslutning,
- informations- og pr-kampagner,
- samarbejde med medierne,
- undersøgelser og rapporter,
- informationstiltag og formidling af eksempler på god praksis,
- uddeling af priser og afholdelse af konkurrencer, og
- finansiel støtte til initiativer på tværnationalt, nationalt, regionalt og lokalt plan, som bidrager til realiseringen af det Europæiske Handicapårs mål.

Handicapåret blev åbnet ved en højtidelighed i Athen den 26. januar 2003 med taler af kommissær Anna Diamantopoulou og formanden for European Disability Forum, Yannis Vardakastanis, samt af fremstående græske politikere. Hertil kom en session, hvor en række handicappede redegjorde for deres problemer.

EU-Kommissionen fungerer i handicapåret som koordinator og organisator af fælles inspirationsmøder, hvor organisatorer fra medlemslandenes nationalkomiteer mødes og udveksler informationer. Fra Danmark deltager en repræsentant for Det Centrale Handicapråd.

### **15. Eventuelt**

- b) (i) (evt.) Meddelelse om immigration, integration og beskæftigelse  
UDGÅET (ii) (evt.) Meddelelse om styrkelse af den sociale dimension i  
Lissabon-strategien  
- Skriftlig orientering fra Kommissionen

s. 48/50

- c) (i) Det Europæiske Råds møde den 20.-21. marts 2003  
(ii) Opfølgning på Det Europæiske Råds konklusioner vedr.  
særlige studier med fokus på pensionssystemernes fælles  
udfordringer  
(iii) Formandskabets aktiviteter vedr. kønsperspektivet  
(iv) Det andet europæiske møde for mennesker, der har været  
udsat for fattigdom  
- Skriftlig orientering fra formandskabet

**Ad b (i) Meddelelse om immigration, integration og beskæftigelse**

Det Europæiske Råd har ved flere lejligheder gjort opmærksom på betydningen af et EU-samarbejde om integration af tredjelandsstatsborgere. Under det danske formandskab tilkendegav Kommissionen, at man ville udarbejde en meddelelse om integration. På Det Europæiske Råds møde i Bruxelles den 20.-21. marts 2003 noterede man sig med tilfredshed, at Kommissionen ville fremlægge en meddelelse om samspillet mellem indvandring, integration af lovlige indvandrere i samfundene i EU og beskæftigelsen. Det Europæiske Råd tilkendegav at ville tage spørgsmålet op igen på mødet i juni 2003 i Thessaloniki. Kommissionen forventes at præsentere sin meddelelse for Rådet (retlige og indre anliggender) den 5.-6. juni 2003.

Det er endnu uvist om dette punkt vil blive inkluderet på den endelige dagsorden for Rådsmødet (beskæftigelses- og socialministre) den 3. juni 2003. Der er på nuværende tidspunkt ikke fremlagt en meddelelse eller andet materiale i tilknytning til punktet.

**Ad c (i) Det Europæiske Råds møde den 20.-21. marts 2003**

Der forventes en skriftlig orientering fra formandskabet om de for denne rådsformation relevante dele af konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde den 20.-21. marts 2003.

**Ad c (ii) Opfølgning på Det Europæiske Råds konklusioner vedr.  
særlige studier med fokus på pensionssystemernes fælles  
udfordringer**

Det forventes, at Formandskabet på rådsmødet vil redegøre for planerne for gennemførelsen af Det Europæiske Råds konklusioner i marts 2003 vedr. følgende:

”---opfordret til fortsat anvendelse af den åbne koordinationsmetode på pensionsområdet og til evaluering i 2006 af de fremskridt, der er opnået hidtil, herunder også i de nye medlemsstater, til videreførelse af den etablerede praksis med samarbejde mellem EPC og SPC. Der er klart behov for at fortsætte arbejdet med at definere indikatorer for tilstrækkelighed, finansiel holdbarhed og modernisering af pensionsordningerne;

*opfordret Rådet og Kommissionen til at fastholde tilskyndelsen til samarbejde ved at foranstalte særlige undersøgelser, der fokuserer på de fælles udfordringer, som pensionsordningerne står overfor."*

s. 49/50

### **Ad c (iii) Formandskabets aktiviteter vedr. kønsperspektivet**

Det græske formandskab har iværksat en række aktiviteter på ligestillingsområdet. Det forventes, at der vil blive orienteret bredt om de forskellige konferencer, seminarer og møder.

Det forventes endvidere, at formandskabet fremlægger formandskabets konklusioner fra det uformelle ligestillingsministermøde om Køn og Informationssamfundet.

Der har været afholdt følgende ligestillingsaktiviteter under græsk formandskab:

30. januar – 1. februar: Konference om ligeløn

7.-8. marts: Konference om Kvinder og Sport – gamle og nye kønsstereotyper

5. – 6. maj: Konference om Køn og Informationssamfundet

6. maj: Uformelt ligestillingsministermøde

30. maj: Ekspertmøde om Vold mod Kvinder

31. maj: Ekspertmøde om Handel med Kvinder

Formandskabets konklusioner fra det uformelle ligestillingsministermøde tog udgangspunkt i pointerne fra konferencen samt den drøftelse ministrene havde på mødet på baggrund af tre spørgsmål, som formandskabet havde sendt ud på forhånd. Formandskabets konklusioner indeholder en række anbefalinger til at fremme kvinders stilling i informationssamfundet, herunder: Brugen af IT til at fremme social og geografisk inklusion, Uddannelse og træning indenfor IT branchen, samt Iværksættere og beskæftigelse i IT branchen. Der var endvidere en række opfordringer til henholdsvis Kommissionen, regeringerne, arbejdsmarkedets parter mv. om at sætte fokus på dette tema.

### **Ad c (iv) Det andet europæiske møde for mennesker, der har været udsat for fattigdom**

Det forlyder, at formandskabet på rådsmødet vil orientere om et i Belgien afholdt møde om fattigdom med deltagelse af repræsentanter for personer, der har været udsat for fattigdom.

NYT pkt. **16. Meddelelse om en forstærket social dimension af Lissabon strategien: strømlining af den åbne koordination vedrørende social beskyttelse**

s. 50/50

*- Skriftlig orientering fra Kommissionen*

**Baggrund og indhold**

Det Europæiske Råd opfordrede på sit møde i Bruxelles den 20. og 21. marts 2003 Kommissionen til at aflægge rapport om det ønskelige i at forenkle og strømline de forskellige aspekter af arbejdet med social beskyttelse i en samlet ramme under den åbne koordinationsmetode.

Det forventes, at Kommissionen på rådsmødet vil redegøre herfor.

På Rådsmødet forventes Rådet at give SPC mandat til at arbejde videre med strømningsspektivet. Disse drøftelser vil efter planen ske på SPC's kommende møder.

**Danske regler**

Ingen.

**Nærheds – og proportionalitetsprincippet**

Vedrører ikke et lovgivningsinitiativ.

**Høring**

Ingen.

**Tidligere forelæggelse**

Kommissionens synteserapport 2003 har været forelagt Folketingets Europa-udvalg op til Rådsmødet besk./social den 6. marts 2003 til orientering.

**Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Behandlingen i SPC har hverken lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

**Samfundsøkonomiske konsekvenser**

Behandlingen i SPC har ikke samfundsøkonomiske konsekvenser.

