UDENRIGSMINISTERIET

EUROPAUDVALGET
Alm. del - bilag 1288 (offentligt)

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.	1. juni 2001

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 8. juni 2001 – dagsordenspunkt rådsmøde (beskæftigelses- og socialministre) den 11. juni 2001 – vedlægges Arbejdsministeriets, By- og Boligministeriets samt Socialministeriets notat om de punkter, der forventes optaget på dagsordenen for rådsmødet.

Aktuelt Notat

Arbejdsministeriet
By- og Boligministeriet (Ligestillingsafdelingen)
Socialministeriet

MGA/LOL
Int. kt.

31. maj 2001

Sag nr. 7113-0029

Rådsmøde (Beskæftigelses- og socialministre) den 11. juni 2001 i Luxembourg.

Dagsordenen forventes at se således ud:

1. **Forslag til EuropaParlamentets og Rådets Direktiv om ændring af Direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår**
   (Retsgrundlag: Artikel 141, stk. 3 i Traktaten om Den Europæiske Union)

   - Politisk enighed om fælles holdning **Side 2**

2. **Kønsmainstreaming**
   a) Ligestillingsaspektet i Rådets sammensætning, bortset fra Rådet (beskæftigelse og social- og arbejdsmarkeds politik)
   b) Ekspertmøde om kønsmainstreaming, der blev afholdt i Sigtuna den 15.-16. maj 2001
   - Information fra formandskabet **Side 8**

3. **Forslag til EuropaParlamentets og Rådets Direktiv om generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab**
   (Retsgrundlag: Artikel 137, stk. 2 i Traktaten om Den Europæiske Union)
   - Politisk enighed om fælles holdning **Side 10**

4. **Ændringsforslag til EuropaParlamentets og Rådets Direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (støj) (niende særdirektiv i henhold til Artikel 16, stk. 1 i Direktiv 89/391/EØF)**
   (Retsgrundlag: Artikel 137, stk. 2 i Traktaten om Den Europæiske Union)
   - Politisk enighed om fælles holdning **Side 15**

5. **Bæredygtig udvikling**
   - Debat med henblik på Det Europæiske Råd i Göteborg **Side 18**

6. **Rapport fra Udvalget for Social Beskyttelse**

a) **Rapport om holdbare pensionssystemer, der skal forelægges Det Europæiske Råd i Göteborg**
b) **Nationale handlingsplaner mod fattigdom og social udelukkelse**
-Status **Side 20**

7. **Forslag til EuropaParlamentets og Rådets Forordning (EF) om koordinering af de social sikringsordninger**
(Retsgrundlag: Artikel 18, 42 og 308 i Traktaten om Den Europæiske Union)
- Statusrapport og debat **Side 23**

8. **Udkast til Rådets Direktiv som supplement til statutten for Det Europæiske Kooperative selskab vedrørende medarbejderindflydelse**
(Retsgrundlag: Artikel 308 i Traktaten om Den Europæiske Union)
- Statusrapport **Side 29**

9. **Eventuelt**

Dagsordenens Punkt 1.

Forslag til Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår
- Politisk enighed om fælles holdning

1. Baggrund
Europa-Kommissionen har den 7. juni 2000 vedtaget Forslag til Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår KOM(2000)334.

Forslaget har hjemmel i EF-traktatens artikel 141. Kommissionens forslag kan således vedtages med kvalificeret flertal efter, at der er indhentet udtalelse fra Europa-Parlamentet.

Forslaget har ikke været behandlet i Rådet.

2. Indhold
Baggrund
Kommissionen peger på, at udviklingen på en række områder berettiger til, at direktiv 76/207/EØF ændres:

1. Udviklingen med hensyn til at sikre lige muligheder inden for rammerne af traktaten er i høj grad blevet øget, siden Amsterdamtraktaten trådte i kraft. Lige muligheder for mænd og kvinder, der oprindeligt blev betragtet som et middel til at forhindre konkurrenceforvridning, udgør nu et eksplicit mål i Fællesskabet, jf. traktatens artikel 2. Denne bestemmelse suppleres desuden af artikel 3, hvorefter Fællesskabet er forpligtet til at arbejde for at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem kvinder og mænd inden for alle de aktiviteter, der er nævnte i artiklen.

2. Efter Amsterdamtraktatens ikrafttrædelse har Fællesskabet via artikel 13 fået beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling af en række forskellige årsager, herunder køn. Kommissionen har forelagt Rådet to forslag til direktiver for at sikre, at den bestemmelse får virkning (direktiverne er vedtaget). I begge direktiver tages der hensyn til erfaringerne med at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, som er fastsat i direktiv 76/207/EØF. For at sikre en logisk forklaring er der derfor behov for at ændre sidstnævnte direktiv.

3. Kommissionen peger på, at det er nødvendigt på Fællesskabsplan at tage fat på emnet seksuel chikane. Kommissionen understreger, at problemet med seksuel chikane på arbejdspladsen ikke er noget nyt problem, men at lovgivere på såvel nationalt plan som på fællesskabsplan hidtil ikke har taget hensyn til det. På baggrund af en række undersøgelser på området peger Kommissionen på to problemer: dels mangler der en definition af, hvad seksuel chikane er (hvilket gør det vanskeligt objektivt at måle omfanget heraf), dels er der meget ringe opmærksomhed omkring dette problem i de fleste medlemsstater, hvilket igen afspejles i manglen på hensigtsmæssige retsforskrifter på området.

4. EF-domstolen har i mere end 40 domme fortolket direktiv 76/207/EØF og har herved fastlagt anvendelsesområdet for nogle af de bestemmelser, der på nuværende tidspunkt ikke er klart formuleret, herunder for deres begrænsninger. Kommissionen finder, at det er ønskeligt at inddrage Domstolens retspraksis i selve direktivet for derved at opnå større retssikkerhed.

Indhold
I direktivets **artikel 1** tilføjes et nyt stykke. Dette stykke vedrører direktivets målsætning og gennemfører konkret målet om i forbindelse med alle Fællesskabets aktiviteter at tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder som fastsat i artikel 3 i traktaten.

Der indsættes en ny **artikel 1a**, hvori det eksplicit fastsættes, at seksuel chikane udgør forskelsbehandling på grund af køn. Definitionen af seksuel chikane er baseret på de definitioner, der findes i de direktiver, der har hjemmel i artikel 13 vedr. chikane som forskelsbehandling af andre grunde end køn.

I **artikel 2, stk. 1** indsættes et nyt afsnit, hvor der gives en definition af indirekte forskelsbehandling. Definitionen er i overensstemmelse med definitionen i direktiv 97/80/EF (bevisbyrdedirektivet).

Artikel 2, stk. 2 i direktivet omformuleres på baggrund af Domstolens praksis, så det specificeres, i hvilket omfang det er tilladt at forskelsbehandle i forbindelse med regulære erhvervsmæssige kvalifikationer. "Regulær erhvervsmæssig kvalifikation" skal opfattes i snæver betydning, dvs., at begrebet kun dækker erhvervsmæssige krav, som gør, at det er strengt nødvendigt at have et bestemt køn for at kunne udøve de pågældende aktiviteter.

I **artikel 2, stk. 3** indsættes et nyt afsnit, hvoraf det fremgår, at en kvinde, der har født, har ret til at vende tilbage til sit job eller et tilsvarende job på samme arbejdsvilkår, som dem der gjaldt før hun gik på barselsorlov. Denne bestemmelse supplerer forbudet mod at afskedige kvinden fra barselsorlovens begyndelse til dens slutning (artikel 10 i direktiv 92/85/EF).

Artikel 2, stk. 4 i direktivet omformuleres. Det gældende stk. 4 (hvorefter direktivet i nærmere bestemt omfang ikke er til hinder for positiv særbehandling) er siden direktivets vedtagelse blevet afløst af Traktatens artikel 141, stk. 4. Kommissionen foreslår derfor, at Kommissionen efter det nye stk. 4 er forpligtet til regelmæssigt at rapportere om "bedste praksis" som meddelt af medlemsstaterne i forbindelse med deres brug af den mulighed, de har i henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, til at vedtage positive særforanstaltninger.

I **artikel 3, stk. 2** tilføjes et nyt litra d), hvori det sikres, at der ikke må ske forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med medlemskab af arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller andre organisationer, hvis medlemmer udøver et særligt erhverv. Denne bestemmelse er inspireret af forslaget til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).

Artikel 6 i direktivet omformuleres, så to væsentlige elementer af Domstolens praksis, for så vidt angår håndhævelsesprocedurer, inkorporeres i direktivet. Det gælder for det første retten til retsbeskyttelse mod forskelsbehandling også *efter ansættelsesforholdets ophør*. For det andet sikres det, at en person, der har været udsat for forskelsbehandling, har ret til en erstatning af en størrelse, der kan sikre en reel og effektiv retsbeskyttelse, herunder virke afskrækkende overfor arbejdsgiveren.

Der indsættes en ny **artikel 8a**. Denne artikel skal styrke den retsbeskyttelse, der sikres i artikel 6. Artiklen indeholder en rammebestemmelse om uafhængige organer på nationalt niveau, som kan bidrage til at fremme princippet om ligebehandling. Der fastsættes en række minimumskrav til sådanne uafhængige organer. Retten til retsbeskyttelse styrkes via muligheden for at lade disse uafhængige organer behandle klager.

Der indsættes en ny **artikel 8b**. Kommissionen går fortsat stærkt ind for at styrke arbejdsmarkedets parters rolle i forbindelse med bekæmpelse af forskelsbehandling. Derfor foreslås det i dette for-

slag til direktiv - i lighed med de forslag til direktiver, der har hjemmel i artikel 13 - at medlemsstaterne opfordrer arbejdsmarkedets parter til at bidrage til gennemførelsen af princippet om lige behandling ved at indgå kollektive aftaler, der indeholder bestemmelser om bekæmpelse af forskelsbehandling.

Direktivforslag skal implementeres senest den 31. december 2001 (dette er under forhandlingerne foreslået ændret til 3 år efter direktivets vedtagelse).

Direktivet er vedlagt et bilag med konsekvensanalyse af forslagets konsekvenser for virksomhederne, herunder især for små og mellemstore virksomheder.

3. Danske regler
Direktiv 76/207/EØF er i Danmark implementeret ved lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Derudover er der med virkning fra 1. juni 2000 vedtaget lov om ligestilling af kvinder og mænd. Loven administreres af By- og Boligministeriet, Ligestillingsafdelingen.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet
Kommissionen finder, at anvendelsen af en fællesskabsforskrift er i overensstemmelse med nærhedsprincippet. Kommissionen finder således, at den eneste måde, hvorpå det kan sikres, at Domstolens omfattende retspraksis anvendes ensartet og effektivt på nationalt plan, er ved at ændre direktiv 76/207/EØF. Der er endvidere behov for at sikre, at der på fællesskabsplan er linie mellem retsforskrifter, der gennemfører princippet om ligebehandling. I forbindelse med kønsdiskrimination kan dette kun ske ved at ændre direktiv 76/207/EØF.

Kommissionen finder endvidere, at indholdet af direktivforslaget er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, idet der fastsættes en række minimumskrav, fx for så vidt angår seksuel chikane, hvorved medlemsstaterne opnår det størst mulige spillerum, når de skal beslutte, hvorledes der i den forbindelse sikres en effektiv anvendelse af princippet om ligebehandling.

5. Høring
Forslaget har været sendt til skriftlig høring hos medlemmerne af Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold.

DA er positive overfor forslagets *art. 1, stk. 1a*, hvorved mainstreamingprincippet - der også fremgår af traktatens art. 3 - fastslås.

LO hilser den forstærkede indsats til imødegåelse af *seksuel chikane (ny art. 1a)* velkommen. Man finder dog ikke, at formuleringen af den nye art. 1a i tilstrækkeligt omfang skaber klarhed. Det foreslås, at den sidste del af artiklen (fra "arbejdsklima."), der synes at definere en række skærpende omstændigheder i forbindelse med seksuel chikane, flyttes til et særskilt stykke i artiklen.

FTF konstaterer, at definitionen af seksuel chikane ligger i forlængelse af direktivet om ikke-forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse. FTF finder, at seksuel chikane efter dansk retspraksis er omfattet af ligebehandlingslovens § 4. **FTF** påpeger i den forbindelse, at man ved en eventuel ændring af ligebehandlingsloven må være opmærksom på, om en sådan ændring vil være neutral i forhold til/forbedre den gældende retsstilstand.

DA og **KL** finder, at man bør være tilbageholdende med at regulere spørgsmålet om seksuel chikane på fællesskabsplan.

DA anfører, at seksuel chikane er et nationalt anliggende, og at man må tage højde for forskellige kulturelle og samfundsmæssige forhold. **DA** finder endvidere, at definitionen i art. 1a er uprægis og uklar, og peger bl.a. på, at det ikke klart fremgår, om bestemmelsen kun omfatter forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager, eller om der også gælder et arbejdsgiveransvar i tilfælde af, at den seksuelle chikane udøves af en kollega.

Endelig henleder **DA** opmærksomheden på det arbejde, der i øjeblikket pågår i et underudvalg under Implementeringsudvalget vedrørende implementering af bevisbyrdedirektivet.

ARF foreslår til definitionen i art. 1a, at ordet "forstyrrende" udgår af bestemmelsen. Man peger på, at det vil være overordentligt svært for en arbejdsgiver at løfte bevisbyrden i en sag, hvor anklagen er en uønsket adfærd, der virkede forstyrrende.

DA, KL og **ARF** er skeptiske overfor den del af forslaget, hvor *EF-domstolens praksis* inkorporeres i direktivet. Man finder det generelt uhensigtsmæssigt, at retsstillingen på et område søges klarlagt ved udfærdigelse af direktivændringer. Der peges også på, at en klarlæggelse af retsstillingen ofte kan resultere i, at retsstillingen faktisk ændres.

DA og **KL** finder, at der i det foreliggende ændringsforslag ikke kun er tale om en indskrivning af domspraksis, men reelt om en udvidelse af denne. Der peges særligt på forslaget om en tilføjelse til art. 2, stk. 3, hvorefter en kvinde, der har været på barsel, har ret til at vende tilbage til sit job eller et tilsvarende job.

LO er som udgangspunkt positive overfor direktivændringsforslaget, herunder overfor det bagvedliggende hensyn om at tilpasse direktivet i forhold til retspraksis.

FTF finder, at tilføjelsen til art. 2, stk. 3 er en klar forbedring af direktivet.

LO finder, at forslagets *art. 3, stk. 2, litra d)*, kan give problemer for et af LO's største forbund, KAD, der udelukkende organiserer og forestår interessevaretagelsen for kvinder. **LO** finder, at bestemmelsen synes at udelukke en sådan kønsopdelt interessevaretagelse, hvilket på det danske arbejdsmarked vil give anledning til utilsigtede problemer.

ARF og **KL** finder, at *art. 3 stk. 2 litra d* er en retshåndhævelsesbestemmelse. Retshåndhævelse er et nationalt anliggende, og forslaget bør derfor udgå.

DA tager afstand fra forslagets *art. 6* om, at *erstatning* for overtrædelse af direktivet ikke nationalt kan begrænses til et på forhånd fastsat maksimum. Et loft for godtgørelse er ikke nødvendigvis medvirkende til at forringe sanktioneringen, men kan give et fingerpeg om, hvor alvorligt man ser på overtrædelsen.

LO peger på, at fastsættelsen af et loft for godtgørelser i lov eller aftale ikke nødvendigvis forringer sanktioneringen, men tværtimod kan et højt loft tjene som vejledning for de dømmende myndigheder om, med hvilken alvor man ser på forholdet.

DA og **LO** peger på, at overtrædelser af ligebehandlingsprincippet i dansk ret er sanktioneret med godtgørelse og ikke erstatning. Endvidere peges på, at der ikke beregnes renter af sådanne godtgørelser i det fagretlige system.

FTF finder, at den del af art. 6, der vedrører retsbeskyttelse efter ansættelsesforholdets ophør, er en klar forbedring af direktivet.

For så vidt angår forslags *art. 8a (om etablering af et uafhængigt organ)*, peger **LO, DA** og **FTF** på vigtigheden af, at dette ikke påvirker eller ændrer den måde, hvorpå sager i dag behandles i det fagretlige system (og ved domstolene/Ligestillingsnævnet). **LO** peger i den forbindelse på, at det må sikres, at den subsidiære individuelle søgsmålsret, som forudsættes i det danske fagretlige system, ikke påvirkes.

FTF finder, at rækkevidden af *art. 8b* bør tages op i Implementeringsudvalget.

6. Tidligere forelæggelser
Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser
Hvis direktivet gennemføres i sin foreliggende form, vil det blive nødvendigt med en række ændringer og tydeliggørelser i ligebehandlingsloven, herunder en definition af seksuel chikane, uanset at dansk retspraksis formentlig allerede lever op til det nye direktivs krav.

Til forslaget om et uafhængigt organ, bl.a. til behandling af klager over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, skal det bemærkes, at sådanne sager efter gældende ret behandles dels i det fagretlige system, dels ved de almindelige domstole. Der forventes ikke på baggrund af direktivet at være behov for ændringer heri.

Efter lov om ligestilling af kvinder og mænd er der som et to-årigt forsøg nedsat et ligestillingsnævn, der bl.a. kan behandle sager om forskelsbehandling efter ligebehandlingsloven i det omfang, sagerne ikke vil blive behandlet i det fagretlige system.

Direktivforslaget antages ikke at have statsfinansielle konsekvenser.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser
Det er ikke muligt at vurdere de samfundsøkonomiske konsekvenser af forslaget.

Dagsordenens punkt 2:

Kønsmainstreaming
a) Ligestillingsaspektet i Rådets sammensætning bortset fra Rådet for beskæftigelses- og socialministre
b) Ekspertmøde om kønsainstreaming, der blev holdt i Sigtuna den 15. - 16. maj 2001
- Information fra formandskabet

1. Baggrund

Punktet består i information fra formandskabet, og der ligger ikke formelle kommissionsforslag til grund for punktet. Formandskabet vil orientere om et ekspertmøde i Sigtuna, som blev afholdt den 16. maj 2001om køns-mainstreaming.

2. Indhold

Det svenske formandskab har i høj grad prioriteret ligestilling som tema under formandskabet, og ekspertmødet i Sigtuna om køns-mainstreaming blev holdt som en del af formandskabets initiativer om ligestilling. Køns-mainstreaming er en strategi, der indebærer, at køns- og ligestillingsaspekter skal indarbejdes i al politik, planlægning og forvaltning af de aktører, der normalt er involveret i udvikling og implementering af politikker på alle niveauer.

Danmark deltog som taler på en workshop og præsenterede her den danske organisering af ligestillingsarbejdet og regeringens mainstreamingsbestræbelser.

Samtidig med ekspertmødet blev der holdt et møde for højtstående embedsmænd for at diskutere, hvordan man kan opnå en merværdi af arbejdet på fællesskabsniveau. Der blev drøftet forslag om at etablere en komité eller arbejdsgruppe om mainstreaming. Fra dansk side blev der i lighed med en række andre lande givet udtryk for, at der ikke på nuværende tidspunkt skønnes behov for en formel gruppe om mainstreaming (svarende til socialgruppen), men at der kan være anledning til, at formandskaberne holder uformelle møder svarende til mødet i Sigtuna, ligesom den eksisterende rådgivende komité om lige muligheder for kvinder og mænd kan spille en aktiv rolle i arbejdet for at gennemføre mainstreamingstrategien.

3. Danske regler

Den danske ligestillinglov (nr. 388 af 30. maj 2000) bygger på mainstreamingstrategien, dvs., at køn og ligestilling skal integreres i den almindelige planlægning og forvaltning. Danske bestemmelser vil derfor ikke blive påvirket.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Der er ikke tale om et forslag fra Kommissionen på nuværende tidspunkt, og der er derfor heller ikke taget stilling til evt. relationer til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

5. Høring

Der er ikke tale om et forslag fra Kommissionen, og der er derfor heller ikke gennemført en høring. På mødet i Sigtuna deltog repræsentanter fra Ligestillingsafdelingen, Videnscenter for Ligestilling og Finansministeriet.

6. Tidligere forelæggelser

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg

7. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Informationen skønnes ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser.

Dagsordenens punkt 3:

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring i Det Europæiske Fællesskab
(Retsgrundlag: Artikel 137, stk.2 i Traktaten om Den Europæiske Union)
- Politisk enighed om fælles holdning

1. Baggrund

Kommissionen har den 11. november 1998 oversendt forslaget til Rådet.
De er tale om et forslag til minimumsdirektiv. Forslaget har hjemmel i Amsterdamtraktatens artikel 137, stk. 2. (tidligere artikel 2, stk. 2 i Aftalen om Social- og Arbejdsmarkedspolitikken). Forslaget er underlagt den fælles beslutningsprocedure (jf. artikel 251 i Amsterdamtraktaten) og vil dermed kunne vedtages med kvalificeret flertal.

2. Indhold

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

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

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

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

Information defineres som arbejdsgiverens videregivelse af relevante oplysninger til arbejdstagerrepræsentanter.

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

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

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

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

1. Arbejdstagerne skal informeres om den seneste udvikling samt den udvikling i virksomhedens aktiviteter og i dens økonomiske og finansielle situation, som kan forventes.

2. Arbejdstagerne skal informeres og høres om situationen, strukturen og om den udvikling mht. virksomhedens beskæftigelse, som kan forventes. Hvis arbejdsgiveren har formodning om, at beskæftigelsen kan være truet, skal arbejdstagerne tillige informeres og høres om de planlagte foregribende foranstaltninger, herunder særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer, som har til formål af afværge negative eller begrænse følgerne og give de berørte arbejdstagere bedre forudsætninger for at finde anden beskæftigelse. Der er i art. 4, stk.3 mulighed for, at medlemsstaterne kan fritage virksomheder, der beskæftiger under 100 arbejdstagere fra denne forpligtelse.

3. Arbejdstagerne skal informeres og høres om de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelseskontrakterne og andre beslutninger, som kan få betydelige konsekvenser for arbejdstagernes interesser (art. 4 stk. 1).

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

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

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

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

Medlemsstaterne skal fastsætte passende sanktioner, der dels skal være effektive, dels skal stå i forhold til overtrædelsens omfang og endelig skal have en afskrækkende virkning (art 7, stk. 2). Beslutninger, som medfører væsentlige ændringer eller afbrydelse af ansættelseskontrakten eller arbejdsforholdet, får ikke retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har opfyldt sin pligt til at informere og høre arbejdstagerne. Hvis der ikke længere er muligt at informere og høre arbejdstagerne, skal beslutningen ikke have retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har betalt en passende erstatning efter den fremgangsmåde og procedure, som er fastsat af medlemsstaterne. Denne bestemmelse gælder også for aftaler om information og høring (art. 7, stk. 3).

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

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

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

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

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

4. Danske regler
I Danmark er information og høring i nationale virksomheder reguleret i samarbejdsaftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Hovedparten af arbejdsmarkedet er omfattet af samarbejdsaftaler. I øvrigt er der bestemmelser om information og høring i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven) og lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (lov om kollektive afskedigelser).

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

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

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

DA ser ikke noget grundlag for en EU-regulering af national information og høring og skal kraftigt advare mod en europæisk ordning. **DA** ønsker, at regeringen aktivt arbejder for muligheden for et blokerende mindretal i Rådet.
DA mener, at forslagets bestemmelser om håndhævelse af rettigheder er helt uforenelig med Samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Manglende overholdelse af pligten til at informere og høre om beslutninger, der kan medføre afbrydelse eller ændring af ansættelsesforhold, skal således efter forslaget bevirke, at beslutningen ikke har retlige konsekvenser.

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

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

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

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

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

medlemsorganisationer. Desuden arbejder mange akademikere på virksomheder med under 50 ansatte.

FA gør kraftigt opmærksom på, at information og høring traditionelt varetages bedst mellem arbejdsmarkedets parter. Efter **FA's** opfattelse vil forslaget både have negativ effekt i forhold til at involvere arbejdsmarkedets parter og lægger op til konflikt snarere end samarbejde. **FA** understreger, at samarbejdsaftaler inden for aftalesystemet er meget nyttige som forum for drøftelser, herunder om virksomhedernes situation og evt. forandringer. I tilfælde af uenighed løses denne i mindelighed mellem parterne. **FA** kan ikke se nogen grund til at skifte dette velfungerende system ud med det foreliggende forslag. **FA** mener, at undtagelsesbestemmelsen (art. 3) er positiv, men utilstrækkelig.

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

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

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

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

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

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

Finansministeriet foreslår, at bestemmelsen om erstatning og opsættende virkning af manglende overholdelse af pligterne i forslaget (art. 7, stk. 3) udgår, idet bestemmelsen medfører en begrænsning i arbejdsgivernes ledelsesret.

6. Tidligere forelæggelser
Forud for Rådsmødet den 17. oktober 2000 blev sagen forelagt Folketingets Europaudvalg den 13. oktober 2000 til forhandling. Endvidere blev sagen forud for Rådsmødet den 27. - 28. november 2000 forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering.

7. Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser
Regeringen forudsætter, at de gældende samarbejdsaftaler på arbejdsmarkedet lever op til direktivets krav og regeringen vil i Rådet afgive en erklæring om, at gennemførelsen af direktivet ikke berører eksisterende aftaler på dette område i Danmark, og at gennemførelsen vil ske med fuld respekt af disse. Derimod vil det blive nødvendigt at gennemføre lovgivning for de virksomheder, som ikke er omfattet af de eksisterende samarbejdsaftaler.

Forslaget skønnes ikke at få statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

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

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser
Eftersom den skærpede sanktionsbestemmelse er udgået af det seneste forslag fra formandskabet, vurderes det, at forslaget på det foreliggende grundlag ikke vil få væsentlige samfundsmæssige konsekvenser.

Dagsordenens punkt 4 :

Forslag til Rådets og EuropaParlamentets direktiv om miniumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for fysiske agenser (støj)
Hjemmel art. 138
- Politisk enighed om fælles holdning

1. Baggrund

Den 23. december 1992 forelagde Kommissionen forslaget (KOM (92)560 endelig udg. SYN 449) for Rådet.

Den 20. april 1994 fremsatte Parlamentet en lang række ændringsforslag (dok. 5059/93 SOC 88) og på baggrund heraf udarbejdede Kommissionen den 8. juli 1994 et ændringsforslag (dok. 8392/94 SOC 209), som medtog en del af Parlamentets forslag. Ændringerne var primært af formuleringsmæssig og teknisk karakter.

Den 18. januar 2001 fremlagde det svenske formandsskab et ændret forslag til Rådets direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for risici på grund af fysiske agenser (støj) (5474/01).

Dette direktivforslag omfatter kun støj, idet der tidligere er udarbejdet et direktivforslag om vibrationer. Dette direktivforslag er af Rådet oversendt til Parlamentet og forventes endeligt vedtaget i løbet af 2001. Det er hensigten på et senere tidspunkt at udarbejde et tilsvarende direktiv for elektriske og magnetiske felter.

Der eksisterer i forvejen et direktiv om støj, Rådets direktiv af 12. maj 1986 om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici ved at være udsat for støj under arbejdet (86/188/EØF).

Forslaget har hjemmel i Traktatens artikel 138 og kan vedtages med kvalificeret flertal efter samarbejdsproceduren i Traktatens artikel 251. Der er således tale om et minimumsdirektiv, der tillader de enkelte lande at lægge sig på et højere beskyttelsesniveau end foreskrevet.

Forslaget er et særdirektiv i henhold til artikel 16 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

2. Indhold

Forslaget har til formål at beskytte arbejdstagerne mod de risici, der er forbundet med støj.

Direktivforslaget indeholder grænseværdier for eksponering og aktionsværdier for eksponering.

Der fastsættes:

- Grænseværdier for eksponering, som ikke må overskrides.
- Øvre aktionsværdier for eksponering, hvor arbejdsgiveren skal fastlægge og gennemføre et program med tekniske og/eller organisatoriske foranstaltninger, høreværn skal anvendes, og arbejdstagerne skal tilbydes regelmæssige høreundersøgelser.
- Nedre aktionsværdier for eksponering, hvor arbejdstagerne skal modtage underretning og uddannelse, og høreværn skal stilles til rådighed,

Hvert sæt af værdier består af en værdi for 8 timers eksponering og en væsentligt højere værdi for impulser. Hvor støjen varierer fra dag til dag, kan ugentlig eksponering anvendes.

Endvidere indeholder direktivet yderligere bestemmelser om

- identificering og vurdering af risici
- at eksponering skal nedbringes til et minimum
- personlige værnemidler
- begrænsning af ørets eksponering
- information og uddannelse af arbejdstagerne
- høring af arbejdstagerne
- helbredskontrol
- undtagelser

Herudover er indeholdt bestemmelser vedrørende tekniske ændringer, udvalg og ophævelse samt afsluttende bestemmelser (ikrafttræden m.v.).

EuropaParlamentet

EuropaParlamentet har ikke udtalt sig om nærværende forslag, men fremlagde som ovenfor nævnt den 20. april 1994 en række ændringsforslag til Kommissionens oprindelige forslag.

3. Danske regler.

Området reguleres efter bekendtgørelse nr. 801 af 4. oktober 1993 om støjgrænser på arbejdspladsen og er yderligere beskrevet i At-meddelelse nr. 4.06.1 september 1995 om støj på arbejdspladsen. Reglerne om høreværn er beskrevet i At-Vejledning om høreværn D.5.2. Marts 2001.

For søfart og fiskeri findes arbejdsmiljøreglerne i lov om skibes sikkerhed m.v. For offshore sektoren gælder lov om visse havanlæg.

Bekendtgørelsen om støjgrænser på arbejdspladsen indeholder en grænseværdi for 8 timers eksponering på 85 dB(A). Forslagets aktionsværdi på 85 dB(A) anses for at svare til den danske grænseværdi på 85 dB(A).

Der er ingen grænseværdi for impulser i dansk lovgivning, men bekendtgørelsen kræver den målte støj korrigeret for impulser. Korrektionen beskrives i At-meddelelsen som et tillæg på 5 dB, når impulsens top overstiger 115 dB. (Denne regel findes kun i Danmark og kan beholdes, selvom den ikke medtages i direktivet).

Når 80 dB(A) overskrides, kræver bekendtgørelsen høreværn udleveret. Dette svarer til forslagets tilsvarende bestemmelse, men direktivet kræver dog også høreværn udleveret når 135 dB overskrides for impulser.

Direktivforslaget kræver underretning og uddannelse af arbejdstagere, når aktionsværdierne overskrides. Underretning og instruktion af arbejdstagere kræves i Danmark i medfør af generelle bestemmelser, jf. AML § 17 og i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse kapitel 4, (§§ 18 – 21). Med uddannelse af arbejdstagere menes formentlig instruktion.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Kommissionen har anført, at alle arbejdstagere indenfor 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 118 A (nu ændret til 137, stk. 2) for i løbet af den videre udvikling at gennemføre en harmonisering af forholdene på dette område.

5. Høring.

Forslaget har været drøftet på et møde den 23. marts 2001 i EF- Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, som kunne støtte forslaget med følgende bemærkninger:

LO kunne støtte forslaget.

DA så forslaget som en voldsom opstramning af de eksisterende regler. **DA** fandt, at det på den korte tid, der havde været til rådighed var vanskeligt at danne sig et billede af konsekvenserne af forslaget. **DA** mente, at sagen burde have været i Arbejdsmiljørådet.

6. Tidligere forelæggelser.

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser.

Direktivet kræver ikke ændringer i arbejdsmiljøloven. Derimod må foretages mindre ændringer af støjbekendtgørelsen og evt. andre bekendtgørelser.

I støjbekendtgørelsen vil der blive tale om ændringer, der sikrer, at der for impulser indføres aktionsværdier og en grænseværdi. Herudover skal der indføres en grænseværdi med en 8 timers referenceperiode, hvorover der skal træffes øjeblikkelige foranstaltninger.

Der skønnes ikke at være statsfinansielle konsekvenser forbundet med forslaget.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser.

Forslaget skønnes ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser.

Dagsordenens punkt 5

Bæredygtig udvikling i EU
-Debat med henblik på Det Europæiske Råd i Göteborg

1. Baggrund og indhold
På baggrund af et "consultation-paper" udsendt af Kommissionen i marts 2001 og en offentlig høring heraf har Kommissionen den 15. maj 2001 vedtaget et udkast til en strategi for en bæredygtig udvikling i EU. Ifølge konklusionerne fra DER i Helsingfors december 1999 skal udkastet til strategien behandles på topmødet i Gøteborg.

Kommissionens overordnede plan for en bæredygtig udvikling er en to-faset proces. Den fremlagte strategi for en bæredygtig udvikling i EU er den første fase og omhandler ønsket om at få bragt "orden i eget hus". Under den anden fase skal EU's eksterne politik søge at fremme en bæredygtig udvikling på globalt niveau gennem samarbejde med en række lande og internationale organisationer op til verdenstopmødet for en bæredygtig udvikling i september 2002. Et udkast for disse drøftelser vil blive fremlagt i første halvdel 2002.

Kommissionen har som et tværgående mål at fremme markedsbaserede styringsinstrumenter, der kan gavne både miljømæssige og sociale målsætninger.

Kommissionens gør det til en målsætning, at alle politiktiltag grundlæggende skal fremme en bæredygtig udvikling. Kriterier for en bæredygtig udvikling skal lægges til grund i landbrugs-, fiskeri- og transportpolitikken. Kommission arbejder herpå og fremlægger en handlingsplan, der kan sikre det.

Under strategiens første fase har Kommissionen udvalgt seks fokusområder: Klimaforandring og energi, sundhed og fødevarer, fattigdom, aldring, belastningen af naturressourcerne og biodiversitet samt omlægning indenfor transportsektoren. I den fremlagte strategi fokuseres kun på de miljørelaterede punkter, da der i Lissabon/Stockholm processen tidligere er defineret målsætninger og midler på de to sociale områder, bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse samt aldring.

På klimaområdet opstiller strategien mål og tidsfrister til at fremme energibeskatningen, udfase subsidier til fossil brændsel inden år 2010, etablere et system til handel med CO_2 kvoter. Målet med disse instrumenter er ikke blot at overholde Kyotoaftalen, men også at begrænse udledningen af drivhusgasser yderligere.

På sundhedsområdet søger planen at sikre en øget sikkerhed og kvalitet for fødevarer. Der skal i 2003 udarbejdes en fællesskabsstrategi til fremme af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, for at opnå en betydelig reduktion i arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme. Det er endvidere et mål, at der kun produceres og anvendes kemikalier, der ikke truer sundhed og miljø fra 2020.

Strategien søger at fremme en udvikling, der mindsker belastningen af naturressourcerne ved en generel målsætning om bryde sammenhængen mellem økonomisk vækst, miljøbelastning og pres på naturressourcer.

På transportområdet opstilles ligeledes konkrete mål. Væksten i transport skal afkobles fra den økonomiske vækst. Transportarbejdet skal flyttes fra individuel vejtransport til jernbane, søtransport og kollektiv transport, således at andelen af vejtransport i 2010 ikke er større end i 1998.

For den videre procedure lægges op til, at Kommissionen årligt skal rapportere om status for implementeringen af strategien ved det årlige møde i DER. Kommissionen skal til topmødet i Barcelona i foråret 2002 udarbejde en række "headline peformance indicators". Cardiffprocessen for miljøintegration skal forsætte og udgøre miljømæssige input til realisering af strategien.

Kommissionen ønsker endvidere at etablere et ekspertpanel bestående af 10 uafhængige eksperter, der skal rådgive ved implementeringen af strategien, samt søge at sikre konsistens i EU's forskellige politiktiltag på området. Desuden ønsker Kommissionen, at strategien skal revideres og vurderes ved hvert kommissionsskifte.

2. Høring
Sagen er sendt til Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet
Kommissionen har anført, at mange af de ændringer, som er nødvendige for at sikre en bæredygtig udvikling kun kan gennemføres med succes på EU-niveau, herunder på områder hvor fællesskabet har enekompetence og på områder, hvor integrationen af de europæiske økonomier medfører , at ukoordineret handling fra medlemsstaternes side sandsynligvis ville være uvirksom. På andre områder vil handling fra nationale, regionale eller lokale myndigheder være relevant. Endelig fremhæver Kommissionen at det i sidste ende er den enkelte borger og virksomhed, der må levere de ændringer i forbrugs- og investeringsmønstre, som er nødvendige for at opnå en bæredygtig udvikling.

4. Statsfinansielle og lovgivningsmæssige konsekvenser
Sagen skønnes ikke at have umiddelbare statsfinansielle eller lovgivningsmæssige konsekvenser.

5. Tidligere forelæggelser
Sagen har været forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering den 1.juni 2001, forud for E-COFIN-mødet den 5. juni 2001 og den 1. juni 2001 forud for Rådsmødet (miljø) den 7. - 8. juni 2001.

Dagsordenens punkt 6:

a) Rapport om holdbare pensionssystemer, der skal forelægges Det Europæiske Råd i Göteborg
b) Nationale handlingsplaner mod fattigdom og social udelukkelse
- Status

Ad a) Rapport om holdbare pensionssystemer

1. Baggrund
Rapporten er et led i opfyldelsen af mandaterne fra Det Europæiske Råds møder i Lissabon, Feira og Stockholm til Komiteen for Social Beskyttelse om at undersøge pensionssystemernes bæredygtighed på længere sigt. Rapporten baserer sig på de indberetninger, medlemsstaterne afgav pr. 15. februar 2001 om de nationale strategier på dette område, hvortil kommer resultaterne af en analyse foretaget af EPC om aldringens betydning for de offentlige finanser. Endelig er der taget hensyn til Kommissionens meddelelse af 11. oktober 2000 om sikre og bæredygtige pensioner, som tillige indgik som baggrund for den rapport, SPC afgav til Det Europæiske Råds møde i Nice i december 2000, og som blev endosseret af Det Europæiske Råd.

2. Indhold
Der lægges i rapporten vægt på, at pensionssystemerne yder ældre mennesker en sikker, finansieret, tilstrækkelig indkomst, som ikke destabiliserer de offentlige finanser eller pålægger en urimelig byrde på fremtidige generationer, idet systemerne skal have indbygget solidaritet og kunne respondere på individernes og samfundets skiftende behov. Pensionssystemernes bæredygtighed fordrer, at borgerne har tillid til systemerne, og ifølge rapporten er det nødvendigt med en række midler med henblik på at sikre pensionssystemernes egnethed på længere sigt til at opfylde deres sociale behov og opretholde og forstærke offentlighedens tillid til pensionssystemerne i medlemslandene. I rapporten nævnes specielt følgende tre udfordringer:

- At sikre at pensionssystemerne kan opfylde deres sociale formål ved at yde sikre og tilstrækkelige pensioner og sikre anstændige leveforhold for alle ældre
- At opretholde pensionssystemernes finansielle bæredygtighed således at den budgetmæssige stabilitet ikke bringes i fare eller vil føre til en urimelig ressourcedeling mellem generationerne
- At øge pensionssystemernes evne til at reagere på samfundets og individernes skiftende behov og derved bidrage til forøget fleksibilitet på arbejdsmarkedet, lige muligheder for mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og social beskyttelse og en bedre tilpasning af pensionssystemerne til individuelle behov

Ifølge rapporten bør pensionspolitikkerne udformes, således at der er størst mulig transparens og forudsigelighed, og det skal sikres, at borgernes tillid opretholdes.

Det nævnes, at et hovedelement i strategien for at gøre pensionerne bæredygtige vil være at genskabe fuld beskæftigelse og at hæve beskæftigelsesraterne især for kvinder og ældre.

For så vidt angår kvinders beskæftigelsesrate nævnes, at der må tages skridt til at gøre det lettere at forene familielivet med arbejdslivet. Endvidere bør systemerne indrettes, således at folk opmuntres til at forblive længere på arbejdsmarkedet, herunder at tackle problemer med aldersdiskrimination på arbejdspladsen. Det nævnes som et vigtigt element at nedbringe den offentlige gæld med henblik på den fremtidige finansiering af pensionerne.

Endelig hilser rapporten konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Stockholm velkommen for så vidt angår anvendelsen af den åbne koordinationsmetode på pensionsområdet og forudskikker, at

hensigtsmæssige arbejdsmetoder vil blive foreslået af Kommissionen i en kommende ny meddelelse.

3. Danske regler
Rapporten er et led i samarbejdet inden for den åbne koordinations metode

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet
Rapporten vedrører ikke regulering på EU-plan

5. Høring
Rapporten er sendt til orientering til Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold.

6. Tidligere forelæggelser
Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser
Ingen

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser
Ingen

Ad b) Nationale handlingsplaner mod fattigdom og social udelukkelse.

1.Baggrund og indhold
Som et element i den proces, der blev vedtaget på Det Europæiske Råds møde i Lissabon i marts 2000 godkendte Det Europæiske Råd på sit møde i Nice i december 2000 en række mål og delmål for bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse.

Samtidig blev medlemsstaterne anmodet om pr. juni 2001 at afgive nationale handlingsplaner (NAP incl.) for de strategier, de hver for sig følger for at nå disse mål.

Kommissionen vil på rådsmødet orientere om arbejdet hermed.

2. Danske regler
Der er ikke tale om regelfastsættelse

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet.
Der er tale om samarbejde inden for den åbne koordinationsmetode.

4. Høring
Den danske handlingsplan vil blive udarbejdet efter høring af en række relevante organisationer.

5. Tidligere forelæggelser
EU´s strategi for bekæmpelse af social udstødelse blev forelagt Folketingets Europaudvalg forud for Rådsmødet (besk. /social) den 27. november 2000 til orientering.

6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser.
Ingen.

7. Samfundsøkonomiske konsekvenser.
Ingen

Dagsordenens punkt 7

Forslag til EuropaParlamentets og Rådets forordning (EF)om koordinering af de sociale sikringsordninger.
(Retsgrundlag: Artikel 18,42 og 308 i Traktaten om Den Europæiske Union)
- Statusrapport og debat

1. Baggrund
Forslaget findes i dokument KOM (1998) 779-endelig om "Forslag til Rådets Forordning (EF) om koordineringen af de sociale sikringsordninger".

Forslaget er fremsat i medfør af artikel 18 (tidl. 8A) 42 (tidl. 51) og 308 (tidl. 235) i EF-Traktaten. Vedtagelse af forslag efter de nævnte artikler forudsætter enstemmighed. Den fælles beslutningstagen med Parlamentet, forligsudvalg (jf. artikel 251) finder anvendelse.

Forordningens regler har til hensigt at koordinere medlemsstaternes sociale sikringsordninger for arbejdstagere og selvstændigt erhvervsdrivende, som udnytter retten til fri bevægelighed og derfor flytter mellem medlemsstaterne. Reglerne giver endvidere arbejdstagere, selvstændigt erhvervsdrivende, pensionister m.fl. ret til ydelser fra medlemsstaternes offentlige sygesikringsordninger, når disse bosætter sig eller opholder sig midlertidigt i en anden medlemsstat. Reglerne supplerer således den danske offentlige rejsesygesikringsordning.

Der er tale om et sæt af koordineringsregler, som har til hensigt at sikre, at en arbejdstager eller selvstændige erhvervsdrivende, som udnytter retten til fri bevægelighed ikke samtidig bliver omfattet af de sociale sikringsordninger i to medlemsstater eller mister rettigheder, som er optjent i en anden medlemsstat. Endvidere sikrer reglerne, at de pågældende ikke kommer til at være uden social sikring på grund af betingelser om nationalitet eller bopæl i medlemsstaternes sociale sikringsordninger. Der er således ikke tale om harmonisering af de sociale sikringsordninger i medlemsstaterne.

Forordningens væsentligste principper omfatter ligebehandling og eksportabilitet af sociale sikringsydelser. Ligebehandlingen indebærer, at statsborgere fra andre medlemsstater nyder samme rettigheder og har samme pligter under de sociale sikringsordninger som landets egne borgere. Eksportabiliteten medfører, at en optjent ydelse skal udbetales til den berettigede uanset, hvor denne bor eller opholder sig inden for Fællesskabet. Endvidere gælder et sammenlægningsprincip, hvorefter forsikringsperioder (beskæftigelsesperioder eller bopælsperioder) fra andre medlemsstater kan anvendes til at opfylde krav om mindsteforsikringsperioder for at opnå ret til ydelser i en anden medlemsstat.

Der er fastsat en række særlige regler, som udmønter de ovennævnte principper i forhold til de forskellige sikringsordninger. I forordningens afsnit II, kapitel 1, findes regler, hvorefter det afgøres hvilken stats lovgivning, der finder anvendelse ved flytning mellem medlemsstaterne. Som hovedregel er det fastsat, at beskæftigelseslandets lovgivning finder anvendelse. I de følgende kapitler i forordningen findes regler for udbetaling og beregning af de enkelte ydelser, som er

- ydelser i anledning af sygdom og moderskab (sygehjælp og syge- og barselsdagpenge).
- ydelser ved invaliditet, herunder ydelser, der tager sigte på at bevare eller forbedre erhvervsevnen (pension og revalidering).
- ydelser ved alderdom (pension).
- ydelser til efterladte (pension).
- ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervssygdomme.
- ydelser ved dødsfald (begravelseshjælp) .
- ydelser ved arbejdsløshed.

- familieydelser.

Det er præciseret, at forordningens regler ikke finder anvendelse for forsorgsydelser, som tilkendes efter en skønsmæssig trangsvurdering, men finder anvendelse for en række nærmere angivne særlige ikke-bidragspligtige blandede ydelser, som kan udelukkes fra eksportabilitet. Hvad angår pensioner, skal det bemærkes, at disse optjenes og beregnes efter et særligt prorata-princip, således at pensionen fra den enkelte medlemsstat fastsættes i forhold til forsikringsperioderne (bopæls- eller beskæftigelsesperioder) i den enkelte medlemsstat.

2. Indhold

Forslagets væsentligste konsekvenser vil være,

- at bestemmelserne i forordningen vil blive betydeligt forenklede, idet eksempelvis en række særregler om lovvalg ved beskæftigelse i to medlemsstater falder bort,
- at tredjelandsstatsborgere vil få yderligere rettigheder, som beskrevet i forhold til det selvstændige forslag om udvidelse af forordningens personkreds
- at ikke-erhvervsaktive vil få yderligere rettigheder,
- at efterløn betragtes som en social sikringsordning, og
- at retten til at modtage arbejdsløshedsdagpenge i forbindelse med arbejdssøgning i en anden medlemsstat udvides fra tre måneder til seks måneder.

3. Danske regler

I forhold til dansk lovgivning vil forslaget få betydning for lovgivningen om social sikring. Der er tale om dansk lovgivning på følgende områder:

- ydelser i anledning af sygdom og moderskab (sygehjælp og syge- og barselsdagpenge).
- ydelser ved invaliditet, herunder ydelser, der tager sigte på at bevare eller forbedre erhvervsevnen (pension og revalidering).
- ydelser ved alderdom (pension).
- ydelser til efterladte (pension).
- ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervssygdomme.
- ydelser ved dødsfald (begravelseshjælp).
- ydelser ved arbejdsløshed.
- familieydelser (børnetilskud og børnefamilieydelse).

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen anfører, at forslaget til Rådets forordning svarer til subsidiaritetsprincippet, dvs. kriterierne om behov og omfang som anført i traktatens artikel 3 B.

Som understreget tidligere er en indsats fra Fællesskabets side i form af koordineringsforanstaltninger påkrævet for at sikre, at retten til fri bevægelighed som fastsat i traktaten kan udøves effektivt og uden begrænsninger. Uden denne koordinering risikerer retten til fri bevægelighed at blive indholdsløs. Der ville højest sandsynligt ikke være nogen, som gjorde brug af denne ret, hvis det i det store og hele indebar et tab af de rettigheder, der allerede var blevet optjent i en anden medlemsstat.

Kommissionen finder, at det er indlysende, at der er behov for lovgivning, eftersom det i koordineringsøjemed er absolut påkrævet at fastsætte fælles regler og principper for at give alle, som er berørt - såvel administrationer som forsikringstagere - mulighed for at kende deres respektive rettigheder og pligter. Med dette formål for øje er en forordning det mest hensigtsmæssige lovgivningsinstrument, eftersom det direkte tillægger enkeltpersoner rettigheder. Kommissionen understreger imidlertid, at den foreslåede forordning ikke er en harmoniseringsforanstaltning, og den ikke er

mere vidtgående, end hvad der er påkrævet for at opnå en effektiv koordinering. I realiteten er forslaget en forenkling i forhold til den nuværende ordning.

5. Høring

Forslaget har været sendt til høring i følgende organisationer: LO, DA, KL, SALA, FTF, Amtsrådsforeningen, Ledernes Hovedorganisation og Finanssektorens Arbejdgiverforening.

LO

LO er som udgangspunkt positiv overfor en forenkling af forordning1408/71. Samtidig udtrykker LO dog en vis bekymring over konsekvenserne af visse dele af den fremlagte revision.

Særligt tre forhold giver LO anledning til bemærkninger:

- Vedrørende udvidelserne i forbindelse med adgangen til ydelser ved arbejdsløshed bør det præciseres, hvilke ydelser, der er tale om. Såfremt der er tale om aktivering og uddannelsestilbud, bør det undersøges, hvilke konsekvenser en sådan ordning vil have. Både med hensyn til administration, planlægning og økonomiske omkostninger. Også art. 51 rejser ifølge LO et spørgsmål. Her gives grænsearbejdere mulighed for at modtage dagpenge i den hidtidige beskæftigelsesstat, selvom vedkommende stiller sig til rådighed i bopælsstaten. Dette bryder med den helhedsorienterede indsats for de ledige, som er en del af den aktive arbejdsmarkedspolitik, hvor pligter og ydelser hænger tæt sammen.

- Vedrørende bestemmelserne om efterlønnen finder LO det betænkeligt, at den danske efterlønsordning, der principielt er en arbejdsmarkedsordning, defineres som en social ordning og dermed bliver omfattet af forordningen. Konsekvenserne heraf bør belyses.

- I princippet finder LO det positivt, at der forsøges givet lige rettigheder til alle, der opholder sig lovligt indenfor EUs område. På den anden side bør der tages hensyn til, at dette er en stor nyskabelse i forhold til den fri bevægelighed og at det derfor nøje bør overvejes, hvilke økonomiske og politiske konsekvenser en sådan udvidelse vil have.

DA

DA udtaler, at Kommissionens forslag på en række punkter er uhensigtsmæssige.

En inkludering af efterløn i koordineringsreglerne vil kunne reducere udbuddet af arbejdskraft, fordi ordningen bliver mere attraktiv, hvis efterlønnen kan medtages til andre lande. DA lægger meget vægt på, at den frie bevægelighed for arbejdskraften inden for fællesskabet er så stor som mulig.

Efter DAs opfattelse er forslaget om at udvide adgangen til at kunne søge arbejde i udlandet med dagpenge fra tre til seks måneder uhensigtsmæssigt. Udvidelsen vil næppe i sig selv understøtte den frie bevægelighed, men snarere øge de problemer, der allerede nu kan konstateres, med at sikre reel arbejdssøgning og dermed svække rådighedsforpligtelsen.

Forslaget til ændring af grænsearbejderes ret til arbejdsløshedshedsdagpenge finder DA ligeledes uhensigtsmæssigt. Forslaget indebærer, at en ledig, som under sin seneste beskæftigelse har boet i en anden medlemsstat end den, hvor arbejdet blev udført (den kompetente stat), kan stille sig til rådighed for arbejdsformidlingen i bopælsstaten og få ydelser fra beskæftigelsesstaten (den kompetente stat). Konsekvensen heraf vil være, at en tysk statsborger kan stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet i Tyskland og få dagpenge i Danmark.

Efter DAs opfattelse er denne ændring ikke acceptabel, da det vil bryde med den fundamentale forudsætning for arbejdsløshedsforsikringssystemet om, at man skal stå til rådighed for det danske arbejdsmarked for at få ret til danske arbejdsløshedsdagpenge.

Kommunernes Landsforening

Kommunernes Landsforening er enig i vurderingen af, at den foreslåede udvidelse af forordning 1408/71 til også at omfatte ikke-erhvervsaktive vil betyde et øget pres på de sociale ydelser.

KL tager således forbehold for de økonomiske og administrative konsekvenser af forordningen. Samtidig henstiller KL, at forordningen optages på lov- og cirkulæreprogrammet i henhold til DUT-reglerne om kompensation for kommunale udgifter afledt af EU-forordningen.

Med det forbehold, at forslaget ikke har været til politisk drøftelse i KLs Social- og arbejdsmarkedsudvalg og bestyrelse, kan KL ikke anbefale den foreslåede ændring af forordning 1408/71.

SALA

SALA har især hæftet sig ved, at den foreslåede udvidelse af forordningens personkreds skønnes at få store konsekvenser for de offentlige udgifter, idet ikke-erhvervsaktive fra andre medlemsstater vil få adgang til social pension og andre bopælsrelaterede sociale ydelser i et ikke forudsigeligt omfang uden ved skattebetaling at have bidraget til ydelsernes finansiering, og at udgifterne vil forøges yderligere, hvis der senere gives tredjelandes statsborgere fri bevægelighed. Ligeledes udtrykker SALA bekymring over, at forslaget skønnes at føre til en stigning i udgifterne til sygebehandling, arbejdsløshedsforsikring og efterløn.

SALA finder ikke umiddelbart, at forslaget indebærer fordele, som kan opveje de store konsekvenser for de offentlige udgifter og dermed for det danske samfund som helhed, som forslaget vil medføre. I særdeleshed finder SALA ikke, at der er plads til, at sådanne udgifter direkte eller indirekte overvæltes på virksomhederne til skade for produktion, konkurrenceevne og beskæftigelse.

FTF

FTF bemærker, at forslaget ikke kan begrundes i en nødvendighed som følge af ændringer i rejse- og/eller arbejdsmønstret og kun kan betragtes som et forsøg på at foretage en fuldstændig koordinering af de sociale sikringsydelser, da den eneste måde at beskytte sig imod "social turisme", som vil blive et resultat af forslaget, vil være at indføre ensartede sociale regler og ydelser i EU.

Amtsrådsforeningen

Amtsrådsforeningen støtter den i forordningen foreslåede koordinering af sociale sikringsordninger for at fremme personers frie bevægelighed og kan tilslutte sig, at der med forordningen ikke skal ske en harmonisering af den nationale arbejdsmarkeds- og sociallovgivning.

For så vidt angår lovkonflikter støtter Amtsrådsforeningen forslaget i forordningen om, at den forsikrede er omfattet af lovgivning i en enkelt medlemsstat ad gangen, Lex Loci Laboris princippet, samt at ikke erhvervsaktive personer er omfattet af bopælsstatens lovgivning.

Det er endvidere Amtsrådsforeningens vurdering, at såfremt forslaget til forordning gennemføres i den foreliggende udgave, vil det få væsentlige konsekvenser for amternes opgavevaretagelse, specielt vil en opretholdelse af art. 18 vedrørende tilladelse til nødvendig behandling uden for den kompetente stat begrænse amternes visitationsret til sygdomsbehandling.

Amtsrådsforeningen er endelig enig i, at den foreslåede udvidelse af forordningens personkreds og saglige anvendelsesområde vil få økonomiske konsekvenser i form af øgede udgifter. De øgede udgifter for amterne forventes kompenseret i henhold til DUT-princippet.

Ledernes Hovedorganisation

Ledernes Hovedorganisation finder det positivt, at Kommissionen arbejder på at fjerne nogle af de mobilitetsbarrierer, det sociale sikringssystem giver på flere områder. Det er endvidere positivt, at der med forslaget lægges op til en forenkling af de eksisterende koordineringsregler.

Ledernes Hovedorganisation kan støtte intentionerne om en forlængelse af jobsøgningsperioden fra tre til seks måneder. En søgningsperiode på tre måneder er for kort i mange tilfælde. Udvidelsen af søgningsperioden fra tre til seks måneder kombineret med, at den arbejdssøgende skal have adgang til andre ydelser end kontantydelser, som har til formål at fremme adgangen til arbejdsmarkedet, vil stille store krav til de instanser, som administrerer dagpengeudbetalingen, og kræve et omfattende kendskab til dagpengereglerne i samtlige EU-lande. Det vil stille store administrative krav til a-kasserne i Danmark.

Selvom Ledernes Hovedorganisation kan støtte en ligestilling mellem helt arbejdsløse grænsearbejdere og delvist eller periodisk arbejdsløse grænsearbejdere og i princippet er enig i, at grænsearbejdere bør kunne vælge, i hvilket land de vil stille sig til rådighed, bør det imidlertid samtidig sikres, at man undgår utilsigtet brug af ordningen som følge af denne valgmulighed.

Vedr. inkluderingen af efterløn i forslaget til forordning er Ledernes Hovedorganisation betænkelig ved konsekvenserne af, at bopælskravet samtidig foreslås fuldstændig ophævet i relation til efterlønnen. Efterlønsordningen er fortsat en national arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning. Samtidig er der behov for en vurdering af, hvilke konsekvenser forslagets art. 62 om sammenlægning af forsikrings- eller beskæftigelsesperioder eventuelt vil få i forhold til den ny efterlønsordning med indbetaling af separat efterlønsbidrag.

Ledernes Hovedorganisation finder dog, at det i forbindelse med nærværende forslag til forordning vil være hensigtsmæssigt at arbejde for at fjerne de barrierer i de nationale tilbagetrækningsordninger, som giver anledning til særlige problemer for grænsegængere.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Finanssektorens Arbejdsgiverforening har noteret sig, at forordningen generelt udvider personkredsen med deraf følgende konsekvenser for offentlige udgifter både i forhold til social pension, sygebehandling og ikke mindst vil inkluderingen af efterløn i forordningen få betydelige udgiftsmæssige konsekvenser. På baggrund af, at efterlønsordningen er en arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning, bør den falde uden for regelsættet om arbejdskraftens frie bevægelighed og derfor falde udenfor forordningen om sociale sikringsordninger.

6. Tidligere forelæggelse

Forslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg forud for Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 29. november 1999 til orientering og forud for Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 6. juni 2000 ligeledes til orientering.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser
Forslaget vil ikke give anledning til lovændringer.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser
Det er ikke muligt at give et skøn over de samfundsøkonomiske konsekvenser, da antallet af berørte personer på kort og lang sigt er uvist.

Dagsordens punkt 8:

Direktivforslag om supplement til statutten for det europæiske kooperative selskab vedr. medarbejderindflydelse
- Statusrapport

1. Baggrund.

I foråret 1992 fremsatte Kommissionen et forslag til en forordning vedr. Det Europæiske Andelsselskab (SCE) med tilhørende forslag til direktiv om medarbejdernes indflydelse i et SCE. Forhandlingerne blev i 1995/96 udskudt 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 forordning vedr. Det Europæiske Selskab (SE) med tilhørende forslag til direktiv om medarbejderindflydelse i et SE, har det svenske formandskab genoptaget forhandlingerne om Det Europæiske Andelsselskab.

Formandskabet har den 28. marts 2001 fremsat et udkast til direktiv vedr. medarbejderindflydelse i Det Europæiske Andelsselskab (dok. 7527/01). Forslaget er stort set identisk med SE-direktivet om medarbejderindflydelse. Formandskabet har ligeledes fremsat forslag til forordning om statut for Det Europæiske Selskab (fastlæggelse af regler for stiftelse af et europæisk andelsselskab).

Det samme retsgrundlag som for direktivforslaget vedr. medarbejderindflydelse i SE-selskabet forventes at finde anvendelse, dvs. artikel 308, hvorefter forslaget vedtages af Rådet med enstemmighed efter høring af Europa-Parlamentet. Til grund for Rådets valg af artikel 308 som en hjemmel for det tilsvarende direktiv 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 og høring af samt medbestemmelse for arbejdstagere, som er omhandlet i direktivet, er områder, der er omfattet af 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 indføre 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 det foreslåede direktiv 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 EF-traktatens artikel 308 (tidligere 235), såfremt Rådet finder Fællesskabets indsats påkrævet."

2. Indhold.

Et europæisk andelsselskab (SCE) er en ny selskabsform i lighed med Det Europæiske Selskab (SE). Stiftelsen af et europæisk andelsselskab skal ligesom Det Europæiske Selskab (SE) ses som et **tilbud** til europæiske virksomheder, hvis aktiviteter falder inden for flere medlemsstater.

Som stiftelsesformer for et SCE forudses omdannelse af et nationalt andelsselskab til et SCE; stiftelse af et SCE af fysiske personer eller af en enkelt retlig enhed og fysiske personer; stiftelse ved fusion og stiftelse på enhver anden måde.

I forbindelse med etablering af et SCE skal de øverste ledelsesorganer i de stiftende selskaber underrette de ansatte om planerne om oprettelse af et SCE. Til at repræsentere de ansatte nedsættes der 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.

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.

Med medbestemmelse menes medarbejderrepræsentanternes indflydelse i kraft af 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-selskab.

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 ledelsen ikke ønsker at anvende referencereglerne.

Ligeledes kan det særlige forhandlingsorgan 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.

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

- Sålænge 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.

Ved tab af medbestemmelse forstås en andel af medlemmerne af SCE'ets tilsyns- eller administrationsorgan, der er mindre end den største andel, der forekommer i en af de deltagende retlige enheder.

Tærskelværdierne 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%.

Endvidere kan SFO træffe afgørelse om, at referencebestemmelser alligevel 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 træffer afgørelse herom. Afstemningsreglen må antages at være 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.

Et SCE kan ikke registreres, før en medindflydelsesordning eller en informations- og høringsordning for selskabets medarbejdere er valgt.

3. 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. Udover en registreringspligt indeholder loven kun en definition på et andelsselskab. Da der ikke findes en egentlig materiel lovregulering af et dansk andelsselskab, baseres reguleringen udelukkende på vedtægts- og retspraksis samt sædvane for andelsområdet.

Medarbejderindflydelse baseres således på frivillige aftaler. Der findes ingen opdaterede oplysninger om, hvor mange af andelsselskaberne der har medarbejderrepræsentation.

Information og høring af medarbejderne er heller 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.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Formandskabet tager i forslaget ikke direkte stilling til forslagets forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet. I lighed med SE-medarbejderdirektivet vil forslaget fremme Fællesskabets økonomiske og sociale mål.

5. Høring.

Forslaget har været sendt til høring i specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål den 17. april 2001.

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

Arbejdstagerne har ikke en lovsikret ret til medbestemmelse i danske andelsselskaber. Medbestemmelsen baseres på en række frivillige aftaler, ifølge hvilke arbejdstagerne er repræsenteret i bestyrelsen og repræsentantskabet. LO forudsætter, at rettighederne ifølge disse aftaler ligestilles med lovbaserede rettigheder i direktivet således, at danske arbejdstagere ikke stilles ringere i et europæisk andelsselskab.

LO peger på, 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 virker hæmmende for ønsket om at fremme medbestemmelse i andelsselskaber i EU.

Med udgangspunkt i artikel 7A 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 7A, 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 mener LO, at aftalefriheden tilsyneladende sættes ud af kraft med denne stiftelsesform, idet referencebestemmelserne herom træder i kraft straks fra registreringen af et sådant aktieselskab. LO mener endelig, at tærskelværdierne skal nedsættes til 10-20%.

Danske Andelsselskaber og **SALA** finder direktivforslaget meget detaljeret. De understreger, at deres stillingtagen til forslaget ikke præjudicerer organisationernes stillingtagen til selve forslaget om statut for europæiske andelsselskaber.

Danske Andelsselskaber og SALA peger på, at der er afgørende forskel på traditionen for lovregulering i Danmark for hhv. aktieselskaber og andelsselskaber, også for så vidt angår medarbejderindflydelse. Uanset at der ikke findes lovregulering af medarbejdernes indflydelse i andelsselskaber i Danmark, viser praksis, at denne indflydelse gennem repræsentation i besluttende organer er blevet sikret på for medarbejderne tilfredsstillende vis.

Det bør vurderes, om medarbejderrepræsentation i andelsselskaber sker på samme måde som i aktieselskaber. 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 aktieselskaber, hvorfor medarbejdernes andel af bestyrelsesmedlemmerne ofte er mindre i andelsselskaber.

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 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.

6. Tidligere forelæggelser.

De tidligere forslag til forordning og direktiv har været forelagt til orientering i Folketingets Europaudvalg den 2. juni 1995 og den 1. december 1995.

Det her omhandlede udkast til direktiv har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

7. 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. Samarbejdsudvalg vil i øvrigt kunne opretholdes ved siden af de nye fora.

Tilsvarende begrænser direktivet ikke eksisterende ret ifølge dansk praksis vedrørende medbestemmelse i SCE-selskabets datterselskaber, og heller ikke i SCE-selskaber, der udelukkende er stiftet af fysiske personer eller af en enkelt retlig enhed 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 for medarbejderindflydelsen i nationale andelsselskaber.

Forslaget vil få ubetydelige statsfinansielle konsekvenser.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser.

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