



MINISTERIET FOR BØRN, LIGESTILLING,
INTEGRATION OG SOCIALE FORHOLD

Dato: 28. Maj 2014

Sagsnr. 2014-199

Samlenotat for rådsmødet for Beskæftigelse og Sociale Anliggender (EPSCO) den 19. juni 2014

Den foreløbige dagsorden ser ud som følger:

- 1. Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, KOM (2008) 426**
- Fremskridtsrapport
s. 3
- 2. Forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, KOM (2012) 614**
- Fremskridtsrapport
s. 49
- 3. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om reetablering af EURES**
- Fremskridtsrapport
s. 66
- 4. Europæisk Semester 2014: Bidrag til Det Europæisk Råd**
- Politisk drøftelse
s. 77
 - (a) Udkast til Rådets landespecifikke henstillinger til hver medlemsstat pba. de Nationale Reformprogrammer 2014, inklusive Makroøkonomisk ubalanceprocedure**
- Vedtagelse (art. 148 TFEU)
 - (b) Eksamination af de Nationale Reformprogrammer (2014) og implementeringen af de landespecifikke henstillinger for 2013**

- Godkendelse af udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen

(c) Prioriteter for 2014 pakken med rådshenstillinger

- Rapport fra Komitéen for Social Beskyttelse

(d) Employment Performance Monitor og benchmarks

- Vedtagelse

(e) Resultattavlen for indikatorer på social- og beskæftigelsesområdet

- Vedtagelse af fælles udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse

(f) Arbejdsmarkedsrapport

- Vedtagelse af Beskæftigelseskomitéens rapport

(g) Implementering af ungegarantien

- Vedtagelse af Beskæftigelseskomitéens rapport

5. Rådskonklusioner om Kvinder og Økonomi

- Vedtagelse

s. 80

6. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse om en europæisk platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med forebyggelse af og afskrækkelse fra sort arbejde, KOM(2014) 221

- Vedtagelse/orienterende debat

s. 82

7. Den sociale dimension af EU/ØMU

- Drøftelse af følgende rapporter på vegne af Komitéen for Social Beskyttelse

s. 85

(a) Den sociale dimension af EU2020 strategien

(b) Ex ante koordination af større socialpolitiske reformer

(c) Minimumsydelser i euroområdet

(d) Nøglebudskaber vedrørende passende langtidspleje i et Europa med stadig flere ældre mennesker

- Vedtagelse af nøglebudskaber

1. Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. KOM(2008) 426

- Fremskridtsrapport

Revideret notat.

1. Resumé

Kommissionen har den 2. juli 2008 for Rådet fremsat et forslag til direktiv om ligebehandling uden for arbejdsmarkedet af alle uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Der er nedsat en tværministeriel følgegruppe med henblik på at analysere forslaget juridiske og økonomiske konsekvenser. Regeringen er som udgangspunkt positiv over for en styrket indsats mod diskrimination og bakker op om håndhævelsen af menneskerettighederne. Forslaget til direktiv, som det er fremlagt, giver dog anledning til en række betænkeligheder, idet forslaget indeholder en række vagt afgrænsede bestemmelser og ligeledes vagt udformede undtagelser fra direktivets anvendelsesområde. Det er derfor nødvendigt at få belyst en række spørgsmål vedrørende forslaget nærmere juridiske og økonomiske konsekvenser - herunder rækkevidden af flere mere generelle afgrænsede bestemmelser, inden en nærmere holdning fastlægges. Regeringen vil arbejde for en afklaring af de afgrænsnings- og fortolkningsspørgsmål, der knytter sig til direktivforslaget, navnlig i relation til beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Siden forelæggelsen af forslaget i juli 2008 har forslaget været behandlet under det franske, tjekkiske, svenske, spanske, belgiske, ungarske, polske, danske, cypriotiske, irske og litauiske formandskab.

Sagen har ligeledes været drøftet under græsk formandskab. Der forventes en fremskridtsrapport inden rådsmødet.

2. Baggrund

Baggrunden for forslaget er at gennemføre princippet om ligebehandling mellem mennesker uden for arbejdsmarkedet uanset deres religion eller tro, handicap, alder eller seksuelle orientering. Der fastsættes regler om forbud mod diskrimination af de nævnte årsager, og der etableres en ensartet minimumsbeskyttelse inden for EU af mennesker, som har været udsat for en sådan diskrimination.

Forslaget supplerer eksisterende EU-lovgivningsrammer, under hvilke der er forbud imod diskrimination på grundlag af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering alene i henseende til beskæftigelse, ansættelse og erhvervsuddannelse.

Forslaget bygger på de strategier, der er udviklet siden Amsterdam Traktaten, om at bekæmpe diskrimination og er konsistent med EU's

tværgående mål, herunder især Lissabon-strategien for vækst og beskæftigelse (og efterfølgende Europa 2020-strategien) og målene for processen vedrørende social beskyttelse og social inklusion.

Lignende diskriminationsforbud findes bl.a. i artikel 26 i FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder, hvoraf det fremgår, at alle mennesker er lige for loven og er berettiget til lovens ligelige beskyttelse uden nogen forskelsbehandling. I denne henseende skal loven forbyde enhver forskelsbehandling og sikre alle ligelig og effektiv beskyttelse imod forskelsbehandling af nogen grund, herunder race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden anskuelse, national eller social herkomst, formueforhold, fødsel eller anden stilling. Tilsvarende indeholder artikel 14 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention et generelt diskriminationsforbud, men i modsætning til artikel 26 i FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder finder diskriminationsforbuddet i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention alene anvendelse i forhold til de rettigheder, der omfattes af denne konvention med tilhørende protokoller.

EU's Charter om grundlæggende rettigheder indeholder også et generelt diskriminationsforbud i artikel 21.

3. Formål og indhold

Der tages i det følgende udgangspunkt i den oprindelige direktivtekst af juli 2008, da der ikke siden er fremlagt en ny version af teksten.

Formålet med direktivet er ifølge forslaget art. 1 at bekæmpe forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering og at gennemføre princippet om ligebehandling uden for arbejdsmarkedet. Direktivet forbyder ikke ulige behandling på grund af køn, som er omfattet af EUF-traktatens artikel 19 og 157 og dertil knyttet afledt ret.

De øvrige artikler:

Artikel 2: Begrebet forskelsbehandling

Definitionen af princippet om ligebehandling er baseret på den definition, der fremgår af de tidligere direktiver, der er vedtaget i henhold til den tidligere EF-traktats art. 13, stk. 1.

Direkte forskelsbehandling består i at behandle nogen anderledes udelukkende på grund af vedkommendes alder, handicap, religion eller tro eller seksuelle orientering. Indirekte forskelsbehandling foreligger, hvor en bestemmelse eller praksis, som forekommer neutral, reelt kan have en særlig ufordelagtig konsekvens for en person eller en gruppe af personer, for hvem særlige forhold gør sig gældende.

Som i direktiv 2000/43/EF, 2000/78/EF og 2002/73/EF er det muligt at retfærdiggøre indirekte forskelsbehandling, hvis den pågældende

bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det hensigtsmæssige og nødvendige.

Chikane er forskelsbehandling, hvis en persons optræden har til formål at krænke en anden persons værdighed og skabe et truende, nedværdigende eller ubehageligt klima m.v. Denne definition er identisk med definitionerne i de andre direktiver vedtaget med den tidligere EF-traktats art. 13, stk. 1, som retsgrundlag.

Manglende "tilpasninger i rimeligt omfang" i relation til mennesker med handicap anses for at være forskelsbehandling. Dette er ifølge forslaget i overensstemmelse med FN-konventionen om rettigheder for mennesker med handicap og med direktiv 2000/78/EF.

Ulige behandling på grund af alder kan være lovlig, hvis den er begrundet i et legitimt formål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsprincippet). Forslaget er således ikke til hinder for, at der fastsættes en bestemt aldersgrænse for adgang til sociale goder, til uddannelse og til visse varer og tjenester, i det omfang ovenstående betingelser opfyldes.

De allerede vedtagne direktiver giver mulighed for undtagelser fra forbuddet mod direkte forskelsbehandling i tilfælde af "regulære og afgørende erhvervs-mæssige krav", hvad angår forskelsbehandling på grund af alder og i forbindelse med forskelsbehandling på grund af køn, med hensyn til adgang til varer og tjenester.

Der er indsat en særlig bestemmelse om finansiel virksomhed, idet alder og handicap kan være en afgørende faktor for risikovurderingen i forbindelse med bestemte produkter og dermed for prisen. Anvendelsen af alder og handicap ved risikovurderingen skal være baseret på nøjagtige data og statistikker.

Direktivet berører ikke nationale foranstaltninger, der er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelser, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.

Artikel 3: Anvendelsesområde

Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering foreslås forbudt i både den offentlige og den private sektor med hensyn til social beskyttelse, herunder social sikring, sundhedsydelser, sociale goder, uddannelse, adgang til varer og tjenester, herunder boliger, som er tilgængelige for offentligheden.

Med hensyn til adgang til varer og tjenester er kun faglig eller erhvervs-mæssig virksomhed omfattet.

De forskellige områder er kun omfattet i det omfang, spørgsmålet falder ind under Unionens kompetence. Således henhører f.eks. tilrettelæggelsen af skolesystemet og indholdet af undervisningen og aktiviteter i forbindelse hermed, herunder tilrettelæggelsen af undervisning for handicappede, under medlemsstaternes kompetence, og de kan have bestemmelser om ulige behandling i forbindelse med adgang til uddannelsesinstitutioner og indholdet af og aktiviteter i undervisningen, herunder undervisning af personer med særligt behov. Medlemsstaterne kan endvidere give mulighed for ulige behandling ved adgang til uddannelsesinstitutioner baseret på religion eller tro.

Teksten gør det klart, at spørgsmål i forbindelse med civilstand og familiemæssig status, herunder adoption, falder uden for direktivets anvendelsesområde. Dette indbefatter reproduktive rettigheder. Medlemsstaterne kan frit beslutte, om de ønsker at indføre og anerkende retligt registrerede partnerskaber. Hvis imidlertid sådanne forhold i national ret anerkendes som ligestillet med ægteskaber, finder princippet om ligebehandling anvendelse.

Det foreslås, at direktivet ikke finder anvendelse på national lovgivning om statens og dens institutioners sekulære status eller om religiøse organisationers status.

Direktivet omfatter ikke forskelsbehandling på grund af nationalitet og berører ikke bestemmelser og betingelser vedrørende tredjelandsstatsborgeres og statsløse personers indrejse og ophold i medlemsstaterne og heller ikke nogen form for behandling, der skyldes de pågældendes retsstilling.

Artikel 4: Ligebehandling af mennesker med handicap

Det forudsættes i forslaget, at der indføres reel og lige adgang for mennesker med handicap til social beskyttelse, sociale goder, sundhedsydelse og uddannelse samt adgang til varer og tjenester, herunder boliger og transport, som er tilgængelige for offentligheden. Denne forpligtelse er begrænset i det omfang, den ville medføre en uforholdsmæssig stor byrde eller ville kræve grundlæggende ændringer inden for de pågældende områder. I bestemte tilfælde kan individuelle tilpasninger i rimeligt omfang være nødvendige for at sikre, at en bestemt handicap har reel adgang. Dette er dog kun tilfældet, hvis det ikke indebærer en uforholdsmæssig stor byrde.

Artiklen indeholder en ikke-udtømmende liste over, hvilke faktorer der kan tages i betragtning ved vurderingen af, om byrden er uforholdsmæssig stor, herunder organisationens størrelse og ressourcer, de skønnede omkostninger og de mulige fordele ved forbedret adgang for mennesker med handicap.

Artikel 5: Positiv særbehandling og særforanstaltninger

Bestemmelsen er identisk med andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Der gives mulighed for at

opretholde eller vedtage særforanstaltninger med henblik på at forebygge eller opveje ulemper knyttet til religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 6: Mindstekrav

Bestemmelsen er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Den giver medlemsstaterne mulighed for at fastlægge et højere beskyttelsesniveau end garanteret ved direktivet og forbyder omvendt, at medlemsstaternes niveau for beskyttelse mod forskelsbehandling bør sænkes ved gennemførelsen af direktivet.

Artikel 7: Klageadgang

Denne bestemmelse er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Det foreslås, at borgere, der mener, at de har været udsat for forskelsbehandling, bør kunne anvende administrative eller retlige procedurer, også efter at det forhold, under hvilket forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

Organisationer, der har en legitim interesse i at bekæmpe forskelsbehandling, gives mulighed for at hjælpe ofre for forskelsbehandling i retslige eller administrative procedurer. Nationale regler om søgsmålsfrister berøres ikke af denne bestemmelse.

Artikel 8: Bevisbyrde

Bestemmelsen er identisk med tilsvarende bestemmelser i direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag samt med bevisbyrdedirektivet, jf. direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.

I alle sager, hvor princippet om ligebehandling hævdes krænkede, foreslås det, at princippet om delt bevisbyrde skal finde anvendelse. Som i de tidligere direktiver finder delt bevisbyrde ikke anvendelse i tilfælde, hvor den påståede forskelsbehandling forfølges strafferetligt.

Artikel 9: Beskyttelse mod repressalier (victimisering)

Bestemmelsen er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Der foreslås indført foranstaltninger til beskyttelse af enkeltpersoner mod repressalier som følge af, at de har gjort deres rettigheder i henhold til direktivet gældende.

Artikel 10: Formidling af oplysninger

I denne bestemmelse, der er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag, foreslås det, at medlemsstaterne skal informere om direktivet og nationale bestemmelser.

Artikel 11: Dialog med relevante interessenter

Denne bestemmelse er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Den har til formål at fremme dialogen mellem de relevante offentlige myndigheder og organer som f.eks. ngo'er, der har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 12: Organer til fremme af ligebehandling

Denne bestemmelse er den samme som i to andre direktiver vedtaget i henhold til den tidligere EF-traktats artikel 13. I henhold til denne artikel skal medlemsstaterne have et eller flere organer ("ligebehandlingsorgan") på nationalt plan til fremme af ligebehandling af alle uden forskel på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Bestemmelsen er en gengivelse af bestemmelsen i direktiv 2000/43/EF vedrørende adgang til varer og tjenester og bygger på tilsvarende bestemmelser i direktiv 2002/73/EF²⁵ og 2004/113/EF. Den fastsætter minimumskompetencen for organer på nationalt plan, der bør handle uafhængigt for at fremme princippet om ligebehandling. Medlemsstaterne kan beslutte, at disse organer skal være de samme som dem, der allerede er oprettet i henhold til de tidligere direktiver.

En af ligebehandlingsorganernes opgaver er at give uafhængig bistand til ofre for forskelsbehandling. De skal også kunne foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger på ligebehandlingsområdet.

Artikel 13: Overholdelse

Denne bestemmelse er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Medlemsstaterne forpligtes til at ophæve alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling. Endvidere kan alle aftaleretlige bestemmelser, virksomheders interne regler og vedtægter for foreninger, der strider mod ligebehandlingsprincippet, erklæres ugyldige eller ændres.

Artikel 14: Sanktioner

Denne bestemmelse er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. I overensstemmelse med EF-Domstolens praksis fastsættes det, at der ikke bør være nogen øvre grænse for den godtgørelse, der skal betales i tilfælde af krænkelse af princippet om ligebehandling. Godtgørelsen skal være effektiv, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en præventiv effekt.

Artikel 15: Gennemførelse

Denne bestemmelse er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Den giver medlemsstaterne en frist på to år til at inkorporere direktivet i national ret og at meddele Kommissionen teksten til de nationale bestemmelser.

Medlemsstaterne kan bestemme, at forpligtelsen til at sikre reel adgang for mennesker med handicap først skal gælde fire år efter vedtagelsen af direktivet.

Artikel 16: Rapport

Denne bestemmelse er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Kommissionen skal i henhold til denne artikel aflægge rapport over for Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af direktivet på grundlag af oplysninger fra medlemsstaterne. Der skal i rapporten tages hensyn til de synspunkter, der fremsættes af arbejdsmarkedets parter, de relevante ngo'er og Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder.

Artikel 17: Ikrafttræden

Denne bestemmelse er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag. Direktivet træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.

Artikel 18: Adressater

Denne bestemmelse, hvoraf det fremgår, at direktivet er rettet til medlemsstaterne, er den samme som i de andre direktiver med den tidligere EF-traktats artikel 13 som retsgrundlag.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet afgav en udtalelse om forslaget den 2. april 2009.

5. Nærhedsprincippet

Kommissionen har beskrevet forslagets forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet således:

”Subsidiaritetsprincippet finder anvendelse, for så vidt som forslaget ikke er omfattet af Fællesskabets ene kompetence. Målene for forslaget kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene, fordi kun foranstaltninger på fællesskabsplan kan sikre, at der er et minimumsniveau for beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering i alle medlemsstaterne. En fællesskabsretsakt giver retssikkerhed med hensyn til borgernes og de økonomiske aktørers rettigheder og forpligtelser, også hvis de bevæger sig mellem medlemsstaterne. Erfaringerne med de tidligere direktiver, der er blevet vedtaget i henhold til EF-traktatens artikel 13, stk. 1 (EUF-traktatens artikel 19, stk. 1), viser, at de har haft en positiv virkning med hensyn til at opnå en bedre beskyttelse mod forskelsbehandling. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet går det foreslåede direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå de fastlagte mål.

Nationale traditioner og tilgange på områder som f.eks. sundhedsydelser, social beskyttelse og uddannelse er desuden generelt mere forskellige end på beskæftigelsesområdet. Disse områder er

kendetegnet ved legitime samfundsmæssige valg på områder, hvor medlemsstaterne har kompetencen.

De europæiske samfunds forskelligartethed er en af Europas styrker og skal respekteres i henhold til subsidiaritetsprincippet. Spørgsmål som tilrettelæggelse af uddannelsessystemet og undervisningens indhold, anerkendelse af civilstand eller familiemæssig status, adoption, reproduktive rettigheder og andre lignende spørgsmål afgøres bedst på nationalt plan. Ingen medlemsstat skal derfor som følge af direktivet ændre sin gældende lovgivning eller praksis med hensyn til disse spørgsmål. Det berører heller ikke nationale bestemmelser om kirkers eller andre religiøse organisationers aktiviteter eller deres forhold til staten. Det vil således f.eks. fortsat være medlemsstaterne alene, der træffer afgørelse om spørgsmål som tilladelse til selektiv adgang til skoler, forbud mod eller accept af at bære eller bruge religiøse symboler i skolen, anerkendelse af ægteskab mellem personer af samme køn og *eventuel regulering af forholdet mellem organiseret religion og staten.*”

Regeringen kan tilslutte sig denne vurdering.

6. Gældende dansk ret

I den danske lovgivning opereres der i vidt omfang med aldersgrænser i forskellige sammenhænge. Bestemmelsen i direktivforslaget er i sin nuværende form så elastiske, at det ikke kan udelukkes, at Danmark vil kunne komme i en situation, hvor Kommissionens og EU-Domstolens opfattelse af, hvornår en aldersgrænse er fastsat efter objektive og rimeligt begrundede kriterier, og hvad der er et legitimt formål, ikke nødvendigvis vil være sammenfaldende med den danske opfattelse.

På den baggrund vurderes det, at i det omfang alder skal være omfattet af direktivet, skal direktivforslaget være mere præcist i form af angivelser af områder, der kan undtages helt fra direktivet.

Direktivforslaget indeholder desuden en særlig bestemmelse om ligebehandling af mennesker med handicap. Artiklen skal sikre reel og lige adgang for mennesker med handicap til social beskyttelse, sociale goder, sundhedsydelse og uddannelse samt adgang til varer og tjenesteydelser, herunder boliger og transport, som er tilgængelige for offentligheden. Denne forpligtelse er begrænset, i det omfang den ville medføre en uforholdsmæssig stor byrde eller vil kræve grundlæggende ændringer inden for de pågældende områder. Artiklen er uklar, hvilket gør det vanskeligt at afgrænse bestemmelsens omfang. Eksempelvis fremgår det af artiklen, at medlemsstaterne kan foretage ”rimelig tilpasning” for at sikre gennemførelsen af rettighederne, så længe disse ikke medfører ”uforholdsmæssig stor byrde”.

Der er taget udgangspunkt i det oprindelige fremsatte direktivforslag som grundlag for de juridiske overvejelser på de enkelte ressortministeriets område, som beskrives nærmere nedenfor, da

forhandlingerne fortsat ikke har ført til nye konkrete tekstforslag, som alle medlemmer er enige om.

Ministeriet for Børn, Ligestilling Integration og Sociale forhold

Det må overordnet antages, at aldersbestemmelser i forhold til Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forholds område er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål og derfor ikke udgør forskelsbehandling i direktivets forstand. Når en endelig direktivtekst foreligger, vil regeringen på baggrund af denne vurdere, hvorvidt der måtte være behov for ændringer som følge af vedtagelse af direktivforslaget. Det gælder for eksempel serviceydelser efter serviceloven.

Handicap

Serviceloven indeholder en del bestemmelser om tilbud til personer med handicap, herunder bestemmelser om positiv særbehandling i form af kompensation for at sikre reel ligestilling. Følgende bestemmelses relation til direktivforslaget vurderes at skulle undersøges nærmere.

Kompensation for merudgifter

§§ 41 og 100 i lov om social service pålægger kommunalbestyrelserne at yde dækning af nødvendige merudgifter ved den daglige livsførelse til personer under folkepensionsalderen med varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne og til personer med varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der efter § 15 a i lov om social pension har opsat udbetalingen af folkepensionen.

Ledsageordning

§ 97 i lov om social service pålægger kommunalbestyrelserne at tilbyde 15 timers ledsagelse om måneden til personer under folkepensionsalderen, dog således at aldersgrænsen ikke kan blive mindre end 67 år, der ikke kan færdes alene på grund af betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Stk. 2 foreskriver, at personer, der er visiteret til 15 timers ledsagelse om måneden ved det fyldte 67. år bevarer denne ret efter det fyldte 67. år.

Beskyttet beskæftigelse

§ 103 i lov om social service pålægger kommunalbestyrelsen at tilbyde beskyttet beskæftigelse til personer under folkepensionsalderen, som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning.

Beskyttet beskæftigelse adskiller sig fra beskæftigelse efter reglerne på Beskæftigelsesministeriets område ved at blive betragtet som en social foranstaltning. Dette indebærer bl.a., at personer i beskyttet beskæftigelse ikke har krav på at modtage feriepenge og sygedagpenge mv. i lighed med personer på det ordinære arbejdsmarked.

Botilbud

For botilbud til længerevarende ophold for personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne efter servicelovens § 108 er der ikke fastsat regler om specifikke indretningskrav i lovgivningen, men botilbuddet skal være egnet formålet.

For almene ældreboliger, herunder boliger der udlejes til mennesker med handicap, er der derimod fastsat specifikke indretningskrav i lovgivningen, f.eks. at hver bolig skal være forsynet med selvstændigt toilet og bad. Det generelle billede er, at almene ældreboliger har en højere boligstandard end de længerevarende botilbud efter servicelovens § 108.

Handleplaner

§ 141 i lov om social service forpligter kommunalbestyrelsen til at skønne, om det er hensigtsmæssigt at tilbyde at udarbejde en handleplan for indsatsen, når der ydes hjælp til personer under folkepensionsalderen efter lovens afsnit 5.

Ældre

Generelt gives hjælp til ældre borgere i Danmark på baggrund af en behovsvurdering og dermed ikke på baggrund af aldersafgrænsning eller anden afgrænsning, såsom køn, etnisk oprindelse eller økonomisk formåen. Kommunalbestyrelsen skal eksempelvis tilbyde personlig pleje og praktisk hjælp i hjemmet til borgere, som på grund af midlertidigt eller varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke selv kan udføre disse opgaver. Kommunalbestyrelsen skal i den forbindelse træffe afgørelse om tildeling af hjælpen på baggrund af en konkret, individuel vurdering.

Forebyggende hjemmebesøg

Serviceloven forpligter kommunerne til at tilbyde forebyggende hjemmebesøg mindst 1 gang om året til alle over 75 år. Kommunalbestyrelsen kan vælge at undtage de borgere, som modtager både personlig pleje og praktisk hjælp, fra ordningen om forebyggende hjemmebesøg.

Indhentelse af samtykke fra børn over 15 år

Ifølge serviceloven skal der ved visse afgørelser indhentes samtykke fra forældremyndighedsindehaveren og fra den unge, hvis denne er over 15 år.

Dette gælder eksempelvis i forbindelse med anbringelse uden for hjemmet, jf. § 53. Er der tale om børn under 15 år, vil der således ikke være krav om, at den pågældende har givet samtykke til den iværksatte foranstaltning.

Klagereglerne

For en række afgørelser om foranstaltninger efter serviceloven, der vedrører børn og unge er aldersgrænsen for partsstatus og klageadgang fastsat til 12 år. Det gælder eksempelvis i afgørelser om valg af

anbringelsessted og afgørelser om samvær og kontakt jf. § 167 i serviceloven.

Efterværn

Efter serviceloven § 76 kan kommunalbestyrelsen tilbyde støtte, der har til formål at bidrage til en god overgang til en selvstændig tilværelse for den unge mellem 18-22 år, når det må anses for af væsentlig betydning af hensyn til den unges behov for støtte, og hvis den unge er indforstået hermed.

Børn og unge, der er tvangsanbragt **umiddelbart inden** det 18. år, har ret til at få efterværn i form af en kontaktperson frem til det fyldte 23. år. Støtten tilbydes unge, der ikke tilbydes støtte i form af opretholdelse af døgnophold efter § 76, stk. 3, nr. 1.

Kommunalbestyrelsen skal tilbyde unge, der umiddelbart inden det fyldte 18. år er eller var anbragt uden for hjemmet, jf. § 52, stk.3, nr. 7, på eget værelse, kollegium eller kollegielignende opholdssteder, i form af en kontaktperson frem til den 19. år. Støtten tilbydes unge, der ikke tilbydes støtte i form af opretholdelse af døgnophold efter § 76, stk. 3, nr. 1.

Tilbuddene efter § 76 ophører ved det fyldte 23. år. I flere situationer vil der imidlertid være mulighed for, at der kan iværksættes en foranstaltning efter voksenreglerne i serviceloven som eksempelvis § 85, der bl.a. vedrører hjælp, omsorg og støtte i tilfælde af psykiske, fysiske eller sociale problemer.

Folkepension, førtidspension mv.

Kontantydelse er:

- Lov om højeste, mellem, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v.
- Lov om social pension
- Lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag
- Lov om en børnefamilieydelse

For disse ydelser gælder, at retten til ydelser er afhængig af, at den enkelte har opnået myndighedsalderen på 18 år eller pensionsalderen på 65 år. Det må antages, at aldersbestemmelser i forhold til disse ydelser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål og derfor ikke udgør forskelsbehandling i direktivets forstand.

Repatrieringsloven

I repatrieringsloven er størrelsen af den støtte til repatriering, der kan udbetales til en udlænding, der ønsker at vende tilbage til sit hjemland eller tidligere opholdsland, knyttet til en aldersgrænse på 18 år.

Repatrieringsloven indeholder endvidere aldersgrænser for så vidt angår muligheden for at opnå reintegrationsbistand, som er knyttet til en

antagelse om manglende muligheder for at skaffe sig et forsørgelsesgrundlag i hjemlandet på grund af alder og f.eks. helbredsforhold. Disse aldersgrænser er således udtryk for positiv særbehandling.

Lov om etnisk ligebehandling

Lov nr. 374 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling indeholder et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet. Loven baserer sig bl.a. på EU-direktiv 2000/43/EF.

Loven indeholder forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling. Lovens forbud mod forskelsbehandling gælder for al offentlig og privat virksomhed, for så vidt angår social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, uddannelse samt adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig, der er tilgængelige for offentligheden. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder endvidere for medlemskab af og deltagelse i en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne. Loven gælder ikke for udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race

Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987, som ændret ved lov nr. 433 af 31. maj 2000, indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. inden for erhvervsmæssig eller almennyttig virksomhed. Det er ifølge denne lov forbudt på grund af en persons race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering at nægte at betjene den pågældende på samme vilkår som andre eller at give en person adgang på samme vilkår som andre til sted, forestilling, udstilling, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden. Overtrædelse af denne lov straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder. Den nævnte lov omfatter ikke forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, og loven omfatter endvidere ikke uagtsomme forhold.

Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikters område

Almene boliger

Almene familieboliger er åbne for alle befolkningsgrupper.

Man skal være fyldt 15 år for at kunne blive opnoteret på venteliste til en ledig bolig. Denne aldersgrænse er objektiv og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Bestemmelsen udgør derfor ikke forskelsbehandling i direktivets forstand.

Herudover er der fastsat regler om boliger specielt for unge og ældre samt handicappede (almene ungdomsboliger og almene ældreboliger). Der er her tale om at stille boliger til rådighed for grupper med et særligt boligbehov - dvs. positiv særbehandling.

Der findes ikke regler, der udgør diskrimination eller forskelsbehandling i direktivets forstand.

Privat udlejningsbyggeri

Der er ikke i lejelovgivningen fastsat bestemmelser om udlejningskriterier og ventelister. I privat udlejningsbyggeri bestemmer ejeren derfor i kraft af ejendomsretten, hvem boligerne skal udlejes til, idet loven om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. sætter bestemte grænser herfor.

Der findes ikke regler for udlejning af private boliger, der udgør diskrimination eller forskelsbehandling i direktivets forstand.

Beskæftigelsesministeriets område

Arbejdsløshedsforsikringslovgivningen, sygedagpengeloven og kontanthjælps-lovgivningen indeholder aldersgrænser på en lang række områder i relation til erhvervelse af ret til f.eks. arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge m.v. F.eks. ophører retten til arbejdsløshedsdagpenge/efterløn, når en person når folkepensionsalderen.

Ligeledes findes der aldersbestemmelser i efterlønsordningen, i fleksydelsesreglerne, delpensionsreglerne, fleksjobreglerne, i de særlige ungeregler og i reglerne om medlemskab/optagelse i en arbejdsløshedsforsikringsordning.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Forskelsbehandlingsloven indeholder et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af en række kriterier, bl.a. race og etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering på arbejdsmarkedet. Loven baserer sig bl.a. på EU-direktiv 2000/43/EF og EU-direktiv 2000/78/EF.

Lønmodtagere og ansøgere til ledige stillinger er beskyttet mod forskelshandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelsen, i forbindelse med afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og med hensyn til løn og arbejdsvilkår. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte med hensyn til adgang til erhvervmæssig videreuddannelse, omskoling, m.v. Loven gælder for både arbejdsgivere, for enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed og for enhver, der anviser beskæftigelse.

Loven indeholder en pligt for arbejdsgiveren til at foretage hensigtsmæssige tilpasninger i betragtning af de konkrete behov for at give personen med handicap adgang til beskæftigelse. Pligten til at foretage tilpasninger må imidlertid ikke være urimelig byrdefuld for arbejdsgiveren. Hvis byrden lettes i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Arbejdsløshedsforsikring

Arbejdsmarkedsstyrelsen har vurderet, at aldersgrænserne i arbejdsløshedsforsikringsloven ikke umiddelbart udgør et problem i forhold til direktivet. Det forudsætter, at de aldersbestemte regler i arbejdsløshedsforsikringsloven kan undtages fra begrebet forskelsbehandling efter artikel 2, stk. 6, og ikke er omfattet af anvendelsesområdet som beskrevet i artikel 3, stk. 1, litra a-b).

For at blive optaget som medlem i en dansk i a-kasse er det en betingelse, at man er fyldt 18 år og ikke er mindre end 2 år fra folkepensionsalderen. Hvis man har gennemført en uddannelse, der giver grundlag for optagelse i en a-kasse, kan man optages som medlem, selv om man ikke er fyldt 18 år. Medlemskabet af en a-kasse ophører ved udgangen af den måned, hvor man når folkepensionsalderen.

Det er en betingelse for ret til arbejdsløshedsdagpenge, at man er medlem af en a-kasse. Hvis man ikke opfylder aldersbetingelserne for ret til medlemskab, kan man derfor heller ikke få arbejdsløshedsdagpenge.

Arbejdsskadelovgivningen

Bestemmelser, der relaterer sig til handicapkriteriet

Erstatning samt godtgørelse efter lov om Arbejdsskadesikring fastsættes på grundlag af arbejdsskadens følger. Dette betyder, at erstatningen kan nedsættes eller efter omstændighederne bortfalde, hvis tilskadekomnes aktuelle lægelige og sociale situation ikke udelukkende kan henføres til arbejdsskaden. Der ydes således ikke fuld erstatning, når tilskadekomnes helbredsmæssige og/eller erhvervsevne allerede var nedsat før skaden. Der ydes heller ikke fuld erstatning, når den forudbestående sygdom med sikkerhed på et senere tidspunkt ville have medført i det væsentlige de samme følger, selvom skaden ikke var sket.

Følgerne af forudbestående skader eller handicap kan have betydning for erstatningsudmålingen, og der kan ske fratræk i erstatningen, såfremt det er dokumenteret, at hele eller dele af det varige mén/tab af erhvervsevne skyldes andre forhold end arbejdsskadens følger. Det bemærkes, at handicappede kompenseres økonomisk efter anden social lovgivning.

Bestemmelser, der relaterer sig til alderskriteriet

I relation til ménerstatningen, som er en økonomisk compensation for en tilskadekomnes varige ikke-økonomiske følger, nedsættes godtgørelsen med en procent for hvert år, tilskadekomne er ældre end 39 år ved arbejdsskadens indtræden (tilskadekomne er fyldt 40 år ved arbejdsskadens indtræden). Godtgørelsen nedsættes dog ikke yderligere efter det fyldte 69. år. Baggrunden, for at det er valgt at lade godtgørelsen nedsætte for ældre personer, er, at ældre personer ikke skal leve så længe med det varige mén som yngre personer. Reglen om nedsættelse af godtgørelse er baseret på statistiske oplysninger om den normale forventede restlevetid for en person med en given alder.

I relation til erstatning for tab af erhvervsevne er hovedreglen, at erstatning for tab af erhvervsevne er en løbende erstatning. Den løbende erstatning skal i nogle sager (tab af erhvervsevne på mindre end 50 procent) og kan i andre sager omsættes til et engangsbeløb (kapitalbeløb). Kapitaliseringsfaktorerne fastsættes efter aktuarmæssige principper. Dette betyder, at kapitaliseringsbeløbet er forskelligt i forhold til alder, således at det udbetalte kapitalbeløb er mindre jo ældre tilskadekomne er.

Beskæftigelsesindsatsen

Adskillige ordninger under beskæftigelseslovgivningen har snæver sammenhæng med folkepensionsalderen. Det gælder fx efterløn, fleksydelse og delpension, som er tilbagetrækningsordninger før folkepensionsalderen.

Beskæftigelsesindsatsen (lov om en aktiv beskæftigelsesindsats) indeholder

en række målgruppeafgrænsninger, som knytter sig til alder eller handicap (begrænsninger i arbejdsevnen). Der kan opstilles følgende (foreløbige) liste over beskæftigelsesrelaterede ordninger, der indeholder bestemmelser – direkte eller indirekte – om alder/handicap:

Ordning	Afgrænsning
Fleksjob	Væsentlig og mere end midlertidig begrænsning i arbejdsevnen. Ophører ved folkepensionsalderen eller ved overgang til fleksydelse.
Løntilskud til førtidspensionister (skånejob)	Forudsætter førtidspension (som kræver væsentlig og varig begrænsning i arbejdsevnen).
Revalidering	Væsentlig begrænsning i arbejdsevnen med mulighed for selvforsørgelse ved f.eks. skift af erhvervsområde. Revalideringsydelse er subsidiær ift. alle andre former for forsørgelse.
Personlig assistance til handicappede (kompensationsloven)	Varig og betydelig psykisk/fysisk funktionsnedsættelse.
Løntilskud til over 55-årige	Dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere over 55 år med mindst et års ledighed kan blive ansat med et særligt højt løntilskud, såfremt de selv finder arbejde i en privat virksomhed. Ordningen bygger på objektive kriterier, og løntilskuddet kan gives i max 6 måneder. Ordningen er ophævet med virkning fra 1. januar 2013. Der er stadig nogen på ordningen.
Seniorjob	Forsikrede ledige, hvis ret til

	dagpenge, udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, har ret til ansættelse i et seniorjob, når dagpengeretten er udløbet og indtil efterlønsalderen. Det er en betingelse, at personen betaler til efterlønsordningen, og at personen vil kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når vedkommende når efterlønsalderen.
Løntilskud til elev-/lærlingeforløb (LAB § 51, stk. 3, nr.2)	Personer med omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer, der kun kan yde en meget begrænset arbejdsindsats.

Fleksjob

Hvis alderskriteriet i direktivforslaget skal forstås således, at man kan fastsætte en aldersgrænse ud fra objektive kriterier - f.eks. at folkepensionsalderen er 65 år for alle - og at forskellige ydelser ophører (for alle), når de opnår folkepensionsalderen (fordi pensionen så træder i stedet), så er det Arbejdsmarkedsstyrelsens vurdering, at der ikke er udgifter ift. fleksjobordningen ved direktivforslaget. Dog skal det nævnes, at der er det særlige forhold knyttet til fleksjobordningen, at fleksjob ophører ved 65 år, selvom man i øvrigt kan fortsætte på det ordinære arbejdsmarked efter 65 år. Umiddelbart er det vurderingen, at heller ikke dette har betydning i forhold til direktivforslaget, da man ikke mister retten til at arbejde, og derfor stadig er ansat hos arbejdsgiveren, indtil man bliver afskediget. Når et fleksjob ophører, er det således kun arbejdsgiveren, der mister retten til en ydelse/tilskud.

Mht. handicapkriteriet i fleksjobordningen er det endvidere umiddelbart vurderingen, at direktivets bestemmelser om handicap ikke giver problemer, da det fortsat må være muligt at afgrænse en ordning til nogle bestemte handicap/et væsentlighedskriterium, som så omfatter alle borgere. Også ud fra den betragtning er det opfattelsen, at der ikke er udgifter til fleksjobordningen ved direktivforslaget.

Reglerne om kompensation til mennesker med handicap i erhverv

I relation til reglerne om kompensation til mennesker med handicap i erhverv m.v. gælder, at personer med handicap som udgangspunkt er omfattet af den ordinære beskæftigelsesindsats. Er der behov for kompensation for den nedsatte arbejdsevne, er der regler i lov om kompensation til mennesker med handicap m.v. om fortrinsadgang, personlig assistance til handicappede i erhverv og om isbryderordningen. Her er de væsentligste regler reglerne om personlige assistance, der kan ydes til ledige, lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, som på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand.

Formålet med reglerne om kompensation til mennesker med handicap i erhverv er at give personer med handicap kompensation for handicappet,

således at disse personer bliver ligestillet med personer uden handicap og dermed får samme muligheder for erhvervsudøvelse.

Umiddelbart er det vurderingen, at det også i denne sammenhæng ikke er i strid med direktivforslaget at afgrænse en ordning ud fra et væsentlighedskriterium, som omfatter alle borgere. Det er derfor vurderingen, at der ikke er udgifter ift. ordningen om kompensation til mennesker med handicap i erhverv ved direktivforslaget.

Kontanthjælp

På kontanthjælpsområdet sondres i dag imellem personer under 25 år og personer på 25 år og derover. Kontanthjælpsmodtagere under 25 år modtager en særlig ungesats, der tager udgangspunkt i SU-satserne, hvorimod personer på 25 år og derover modtager en højere sats, der oprindeligt var en funktion af dagpengemaksimum. Grænsen på 25 år er politisk bestemt og begrundes i ”den sædvanlige uddannelsesalder”. Grænsen for ungesatserne har tidligere været lavere.

Bestemmelsen i art. 6, 1. pkt., i direktivet angiver, at forskelsbehandlingen kan retfærdiggøres ud fra tre kriterier 1) den skal være objektivt retfærdiggjort ud fra et legitimt mål, 2) den skal være passende og 3) den skal være nødvendig. Indholdet af disse tre kriterier vil i sidste ende bero på en fortolkning hos EU-domstolen. Dette er ikke uproblematisk, da EU-domstolen i andre sammenhænge har pålagt en meget snæver fortolkning af lignende proportionalitetshensyn. Der er således en vis risiko for, at den aldersafgrænsning, der politisk er fastsat i kontanthjælpssystemet, vil blive underkendt, fordi de ikke lever op til de tre kriterier, der er opregnet i bestemmelsen, og derfor vil blive betragtet som udtryk for diskrimination.

Sygedagpenge

På sygedagpengeområdet er der som udgangspunkt ikke nogen aldersbegrænsning for udbetalingen af sygedagpenge. Der er dog en aldersbegrænsning mht. varighedsbegrænsningen, dvs. spørgsmålet om, i hvor lang tid, der kan udbetales sygedagpenge. Mens udbetaling af sygedagpenge som udgangspunkt ophører, når der er udbetalt sygedagpenge i 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder, ophører sygedagpengene for personer, der har nået folkepensionsalderen, når der er udbetalt sygedagpenge i mere end 26 af de forudgående 12 kalendermåneder. Der er desuden ikke de samme forlængelsesmuligheder som for den øvrige personkreds.

Begrundelsen herfor er, at der er adgang til en anden forsørgelsesydelse, nemlig folkepensionen. Det ville være uhensigtsmæssigt, hvis man ved at sygemelde sig før folkepensionen kunne sikre sig en langt højere ydelse i en årrække.

Integrationsloven

Integrationsloven indeholder aldersgrænser for så vidt angår tilbud om introduktionsprogram, som retter sig mod voksne mennesker og

iværksættes med henblik på at skabe mulighed for selvforsørgelse. Aldersgrænsen knytter sig til myndighedsalderen, men introduktionsprogrammet kan også efter en konkret vurdering tilbydes til uledsagede mindreårige asylansøgere. Disse aldersgrænser findes objektivt og rimeligt begrundet.

Integrationsloven indeholder endvidere enkelte bestemmelser om særlige tilbud og tilskudsordninger, som kan iværksættes i forhold til bestemte aldersgrupper. Disse bestemmelser er begrundet i behovet for en særlig indsats i forhold til disse aldersgrupper med henblik på at hjælpe de pågældende i uddannelse eller beskæftigelse. Bestemmelserne er således udtryk for positiv særbehandling.

Kulturministeriets område

Der findes ikke på Kulturministeriets område love, der indebærer direkte diskrimination af mennesker som følge af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Ophavsretsloven

Der er foreskrevet positiv særbehandling af blinde, svagtseende, døve og talelidende samt personer i øvrigt, der på grund af handicap er ude af stand til at læse trykt tekst, fx ordblinde, i ophavsretsloven, jf. § 17. Ifølge bestemmelsen er det tilladt at gengive og sprede eksemplarer af udgivne værker til brug for de ovennævnte, når gengivelsen og de spredte eksemplarer er særligt bestemt til brug for disse personer.

Sundhed og Forebyggelsesministeriets område

Spørgsmål om især alder er reguleret i en række sammenhænge i sundhedslovgivningen. Som eksempler kan nævnes bestemmelserne vedr. mindreåriges adgang til at samtykke til behandling og aktindsigt (Sundhedslovens § 17), adgangen til at oprette livstestamenter (Sundhedslovens § 26), transplantation fra levende og afdøde personer (Sundhedslovens §§ 52 og 53), reglerne vedr. valg af sikringsgruppe og praktiserende læge (Sundhedslovens §§ 58 og 59), gratis tandpleje til børn og unge under 18 år, en række alderskriterier i forbindelse med vaccinations- og screeningsprogrammer (f.eks. i forbindelse med influenzavaccine, HPV-vaccine og screening for brystkræft og livmoderhalskræft) og tilskud til behandling af angst ved privatpraktiserende psykolog. Hertil kommer regler om aldersgrænser ift. sterilisation (sundhedslovens § 105) og kastration (sundhedslovens § 115). Endvidere er det i lov om kunstig befrugtning fastsat, at kunstig befrugtning ikke må finde sted i de tilfælde, hvor den kvinde, der skal føde barnet, er ældre end 45 år (§ 6).

Det er overordnet vurderingen, at aldersbestemmelserne i sundhedslovgivningen er objektivt og sagligt begrundet i legitime og faglige hensyn. Det kan dog ikke på nuværende tidspunkt udelukkes, at der vil kunne blive behov for ændringer heri som følge af en vedtagelse af direktivforslaget.

I forhold til direktivudkastets forbud mod diskrimination på grund af seksuel orientering bemærkes, at ifølge Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 768 af 10. juli 2008 om sikkerhed ved bloddonation skal blodbankerne forud for tapning af humant blod undersøge, om donor er egnet til donation efter kriterier nævnt i bilag 2 til bekendtgørelsen. Et af disse kriterier er seksuel adfærd, og dette kan indebære udelukkelse af donorer "som på grund af deres seksuelle adfærd er udsat for stor risiko for at påføre sig alvorlige smitsomme sygdomme, der kan overføres med blodet".

Begrundelsen for kravene i bekendtgørelsen er dels at sikre bloddonorer bedst muligt mod komplikationer ved tapning, dels at opnå bedst mulig sikkerhed ved anvendelse af lægemidler, der er fremstillet af humant blod. For at opnå dette udelukkes personer, hvor der er en potentiel risiko for overførsel af infektion med blodet.

Bekendtgørelsen er gennemførelse af direktiv 2004/33/EF.

Fødevareministeriets område

Direktivet vurderes ikke at have konsekvenser indenfor Fødevareministeriets område.

Det kan dog nævnes, at der i Fødevareministeriets lovgivning findes visse regler, som indeholder krav om, at en ansøger skal have en vis alder for at få del i et gode eller lignende. Der kan til eksempel være tale om den såkaldte "Yngre jordbruger-ordning", hvor en ansøger bl.a. skal være under 40 år for at kunne opnå de særligt gunstige lån, som er omfattet af ordningen. Men sådanne eksempler, hvor der er fastsat særlige alderskriterier i national lovgivning på Fødevareministeriets område, er ikke i strid med direktivforslaget, idet kriterierne er objektive, sagligt begrundet og proportionelle, jf. forslagens artikel 2, stk. 6.

Klima-, Energi- og Bygningsministeriets område

Indenfor Klima-, Energi- og Bygningsministeriets ressort vil direktivet kunne indebære et øget krav om tilgængeliggørelse af byggeriet. Det er dog på nuværende tidspunkt ikke klart i hvilket omfang og for hvilke dele af byggeriet, direktivet vil være gældende. Efter Klima-, Energi- og Bygningsministeriets opfattelse kan der både være tale om tiltag i forhold til nybyggeri og i det eksisterende byggeri.

Klima-, Energi- og Bygningsministeriet vurderer, at de gældende regler for nybyggeri og ombygninger i form af byggeloven og bygningsreglementets bestemmelser lever fuldt op til direktivforslagets målsætninger for tilgængelighed for mennesker med handicap. Såfremt direktivet indebærer, at der skal ske væsentlige tilpasninger i forhold til tilgængelighed i den eksisterende bygningsmasse, viser beregninger, at det vil kunne blive forholdsvis omkostningsfuldt set i relation til omfanget af de krævede tiltag.

Direktivets konsekvenser for ministeriets ressortområde vil således være afhængige af de endelige formuleringer af direktivteksten, især i forbindelse med krav om tilgængelighed til den eksisterende bygningsmasse. Dette indebærer, at direktivets virkefelt i forhold til bygningsmassen, samt omfanget og tidshorizonten for tilgængeliggørelse af det eksisterende byggeri, vil have stor betydning for omkostningsniveauet for såvel offentlige som private bygningsejere.

Erhvervs- og Vækstministeriets område

Finanstilsynet har oplyst, at det fremgår af nr. 15 i præambel teksten, at "Inden for bank- og forsikringsvirksomhed og i forbindelse med andre finansielle tjenester anvendes der aktuarmæssige faktorer og risikofaktorer i tilknytning til handicap og alder. Dette bør ikke betragtes som forskelsbehandling, hvis de pågældende faktorer må anses for at være afgørende for risikovurderingen".

Faktorerne baseret på handicap og alder er her baseret på faglige vurderinger og er ikke udtryk for forskelsbehandling. Hvis det ønskes, at Finanstilsynet skal have ansvaret for og derved føre tilsyn med, at der alene anvendes aktuarmæssige faktorer og risikofaktorer i tilknytning til handicap og alder, som anses for afgørende for risikovurderingen, således at usaglig forskelsbehandling undgås, skal der indarbejdes en lovhjemmel hertil i den finansielle lovgivning

Frekvensloven

Frekvensloven fastsætter regler om adgangen til at anvende frekvenser. Loven har ikke forskellige regler for anvendelse af frekvenser afhængig af brugeren - reglerne forskellighed beror i stedet på den konkrete frekvensanvendelse. Det betyder, at nogle former for frekvensanvendelse er fritaget for krav om tilladelse - det gælder så i givet fald alle brugere, der anvender de pågældende frekvenser. På nogle områder forudsætter anvendelsen af frekvenser, at man har bestået en prøve - det gælder på det maritime område, luftfartsområdet og radioamatørområdet. Da der er tale om skriftlige prøver, kan det være vanskeligt for f.eks. en svært synshandicappet radioamatør at gå til prøve.

Derfor giver loven mulighed for at fastsætte regler om afholdelse af særlige prøver for brugere med et handicap. Hjemlen er udnyttet, ligesom muligheden for afholdelse af sådanne specialprøver med jævne mellemrum udnyttes.

Bekendtgørelse om digitale radio- og tv-tjenester (hjemmel i teleloven og tv-standardloven)

Bekendtgørelsen fastsætter en række regler, der sikrer modtagelsen af digitale radio- og tv-tjenester. I forbindelse med den nye teledirektivpakke fra 2009 er reglerne blevet revurderet, herunder i forhold til handicappede lyttere og seere. Vurderingen er, at reglerne i deres nuværende form er tilstrækkeligt rummelige også i forhold til denne seergruppe. Der vurderes derfor ikke umiddelbart at være behov

for ændringer i forbindelse med implementeringen af ligebehandlingsdirektivet.

R&TTE-loven (lov om radio- og teleterminaludstyr og elektromagnetiske forhold)

R&TTE-loven fastsætter regler til markedsføring og brug af udstyr, der indeholder elektriske og elektroniske komponenter. Loven skelner således alene på baggrund af brugerens funktion i den konkrete situation - det vil sige brugeren som fabrikant, ansvarlig for markedsføring, almindelig bruger etc. Der vurderes derfor ikke umiddelbart at være behov for ændringer i forbindelse med implementeringen af ligebehandlingsdirektivet.

Regler om forsyningspligt eller slutbrugerforhold

Forslaget til ligebehandlingsdirektiv synes ikke at give anledning til ændring af regler om forsyningspligt eller slutbrugerforhold.

Der er både i den gældende lov om konkurrence og forbrugerforhold på telemarkedet og i bekendtgørelse nr. 701 af 26. juni 2008 om forsyningspligttydelser (forsyningspligtbekendtgørelsen) særregler om adgang til elektroniske kommunikationsnet og -tjenester for personer med handicap. Eksempelvis er der i forsyningspligtbekendtgørelsen regler om etablering af en teksttelefonitjeneste med tilhørende formidlingscentral samt nummeroplysning og automatisk gennemstilling til reduceret pris for nærmere afgrænsede grupper af handicappede. Disse forsyningspligtregler er baseret på direktiv 2002/22/EF om forsyningspligt og brugerrettigheder i forbindelse med elektroniske kommunikationsnet og -tjenester. Særreglerne for personer med handicap udgør "særforanstaltninger" og er derfor i overensstemmelse med ligebehandlingsdirektivets forslag til artikel 5, der tillader "Positiv særbehandling og særforanstaltninger".

Det bemærkes i øvrigt, at der er vedtaget en ny lov om elektroniske kommunikationsnet og -tjenester (lov nr. 169 af 3. marts 2011), der bl.a. implementerer en række særbestemmelser vedr. personer med handicap, jf. direktiv 2009/136/EF om ændring af bl.a. direktiv 2002/22/EF om forsyningspligt og brugerrettigheder i forbindelse med elektroniske kommunikationsnet og -tjenester mv.

Justitsministeriets område

Forslaget ses umiddelbart at berøre følgende regler inden for Justitsministeriets område:

De i straffeloven og retsplejeloven (vedrørende behandlingen af straffesager) indeholdte bestemmelser med aldersgrænser mv. omfattes ikke af direktivforslagets anvendelsesområde, jf. forslaget til artikel 3, stk. 1.

For så vidt angår udlændingeområdet lægges til grund, at det fremgår af direktivforslaget, at det ikke omfatter udlændingeområdet, jf. artikel 3,

stk. 5. I sin nuværende form kan bestemmelsen dog forstås således, at det kun er reglerne om muligheden for at indrejse og opholde sig i medlemsstaten, der falder uden for direktivet. Formuleringen bør derfor præciseres, så det klart fremgår, at også de betingelser, som tredjelandsstatsborgere og statsløse personer opholder sig på i medlemsstaten, falder uden for direktivet. Det bør ligeledes sikres, at "betingelser vedrørende ophold" også omfatter udvisning, afvisning og udrejse.

Samlet set vurderes forslaget ikke at have konsekvenser indenfor Justitsministeriets område.

Undervisningsministeriets område

Forbud mod diskrimination for alder

For så vidt angår direktivudkastets forbud mod diskrimination pga. alder skal Undervisningsministeriet gøre opmærksom på, at der i love og bekendtgørelser findes alderskrav og aldersbegrænsninger. Som eksempler kan især nævnes bestemmelser, der udgør kriterier for udløsning af statstilskud for elever og kursister på skolerne:

- § 13, stk. 1, i lov om folkehøjskoler, efterskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler (frie kostskoler), jf. lovbekendtgørelse nr. 689 af 22. juni 2011 med senere ændringer, indeholder krav til minimums- og maksimumsalder for elever på folkehøjskoler, ungdomshøjskoler, efterskoler og husholdningsskoler. Folkehøjskolerne er ved kongelig resolution af 3. oktober 2011 overført til Kulturministeriet. Med virkning fra den 1. august 2014 er der etableret et selvstændigt lovgrundlag for folkehøjskolerne i Kulturministeriets regi, se lov nr. 1605 af 26. december 2013.
- § 8, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 702 af 30. juni 2008, om tilskud til friskoler og private grundskoler m.v. med senere ændringer, indeholder minimums- og maksimumsalder for, at elever kan indgå i opgørelsen af skolens elevtal og dermed få statstilskud.
- Ved lov nr. 1570 af 21. december 2010 om ændring af lov om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenundervisning mv., lov om private gymnasieskoler, studenterkurser og kurser til højere forberedelseksamen (hf-kurser) og lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) mv. blev det vedtaget, at undervisningsministeren fastsætter regler om, at kursister, der modtager efterløn eller en aldersbetinget pension, og som ikke eller kun i mindre omfang har en arbejdsmarkedstilknytning, skal yde en deltagerbetaling, der er højere end den almindelige deltagerbetaling. Loven vedrører AVU og gymnasiale uddannelser tilrettelagt som enkeltfag. Kursister, der modtager efterløn eller en aldersbetinget pension, og som har en videregående uddannelse, skal ikke betale den forhøjede deltagerbetaling, men den fulde deltagerbetaling som alle andre kursister med videregående uddannelse. Forhøjelse af

deltagerbetalingen fastsættes i de årlige finanslove og udgør i finansåret 2013 750 kr.

- § 1, stk. 1, i lov om produktionsskoler, jf. lovbekendtgørelse nr. 456 af 23. maj 2012, indeholder maksimalalder for påbegyndelse af produktionsskoletilbud med statstilskud (op til 25 år), og § 1, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelse mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 987 af 16. august 2010, er der fastsat en maksimalalder for påbegyndelse af erhvervsgrunduddannelse (op til 30 år).

Af andre eksempler kan nævnes skoleydelse, jf. § 17, stk. 2, i lov om produktionsskoler, hvor skoleydelsens størrelse differentieres efter, om eleven er over eller under 18 år, samt for så vidt angår elever over 18 år, om disse er ude – eller hjemmeboende. Tilsvarende gør sig gældende for skolepraktikydelser efter § 66 k i lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. april 2013.

Det kan endvidere nævnes, at der i folkeskoleloven (lovbk. 521 af 27. maj 2013 med senere ændringer) er fastsat aldersgrænser for undervisningspligtens indtræden (1. august i det kalenderår, hvor barnet fylder 6 år) og ophør (den 31. juli ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin eller senest den 31. juli i det kalenderår, hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen) (se § 34, stk. 1). Der endvidere bestemmes om alder ved indskrivning i folkeskolen før undervisningspligtens indtræden (barnet kan indskrives fra begyndelsen af det kalenderår, hvor det fylder 5 år) (se § 36, stk. 1) og om alder ved optagelse i børnehaveklassen før undervisningspligtens indtræden (barnet kan optages i børnehaveklassen i det kalenderår, hvor barnet inden den 1. oktober fylder 5 år) (se § 37).

Forbud mod diskrimination for religion eller tro

For så vidt angår direktivudkastets forbud mod diskrimination p. g. a. religion eller tro skal Undervisningsministeriet gøre opmærksom på, at de frie grundskoler som udgangspunkt selv beslutter, hvilke elever skolen vil optage. Det fremgår dog af bemærkningerne til L 105, folketingssamling 2004-05 (2. samling), at: "De frie grundskoler er omfattet af lov om etnisk ligebehandling og lov om inkorporering af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Skolerne må således ikke forskelsbehandle på grund af race eller etnisk oprindelse, herunder i forbindelse med beslutningen om, hvem de vil have som elever. I øvrigt henvises til bemærkningerne til forslag 3 nedenfor." Og af bemærkningerne til nr. 3 fremgår det: "Det vil som følge heraf være i strid med bestemmelsen, hvis skolen i sin optagelsespraksis udøver diskrimination på baggrund af køn eller etnisk oprindelse. Bestemmelsen vil derimod ikke afskære skoler, der bygger på en bestemt religiøs overbevisning, fra kun at have elever med den samme religiøse overbevisning som skolen eller kun at have elever, hvis forældre har den samme overbevisning som skolen." Tilsvarende principper gælder for de frie kostskoler.

Forbud mod diskrimination af mennesker med handicap

Det kan indledningsvis nævnes, at der i folkeskoleloven (lovbkg. 521 af 27. maj 2013) er regler for elever med særlige behov (handicap). Der henvises til § 3, stk. 2, hvorefter børn, hvis udvikling kræver en særlig hensyntagen eller støtte, gives specialundervisning eller anden specialpædagogisk bistand i specialklasser eller specialskoler. Der gives desuden specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand til børn, hvis undervisning i den almindelige klasse kun kan gennemføres med støtte i mindst 9 undervisningstimer ugentligt. Af folkeskolelovens § 3 a følger endvidere, at børn, der har behov for støtte, og som ikke alene kan understøttes ved brug af undervisningsdifferentiering og holddannelse, skal tilbydes supplerende undervisning eller anden faglig støtte. Hvis der er behov herfor, skal der gives personlig assistance, der kan hjælpe barnet til at overvinde praktiske vanskeligheder i forbindelse med skolegangen.

For så vidt angår direktivforslagets forbud mod diskrimination af mennesker med handicap, findes på ministeriets område en del regelsæt om tilskud til specialundervisning og lignende, der foregår på de selvejende uddannelsesinstitutioner.

Det er umiddelbart vanskeligt at vurdere forslaget's konsekvenser på området, herunder med hensyn til eventuelle merudgifter i form af krav om større tilskud til mennesker med handicap, se dog nedenfor om specialpædagogisk bistand til AMU-deltagere.

På det frie skoleområde findes følgende tilskudsmuligheder til specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand samt inklusion:

Efter friskolelovens § 3, stk. 1, nr. 1- 3, jf. lovbekendtgørelse nr. 166 af 25. februar 2013 med senere ændringer, skal en fri grundskole

- 1) give specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand til elever efter samme retningslinjer, som følger af folkeskolelovens § 3, stk. 2, 2. pkt.
- 2) tilbyde supplerende undervisning eller anden faglig støtte til en elev, der har brug for støtte, og som ikke kan understøttes alene ved brug af undervisningsdifferentiering og holddannelse, med henblik på elevens inklusion i den almindelige undervisning, jf. § 3 a, 1. pkt., i lov om folkeskolen,
- 3) yde personlig assistance, der kan hjælpe en elev til at overvinde praktiske vanskeligheder i forbindelse med skolegangen, hvis der er behov herfor, jf. § 3 a, 2. pkt., i lov om folkeskolen.

Ifølge friskolelovens § 11, stk. 1, nr. 1, litra a og c, fastsættes der på finansloven af driftstilskudsbevillingen et særligt tilskud til specialundervisning og til dækning af ekstraudgifter til lærertimer, pædagogisk medhjælp, praktisk medhjælp, hjælpemidler og befordring af elever med svære handicap. Ifølge friskolelovens § 11, stk. 1, nr. 2, fastsættes der et særligt tilskud til supplerende undervisning eller anden faglig støtte til en elev, der har brug for støtte, og som ikke kan

understøttes alene ved brug af undervisningsdifferentiering og holddannelse, med henblik på elevens inklusion i den almindelige undervisning.

Efter kostskolelovens § 3, stk. 1, jf. lovbekendtgørelse 689 af 22. juni 2011 med senere ændringer kan en fri kostskole tilbyde specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand til elever i medfør af § 3, stk. 2, i lov om folkeskolen. Efter kostskolelovens § 3 a skal efterskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler tilbyde supplerende undervisning eller anden faglig støtte til en elev, der har brug for støtte, og som ikke alene kan understøttes ved brug af undervisningsdifferentiering og holddannelse, med henblik på elevens inklusion i den almindelige undervisning, jf. § 3 a, 1. pkt., i lov om folkeskolen. Hvis der er behov herfor, skal skolerne give personlig assistance, der kan hjælpe en elev til at overvinde praktiske vanskeligheder i forbindelse med undervisningen, jf. § 3 a, 2. pkt., i lov om folkeskolen.

I henhold til § 25, stk. 1, i kostskoleloven yder staten tilskud efter en fastsat takst til specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand for elever med særlige behov, herunder til skoler med et samlet særligt undervisningstilbud. Endvidere afsættes der på de frie kostskolers område på de årlige finanslove særlige tilskud til dækning af ekstraudgifter, der er godkendt af undervisningsministeren, til lærertimer, praktisk medhjælp og hjælpemidler til elever med svære handicap, jf. § 25, stk. 2, i lov om frie kostskoler. **Efter kostskolelovens § 24 a** yder staten tilskud til efterskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler til støtte til elever, der er omfattet af § 3 a, til inklusion af disse elever i den almindelige undervisning.

Kostskoleloven lægger sig op af folkeskoleloven, hvoraf det fremgår, af § 3, stk. 2, at der gives specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand til børn, hvis undervisning i den almindelige klasse kun kan gennemføres med støtte i mindst 9 undervisningstimer ugentligt. Ifølge kostskolelovens **§ 24 b.** yder staten imidlertid tilskud efter § 25 til folkehøjskoler samt til efterskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler med et samlet særligt undervisningstilbud, jf. § 25, stk. 1, til støtte til elever med behov for støtte i mindre end 9 ugentlige undervisningstimer.«

Det fremgår endvidere af § 15, stk. 2, i lov om folkehøjskoler, efterskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler (frie kostskoler), jf. lovbekendtgørelse nr. 689 af 22. juni 2011, at kurset skal være åbent for alle, der opfylder kravene til minimumsalder. Deltagelse i et kursus kan dog gøres betinget af højere alder, men ikke af bestemte kundskaber, uddannelser, stillinger, erhverv eller ansættelsesforhold og lign. eller af medlemskab af bestemte foreninger eller organisationer. Folkehøjskolerne er som nævnt ved kongelig resolution af 3. oktober 2011 overført til Kulturministeriet.

På ungdomsuddannelsesområdet kan der ydes tilskud til institutionernes

udgifter til specialpædagogisk bistand. Efter § 18 a, i lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 878 af 8. august 2011 med senere ændringer og efter § 44 i lov om institutioner for almene gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 880 af 8. august 2011 med senere ændringer, kan der ydes særlige tilskud til institutionens udgifter til elever og kursister, der efter følgende love skal have tilbud om specialpædagogisk bistand:

- lov om uddannelsen til studentereksamen (stx) (gymnasieloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1076 af 4. september 2013
- lov om uddannelsen til højere forberedelseseksamen (hf-loven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1075 af 4. september 2013
- lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. april 2013 og
- lov om uddannelserne til højere handelseksamen (hhx) og højere teknisk eksamen (htx), jf. lovbekendtgørelse nr. 1074 af 4. september 2013.

Der kan knytte sig en særlig problemstilling i forhold til efter- og videreuddannelsesområdet, idet der bortset fra arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) og enkeltfags HF ikke findes en støtteordning for specialpædagogisk bistand.

Specialpædagogisk bistand til AMU-deltagere ydes som en forsøgsordning med hjemmel i tekstanmærkning 20.98.31.30. Bevillingen anvendes til videreførelse af forsøgsordningen vedrørende forbedring af handicappedes vilkår på AMU-uddannelser ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse ved udvikling og anskaffelse af kompenserende undervisningsmaterialer og udstyr. Der kan af den afsatte bevilling udbetales specialpædagogisk støtte til deltagere på arbejdsmarkedsuddannelser, så deltagere med et særligt behov får mulighed for at gennemføre en arbejdsmarkedsuddannelse. Der er tale om en bevilling, som kan bruges til personer med særlige behov, herunder blandt andet hørehæmmede, synshandicappede, bevægelseshandicappede, ordblinde og læsesvage samt andre, f.eks. psykisk udviklingshæmmede. Midlerne kan blandt andet bruges til særligt udstyr, udvikling af egnede undervisningsmaterialer, afholdelse af særligt tilrettelagte uddannelsesforløb for psykisk udviklingshæmmede, rådgivning af uddannelsesstederne, efteruddannelse af lærerne og informationsspredning. Indsatsen er en forlængelse af den forsøgsordning, der blev iværksat i 1998, og er en fortsættelse af initiativerne inden for denne ramme.

Undervisningsministeriet skal betone, at området adskiller sig fra de fleste andre uddannelser, ved at der i meget vidt omfang er tale om kortvarige kurser. Det vil formentlig kunne udløse ganske betydelige merudgifter, hvis der bliver fastlagt en forpligtelse til at betjene disse deltagere på samme måde som personer, som deltager i mere langvarige uddannelser, især hvis ordblinde og personer med tilsvarende vanskeligheder omfattes af reglerne.

Forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning for voksne samt almen voksenuddannelse

Lov om forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning for voksne, jf. lovbekendtgørelse nr. 380 af 19. april 2011 og lov om almen voksenuddannelse og om anerkendelse af realkompetence i forhold til fag i almen voksenuddannelse, i hf-uddannelsen og i uddannelsen til studentereksamen (avu-loven), jf. lovbekendtgørelse nr. 1073 af 4. september 2013 indeholder ikke regler om specialpædagogisk støtte. Der er heller ikke mulighed for at yde specialpædagogisk støtte hertil i henhold til lov om specialpædagogisk støtte ved videregående uddannelser jf. lovbekendtgørelse nr. 539 af 28. maj 2012 med senere ændringer (denne lov hører under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers ressortområde). Det må imidlertid forventes, at en gennemførelse af forslaget vil kunne medføre krav om en tilsvarende ordning, som er gældende for de videregående uddannelser efter lov om specialpædagogisk støtte ved videregående uddannelser. Det vil især kunne blive aktuelt for den forberedende voksenundervisning. For ordblindeundervisningen vil yderligere specialpædagogisk støtte kun blive aktuelt i helt særlige tilfælde, f.eks. blinde ordblinde.

Det fremgår af artikel 14, at sanktionen for forskelsbehandling på baggrund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, er en økonomisk godtgørelse. Undervisningsministeriet antager på den baggrund, at der vil blive tale om en godtgørelsesordning svarende til den, der følger af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 med senere ændringer, og at der således ikke som i dansk rets almindelige erstatningsregler forudsættes, at der er lidt et tab.

Uddannelses - og Forskningsministeriet

For så vidt angår Lov om Åben Uddannelse, hvor der ikke er nogen eksplicit hjemmel til specialpædagogisk støtte, må en nærmere vurdering af problemstillingen imidlertid bero på en nærmere redegørelse for direktivets rækkevidde i forhold til eksempelvis den af Danmark undertegnede FN-konvention om rettigheder for personer med handicap og en nærmere udredning af Åben Uddannelseslovens sammenhæng med handicapkompenserende foranstaltninger i anden lovgivning.

SU-loven

Lov om statens uddannelsesstøtte, jf. lovbekendtgørelse nr. 661 af 29. juni 2009 med senere ændringer, indeholder to aldersgrænser vedrørende den studerende selv, en 18 års grænse og en 20 års grænse.

Det er efter § 2, stk. 1, nr. 3, i SU-loven en betingelse for at få SU til ungdomsuddannelse, at den uddannelsessøgende er fyldt 18 år. Indtil dette tidspunkt er den uddannelsessøgende omfattet af forældrenes forsørgelsespligt. Der kan tidligst gives SU fra begyndelsen af det

kvartal, der følger efter den dato, hvor den uddannelsessøgende er fyldt 18 år. For uddannelsessøgende, der søger SU til videregående uddannelser, gælder 18 års grænsen ikke, jf. SU-lovens § 2, stk. 3.

For uddannelsessøgende under 20 år i ungdomsuddannelser er satsen for SU afhængig af forældrenes indkomst, og støtten udbetales som udgangspunkt med satsen for hjemmeboende. Uddannelsessøgende over 20 år, samt alle uddannelsessøgende i videregående uddannelse får tildelt SU uafhængigt af forældrenes indkomst, og de får SU med satsen for hjemmeboende, hvis de er hjemmeboende, og satsen for udeboende, hvis de er udeboende. Se § 8 i SU-loven. Fra den 1. juli 2015 ændres reglerne imidlertid, så hjemmeboende uddannelsessøgende i videregående uddannelser uanset alder får SU med satsen for hjemmeboende. Se § 1 i lov nr. 899 af 4. juli 2013.

Efter § 66 stk. 1, nr. 4, i SU-bekendtgørelsen, bekendtgørelse nr. 455 af 8. juni 2009, får udenlandske statsborgere, der sammen med deres forældre har taget fast ophold i Danmark og ved indrejsen i landet ikke var fyldt 20 år, SU på samme betingelser som danske statsborgere til uddannelser i Danmark. Man har ikke ønsket at afskære personer, der i en så ung alder bosætter sig her i landet sammen med deres forældre, fra at få SU.

Handicaptillæg er et tillægsstipendium, der gives sammen med SU-stipendium og studielån eller sammen med slutlån til uddannelsessøgende i videregående uddannelse med varig funktionsnedsættelse. Tillægget blev indført med virkning fra den 1. august 2004. Handicaptillægget gives til studerende på videregående uddannelser, der på grund af varige fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser har meget betydelige begrænsninger i evnen til at påtage erhvervsarbejde.

Der gives endvidere tillægsstipendium og/eller supplerende lån til uddannelsessøgende, der er forsørgere, det vil sige, at de har deres eget barn under 18 år boende hos sig. Enlige forsørgere får det højeste tillægsstipendium mens forsørgere, der bor sammen med en anden SU-modtager, får et lavere tillægsstipendium. Alle forsørgere har dog ret til supplerende lån.

Ordningerne med handicaptillæg og forsørgertillæg giver ikke anledning til andre bemærkninger end de allerede fremførte om SU vedr. aldersaspektet.

SVU-loven

I lov om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU), jf. lovbekendtgørelse nr. 206 af 27. februar 2013 med senere ændringer, findes der både øvre og nedre aldersgrænser. Baggrunden for SVU-loven er at skabe økonomisk grundlag for, at voksne kortuddannede på børne- og undervisningsministerens område kan deltage i uddannelse på folkeskoleniveau og i gymnasial uddannelse, og at voksne på

uddannelses- og forskningsministerens område kan deltage i videregående uddannelse.

Det fremgår af § 2, stk. 1, nr. 1, i SVU-loven, at der gives SVU til uddannelsessøgende, der er i alderen fra 25 år og indtil nået folkepensionsalder efter § 1 a i lov om folkepension, jf. dog stk. 2, hvorefter uddannelsessøgende, der er i alderen 20 og op til 25 år kan få SVU til forberedende voksenundervisning (FVU) eller specialundervisning for voksne. Endelig er der med hjemmel i § 2, stk. 6, fastsat regler om, at aldersbetingelsen kan fraviges i forbindelse med jobrotation.

Skatteministeriets område

Skatteministeriets lovgivning indeholder ikke bestemmelser med det sigte at diskriminere. Forslaget er imidlertid så bredt formuleret, at det umiddelbart kan medføre en del fortolkningsspørgsmål. Det oplyses, at skattelovgivningen indeholder en række afgrænsninger i forhold til alder. Dette gælder både mht. forholdet børn/voksne og ældre/pensionister, men også inden for disse kategorier, jf. børnefamilieydelsens tre satser (afhængig af alder), og det i sidste samling gennemførte lovforslag om skattenedslag for seniorer, der fylder 64 år i 2010-16. Sidstnævnte omfatter således ikke andre aldersgrupper, herunder personer, der allerede er fyldt 64 år.

Transportministeriets område

Individuel handicapkørsel for svært bevægelseshæmmede

Ordningen om individuel handicapkørsel i § 11 i lov om trafikskaber gælder kørsel til fritidsformål for svært bevægelseshæmmede. Hvis borgeren er svært bevægelseshæmmet, har man ret til at benytte ordningen. Personer med andet handicap er ikke omfattet af denne ordning, men vil ofte være omfattet af andre ordninger. Den individuelle handicapkørsel kan kun benyttes til fritidsformål og ikke til fx læge- eller tandlægebesøg. Der er en risiko for, at direktivets § 4 vil blive fortolket således, at der er tale om forskelsbehandling, når ét handicap giver adgang til den individuelle kørselsordning, mens et andet ikke gør.

Rabatordninger afhængige af alderskriterier

Direktivets artikel 13 indeholder bestemmelse om, at ikke kun love men også administrative bestemmelser og virksomheders aftaleretlige bestemmelser vil kunne rammes af direktivets diskriminationsforbud. På denne baggrund må det bemærkes, at der overalt i den kollektive transport findes eksempler på rabatordninger, som enten direkte eller indirekte er afhængige af alder. Som eksempler kan nævnes, at børn under 12 år de fleste steder rejser gratis med bus og tog, når de ledsages af en voksen, og at personer, som er fyldt 65 år eller som modtager social pension, kan få 50 % rabat på billetprisen. Endvidere findes der eksempler på studierabatter, lejrskolerabatter og familierabatter. I de fleste tilfælde fastsættes rabatterne af de offentlige transportudbydere, f.eks. DSB og trafikskaberne. I andre tilfælde er der indgået særlige aftaler mellem Transportministeriet og enkelte private

transportvirksomheder om at yde visse rabatter til pensionister og studerende. Det må antages, at disse rabatorordninger kan være i strid med direktivets forbud mod aldersdiskrimination.

Forbedringer af adgangen til den kollektive transport

Tilgængelighedsforbedringer med ”tilbagevirkende kraft”, hvor transportsektoren qua direktivet pålægges inden for en aftalt årrække, jf. artikel 15, at udføre f.eks. tilgængelighedsforbedringer af eksisterende infrastruktur, der ikke er planlagt som led i det almindelige renoveringsarbejde eller udbygning af infrastrukturen, vil imidlertid kunne indebære en ganske betydelig økonomisk byrde. På denne baggrund er det vigtigt, at der fastsættes klare definitioner af, hvilke forbedringer der kan kræves, som en direkte følge af direktivet.

Ministeriet for Ligestilling og Kirkes område

Direktivet vurderes ikke at have konsekvenser for folkekirkens virksomhed, idet dens forhold til staten er undtaget fra direktivets anvendelsesområde. Det skal i øvrigt bemærkes, at ligebehandling af kvinder og mænd uden for arbejdsmarkedet i Danmark er reguleret af Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Finansministeriets område

Tilgængelige it-løsninger i den offentlige sektor

For så vidt angår tilgængelige it-løsninger i den offentlige sektor, er der på Digitaliseringsstyrelsens ressortområde ingen egentlig lovgivning på området. Dog er offentlige myndigheder, som følge af aftalen om de obligatoriske, åbne standarder, forpligtet til at overholde WCAG 2.0-standarden for tilgængeligt indhold på internettet i forbindelse med nye eller relancerede hjemmesider. Denne aftale giver mulighed for afvigelse gennem "Følg eller forklar"-modellen, som til dels vurderes at kunne adressere spørgsmål ang. "rimelige tilpasninger".

Det bemærkes, at der, som det er tilfældet på en række andre områder, som berøres af direktivet, allerede i dag stilles krav om tilgængelig digital information og tjenesteydelser fra både offentlige og private informations- og tjenesteudbydere i artikler i FN's handicapkonvention.

EU-Kommissionen har den 3. december 2012 fremslag forslag til direktiv om tilgængelighed af offentlige hjemmesider. En vedtagelse af direktivet forventes at medføre behov for ændringer i dansk lovgivning.

7. Konsekvenser

Social- og Integrationsministeriet har nedsat en følgegruppe, som bl.a. har til opgave at foretage en analyse af forslagens konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet og beskyttelsesniveauet, herunder tilgængeligheden til offentlige bygninger. Når resultatet heraf foreligger, vil det tilgå Folketingets Europaudvalg.

8. Høring

Forslaget er sendt i høring i Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold og har været drøftet på flere møder i udvalget.

KL finder det problematisk, at alder indgår på lige fod med de resterende rettigheder. KL anmodede i forbindelse med høringen om EU traktatens artikel 13 om at alderskriteriet udgik. En tilsvarende anmodning fremsatte KL i forbindelse med høringen vedrørende direktiv 2000/78.

Løsningen med at indsætte en undtagelsesbestemmelse om at ulige behandling på grund af alder ikke er forskelsbehandling, såfremt der er et objektivi og rimeligt begrundet legitimt formål (artikel 6 i direktiv 2000/78 og artikel 2 stk. 6 i det nye direktivforslag) – er ikke en god løsning. Belært af erfaringerne fra EU retssagerne C-411/05, C-361/07, C-555/07, C88/08 og C-299/08 finder KL det nødvendigt, at der tages et klart forbehold for alder, og at det inddrages som diskriminationskriterium i direktivforslaget.

Alder bliver ofte brugt som et objektivi kriterium dels i forhold til lovgivning dels i forhold til administration for eksempel: erhvervelse af kørekort, ret til stemmeafgivning ved demokratiske valg og meget mere. Det er alle disse lovmæssige og administrative bestemmelser som efter direktivets vedtagelse pludselig er potentiel EF-stridige og ulovlige. Artikel 3 litra c) siger, at uddannelse er et af de områder, hvor direktivet finder anvendelse. KL finder at uddannelse er et nationalt anliggende at artikel 3 litra c) derfor bør udgå – uanset artikel 3 stk. 3. Derved er artikel 3 stk. 3 redundant og bør ligeledes udgå.

I artikel 7 indføres bestemmelser om klageadgang. KL finder at dette er et nationalt anliggende som allerede er reguleret via EF domstolens afgørelser. Artiklen bør udgå.

Artikel 8 omhandler i realiteten krav om omvendt bevisbyrde. KL finder, at dette selv om det kendes fra andre direktiver, at det er meget kritisabelt i forhold til retssikkerheden. KL skal anmode om at bestemmelsen udgår. KL skal erindre om de meget store betænkeligheder der fra dommers side kom til udtryk efter gennemførelsen af omvendt bevisbyrde i ligestillingsagerne.

Efter artikel 11 tilføjes: ”Medlemsstaterne tilskyndes at inddrage arbejdsmarkedets parter, i det omfang arbejdsmarkedet berøres”.

Artikel 13 om overholdelse er en nyskabelse. Dette er et nationalt anliggende og KL skal anmode om, at det udgår.

Artikel 14 om sanktioner har vi set flere forslag. Sanktionsbestemmelser er et nationalt anliggende i EF retten. Der er en eksisterende EF domstolspraksis der på en balanceret måde varetager de tværnationale hensyn. Bestemmelsen bør derfor udgå.

KL skal afslutningsvis takke for fremsendelsen af høringen og anmode om, at sagen efterfølgende behandles i Specialudvalget således, at der kan gives et klart mandat i de forestående europæiske forhandlinger til de danske forhandlere.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har forstået direktivforslaget således, at det skal regulere beskyttelse mod forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet, og at det skal supplere de eksisterende direktiver for så vidt angår diskriminationskriterierne, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Det vil sige, at nærværende direktivforslag vedrører området social beskyttelse, sociale goder, uddannelse og adgang til varer og tjenesteydelser.

DA skal oplyse, at DA på den baggrund vil koncentrere sig om en række principielle væsentlige dimensioner af forslaget og vedrørende forskelsbehandlingsområdet, der rækker ud over direktivforslagets direkte og umiddelbare reguleringsøjte, og som efter DA's opfattelse skal indgå i den danske samt europæiske politiske proces vedrørende direktivforslaget.

Der er efter DA's vurdering tale om, at man med forslaget bekræfter og forstærker en udvikling – herunder via EF-Domstolen – der ligger langt ud over den ramme for regulering, der umiddelbart kan læses af direktivet.

DA skal på det kraftigste understrege, at DA finder, at alle mennesker har ret til en retfærdig, fair og saglig behandling, og at ingen skal diskrimineres – det vil sige uden saglig grund forskelsbehandles. DA tager således afstand fra diskrimination af mennesker på baggrund af religion, tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Det er derimod efter DA's opfattelse en forudsætning for civilisation og demokrati, at mennesker legitimt kan behandles forskelligt i varierende retlige og civile sammenhænge. Efter DA's opfattelse er det helt nødvendigt, at man fra dansk politisk side fra regeringen til Folketinget gør sig forslaget og dets generelle implikationer på forskelsbehandlingsområdet helt klart. Forslaget kan efter DA's opfattelse også få implikationer for arbejdsmarkedet og det almindelige kernestof i arbejds- og ansættelsesretten. Det er herunder vigtigt, at man tager EF-Domstolens fortolkningsmetode med i betragtning allerede nu, når direktivet skrives og dermed i den politiske proces om vedtagelsen af et direktiv. Direktiverne på navnlig diskriminationsområdet skaber en retsikkerhed med hensyn til forhold, der i øvrigt i samfundet må betragtes som legitime. Med hensyn til alderskriteriet vil forslaget f.eks. medføre, at sådanne forhold fremover skal bedømmes ud fra et juridisk perspektiv, om de (undtagelsesvis) kan opretholdes og dermed genstand for tvivl og klagemål hos myndigheder, retsinstanser m.v.

Ophøjes til absolut beskyttelse

Direktivforslaget henviser bl.a. til Traktatens art. 6 samt forskellige internationale instrumenter, herunder i FN samt i den Europæiske Menneskerettighedskonvention, EU's charter m.v. særligt med hensyn til de i direktivet nævnte beskyttelseskriterier. Disse henvisninger er isoleret set korrekte, men det er vigtigt at erkende, at disse henvisninger ikke alene er ”henvisninger i snæver forstand”. Henvisningerne skal derimod ses som et element, der i sig selv ikke alene bekræfter, men også giver juridisk samt politisk rum for, at man via direktivforslaget bidrager til at regulere diskriminations- og forskelsbehandlingsområdet mere vidtgående og intenst end direktivforslaget selv.

DA skal bemærke, at disse internationale instrumenter er af mangearteret forskellig karakter og uens for de forskellige diskriminationskriterier. Dette medfører, at man f.eks. via nærværende direktivforslag giver alle de nævnte kriterier en juridisk absolut beskyttelse på allerhøjeste juridiske niveau via den højeste fællesnævner. DA kan konstatere, at man på diskriminationsområdet generelt og fejlagtigt opererer med en teori om, at beskyttelsesniveauer fra grunden må betragtes som et ”retstomt rum”, såfremt et område ikke er eller belægges med eksplicit lovgivning. Et eksempel på denne fejlslutning kan f.eks. henvise til almindelige forvaltningsretlige regler – herunder lighedsgrundsætningen og saglighedskravet i dansk offentlig ret, som jo vil være dækkende uanset nærværende direktivforslag!

Trædestensprincippet

Direktivforslaget vil som nævnt løfte beskyttelse op på det allerhøjeste niveau i den retlige trinfølge. Dette medfører dels den nævnte absolutte karakter af beskyttelsen, men også at det må formodes, at de bagvedliggende instrumenter, som er baggrund for direktivforslaget samt det nye direktiv, gensidigt anvendes til generelt at fortolkes gensidigt udvidende, da de jo bekræfter hinanden netop via direktivforslaget. Det medfører f.eks., at beskyttelselementer, som er eller kan indfortolkes i det ene instrument, men ikke i et andet via retspraksis vil blive fortolket ind i det andet instrument alene ud fra en formålsfortolkning. Det ene instrument anvendes således som trædesten for en beskyttelse på et andet område, og omvendt således at beskyttelsen alt andet lige konstant fremmes på et stadigt højere niveau.

Ingen lukket liste af beskyttelseskriterier

Der ligger i selve den nævnte henvisning i direktivforslaget og dermed den angivne baggrund for direktivforslaget i andre retsinstrumenter en principiel stillingtagen og virkning, som man allerede nu bør gøre sig klart: Der er ikke tale om en lukket liste af diskriminationskriterier heller ikke med vedtagelsen af dette direktivforslag. Det må vurderes, at man med tiden tillige på EU-niveau vil regulere andre af de ikke-forskelsbehandlingskriterier, som også ligger i de nævnte internationale instrumenter, hvor man i alt opregner mindst ca. 25 ikke-forskelsbehandlingskriterier. Der må således på relativt kortere sigt imødeses et yderligere pres fra EU-niveau for at indsætte andre diskrimineringskriterier uden for og på arbejdsmarkedet.

Hertil kommer, at man som nævnt neden for ikke kan udelukke, at EF Domstolen på egen hånd – i kraft af bl.a. dette direktiv – lægger nye diskrimineringskriterier ind i sin praksis. Dette kan være kriterier, der er opregnet i de internationale instrumenter, eller det kan være helt nye kriterier, som EF Domstolen måtte finde frem til som forhold, der kan findes af en eller anden art i europæisk ret – herunder i national ret. Se bl.a. herom nedenfor.

Yderligere diskriminationsbeskyttelse

Man skal også gøre sig klart, at der heller ikke med dette direktivforslag er tale om en slutregulering af diskriminationsområdet. Det må tillige vurderes, at der på relativt kortere sigt må imødeses et yderligere pres fra EU-niveau for at indsætte nye og strammere diskrimineringsredskaber i direktiverne m.v. uden for og på arbejdsmarkedet. Hertil kommer, at man som nævnt nedenfor ikke kan udelukke, at EF Domstolen på egen hånd – i kraft af bl.a. dette direktiv – strammer beskyttelsesniveauet via sin praksis. Dette kan være stramninger, f.eks. forbud, der er opregnet i andre internationale instrumenter, visse medlemsstater, eller det kan være helt nye krav eller udvidende fortolkninger, som EF-Domstolen måtte kunne finde frem til.

Tag højde for EF-Domstolens fortolkningsmetode allerede nu

DA skal anbefale, at alle de indledende betragtninger, der skal indskrænke direktivets område, flyttes fra direktivets såkaldte betragtninger og indsættes i selve direktivteksten, da man kan frygte, at de ellers ikke tillægges vægt af EF-Domstolen eller fortolkes indskrænkende. Omvendt skal man tage højde for, at begreber i øvrigt i direktivet, hvis de ikke er meget skarpt formuleret i selve direktivets egentlige normerende tekst, vil blive fortolket udvidende henholdsvis indskrænkende afhængig af sagens karakter. DA skal i den forbindelse f.eks. henvise til EF-Domstolens afgørelser i dels den såkaldte Mangold-sag (C 144/04) fra 2006 og Coleman-sagen (C 303/06) fra 2008. Også andre afgørelser fra EF-Domstolen i og uden for arbejdsmarkedet kan dokumentere dette.

I Mangold-sagen kom EF-Domstolen frem til, at fællesskabsretten som sådan – som navnlig udviklet via praksis af EF-Domstolen selv – og ikke direktivet om forskelsbehandling indeholder det egentlig princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Den fællesskabsretlige norm udfyldes nok af direktivet, men normen gælder uanset direktivet. I Coleman-sagen kom EF-Domstolen frem til, at da direktivet om forskelsbehandling skal bekæmpe alle former for forskelsbehandling, vil den gælde alle, således også en pårørende til en handicappet, hvor den pårørende påstod sig forskelsbehandlet på grund af sin tilknytning til en handicappet. Man kan på baggrund af bl.a. ovennævnte vurdere, at direktiverne og deres udsagn som sådan ikke er afgørende for EF-Domstolens vurdering af de enkelte sager, og hvor langt beskyttelsesniveauet mod diskrimination reelt kan siges at være i EU.

Direktiverne bruges derimod af EF-Domstolen som en bekræftelse af, at den bagvedliggende ret er en del af EU-retten uanset dens juridiske styrke. Dette er jo bl.a. dette, som bekræftes i f.eks. dette direktivforslag, hvor man fra medlemsstaternes side direkte erklærer, at en række internationale instrumenter og EU-ret uanset forskellig juridisk styrke i forvejen er og fremover skal og kan anvendes af EF-Domstolen.

Det følger heraf, at EF-Domstolen formentlig vil kunne antage den fortolkning, at beskyttelse med hensyn til de ovennævnte forskelsbehandlingskriterier allerede eksisterer, jf. ræsonnementet i Mangold-dommen eller med henvisning til de principper i EU-retten, internationale instrumenter m.v., som direktivforslaget selv henviser afhængigt og absolut allerede er gældende i EU-retten og med en styrke, der ligger langt ud over f.eks. direktivets direkte udsagn og begrænsninger samt præciseringer. Allerede nu må man således på grundlag af afgørelsen i ovennævnte Coleman-sag vurdere, at begrebet ”ingen” i direktivforslaget art. 2 (”1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde”) mindst skal fortolkes i overensstemmelse med denne, således at ”ingen” gælder enhver med nogen som helst tilknytning af nogen art til de pågældende diskriminationskriterier. I samme retning kan formentlig begrebet ”nogen” i pågældende bestemmelse fortolkes.

På den baggrund må man f.eks. også vurdere, at det forhold, at direktivet betegner sig i art. 1 som givende (alene) en ”ramme for bekæmpelse” af forskelsbehandling som værende af meget begrænset juridisk værdi. Som eksempel kan tilsvarende nævnes betragtning 16) hvorefter: *”Enhver har frihed til at indgå aftaler, herunder frihed til at vælge en aftalepartner til en given transaktion. Dette direktiv bør ikke finde anvendelse på økonomiske transaktioner foretaget af private, for hvem disse transaktioner ikke udgør en faglig eller erhvervmæssig virksomhed.”* Dette er en klart stærkere bestemmelse end den tilhørende artikeltekst, hvorefter: *”Litra d) finder kun anvendelse på privatpersoner i det omfang, de udøver faglig eller erhvervmæssig virksomhed.”*

Her må man f.eks. nødvendigvis forholde sig til spørgsmål om tilfælde, hvor den private aktivitet kun udgør eller kan siges at udgøre en mindre eller alene accessorisk ”faglig eller erhvervmæssig virksomhed”, ligesom begreberne ”private” og ”økonomiske transaktioner” samt ”faglig eller erhvervmæssig virksomhed” levner stort rum for fortolkninger.

Også andre dele af direktivet må man vurdere vil blive tillagt en udvidende fortolkning af EF-Domstolen henset til direktivets baggrund og formål. Det gælder f.eks. art. 3, stk. 1 ”social beskyttelse”, ”sociale goder” og ”uddannelse”. Særligt vedrørende alder kan påpeges, at art. 2, stk. 6 tilsvarende indeholder et relativt stort fortolkningsrum.

DA har også noteret sig, at direktivforslaget på en række områder i foranledning godt nok bygger på elementer i eksisterende direktiver, men der er også nye formuleringer, der kan have indholdsmæssige betydninger. DA skal heller ikke undlade at bemærke, at man generelt uden refleksion i øvrigt og således også i almindelige privatretlige retsforhold overfører princippet om delt bevisbyrde, der er en undtagelse af det almindelige bevisbyrdeprincip.

Danske Handicaporganisationer (DH) takker for muligheden for at fremkomme med bemærkninger til Europa-kommissionens nyligt fremsatte forslag til direktiv om ligebehandling udenfor arbejdsmarkedsområdet. DH skal dog fremhæve, at en uges frist for at indkomme med bemærkninger til så omfattende et forslag, er meget uhensigtsmæssig. Det giver os ringe muligheder for at inddrage vores medlemsorganisationer, hvilket selvsagt er dybt problematisk. Det er ikke befordrende for den demokratiske proces, der skal sikre den organisatoriske opbakning til direktivet specifikt og EU's initiativer på handicapområdet generelt.

Når dette er sagt, vil vi gerne understrege, at vi betragter det som et positivt skridt, at Kommissionen endelig har fremsat et forslag til direktiv på dette område. Vi forventer, at den danske regering vil arbejde aktivt for vedtagelsen af direktivet, men samtidig vil vi også understrege, at der er et fundamentalt behov for at styrke visse bestemmelser i direktivforslaget med henblik på en effektiv diskriminationsbeskyttelse for personer med handicap samt de øvrige grupper, som direktivforslaget dækker.

Det er vigtigt at fremhæve, at vores bemærkninger naturligt primært tager udgangspunkt i de behov, der er for at sikre personer med handicap imod diskrimination. Det er det område, der interesserer os mest – og det er her, vi har vores særlige ekspertise.

DH betragter det som et helt nødvendigt skridt at sikre sammenlignelig beskyttelse imod diskrimination for alle grupper, der er dækket af Amsterdam-traktatens artikel 13. Det er ikke rimeligt, at man i øjeblikket har et de facto hierarki mellem de forskellige diskriminationsgrunde.

Det er positivt, at personer med handicap i fremtiden klart sikres imod de typer af diskrimination, som er dækket af parallelle direktiver gældende for andre grupper, dvs. direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane samt tilskyndelse til forskelsbehandling. Desuden må det betragtes som positivt, at manglende rimelig tilpasning, som i arbejdsmarkedsdirektivet (2000/78/EF), nu generelt defineres som forskelsbehandling.

Yderligere er der så i direktivforslagets artikel 4 fastsat en forpligtelse til i rimeligt omfang at sikre lige adgang og tilgængelighed til varer, tjenester etc., hvilket set fra DH's synspunkt er et konstruktivt element.

Vi er dog dybt bekymrede i forhold til fortolkningen af og konsekvenserne ved disse bestemmelser, ikke mindst undtagelserne fra dem, mere herom nedenfor.

DH mener, at dansk støtte til direktivforslaget vil være i overensstemmelse med den øgede vægtning af rettigheder og beskyttelse imod diskrimination, der er blevet en integreret del af dansk handicappolitik, særligt i lyset af Danmarks tilslutning til FN's konvention om rettigheder for personer med handicap.

DH deler Kommissionens opfattelse, som den er fremsat i dennes konsekvensvurdering af direktivforslaget, nemlig at direktivforslaget på nær meget få detaljer ikke pålægger medlemsstaterne forpligtelser, som ikke er indeholdt i konventionen. Samtidig må det dog understreges, at en gennemførelse af direktivforslaget i dansk ret, som det fremstår på nuværende tidspunkt, ikke i sig selv vil kunne udgøre en fyldestgørende efterlevelse af FN-konventionen. Områder som eksempelvis adgang til retsvæsenet, familierettigheder, deltagelse i det politiske liv, adgang til kulturlivet, tilgængelighed til det offentlige rum samt adgangen til information og kommunikation, herunder eksempelvis tilgængelige informationsformater og tegnsprog, er ikke dækket af direktivforslaget, men i FN-konventionen findes vægtige bestemmelser om disse forhold.

Derudover er en hel række af de forpligtelser for offentlige instanser til aktivt at fremme deltagelsen for personer med handicap i samfundet, som er indeholdt i konventionen, ikke dækket af direktivforslaget. Vi mener ikke, at det er tilfredsstillende, at direktivforslaget på så mange områder har en lavere overliggende end konventionen, når det gælder forebyggelse og bekæmpelse af diskrimination af personer med handicap. Konventionen og direktivet må kunne ses som instrumenter, der supplerer hinanden og må som sådan ses som retskilder, der til sammen kan være med til at sætte rammer for dansk lovgivning vedrørende ligebehandling af personer med handicap. Således er der brug for en højere grad af overensstemmelse mellem konventionens principper og direktivteksten.

Nedenfor følger specifikke bemærkninger til de enkelte bestemmelser i direktivforslaget.

Artikel 1

Det skal bemærkes, at direktivet kun kan dække de områder, der er omfattet af EU's kompetence, hvilket også anføres i de indledende betragtninger til direktivforslaget. Dette er ligeledes illustreret ovenfor under bemærkningerne om sammenhængen med FN's konvention om rettigheder for personer med handicap.

Det skal således tages med betydelige forbehold, når det i artikel 1 hedder, at hele spektret udenfor arbejdsmarkedet er dækket. En yderligere klargøring af anvendelsesområdet er som følge heraf nødvendig med henblik på en gennemskuelig og effektiv gennemførelse af direktivet i medlemsstaternes lovgivning.

Derudover skal kommende dansk diskriminationslovgivning i forhold til handicap tage højde for, at direktivforslaget ikke dækker alle relevante aspekter af FN's konvention om rettigheder for personer med handicap. I den sammenhæng ville det være naturligt, og i overensstemmelse med EU's tilslutning til FN-konventionen, ikke at lade selve direktivteksten anlægge en så indsnævret fortolkning af, hvor langt EU-kompetencen går, når det gælder vigtige områder for personer med handicap, se eksempelvis bemærkningerne vedr. uddannelsesområdet til artikel 3 nedenfor.

Artikel 2, stk. 2, litra b)

DH foreslår, at bestemmelsen præciseres med henblik på at sikre, at den udtrykkeligt omfatter diskrimination på baggrund af handicap ved associering. Som bestemmelsen er formuleret nu, kan den læses sådan, at diskrimination kun kan knytte sig til en bestemt person med et bestemt handicap. Således vil f.eks. forældre, der diskrimineres som følge af tilknytningen til et barn med handicap ikke være eksplicit dækket af bestemmelsen om indirekte diskrimination. Dette er åbenlyst urimeligt, jf. den nyligt afsagte kendelse i den såkaldte Coleman-sag, og derfor skal teksten formuleres, så der ikke opstår tvivl om dette.

Artikel 2, stk. 5

Det skal bemærkes, at det, som ovenfor anført, er positivt, at manglende rimelig tilpasning, jf. forslagets artikel 4, stk. 1, litra b), er defineret som forskelsbehandling. Det er imidlertid vigtigt at forstå, at manglende adgang og tilgængelighed for personer med handicap kan afhjælpes gennem generelle bestræbelser og andre foranstaltninger (universelt design mv.) på at gøre ligebehandling og tilgængelighed til en del af de tilbud, der udbydes offentligt. Dette er der taget delvis højde for i artikel 4, stk. 1, litra a), men det er for DH uklart, hvilken retlig status overtrædelser af disse bestemmelser har. Vil sådanne overtrædelser skulle forstås som forskelsbehandling, eller er det noget andet?

Det er helt centralt at holde sig for øje, at den diskrimination af personer med handicap, som ligger i ikke at tilpasse samfundet til alle mennesker, i lige så høj grad som andre typer af diskrimination udgør betydelige hindringer for fuld deltagelse i samfundslivet for personer med handicap. Det kan tydeligt ses af de barrierer, der er skabt inden for f.eks. byggeri, transport og kommunikation gennem de seneste mange årtier. Det er den type diskrimination, som artikel 4, stk. 1, litra a) tager delvist fat på. Det må derfor sikres, at manglende efterlevelse af denne bestemmelse i lige så høj grad som direktivets øvrige anti-diskriminationsbestemmelser har bindende retsvirkning, samt at der er knyttet effektive sanktioner til manglende efterlevelse.

Artikel 2, stk. 6

DH ser det som en risiko, at muligheden for at forskelsbehandle på baggrund af alder kan benyttes til indirekte at diskriminere personer med handicap. Frekvensen af personer med handicap blandt ældre borgere er højere end frekvensen blandt yngre borgere. Der er personer, der først

bliver handicappede, efter at de er blevet ”gamle”. Særligt derfor vil en beskyttelse mod indirekte diskrimination af denne gruppe på grund af handicap være væsentlig.

Det skal derfor præciseres, at det udelukkende er kravet om et forbud mod diskrimination på baggrund af biologisk alder, som der kan gøres undtagelser fra. Det skal også præciseres, at der ikke er mulighed for at diskriminere på baggrund af sammenhængen mellem alder og handicap. Dette vil være i overensstemmelse med den generelle målsætning fra EU's side om at bekæmpe multipel diskrimination.

Artikel 2, stk. 7

Indskrænkningerne af direktivets gyldighed i forhold til aktuarmæssige og statistiske beregninger udgør et væsentligt problem, da sådanne beregninger må forventes at blive benyttet i forbindelse med f.eks. pensionsordninger, sundhedsforsikringer og kriterier for långivning.

Der synes dermed at opstå en modsigelse af artikel 12 i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap vedr. retlig handleevne, som også berører den lige ret til at opnå lån og ejendomsret, artikel 25 om lige ret til sundhed samt samme konventions artikel 28, stk. 2, litra e) om pensionsordninger.

Den tilsvarende bestemmelse i det parallelle direktiv, om ligebehandling i forhold til køn fra 2004, indeholder snævrere muligheder for medlemsstaterne i henseende til at tillade forskelsbehandling på dette punkt. DH er derfor meget forundret over valget af et større råderum i forhold til handicap. DH foreslår, at der som minimum specificeres meget klare kriterier for, hvornår handicap kan indgå som en faktor i aktuarmæssige og statistiske beregninger. Som bestemmelsen er formuleret nu, er det ikke klart, hvornår handicap kan indgå og under hvilke betingelser.

Derudover mener DH, at det er relevant at rejse spørgsmålet om, hvorvidt lige adgang til forsikringslignende ordninger ikke er en opgave, der bør løses solidarisk enten af forsikringstagerne i fællesskab eller af samfundet som sådan. Dette er eksempelvis i overensstemmelse med den nuværende tilgang, når det gælder gruppelevsforikringer og øvrige lignende kollektive forsikringer.

Artikel 2, stk. 8

Det skal bemærkes, at en tilsvarende bestemmelse ikke er fastsat i de parallelle direktiver om henholdsvis ligebehandling i forhold til køn og race. For DH er den praktiske betydning af en sådan bestemmelse uklar i forhold til gruppen af personer med handicap. DH savner en konkret begrundelse for bestemmelsens optræden i forslaget, ikke mindst i forhold til dets konsekvenser for gruppen af personer med handicap.

Artikel 3, stk. 1, litra a)

Bestemmelserne vedr. aktuarmæssige og statistiske data i artikel 2, stk. 7, kan tænkes at have indflydelse på rækkevidden i forhold til visse sociale sikringsordninger og sundhedsordninger. DH finder en afklaring af dette spørgsmål helt nødvendig. Det er vigtigt, at der ikke kan finde diskrimination sted. Der skal være fuld og lige adgang for alle til sociale sikrings- og sundhedsordninger.

Artikel 3, stk. 1, litra d)

En indskrænkning, der ligner den i litra d), findes ikke i de parallelle direktiver vedr. henholdsvis race og køn. Indskrænkningen rejser nogle spørgsmål i forhold til, hvilken status tilbud, som udbydes af eksempelvis private foreninger og andre typer af non-profit foretagender, har i forhold til direktivets anvendelsesområde. I Danmark kunne dette f.eks. være andelsboligforeninger. DH efterlyser en afklaring af dette spørgsmål. DH savner en konkret begrundelse for, at indskrænkningen skulle være særligt relevant i dette direktivforslag.

Artikel 3, stk. 2

Det skal bemærkes, at dette er et område, hvor FN's konvention om rettigheder for personer med handicap indeholder væsentlige bindende bestemmelser.

Artikel 3, stk. 3

En lignende indskrænkning i forhold til uddannelse findes ikke i det parallelle direktiv vedr. race.

Det skal bemærkes, at indskrænkningen tilsyneladende åbner for, at hensyn til organisering, herunder formentlig også økonomiske hensyn, kan gå forud for eksempelvis hensynet til en elev med et handicap, f.eks. i forhold til at sikre inklusion i mainstream skolesystemet. Dette finder DH fuldstændig uacceptabelt. Som minimum må dette tages i betragtning ved en dansk implementering af direktivet. Det må ikke være sådan, at man kan diskriminere personer med handicap på nogen måde eller noget sted i undervisningssystemet. Organiseringen af undervisningen kan i sig selv være diskriminerende.

Der er fastlagt vigtige bindende rettigheder på uddannelsesområdet i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, og eftersom EU har tilsluttet sig konventionen, er man i lige så høj grad som medlemsstaterne bundet af denne. DH er opmærksom på, at EU har en begrænset kompetence i forhold til uddannelsesområdet. Men der er intet i traktaten, der tilsiger, at denne begrænsning lige nøjagtig er relevant i forhold til specialundervisning og organisationen omkring denne. Det synes på den baggrund at være en fuldstændig uhensigtsmæssigt og arbitrær disposition at lade en indskrænkning af direktivets rækkevidde gå på dette og på den måde sætte spørgsmålstejn ved den fulde og hele tilslutning til FN-konventionens principper om et inkluderende skole system – disse principper har været den internationalt anerkendte politiske linje siden først i halvfemserne.

I forhold til artikel 3 generelt skal det konkluderes, der må forventes betydelige fortolkningsproblemer i henseende til afgrænsningen af de politikområder, hvor direktivet har gyldighed. Så meget desto vigtigere vil det være at sikre en bred lovgivning i Danmark, der går videre end direktivet, sådan at afgrænsningsproblemer ikke kommer til at stå i vejen for en effektiv og gennemskuelig beskyttelse mod diskrimination af personer med handicap i Danmark.

Artikel 4, stk. 1, litra a)

Det skal bemærkes, at noget synes at være faldet ud af den danske oversættelse af Kommissionens forslag. Af den engelsksprogede version af forslaget fremgår det, at tilpasningerne skal ske "in anticipation", dvs. under en generel forudsætning om, at personer med handicap benytter tjenester osv. Dette lille begreb er yderst centralt, idet det introducerer en proaktiv forpligtelse til at sikre ligebehandling af personer med handicap. Der må derfor foretages en ændring af den danske oversættelse!

Indskrænkningerne af litra a), der går på tilvejebringelsen af alternativer eller grundlæggende forandringer, er dybt problematiske. Som eksempel kan nævnes tilgængelighed til hjemmesider. Det kan i nogle tilfælde kræve grundlæggende forandringer at sikre en hjemmesides tilgængelighed. Men tilgængeligheden vil i mange tilfælde jo være en forudsætning for, at man kan benytte sig af en offentlig eller privat ydelse. DH savner som minimum en klarlæggelse af, hvad disse indskrænkninger indebærer.

DH står uforstående overfor, at det mere velkendte kriterium om uforholdsmæssigt store byrder ikke er tilstrækkeligt i denne sammenhæng, særligt i lyset af at relevante tilpasninger langt fra altid koster ekstra ressourcer.

Indskrænkningerne af bestemmelsen kan komme til at stå i vejen for, at strukturel forskelsbehandling kan bekæmpes ved hjælp af direktivet. Det er således yderst centralt, at deres rækkevidde begrænses så meget som overhovedet muligt.

DH efterlyser, at bestemmelsen refererer til begrebet universelt design, som er gennemgående i FN-konventionen. En sådan tilgang vil kraftigt nedsætte behovet for tilpasninger i konkrete tilfælde. En tilgang gående på realisering af universelt design i forhold til nye varer og tjenesteydelser ville være et særdeles nødvendigt skridt. Særligt vil det være relevant at koble en sådan tilgang til eksisterende og kommende europæiske standarder, sådan at tilgængelighed ville være klart defineret i hele EU. Dette ville også øge gennemskueligheden af bestemmelsen for aktører på markedet. DH foreslår derfor, at manglende efterlevelse af europæiske standarder vedr. tilgængelighed for personer med handicap indskrives i artikel 4 som en form for diskrimination.

DH ser desuden et behov for at præcisere, at bestemmelsen ikke kun drejer sig om fysisk tilgængelighed for eksempelvis kørestolsbrugere.

Personlig assistance, tilvejebringelsen af information i alternative formater og tolkebistand, herunder tegnsprogstolkning, er eksempler på relevante tilpasninger, som efter DH's opfattelse ikke må kunne fortolkes ud af direktivet. Derfor bør artikel 4 reformuleres med henblik på også at inkorporere disse aspekter af adgangen for personer med handicap.

Artikel 4 stk. 2

Det skal bemærkes, at der åbnes for en hel række muligheder for at begrunde undtagelser fra artikel 4, stk. 1. DH foreslår derfor, at der som en yderligere afbalancering af disse mulige begrundelser også indføres et kriterium, der går på de mulige fordele for andre borgere og samfundet generelt, som tilpasninger til fordel for personer med handicap i rigtig mange tilfælde indebærer. Som eksempel kan blot nævnes, at øget tilgængelighed for kørestolsbrugere og gangbesværede i offentlige transportmidler også kan give betydelige fordele for personer i følgeskab med småbørn, med barnevogne, cykler eller bagage. Hertil kommer den ikke ubetydelige effekt i form af forbedring af arbejdsmiljøet i bred forstand.

Yderligere står DH i overensstemmelse med bemærkningen ovenfor til litra a) i nærværende artikel uforstående overfor, at det er nødvendigt at indføre en række undtagelser udover den velkendte om uforholdsmæssigt store byrder. Vi efterlyser derfor en begrundelse af denne disposition. Man kommer let i tvivl om, hvorvidt man reelt vil afskaffe diskrimination af personer med handicap.

Artikel 5 og 6

Disse artikler sikrer muligheden for en effektiv dansk lovgivning til fremme af reelt lige muligheder for personer med handicap. Dette betragter DH som meget positivt og opfordrer samtidig indtrængende den danske regering til at følge dette spor i overensstemmelse med FN's konvention om rettigheder for personer med handicap.

Artikel 7, stk. 1

Multipel diskrimination skal indgå som et element i klagebehandlingen. Dette skal præciseres i direktivet.

Artikel 7, stk. 2

Handicapfaglig ekspertise skal indgå i vurderingen af sager om handicap. Direktivforslaget skal åbne for denne mulighed, sådan at vurderingen ikke udelukkende baseres på juridisk ekspertise. Behovet kan ikke opfyldes fuldt ud ved at lade f.eks. organisationer af personer med handicap indtræde på klagerens side i en sag. Også selve vurderingen af sagen bør være baseret på handicapfaglig viden. Det er et faktum, at kun ganske få juridiske eksperter har viden om handicapområdet, der kan sikre, at de særlige forhold/oplevelser ved at have et handicap kommer til vurdering i forbindelse med afgørelse af sager om diskrimination.

Artikel 10

Omfanget af informationsindsatsen skal præciseres yderligere. Det er vigtigt at få fastslået, at indsatsen ikke kun skal rette sig imod de grupper, som kan komme til at stå over for diskrimination. Også udbydere af varer og tjenesteydelser skal modtage fyldestgørende information om deres proaktive pligter i henhold til direktivet. Desuden foreslår DH, at det overvejes at pålægge medlemsstaterne en forpligtelse til at udvikle redskaber, der kan støtte offentlige og private vare- og tjenesteudbydere i at leve op til direktivets bestemmelser.

Derudover skal det fremgå klart af direktivet, at informationsindsatsen som helhed skal tilrettelægges på en måde, der sikrer tilgængelighed for personer med handicap af alle typer, herunder eksempelvis information i tilgængelige formater, på tegnsprog og forfattet i klar og let forståelig tekst.

Artikel 11

DH vil opfordre til, at man allerede nu efterlever artiklens ånd, og med baggrund i denne, indleder en formel og substantiel involveringsproces af organisationer, af personer med handicap og andre relevante grupper, både på europæisk og nationalt plan med henblik på at sikre en tæt dialog om direktivets udformning og implementering.

Artikel 13

DH vil opfordre til, at den gennemgang af dansk lovgivning, som bestemmelsen indebærer, sammentænkes med den gennemgang af dansk lovgivning, som gennemføres med henblik på ratifikation af FN's konvention om rettigheder for personer med handicap. En sådan sammentænkt gennemgang bør bestå i en tæt konsultation af handicapbevægelsen og involvere direkte inddragelse af denne.

Artikel 15, stk. 2

DH savner i høj grad en begrundelse for, at der kan gives forlængelse af fristen for implementering, for så vidt angår direktivforslagets artikel 4. Det har ikke været muligt at finde en sådan i Kommissionens lovforberedende arbejder. Hvis begrundelsen er, at det skønnes at være vanskeligt at leve op til artikel 4, er der så meget desto større grund til at give dens bestemmelser retlig virkning så hurtigt som muligt. Den reelle forskelsbehandling af personer med handicap, som manglende efterlevelse af principperne i artikel 4 indebærer, er nemlig ensbetydende med stærke begrænsninger for lige samfundsdeltagelse.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) bemærker, at direktivforslaget regulerer beskyttelse mod forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet og således supplerer de eksisterende direktiver, for så vidt angår diskriminationskriterierne, religion, tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Som konsekvens heraf vil direktivforslaget vedrøre området om socialbeskyttelse, sociale goder, uddannelse og adgang til service- og tjenesteydelser.

Indledningsvis skal FA henlede opmærksomheden på, at vi finder det problematisk, at alder indgår på lige fod med de resterende rettigheder. Alder bliver ofte anvendt som et objektive kriterium dels i forhold til lovgivning dels i forhold til administration f.eks. af erhvervelse af kørekort, ret til stemmeafgivning ved demokratiske valg og m.m. Det er alle disse lovmæssige og administrative bestemmelser, som efter direktivets vedtagelse pludselig er potentielt EF stridige og ulovlige.

Det betyder også, at forslaget bekræfter og forstærker en udvikling, herunder via EF domstolen der ligger langt ud over den ramme for regulering, som umiddelbart kan læses af direktivet. Den forslåede løsning med at indsætte en undtagelsesbestemmelse om at ulige behandling pga. af alder ikke er forskelsbehandling såfremt der er et objektive og rimelig begrundet legitimt formål (art. 2 stk. 6 i direktivforslaget) er ikke en god løsning. FA finder det derfor nødvendigt, at der tages et klart forbehold for, at alder inddrages som diskriminationskriterium i direktivforslaget.

Om uddannelse siger direktivforslagets artikel 3 litra C, at uddannelse er et af de områder, hvor direktivet finder anvendelse. FA finder, at uddannelse er et nationalt anliggende, og at artikel 3 litra C derfor bør udgå.

Vedrørende spørgsmålet om klageadgang anføres i artikel 7 en bestemmelse herom. FA finder, at dette er et nationalt anliggende, som allerede er reguleret via EF domstolens afgørelser og må derfor anbefale, at artikel 7 udgår af direktivforslaget.

Hvad angår artikel 8 om bevisbyrde, er det FAs opfattelse, at der i realiteten her indføres en omvendt bevisbyrde. FA skal anføre, at vi finder dette kritisabelt, uanset at det kendes fra andre direktiver, men finder ikke, at det bør anvendes i forbindelse med dette direktivforslag, og skal derfor bede om at bestemmelsen om bevisbyrde udgår.

I artikel 11, der omhandler dialog med relevante berørte parter, skal vi anmode om, at der tilføjes følgende formulering ”medlemsstaterne tilskyndes til at inddrage arbejdsmarkedets parter i det omfang arbejdsmarkedet berøres”. Dette harmonerer også med artikel 16 i direktivforslaget, der omhandler arbejdsmarkedets parter i forbindelse med en udarbejdelse af en rapport om anvendelsen af direktivet. Vi ser derfor gerne, arbejdsmarkedets parter rykket frem også til artikel 11.

Artikel 13 om overholdelse er en ny bestemmelse, og FA er af den opfattelse, at der her er tale om et nationalt anliggende, og at artikel 13 derfor bør udgå.

Artikel 14 der handler om sanktioner, skal FA anføre, at dette er et nationalt anliggende i EF retten, og bestemmelsen bør derfor udgå, idet EF domstolspraksis varetager de tværnationale hensyn, og at der derfor

ikke specifikt, som der anføres i forslaget, bør anføres typer af sanktioner.

Afslutningsvis anfører FA, at der i direktivforslaget henvises til Traktatens artikel 6 samt forskellige internationale instrumenter i FN samt i den Europæiske menneskerettighedskonvention EU's charter mv. særligt med hensyn til de i direktivet nævnte beskyttelseskriterier. Uanset at disse henvisninger er korrekte, er det væsentligt, at der ikke er tale om henvisninger i snæver forstand, men at de skal ses som et element, der giver juridisk mulighed for, at man via direktivforslaget bidrager til at regulere diskrimination og forskelsbehandlingsområdet mere vidtgående og intens end selve direktivforslaget

FA finder det uheldigt, idet direktivforslaget får en meget bredere anvendelse, end det fremgår af selve direktivforslaget.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger.

Visse delegationer har opretholdt et generelt forbehold og anfægtet nødvendigheden af Kommissionens forslag. Andre delegationer har anmodet om yderligere præcisering af direktivforslaget og givet udtryk for bekymring navnlig i relation til mangel på juridisk klarhed, kompetencefordeling, samt de praktiske og økonomiske konsekvenser ved forslaget. Alle delegationer har generelle undersøgelsesforbehold.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen støtter overordnet målet om bekæmpelse af diskrimination og accepterer idéen om et direktiv på området.

På arbejdsmarkedet er der i dag i dansk lovgivning forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, handicap, køn, race og etnisk oprindelse, religion og tro samt seksuel orientering. Uden for arbejdsmarkedet er der forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, race og etnisk oprindelse. Der er således ikke forbud mod diskrimination udenfor arbejdsmarkedet i forhold til alder, handicap, religion eller tro og seksuel orientering.

Forslaget til direktiv, som det er fremlagt, giver dog anledning til en række betænkeligheder, særligt af juridisk karakter, idet forslaget indeholder en række vagt afgrænsede bestemmelser og ligeledes vagt udformede undtagelser for direktivets anvendelsesområde. Dette kan medføre, at rettighedernes omfang reelt vil skulle fastlægges ved domstolskontrol. Regeringen kan derfor ikke støtte forslaget i den fremsatte form.

Der må ske en betydelig præcisering af forslagets tekst med henblik på især at sikre, at Danmark også i fremtiden kan anvende alder som styringsinstrument, og at dansk handicappolitik, som bl.a. er baseret på kompensationsprincippet, kan fastholdes.

Endelig er det nødvendigt at få belyst en række spørgsmål vedrørende forslagetets nærmere juridiske og økonomiske konsekvenser, herunder rækkevidden af flere generelle afgrænsede bestemmelser, inden en nærmere holdning fastlægges.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering forud for rådsmøderne (EPSCO) 2. oktober 2008, 17. december 2008, 9. marts 2009, 8. juni 2009, 30. november 2009, 7. juni 2010, 6. december 2010, 10. juni 2011, 1. december 2011, 21. juni 2012, 6. december 2012, 20. juni 2013 samt 9. december 2013.

2. Forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, KOM(2012) 614

- Fremskridtsrapport

Revideret notat

1. Resumé

Kommissionen har den 14. november 2012 fremsat forslag til et direktiv, der skal sikre en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger.

Der er tale om et forslag til et minimumsdirektiv. Det står således medlemsstaterne frit at indføre eller opretholde bestemmelser, der går videre end direktivet, forudsat at det ikke hindrer et velfungerende indre marked.

Forslaget pålægger medlemsstaterne at sikre, at børsnoterede virksomheder, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsens medlemmer, indfører forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier med henblik på at nå en 40 pct.-målsætning for det underrepræsenterede køn senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede virksomheder, som er offentlige virksomheder. Medlemsstaterne skal sikre, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i den daglige ledelse (ledende bestyrelsesmedlemmer eller direktionen afhængigt af virksomhedens ledelsesmodel), som skal være opfyldt senest den 20. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder. Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet.

Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen i børsnoterede virksomheder, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af medlemmer til bestyrelsen. Det forudsætter dog, at det kan påvises, at disse nationale foranstaltninger gør det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne i børsnoterede virksomheder indenfor de anførte tidsfrister i forslaget.

Direktivet forventes at have lovgivningsmæssige, samfundsmæssige og administrative konsekvenser. Direktivet forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.

| Der forventes en fremskridtsrapport på rådsmødet.

2. Baggrund

Kommissionen offentliggjorde den 14. november 2012 et forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede virksomheder og tilhørende foranstaltninger KOM(2012) 614. Forslaget er oversendt til Rådet den 19. november 2012 i dansk sprogversion.

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 157 (3), som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder positiv særbehandling. Forslaget skal behandles efter den almindelige lovgivningsprocedure i TEUF artikel 294. Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal.

Rådets Juridiske Tjeneste har den 27. marts 2013 afgivet en udtalelse vedrørende hjemlen for det aktuelle direktivforslag om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser. Udtalelsen er afgivet på forespørgsel fra Rådets arbejdsgruppe om sociale spørgsmål i forbindelse med behandling af direktivforslaget. Det er vurderingen fra Rådets Juridiske Tjeneste, at art. 157(3) i Traktaten om Den Europæiske Union, som er angivet som direktivets hjemmel, ikke yder tilstrækkelig hjemmel for direktivet.

Kommissionens Juridiske Tjeneste har på arbejdsgruppemøde den 22. maj 2013 bekræftet sit valg af hjemmel. Dette er bekræftet ved Kommissionens Juridiske Tjenestes Commission Staff Working Document SWD(2013) 278.

Europa-Parlamentet har i sin betænkning, som vedtaget den 20. november 2013 accepteret Kommissionens valg af hjemmel.

3. Formål og indhold

Formålet med direktivforslaget er at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne i børsnoterede virksomheder, herunder offentlige.

Direktivforslaget omfatter børsnoterede virksomheder med over 250 ansatte, en omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en balancesum på over 320,5 mio. kr..

Forslaget fastsætter, at virksomheder, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsens medlemmer, skal indføre forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier med henblik på at nå 40 pct. målsætningen senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede virksomheder, som er offentlige virksomheder. Forslaget omfatter kun tilsynsførende bestyrelsesmedlemmer ("non-executive" directors). Vælger virksomheden at lade forslaget gælde for hele bestyrelsen, er målsætningen mindst 1/3 repræsentation af begge køn i bestyrelsen.

Forslaget omfatter både de generalforsamlings- og medarbejdervalgte menige bestyrelsesmedlemmer.

Forslaget indfører en præferenceregulering med henblik på at opfylde 40 pct.-målsætningen. Der skal således gives prioritet til kandidaten af det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som kandidaten af det modsatte køn. Dette gælder dog ikke, hvis en objektiv vurdering, hvori der tages hensyn til alle de kriterier, virksomheden lægger vægt på ved valg af bestyrelseskandidater, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn. I forlængelse heraf pålægges virksomhederne en oplysningsforpligtelse samt en skærpet omvendt bevisbyrde i tilfælde af, at afviste kandidater påklager udpegningen.

Forslaget indeholder en mulighed for at fravige forpligtelserne i direktivforslaget, såfremt det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af arbejdsstyrken.

De børsnoterede virksomheder skal endvidere afgive individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i den daglige ledelse (ledende bestyrelsesmedlemmer eller direktionen afhængigt af virksomhedens ledelsesmodel), som skal være opfyldt senest den 20. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.

De børsnoterede virksomheder forpligtes til årligt at indhente og offentliggøre oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelsen og direktionen. De virksomheder, som ikke opfylder 40 pct. målsætningen for kønssammensætningen i bestyrelsen, skal anføre en begrundelse herfor og beskrive, hvilke foranstaltninger der er eller vil blive truffet for at opfylde målsætningen fremover.

Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet. Sanktionerne skal være effektive, proportionelle og afskrækkende og kan bl.a. omfatte administrative bøder eller annullering af en udnævnelse af et bestyrelsesmedlem, som er foretaget i strid med direktivet.

Medlemsstaterne kan således indføre eller opretholde bestemmelser, som går videre end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et velfungerende indre marked.

Direktivforslaget foreskriver, at medlemsstaterne skal afgive en rapport til Kommissionen hvert andet år fra 2017 vedrørende implementeringen af direktivet. Rapporterne skal bl.a. omfatte information om de nationale tiltag, der er indført med henblik på at nå direktivets målsætning på 40 pct. i bestyrelsen samt information om de individuelle tilsagn, virksomhederne har foretaget i relation til en mere ligelig kønsfordeling i direktionen.

Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen i børsnoterede virksomheder, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af menige bestyrelsesmedlemmer. Det forudsætter dog, at det kan dokumenteres overfor Kommissionen, at disse nationale foranstaltninger gør det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne i børsnoterede virksomheder inden de anførte tidsfrister i forslaget.

Direktivet skal træde i kraft senest to år efter vedtagelsen. Kommissionen vil lave en evaluering af direktivet senest den 31. december 2021 og derefter hvert andet år. Kommissionen vil navnlig vurdere, om målsætningerne i direktivet er blevet opfyldt.

Direktivet skal ifølge forslaget udløbe den 31. december 2028.

Det litauiske formandskab fremsatte i efteråret 2013 en række ændringsforslag til direktivforslaget. Ændringsforslagene ændrer ikke direktivet indholdsmæssigt, men præciserer blot en række af direktivets uklare bestemmelser, herunder definitioner i direktivforslagets art 2, samt muligheden for at have et mål om mindst 1/3 af hvert køn, hvis direktivet udvides til at omfatte både menige og ledende bestyrelsesmedlemmer.

Det græske formandskab har i foråret 2014 fremsat få ændringsforslag, som vil indebære, at virksomhederne skal opsætte egne mål for, hvordan de vil nå direktivets mål i 2020, samt at medlemsstaterne skal udveksle oplysninger om bedste praksis. Derudover er ændringsforslagene af sproglige og præciserende karakter.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet har den 20. november 2013 stemt om en betænkning over direktivforslaget, som indeholder nedenstående væsentlige ændringsforslag til Kommissionens direktivforslag:

Direktivets undtagelsesbestemmelse begrænses:

Ifølge direktivforslagets art 8(3) kan medlemsstater, som allerede har taget initiativ til at sikre ligelig kønsfordeling i bestyrelser, undtages fra direktivets forpligtelser.

Europa-Parlamentet foreslår, at undtagelsesbestemmelsen strammes ved at fremhæve hhv. den franske og norske kvotemodell eksplicit i direktivet som nationale initiativer, der kan undtage lande fra direktivets forpligtelser, jf. ændringsforslag 63. Det vil i praksis betyde, at den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes bestyrelser får sværere ved at falde ind under undtagelsesbestemmelsen. Desuden skal undtagelsesadgangen automatisk rulles tilbage for de lande, der ikke har nået en andel på mindst 30 pct. af det underrepræsenterede køn i 2017 (2015 for offentlige virksomheder).

Udvidelse af anvendelsesområdet – 10 pct.-reglen fjernes:

Direktivforslagets art 4(6) giver medlemsstater mulighed for at undtage virksomheder fra direktivets forpligtelser, hvis det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af arbejdsstyrken inden for den pågældende branche.

Europa-Parlamentet foreslår, at bagatelgrænsen på 10 pct. udgår.

Ligestillingspolitik i virksomhederne:

Parlamentet foreslår, at det tilføjes i direktivet, at alle børsnoterede selskaber omfattet af direktivet skal forpligtes til at udarbejde en politik for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i hele virksomheden, jf. ændringsforslag 31.

Virksomheden forpligtes efter forslaget art 5, stk. 1, til at afrapportere, hvilke fremskridt den pågældende virksomhed har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Europa-Parlamentet foreslår i denne sammenhæng, at oplysningerne skal indgå i virksomhedens årsberetning og offentliggøres på virksomhedens hjemmeside, jf. ændringsforslag 55. Er målet på mindst 40 pct. af hvert køn ikke opfyldt, skal virksomheden udarbejde en erklæring for, hvorfor den ikke har været i stand til at opfylde målet inkl. en fyldestgørende beskrivelse af de foranstaltninger, der hidtil er truffet samt som agtes at blive taget for at opnå målet, jf. ændringsforslag 56.

Medarbejderrepræsentanter:

Europa-Parlamentet foreslår en ændring af direktivforslaget, jf. betragtning 21, hvormed det gøres klart, at de nationale procedurer for valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelser skal ændres, så det bliver muligt at sikre en ligelig kønsfordeling blandt medarbejderrepræsentanter i bestyrelser.

Sanktioner:

Ifølge direktivforslagets art 6 skal medlemsstaterne indføre sanktioner over for virksomheder, der ikke overholder direktivets forpligtelser. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Sanktionerne kan fx være administrative bøder og afgørelse om ugyldighed eller annullering af valgte bestyrelsesmedlemmer.

Europa-Parlamentet foreslår, at de foreslåede sanktioner i direktivet, dvs. bøder og annullering af udpegede bestyrelser, gøres til minimumskrav, jf. ændringsforslag 59-61. Udelukkelse fra offentlige udbud tilføjes som sanktion.

5. Nærhedsprincippet

I medfør af nærhedsprincippet handler Unionen på de områder, der ikke hører ind under dens enekompetence, kun hvis og i det omfang målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af

medlemsstaterne på centralt, regionalt eller lokalt plan, men på grund af den påtænkte handlings omfang eller virkninger bedre kan nås på EU-plan, jf. TEU artikel 5(3).

Kommissionen har fremlagt forslag til et minimumsdirektiv. Kommissionen har anført, at forslaget harmonerer med nærhedsprincippet, idet målet om ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser efter Kommissionens opfattelse bedre kan opnås ved regulering på EU-plan. På trods af det forhold, at medlemsstaterne har mulighed for selv at foretage effektive foranstaltninger, er det – også efter Kommissionens høring – tydeligt ifølge Kommissionen, at medlemsstaternes individuelle tiltag ikke vil være tilstrækkelige til at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling på europæisk plan inden 2020.

Hensigten med de grundlæggende traktater er ifølge Kommissionen at skabe ensartede konkurrencevilkår mellem medlemsstaterne blandt andet ved at indarbejde princippet om lige løn og ligestilling på arbejdsmarkedet. På denne måde undgås det, at medlemsstaterne underbyder hinanden i arbejdsmarkeds- og ligestillingsspørgsmål. Ifølge Kommissionen tøver mange medlemsstater formentlig med at regulere på området, idet de i givet fald vil pålægge nationale virksomheder ulemper i konkurrencen med de øvrige lande.

Den spredte og divergerende regulering, som findes blandt medlemsstaterne i dag, resulterer ifølge Kommissionen i praktiske og konkurrencemæssige problemer, fordi virksomhederne er underlagt forskellige regler og sanktioner på området. Det kan have en negativ indvirkning på virksomhedernes grænseoverskridende investeringer og etablering af dattervirksomheder.

Målet om en mere ligelig kønsfordeling kan ifølge Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene og kan derfor bedre gennemføres på EU-niveau frem for regulering på nationalt niveau.

Det foreliggende direktivforslag er fremsat med hjemmel i artikel 157(3) TEUF, der giver mulighed for at vedtage foranstaltninger, som skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Princippet om positiv særbehandling er anerkendt i artikel 157(4) i TEUF.

Kommissionen oplyser i direktivforslaget, at medlemsstaterne ikke har formået at opfylde målet om mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser nationalt på trods af flere opfordringer hertil fra blandt andet Rådet og Europa-Parlamentet. Målet har således i praksis vist sig ikke at kunne opfyldes i tilstrækkelig grad af medlemsstaterne, hvorfor Unionen har lov til at handle på området i henhold til nærhedsprincippet, da den påtænkte handlings virkning bedre kan nås på EU-plan.

Regeringen er på den baggrund enig med Kommissionen i, at området kan reguleres på EU-plan, da der er hjemmel til EU-regulering af ligestilling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv i traktaten, og idet landene endnu ikke selvstændigt har formået at opnå en ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser.

6. Gældende dansk ret

Ligestillingsloven

Lov om ligestilling af kvinder og mænd¹ har til formål at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner. Loven har endvidere til formål at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn. Lovens kapitel 4 indeholder en række krav til kønssammensætningen af offentlige udvalg, kommissioner og lign., herunder krav til kønssammensætningen ved besættelse af visse bestyrelsesposter inden for den statslige forvaltning m.v.

Med ændringen af ligestillingsloven², der trådte i kraft den 1. april 2013 er der indført krav om, at alle statslige virksomheder, institutioner mv. skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejder en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

Det følger således af ligestillingsloven, at bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektive ledelser i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. I praksis er en 40/60 fordeling at anse for lige. Ledelsen i selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, men hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. I praksis er en ”afbalanceret sammensætning” mindst 1/3 af hvert køn.

Årsregnskabsloven

Årsregnskabsloven indeholder regler om virksomheders aflæggelse af årsrapporter. Loven indeholder en bestemmelse om samfundsansvar, der tilskynder de ca. 1100 største danske virksomheder til at forholde sig aktivt til, hvordan de kan bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer.

Samfundsansvar omfatter efter regeringens opfattelse også fremme af ligestillingen af mænd og kvinder. Bestemmelsen anfører, at virksomhederne skal redegøre for om deres arbejde med samfundsansvar i årsrapporten. Hvis virksomhederne ikke har politikker for samfundsansvar, skal der i årsrapporten oplyses herom.

Selskabsloven mv.

¹ Lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007

² Lov nr. 1288 af 19. december 2012

Selskabsloven fastsætter bl.a. regler om stiftelse, drift og ophør af kapital­selskaber, herunder bl.a. kapitalforhold, ledelse, m.v. På tilsvarende måde indeholder den finansielle lovgivning regler om kapitalforhold, ledelse, m.v., for virksomheder, der driver finansiell virksomhed, m.v. Der er således tale om et ”følg og forklar”-princip.

Med ændringen af selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love³, er der pr. 1. april 2013 indført krav om, at de ca. 1.100 største danske virksomheder skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejder en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

De nævnte ændringer af ligestillingsloven, selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love udgør samlet set ”den danske model” for en mere ligelig kønsfordeling i de største danske virksomheder og alle statslige virksomheder mv.

7. Konsekvenser

Lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser

Direktivforslaget omfatter børsnoterede virksomheder med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en årlig samlet balance på over 320,5 mio. kr. Det vurderes, at omkring 200 danske børsnoterede virksomheder vil være omfattet af direktivforslaget i dets nuværende udformning.

Såfremt direktivforslaget vedtages i sin nuværende form, vil det være nødvendigt at foretage visse lovændringer. Implementering af direktivet forventes at berøre selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, årsregnskabsloven, lov om finansiell virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge lov om investeringsforeninger m.fl., lov om forvaltere af alternative investeringsfonde og lov om værdipapirhandel. Der vil bl.a. skulle indføres hjemmel til at stille krav om, at udpegningen af kandidater til bestyrelsen i børsnoterede virksomheder foretages på baggrund af klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier. Endvidere skal der indføres en præferenceregulering, hvorefter bestyrelsen forpligtes til at vælge en kandidat af det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn. Virksomhederne skal i forlængelse heraf underlægges en oplysningsforpligtelse med skærpet bevisbyrde i forhold til afviste kandidater.

Forslaget forventes endvidere at berøre lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Forslaget forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.

³ Lov nr. 1383 af 23. december 2012

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da direktivets formål er at skabe en mere ligelig kønsmæssig sammensætning i topledelsen af børsnoterede selskaber og at sikre en bedre udnyttelse af den eksisterende talentmasse i Europa. Direktivforslaget forventes alene at omfatte børsnoterede virksomheder med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en årlig samlet balance på over 320,5 mio. kr. Det vurderes, at omkring 200 virksomheder vil blive omfattet af direktivet. Disse virksomheder har samfundsmæssig og økonomisk betydning i Danmark i kraft af deres størrelse og virke. Kvinder er fortsat underrepræsenteret i topledelsen af de største danske virksomheder til trods for, at kvinder udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer. En øget repræsentation af kvinder i topledelsen, som i højere grad afspejler vores samfund, vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da den eksisterende mængde af talentfulde kandidater vil blive udnyttet bedre, og det vil være med til at skabe lige muligheder for kvinder og mænd.

Administrative konsekvenser for erhvervslivet

Som anført ovenfor vurderes omkring 200 danske børsnoterede virksomheder at være omfattet af direktivforslaget i dets nuværende form. Direktivforslaget vurderes på det foreliggende grundlag at have administrative konsekvenser for disse virksomheder.

Direktivforslaget medfører en forpligtelse for de pågældende virksomheder til at indføre en gennemsigtig rekrutteringsprocedure ved valg af menige bestyrelsesmedlemmer for at nå målet om mindst 40 pct. kvinder og mænd i børsnoterede virksomheders bestyrelser i 2020. Rekrutteringsproceduren forpligter virksomhederne til at fastsætte de kriterier, som bestyrelsesmedlemmer i deres virksomhed skal besidde. Kravet forventes at medføre administrative omstillingsomkostninger vedrørende at opstille kriterierne. Disse vurderes at udgøre ca. 3 mio. kr. for det første år. Kravet forventes ikke at medføre løbende administrative konsekvenser.

Ved valg af kandidater til virksomhedens bestyrelse skal kandidaterne vurderes på baggrund af de fastsatte kriterier. Hvor to kandidater vurderes lige kvalificerede ud fra de fastsatte kriterier, skal en person af det underrepræsenterede køn vælges frem for en person af det overrepræsenterede køn. De administrative konsekvenser for virksomhederne forbundet med at følge den pågældende procedure vurderes at være begrænsede.

De børsnoterede virksomheder skal efter forslaget afgive individuelle tilsagn om kønsfordelingen i den daglige ledelse (ledende bestyrelsesmedlemmer eller direktionen). Der forventes at være administrative omstillingsomkostninger forbundet med at forberede individuelle tilsagn. Disse vurderes at udgøre ca. 3 mio. kr. svarende til 15.000 kr. per virksomhed for det første år.

Dog gælder forpligtelsen til at fastsætte individuelle tilsagn ikke for virksomheder, som vælger at lade direktivets forpligtelser gælde for den samlede bestyrelse. Det forventes, at størstedelen af de omfattede virksomheder vil lave udpegningsprocedurer for den samlede bestyrelse, da hovedparten af virksomhederne ikke skelner mellem ledende og menige bestyrelsesmedlemmer.

Virksomhederne skal efter forslaget årligt indsende oplysninger til de offentlige myndigheder om kønsfordeling i ledelsen samt gøre disse oplysninger offentligt tilgængelige. De administrative konsekvenser herved vurderes at udgøre ca. 7.500 kr. pr. virksomhed svarende til ca. 1,5 mio.kr. på samfundsniveau årligt for de berørte danske virksomheder.

Direktivforslaget giver mulighed for at suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegnings af medlemmer til bestyrelsen, hvis en medlemsstat inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen af børsnoterede virksomheder. Såfremt Danmark bliver omfattet af denne undtagelsesbestemmelse, vurderes direktivforslaget ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet.

8. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU-specialudvalget for Konkurrenceevne, Vækst og Forbrugerspørgsmål samt EU-specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 28. november 2012.

DI støtter ikke Kommissionens direktivforslag. DI støtter generelt et ønske om at øge andelen af kvinder i bestyrelser og anerkender, at andelen på nuværende tidspunkt fortsat er meget lav. DI mener dog ikke, at kvoter er den rette løsning på problemet. Den danske model lægger vægt på frivillighed, fleksibilitet og ”fødekæden”, og dette anses som et blandt flere svar på Danmarks udfordringer vedrørende manglende anvendelse af kvinders kompetence. DI anfører, at mangfoldighed i kompetencer gavner bestyrelsesarbejdet – men at denne forudsætning ikke er bundet til køn men alene til det enkelte individ. DI mener således ikke, at en kønsmæssig ubalance i virksomhedsbestyrelser er et ligestillingsanliggende. DI understreger, at bestyrelsesarbejde forudsætter de rette faglige kvalifikationer i relation til den enkelte virksomheds forretning samt den tilstrækkelige erfaring med at drive virksomhed på både et højt strategisk niveau og et operationelt niveau.

DI gør afslutningsvist gældende, at direktivforslaget harmonerer dårligt med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Dansk Erhverv er positiv overfor de nationale regerings arbejde for at fremme virksomhedernes frivillige arbejde med mangfoldighed, herunder ligestilling mellem kønnene. Dansk Erhverv mener endvidere, at erhvervslivets arbejde med kønssammensætningen på virksomhedernes ledelsesniveauer grundlæggende skal være forretningsdrevet og bygge på et princip om frivillighed. Dansk Erhverv finder det derfor problematisk, at

EU blander sig i så virksomhedsnære spørgsmål, som hvem der skal lede private virksomheder og udtrykker bekymring for at direktivforslaget med målsætningen for menige bestyrelsesmedlemmer vil indføre kvoter af bagvejen.

Dansk Erhverv finder derimod, at de foranstaltninger, der er foreslået i dansk regi for at opnå en mere ligelig repræsentation mellem kønnene i højere grad gør, at arbejdet med lige vilkår for begge køn kan håndteres med respekt for virksomhedernes forskelle og interne muligheder. Dansk Erhverv udtrykker derfor bekymring for, om undtagelsesbestemmelsen i forslaget i tilstrækkelig grad tager højde for eksisterende nationale foranstaltninger, idet den kun gælder, såfremt det kan dokumenteres, at de nationale foranstaltninger lige så effektivt kan opfylde målsætningen om 40 pct.

Endelig lægger Dansk Erhverv vægt på, at Kommissionen følger op på, om reglerne resulterer i en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de børsnoterede selskabers bestyrelser set i forhold til de administrative byrder erhvervslivet pålægges med forslaget.

Grundlæggende finder Finansrådet det afgørende, at bestyrelsesmedlemmer udnævnes på baggrund af kvalifikationer frem for køn. Finansrådet finder det positivt, at direktivforslaget alene stiller krav om, at medlemsstaterne skal indføre regler om, at virksomhederne skal fastsætte måltal for kvinder i bestyrelser, og dermed ikke stiller strafsanktionerende krav om opnåelse af kønskvoter. Dog finder Finansrådet det uhensigtsmæssigt, at forslaget på forhånd definerer et måltal på 40 pct. Finansrådet ser hellere, at der anvendes en model, hvor virksomhederne selv definerer deres målsætninger, hvilket også er fremgangsmåden i bl.a. regeringens lovforslag om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i de øverste ledelsesorganer.

For så vidt angår reglerne om udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer finder Finansrådet det upassende, at virksomhederne pålægges omvendt bevisbyrde i de tilfælde, hvor det anfægtes, at kriterierne for udnævnelse er blevet overholdt. Finansrådet støtter endvidere, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal tælle med i opgørelsen vedrørende måltallet. Endelig ønsker Finansrådet, at sanktionsmulighederne kun bør omfatte bøder, og ikke annullering af valget til bestyrelsesmedlem.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) støtter ikke Kommissionens direktivforslag, som anses for en indirekte kvote. FA finder, at fremme af ligestillingen i bestyrelser i stedet bør ske ved virksomhedernes egne initiativer.

Dansk Aktionærforening (DAF) er ikke modstander af direktivforslagets målsætning om, at begge køn skal være repræsenteret med mindst 40 pct. i virksomhedsbestyrelserne, men mener dog, at forslaget rummer flere elementer, der giver anledning til bekymring. Ifølge dansk lovgivning sker

valget af bestyrelsesmedlemmer enten på generalforsamlinger eller blandt medarbejderne. Fælles for begge procedurer er, at der kan være tale om hemmelige afstemninger, hvorfor det ikke efterfølgende vil være muligt at afgøre om de forslåede krav til udvælgelsesproceduren er blevet overholdt. Det er derimod muligt at anvende de forslåede udvælgelsesprocedurer i forbindelse med fremsættelsen af kandidaterne til valgene. DAF finder på den baggrund, at direktivet bør omhandle de forslag til kandidater, som de forskellige valgforsamlinger kan vælge til virksomhedsbestyrelserne.

FSR – Danske Revisorer bemærker, at initiativer såsom det fremsatte direktivforslag kan have en positiv effekt i retning af en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedsbestyrelser mv. FSR finder dog, at den i forslaget skitserede model er vanskelig at gennemføre i praksis. Efter den danske selskabslov er det generalforsamlingen, der vælger bestyrelsen og FSR anfører, at det er uklart, hvordan den forslåede model skal fungerer i forhold til generalforsamlinger. FSR mener, at det næppe vil være meningsfyldt at bede generalforsamlingen om at give tilsagn om, at den frem mod 2020 vil sikre valg af et tilstrækkeligt antal af det underrepræsenterede køn, da et generelt tilsagn givet på selskabets vegne givetvis vil være uforpligtende for den enkelte aktionær.

FSR anbefaler derfor, at man i stedet søger at fremme den model, som den danske regering har fremsat med L17, da den er mere klar med hensyn til, hvem der har ansvaret for hvad, og hvordan rapporteringen skal ske, og ikke mindst er mindre byrdefuld.

Landbrug og Fødevarer finder ikke, at direktivforslaget i tilstrækkelig grad tager højde for brancher med særlige karakteristika som fx landbruget. Det anføres, at en model baseret på frivillighed – som den danske model – er mere hensigtsmæssig, idet den tager højde for virksomhedernes individuelle forhold.

Lederne støtter generelt målet om at få flere kvinder i ledelsen. Lederne kan dog ikke støtte direktivforslaget, som findes for vidtgående i forhold til den danske model. Lederne støtter den danske model og anfører samtidig, at rekrutteringsprocessen til virksomhedsbestyrelser fortsat bør ligge hos virksomhederne.

Kvinderådet støtter intentionen i direktivforslaget og mener, at det er nødvendigt med bindende lovgivning samt effektiv monitorering og sanktioner for at opnå en ligelig kønsfordeling i samfundets beslutningsprocesser. Kvinderådet finder det endvidere positivt, at direktivet indeholder krav om, at de omfattede virksomheder skal formulere objektive kriterier i forbindelse med rekruttering af bestyrelsesmedlemmer. Kvinderådet er dog bekymret for, om forslaget vil have den ønskede omfattende effekt på antallet af kvinder i bestyrelser, idet forslaget bærer præg af at være et produkt af kompromisser, hvilket har svækket direktivets rækkevidde.

Dansk Byggeri kan ikke støtte direktivforslaget, idet man både nationalt og på europæisk niveau tager afstand fra fastsatte kønskvoter. Dansk Byggeri mener i stedet, at det er virksomhederne selv, der skal bestemme og tage ansvar for, hvordan deres medarbejder- og ledelsessammensætning skal være.

Finansforbundet ser positivt på Kommissionens ønske om at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser men kan dog ikke støtte direktivforslaget. Finansforbundet støtter den danske model som forventes at kunne føre til en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelse. Finansforbundet opfordrer Kommissionen til, at de medarbejderrepræsentanter undtages fra direktivforslaget, da det anses for et unødigt indgreb i medarbejdernes ret til at være repræsenteret i bestyrelsen, ligesom tal viser, at medarbejderne allerede har ligestillingen for øje, når der vælges medlemmer til bestyrelsen.

Ingeniørforeningen, IDA støtter et slutmål, hvor det underrepræsenterede køn både sikres reel indflydelse i virksomhedsbestyrelser, samtidig med at den nødvendige fleksibilitet bevares. IDA mener dog, at reguleringen af kønssammensætningen i bestyrelser mest hensigtsmæssigt sker ved en model, hvor virksomhederne selv er med til at fastsætte målene og metoderne til at opnå disse. IDA understreger, at dette kræver tæt opfølgning på, om både mål og midler er tilstrækkelig ambitiøse og efterleves samt vejledning og bistand til at sikre, at dette sker, hvor det ikke er tilfældet. Endelig er IDA ikke enig i, at der alene bør fastsættes mål for de menige medlemmer af bestyrelsen.

Institut for Menneskerettigheder har tidligere anført, at der er behov for at sikre en reel fødekæde til bestyrelser gennem en indsats for en mere ligelig repræsentation af kvinder i en række rekrutteringsprocesser. Institutet anfører generelt, at direktivforslagets model er uklar, hvorfor de anbefales, at forpligtelser og rettigheder tydeliggøres. Institutet anbefaler, at kravet om udpegningsprocedurer suppleres med en adgang til på anmodning at kunne få oplysninger om de kvalifikationskriterier m.v., et selskab anvender ved udvælgelse af bestyrelsesmedlemmer. I relation til forslagets krav om yderligere individuelle tilsagn for direktionen gøres det gældende, at bestemmelsen ikke klart gør rede for, hvad der forstås ved en ligelig fordeling. Der foreslås en præcisering heraf.

Forsikring og Pension ser positivt på ønsket om, at bestyrelserne løbende skal overveje deres sammensætning, herunder andelen af det underrepræsenterede køn. Dog finder Forsikring og Pension, at det i det konkrete tilfælde bør overvejes at lade nærhedsprincippet finde anvendelse. Forsikring og Pension lægger endvidere vægt på, at direktivet fortsat sikrer bestyrelsens ret til at gennemføre valg, der afspejler aktionærernes ret til på generalforsamlingen at vælge den mest kvalificerede kandidat. Endelig finder Forsikring og Pension det meget positivt, af forslaget fastsætter, at de kvantitative mål for bestyrelsens sammensætning også gælder medarbejderrepræsentanter.

Danmarks Rederiforening støtter ikke direktivforslaget, idet foreningen finder at, mangfoldighed, herunder ligestilling, bedst adresseres i corporate governance anbefalinger, som fx de danske anbefalinger for god selskabsledelse. Hvis direktivforslaget alligevel fremmes, bør det ifølge Rederiforeningen adressere ikke bare køn men mangfoldighed generelt. Det bør endvidere være op til den enkelte virksomhed selv at fastsætte egne måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen. Rederiforeningen finder afgrænsningen af de virksomheder, der er omfattet af forslaget, tilfredsstillende. Endvidere kan Rederiforeningen ikke støtte introduktionen af omvendt bevisbyrde i de tilfælde, hvor det anfægtes, at kriterierne for udnævnelse et af bestyrelsesmedlem er blevet overholdt. Endelig vurderes det at være problematisk, at forslaget åbner for en række ikke nærmere definerede sanktionsmuligheder som fx dagbøder.

LO byder generelt ligestillingspolitiske initiativer fra EU velkomne. LO anfører, at forskellene i kvinders repræsentation vil give virksomheder, der ønsker at undgå regulering, et incitament til at ændre på størrelsen af bestyrelsen. I den forbindelse påpeges det, at virksomhederne lettere kan nå procentsatsen, idet de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer tælles med. Det findes som udgangspunkt positivt, at der indføres en forpligtelse til at anvende forud fastsatte udpegningskriterier, der vil tvinge bestyrelsen til at lede uden for de traditionelle netværk. Der er dermed potentiale til at forbedre den kvalitative sammensætning af bestyrelsen. Effekten heraf betvivles imidlertid. LO påpeger, at indholdet af direktivforslagets præferenceregulering forekommer indholdsløst som følge af muligheden for at fravige denne ved en helhedsvurdering. LO finder, at direktivforslagets gyldighedsperiode er for kort til at kunne sikre en bedre kultur i bestyrelserne. LO anmoder endeligt om, at sig en præcisering af en række af præamblerne, herunder hvad der forstås ved en ”objektiv vurdering” og ”objektive kriterier”.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der er generelt opbakning blandt medlemslandene til det overordnede formål om at fremme en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser, og medlemslandene er generelt gået konstruktivt ind i forhandlingerne.

Samtidig tegner der sig dog et billede af, at medlemslandene deler sig i to grupper, hvor den ene gruppe lande støtter direktivforslaget, mens en anden gruppe af lande forventes at have større vanskeligheder ved at støtte forslaget og i stedet foretrækker henstillinger frem for lovgivning.

Regeringen noterer sig desuden, at et flertal i det danske Folketing uden om regeringen har afgivet en begrundet udtalelse til Kommissionen, hvor flertallet ikke finder, at direktivforslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Ti medlemsstater har den 20. juni 2013 fremsat følgende erklæring til Rådet med henblik på at udtrykke modstand mod direktivforslaget:

”ERKLÆRING FRA DANMARK, TYSKLAND, ESTLAND, UNGARN, LETLAND, NEDERLANDENE, DEN TJEKKISKE REPUBLIK, DET FORENEDE KONGERIGE, SVERIGE OG SLOVAKIET

Kommissionen vedtog den 14. november 2012 et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger. Forslaget til direktiv tager sigte på at løse det alvorlige problem med kvinders underrepræsentation i den økonomiske beslutningstagning på højeste niveau og fastsætter et kvantitativt mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for en andel på 40 % i bestyrelserne i børsnoterede selskaber senest i 2020 (senest i 2018, hvis der er tale om offentlige virksomheder). Selskaberne ville blive forpligtet til at arbejde hen imod dette mål, bl.a. ved at indføre proceduremæssige regler for udvælgelse og udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer.

I lighed med Kommissionen mener vi, at lige muligheder for kvinder på menige bestyrelsesposter bør og skal fremmes både i medlemsstaterne og i hele Europa. Kvinder støder gennem hele karrieren på talrige hindringer, hvilket er uacceptabelt ud fra et ligestillingssynspunkt. De står også i vejen for en optimal udnyttelse af potentialet i en kvalificeret arbejdsstyrke.

Med hensyn til de forskellige selskabsretlige regler og forskellige rettigheder i forbindelse med selskabsledelse i Den Europæiske Union er vi dog af den opfattelse, at det i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet må være op til medlemsstaterne at finde deres egen nationale tilgang til opnåelse af dette mål. Mange af medlemsstaterne overvejer eller har på frivilligt og om fornødent retligt grundlag gennemført flere forskellige nationale foranstaltninger, der er skræddersyet til deres system, for at fremme en bedre kønsfordeling i bestyrelser.

Af disse årsager mener vi fortsat, at alle målrettede foranstaltninger på dette område skal udformes og gennemføres på nationalt niveau. Vi støtter ikke vedtagelsen af retligt bindende bestemmelser for kvinder i selskabsbestyrelser på europæisk niveau.”

Erklæringen blev fremsat første gang i forbindelse med EPSCO-mødet den 20. juni 2013.

Erklæringen blev genfremsendt til formandskabet den 22. november 2013. Det skete på baggrund af en opfordring fra formandskabet om, at de enkelte medlemsstater fremsendte en meddelelse om, hvorvidt det overhovedet er muligt for de blokerende medlemsstater at omvende deres positioner. Tyskland deltog ikke i erklæringen, da den blev genfremsendt.

Landene, der deltog i erklæringen i november 2013 udgør et blokerende mindretal i Rådet.

To medlemsstater har under det litauiske formandskab fremsat en række ændringsforslag med henblik på at fremme forhandlingsprocessen og opnå et kompromis i Rådsarbejdsgruppen. Ændringsforslagene ændrede ikke ved balancen for og imod direktivforslaget, og formandskabet besluttede på baggrund heraf at trække ændringsforslagene tilbage.

Der tegner sig ikke tilslutning i Rådet til hverken de litauiske eller de græske ændringsforslag.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positiv over for forslag, der kan styrke en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser.

Regeringen finder, at initiativer til fremme af ligestilling i bestyrelser bør være tilstrækkeligt fleksible i forhold til virksomhedernes konkrete rammer, tage hensyn til den aktuelle kønsfordeling inden for forskellige virksomheder og brancher og respektere virksomhedernes ledelsesret. Af samme grund mener regeringen ikke, at der skal indføres kvoter for kønsfordelingen i bestyrelser.

Regeringen mener, at virksomhederne selv bør kunne fastsætte målet for den kønsmæssige sammensætning i virksomhedens bestyrelse, og at virksomheden selv skal fastsætte, hvordan målet nås, som det er hensigten med den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser.

Regeringen mener, at direktivforslaget skal indeholde en fleksibel undtagelsesbestemmelse, som den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser vil falde ind under – også efter 2020.

Det er regeringens holdning, at den tætte kobling mellem et fast og bindende mål og en bestemt rekrutteringsmetode, er u hensigtsmæssig, fordi dette griber ind i virksomhedernes ledelsesret og er for ufleksibel for virksomhederne. På den baggrund finder regeringen, at direktivets forpligtelse til at følge en bestemt rekrutteringsprocedure, hvor en person fra det underrepræsenterede køn skal gives fortrinsret, hvis to bestyrelseskandidater er lige kvalificerede, og hvor virksomhederne pålægges en omvendt bevisbyrde, hvis der vælges en person fra det overrepræsenterede køn, griber unødigt ind i virksomhedernes almindelige ledelsesret.

Regeringen er ligeledes af den opfattelse, at rekrutteringsproceduren, præferencereglen og den omvendte bevisbyrde er u hensigtsmæssig i forhold til direkte demokratisk valg blandt medarbejdere af repræsentanter til bestyrelser, idet bestyrelsen ikke har indflydelse på valgprocessen af de medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter.

Regeringen kan på baggrund af ovenstående ikke støtte direktivforslaget.

I regeringens overvejelser omkring direktivforslaget er også indgået, at et flertal i Folketinget har vurderet, at direktivforslaget ikke er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Europaudvalget modtog grund- og nærhedsnotatet den 7. december 2012 samt revideret grund- og nærhedsnotat den 13. december 2012.

Forslaget har senest været forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg den 7. juni 2013, hvor Europaudvalget tilsluttede sig regeringens forhandlingsoplæg.

3. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om reetablering af EURES - Fremskridtsrapport

Nyt notat

Resumé

EU-Kommissionen har den 17. januar 2014 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobiltjenester og øget integration af arbejdsmarkedene (EURES)(KOM(2014)6). Formålet med EU-Kommissionens forslag til forordningen er at styrke EURES-netværkets bidrag til EU's samlede beskæftigelsesstrategi. Forordningen skal danne lovgrundlag for en reform af det eksisterende EURES-samarbejde med øget fokus på konkret arbejdsformidling på tværs af grænser i EU, muligheder for udvidelse af netværket og styrkelse af IT-værktøjerne. Det skal bl.a. ske gennem en omorganisering af EURES-netværkets struktur og organer, åbning af adgangen for andre aktører til at levere EURES-ydelser, præcisering af ydelserne til jobsøgere og arbejdsgivere, samt endelig en markant fokus på forbedringer af IT-værktøjerne, dvs. den europæiske EURES-portal.

Forslaget vurderes ikke at give anledning til ændringer i gældende dansk lovgivning.

Der er oversendt et grund- og nærhedsnotat om forslaget den 6. marts 2014.

1. Baggrund

EU-Kommissionen har ved (KOM(2014)6) af 17. januar 2014 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobiltjenester og øget integration af arbejdsmarkedene. Forslaget er fremsat med henvisning til Forordning 492/2011 om arbejdskraftens fri bevægelighed og skal afløse bestemmelserne om udveksling af information om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, der i øjeblikket findes i kapitel II og artikel 38.

EURES har eksisteret siden 1993 og omfatter de offentlige arbejdsformidlinger i EU, EØS-landene og Schweiz. De væsentligste grundsten i netværket er den europæiske EURES-portal samt ca. 900 såkaldte EURES-vejledere i de offentlige arbejdsformidlinger. I Danmark har EURES siden 2008 primært været forankret i de tre regionale Workindenmark-centre under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), men også jobcentrene har en tilknytning til netværket, bl.a. med 'EURES-kontaktpersoner'. Styringen af EURES Danmark som medlem af netværket varetages af styrelsen.

EU-Kommissionen har igennem længere tid forberedt en reform af det eksisterende EURES-netværk for at styrke netværkets bidrag til EU's 2020-strategi - særligt målet om at øge beskæftigelsesgraden.

Grundelementerne i reformen er allerede fastlagt med virkning fra 1. januar 2014, bl.a. i kraft af Kommissionens afgørelse af 26. november 2012. Kommissionen tager imidlertid med forslaget til forordningen initiativ til at fastlægge et egentligt EU-lovgrundlag for reformen, som fastsætter EURES' formål, struktur og opgaver i en mere detaljeret form end hidtil.

Som baggrund for initiativet fremhæver Kommissionen bl.a. at:

- Der er potentiale for en langt større mobilitet på tværs af grænserne end de ca. 700.000 EU-borgere, der hvert år flytter til et andet EU-land for at arbejde,
- Der er stor ledighed i nogle medlemslande, men samtidig et stort antal ledige job i andre lande,
- EURES-netværket og de værktøjer, der er tilknyttet netværket, har en række mangler, bl.a.,
 - Ufuldstændig oversigt af ledige job og CV'er på EURES-portalen
 - Begrænsede muligheder for matching via portalen
 - Begrænsede muligheder for at yde matching-services til arbejdsgivere og jobsøgere.

Hjemmelsgrundlag

Forslaget vedtages ved den fælles beslutningsprocedure med hjemmel i TEUF artikel 46.

2. Formål og indhold

Formålet med forordningen er overordnet at gøre EURES til et effektivt instrument for jobformidling over grænser. Dette skal søges opnået gennem bl.a.:

- Et næsten fuldstændigt udbud af ledige job på EURES-portalen,
- 'Automatisk matchning' af ledige job og CV'er via portalen,
- Information om EURES-netværket og bistand til alle personer med behov for rekruttering, matchning og placering,
- information om arbejdskraftmangel og overskud.

Strukturelle ændringer

Forslaget rummer organisatoriske ændringer, der bl.a. indebærer, at Kommissionen opretter et europæisk koordinationsbureau med henblik på styring af det samlede netværk. Hvert medlemsland skal oprette et såkaldt nationalt koordinationsbureau, der skal varetage styringen af EURES på nationalt plan.

Oprettelsen er en del af reformens ikrafttræden pr. 1. januar 2014, og STAR har meddelt EU-Kommissionen, at styrelsen varetager denne opgave. Forslaget præciserer en række opgaver for de nationale bureauer, bl.a. samarbejdet med Kommissionen, medvirken ved Kommissionens

tværnationale aktiviteter, bidrag til EURES-portalen, herunder oplysninger om arbejdsmarkedsforhold mv., indsendelse af rapporter og data til Kommissionen mv.

Andre aktører – EURES-partnere

EU-Kommissionen lægger stor vægt på, at EURES-netværket også åbnes for andre aktører end de nuværende offentlige arbejdsformidlinger, med henblik på at styrke netværkets samlede kapacitet vedrørende såvel information som rekruttering. Forordningsforslaget rummer derfor bestemmelser om godkendelse af såkaldte EURES-partnere, der kan deltage i EURES-netværket under EURES-varemærket. EURES-partnere kan være private aktører, organisationer mv., men også de offentlige arbejdsformidlinger selv.

Medlemslandene skal oprette et system til godkendelse af EURES-partnere. I et bilag til forslaget er oplistet et sæt af minimumskriterier for at blive godkendt som EURES-partner, der bl.a. skal sikre hensynet til retssikkerhed, kapacitet, kvalitet og pålidelighed. Alle ydelser til jobsøgere skal leveres gratis, mens der kan tages gebyr for services til arbejdsgivere. I forslagets kapitel IV beskrives endvidere en række serviceydelser ('støttetjenester'), som EURES-partnerne skal levere, jf. i øvrigt neden for.

Medlemslandene kan udpege deres offentlige arbejdsformidling til EURES-partner uden særlig dokumentation vedr. de nævnte kriterier og serviceydelser. STAR har meddelt EU-Kommissionen, at styrelsen har godkendt WorkinDenmark-centrene som EURES-partner. Hvert land skal have mindst én godkendt EURES-partner. Det må forventes, at alle medlemslande vil godkende deres offentlige arbejdsformidling som EURES-partner. Med henblik på systemet vedrørende godkendelse af andre aktører kan det forventes, at Kommissionen vil foreslå nærmere retningslinjer.

Fælles IT-plattform – EURES-portalen

Medlemslandene skal levere alle ledige stillinger fra de offentlige arbejdsformidlinger (i Danmark: jobnet.dk) til EURES-portalen, samt alle CV'er/jobansøgninger, hvis jobsøgerne har godkendt det. Oplysningerne skal gives i et ensartet system for at muliggøre automatisk, dvs. digital, matchning af stillinger med ansøgere.

For at muliggøre automatisk matchning rummer forslaget en bestemmelse om, at Kommissionen skal udvikle en europæisk klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv. Medlemslandene skal derfor ifølge forslaget inden 1. januar 2017 udarbejde en fortegnelse med en sammenligning af deres nationale klassifikationer med Kommissionens system, således at oplysningerne digitalt kan konverteres til Kommissionens system.

Serviceydelser ('støttetjenester')

Medlemslandene i EURES-netværket skal sikre, at EURES-partnere er i stand til at levere en række nærmere specificerede informations- og

rekrutteringsydelser til jobsøgere og arbejdsgivere. De oplyste serviceydelser svarer overordnet set til dem, der ydes af EURES-organisationerne i medlemslandene i dag, men det er nyt, at der med forordningen sker en præcisering og detaljering af ydelserne i selve EU-lovgrundlaget, der således bliver bindende for medlemslandene.

Udveksling af information, arbejdsprogrammer og indberetning af data
Ifølge forslaget skal medlemslandene indberette oplysninger om arbejdskraftsmangel/-overskud, om leve- og arbejdsvilkår mv. samt om EURES og dets aktiviteter. Det fremgår også, at landene skal udvikle deres mobilitetspolitikker (dvs. rekruttering over grænser) som en integreret del af deres beskæftigelsespolitik.

Forslaget indebærer, at medlemslandene hvert år skal udarbejde et arbejdsprogram, der beskriver de vigtigste aktiviteter, ressourceforbruget samt hvordan aktiviteterne monitoreres og evalueres. I den forbindelse skal der indberettes en række data vedr. kontakt med arbejdstagere og arbejdsgivere, kundetilfredshed samt resultater af rekrutterings- og matchningsaktiviteter (bl.a. antallet af kandidater, der får job i et andet medlemsland i kraft af aktiviteterne).

Praktikophold

I forudsætningerne for forslaget nævner Kommissionen, at EURES – iflg. Rådets konklusioner fra juni 2012 - gradvist skal udvides til også at omfatte 'lærlingepladser og praktikpladser'. I forslaget er der indsat en bestemmelse om, at det europæiske koordinationsbureau skal udvikle en ramme for udveksling af lærlingepladser og praktikpladser, mens de nationale koordinationsbureauer alene skal informere og vejlede herom. Rådet har tidligere vedtaget en henstilling om en 'kvalitetsramme for praktikophold'.

Delegerede retsakter

Traktaten giver Kommissionen bemyndigelse til at udøve delegerede retsakter på grundlag af en forordning på mere teknisk betonedede områder, dvs. bindende instrukser til medlemslandene. Forslaget nævner i den forbindelse specifikt bestemmelserne om godkendelse af EURES-partners og om indberetning af data, jf. ovenfor.

3. Europarlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal i henhold til TEUF art. 46 høres. Der foreligger endnu ikke udtalelser.

4. Nærhedsprincippet

Kommissionen argumenterer i forslaget for, at nærhedsprincippet er overholdt. Ifølge Kommissionen forudsætter formidling af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er på tværs af grænserne, og den deraf følgende formidling af job til arbejdstagere, en fælles ramme for samarbejde. Målene for forslaget kan ifølge Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemslandene alene, og derfor er der behov for en indsats på EU-plan. Ifølge Kommissionen går forordningen

desuden ikke videre, end hvad der er nødvendigt for nå disse mål. Af hensyn til gennemsigtigheden vil medlemslandene kun gøre de ledige stillinger og CV'er, der allerede findes nationalt, tilgængelige på EURES-portalen. Automatisk matchning opnås ved hjælp af simple interoperabilitetsværktøjer (samordning af IT-systemer) og ikke gennem indførelse af et fælles klassifikationssystem til brug på nationalt plan.

Regeringen er enig i Kommissionens vurdering.

5. Gældende dansk ret

Der er ikke behov for ændringer i gældende dansk ret.

6. Konsekvenser

En vedtagelse af forslaget har ingen lovgivningsmæssige konsekvenser. Forslaget vurderes i den foreliggende form ikke at have væsentlige statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser.

Forslaget, om at medlemslandene inden 1. januar 2017 skal udarbejde en fortegnelse med en sammenligning af sine nationale klassifikationer med Kommissionens system, godkendelse af EURES-partnere mm, giver umiddelbart anledning til administrative omkostninger, hvis omfang dog afhænger af den endelige model.

7. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU Specialudvalget vedrørende Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 3. februar 2014. Der er modtaget svar fra DA, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, et fælles svar fra LO, FTF og AC samt svar fra Kommunernes Landsforening.

DA kan støtte intentionerne i Kommissionens forslag til en ny forordning, således at der kan ske en styrkelse af de europæiske rammer, som understøtter arbejdskraftmobilitet over landegrænser og fremmer adgang til information om såvel job som arbejdstageres kompetencer.

Efter DA's opfattelse bør man dog holde sig EURES samarbejdets proportioner for øje, og se de foreslåede rammer som et enkelt element til at understøtte mobilitet på arbejdsmarkedet. De europæiske rammer kan bidrage til at øge bevidstheden og synligheden om beskæftigelsesmuligheder i hele EU. De egentlige barrierer for mobilitet skal derimod findes i indretningen af de nationale systemer og i form af f.eks. sprogbarrierer m.v.

DA finder det rigtigt, at Kommissionen har valgt en løsning på udfordringerne for det nuværende EURES-system i form af et forslag, der kombinerer forordning 492/2011 og rådets afgørelse fra 2012, frem for et mere vidtgående forslag om at give kommissionen et selvstændigt mandat til at kunne indgå partnerskaber med nye arbejdsformidlinger. DA finder, at Kommissionens samspil skal være med medlemsstaternes nationale beskæftigelsesmyndigheder.

DA støtter, at der tages et skridt ad gangen i udvikling af EURES-nettet. Derfor er DA også enig i, at medlemsstaterne kun skal kunne gøre ledige stillinger og CV'er, der allerede findes nationalt, tilgængelige på EURES-portalen.

DA deler også opfattelsen af, at det ikke er hensigtsmæssigt at indføre et fælles klassifikationssystem for job og CV'er, men at lade matchningen foregå ved hjælp af såkaldte interoperabilitets-værktøjer.

Støttetjenester skal udbydes nationalt efter behov, men det bør sikres, at f.eks. virksomheder, som ønsker det, har mulighed for at søge rekrutteringshjælp hos de nationale beskæftigelsesmyndigheder i et hvert medlemsland og på de vilkår, som det enkelte land opstiller.

Efter DA's vurdering skal bestemmelsen i artikel 4 nr. 1 b) efter danske forhold forstås således, at det er de nationale beskæftigelsesmyndigheder, som skal have ansvaret for at varetage opgaven som "nationalt koordineringsbureau". Når det gælder EURES-partnere, jf. artikel 4 nr. 1 c) finder DA ikke, at bestemmelsen skal give mulighed for, at arbejdsgiverforeninger eller arbejdstagerorganisationer skal have mulighed for at blive optaget som EURES-partnere. Eures-partnere skal efter DA's vurdering bestå af virksomheder m.v., der lovligt varetager jobformidling.

Rollen for arbejdsmarkedets parter bør være at yde rådgivning til de nationale beskæftigelsesmyndigheder, som forstår opgaven som "nationalt koordineringsbureau". I Danmark vil en sådan rådgivning af de nationale beskæftigelsesmyndigheder kunne varetages af Beskæftigelsesrådet.

DA deler synspunktet om, at det er på nationalt plan, at der skal leveres støttetjenester til såvel arbejdstagere som arbejdsgivere. Det er dog DA's opfattelse, at det vil kunne fremme mobiliteten på det europæiske arbejdsmarked, hvis EU-kommissionen, f.eks. gennem Cross-border samarbejde, kunne fremme og yde økonomisk støtte til de aktiviteter, som det nævnes i artikel 15 nr. 6, at medlemsstaterne skal udvikle. Det drejer sig bl.a. om kommunikation med grænsearbejdere og arbejdsgivere i grænseoverskridende regioner, således at udvekslingen af job og medarbejdere over landegrænserne kunne styrkes.

DA kan se et perspektiv på længere sigt ved at udvide EURES-nettet til at omfatte lærlingeuddannelser og praktikophold, der omfatter en ansættelseskontrakt.

DA finder, at der, f.eks. i artikel 14 mangler en bestemmelse, der fastslår, at EU-partnere, som skal lægge ledige stillinger ind i EURES-portalen, skal sikre sig samtykke fra virksomhederne. Bestemmelserne bør være parallelle til de bestemmelser, som foreslås for arbejdstagere i artikel 14 nr. 3.

Efter DA's opfattelse bør bestemmelsen i artikel 18 nr. 6 om, at der kan lægges gebyr på ydelser, i form af en mekanisme, som kan lette registreringen som arbejdsgiver på EURES-portalen for arbejdsgivere, udgå af udkastet til forordning.

Efter DA's opfattelse modarbejder muligheden for gebyr intentionen bag ønsket om at fremme mobilitet. Det skal efter DA's opfattelse være vederlagsfrit for virksomheder at lade sig registrere som bruger i EURES-basen via en godkendelse af de nationale myndigheder, eller en godkendt EURES-partner. Det skal også efter DA's opfattelse være vederlagsfrit for virksomheder at få deres jobopslag optaget i EURES-basen, enten via de nationale myndigheder, eller via godkendte EURES-partnere.

DA finder det rimeligt, at det efter de enkelte medlemslandes beslutning skal være muligt at fastlægge et gebyr for en egentlig international rekrutteringsservice. Udover hensynet til de offentlige finanser vil en sådan bestemmelse kunne sikre, at der ikke fra EURES-systemet skabes en konkurrence i forhold til tilsvarende private udbydere af formidlingsservice.

DA kan fuldt ud støtte bestemmelsen i artikel 8 om, at enhver arbejdsformidling, der opererer lovligt i en medlemsstat, kan anmode om at blive optaget i Eures-nettet som EURES-partner, således at private jobformidlere kan blive en aktiv spiller i Eures-nettet. DA finder det væsentligt, at det slås fast i forordningen, at private jobformidlere, som bliver Eures-partnere, har adgang til vederlagsfrit at anvende de informationer, som indgår i EURES-portalen, når der udfører deres formidlingsservice over for virksomheder eller arbejdstagere.

DA finder, at rækkevidden af bestemmelserne i artikel 24 om, at en medlemsstat ikke må begrænse adgangen til nationale arbejdsmarkedsforanstaltninger alene med den begrundelse, at en arbejdstager søger bistand med henblik på at finde beskæftigelse på en andens medlemsstats område, skal afdækkes mere tydeligt.

Betyder bestemmelsen, at eventuelle rettigheder til ledige i Danmark om at deltage i aktive tilbud i beskæftigelsesindsatsen også kommer til at gælde EU-borgere?

FA finder, at øget arbejdskraftmobilitet vil være en fordel for såvel jobsøgende som arbejdsgivere.

FA bemærker med tilfredshed, at formålet med forslaget er såvel at styrke jobsøgendes adgang til arbejdsmobilitetstjenester, som arbejdsgiveres mulighed for at kunne rekruttere relevant arbejdskraft fra hele Europa.

FA har ikke yderligere bemærkninger til forslaget.

LO, FTF og AC er grundlæggende positivt indstillet over for en styrkelse af den europæiske arbejdsformidling. En styrkelse af det europæiske arbejdsformidlingsnet, EURES, kan styrke lønmodtagernes muligheder for at finde job i hele EU.

Imidlertid finder LO, FTF og AC, at det nærværende forslag er for vidtgående. At alle jobannoncer, offentlige som private, fuldtids- som deltidsjob, vikarjob som faste stillinger skal oversættes til alle EU-sprog virker meget omkostningsfuldt, bureaukratisk og ude af proportioner med den gevinst, der kan opnås ved et bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere. Det forekommer ikke mindst urealistisk, at jobopslagene skal oversættes til alle EU-sprog med henblik på, at arbejdssøgende i alle EU-landene, skal kunne nå at søge inden ansøgningsfristerne. Tiltagets omfang bør begrænses væsentligt. F.eks. kunne det til en start afprøves til kun at gælde for offentligt opslåede faste fuldtidsstillinger. Dernæst anbefales det, at formålet med synliggørelsen af det europæiske jobmarked først og fremmest bør være, at EU-borgerne kan orientere sig i, hvilke job og hvor mange job, der opslås i givne EU-lande, som borgeren kan være interesseret i at søge arbejde i.

Da der er tale om et omfattende tiltag, som må forventes at medføre en øget europæisk konkurrence om jobbene, anbefaler LO, FTF og AC, at arbejdsmarkedets parter inddrages meget tæt i udmøntningen af ordningen.

Mere konkret påpeges følgende:

- Der bør i nationalt regi af Beskæftigelsesrådet tages en snarlig drøftelse af den videre opfølgning på forordningens forslag og mulige konsekvenser.
- For LO, FTF og AC er det afgørende, at EURES kan være med til at synliggøre jobåbninger. Forslagets beskrivelse af CV'er og automatiskmatchning virker ikke realistisk. Det forekommer at være alt for omfattende og omkostningsfuldt.
- Af forslaget fremgår, at man vil give medlemslandene mulighed for (gradvist) at medtage alle de organisationer, som de anser for nyttige, herunder fagforeninger. Samtidig defineres dog, at en såkaldt "arbejdsformidling" skal levere tjenester, der skal skaffe jobsøgende i arbejde. Denne formulering anser LO, FTF og AC for at omfatte fagforeninger/a-kasser.
- En nærmere beskrivelse af det pilotprojekt, der skal igangsættes i 2014, mangler, herunder, hvem der skal indgå.
- I LO, FTF og AC's optik sikrer man den mest optimale matchning ved en kompetent og individuel samtale, som de faglige a-kasser i Danmark afholder ved CV-samtalen. Omtalen af udviklingen af en europæisk klassifikation virker derfor ganske urealistisk — uden hold i en dansk praksis.
- LO, FTF og AC finder, der er behov for en afklaring ift.:

- Betydningen af den adgang som i forordningens artikel 24 skal sikre ledige arbejdstagere på EU-plan.
- Hvorvidt de nationale koordineringsbureauer bør placeres i de regionale beskæftigelsesråd, således, at der kan sikres et naturligt samarbejde med parterne, ud fra regionale behov, herunder f.eks. grænseregionssamarbejdet m.v.
- Sammenhængen mellem forordningens forslag og udviklingen af det igangværende arbejde og indsats over for tredjelandsstatsborgere.

KL er umiddelbart positivt stemt over for initiativer som EURES-portalen, der gør det muligt at dele oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger, CV'er, etc., og derved øge arbejdskraftmobilitet inden for EU, samt bidrage til udviklingen af et europæisk arbejdsmarked med et højt beskæftigelsesniveau. Mobilitet på arbejdsmarkedet er en af metoderne til at nedbringe den høje arbejdsløshed, der på nuværende tidspunkt eksisterer i Europa især i blandt unge. Forordningsforslaget giver i sig selv anledning til følgende kommentar:

Der oplystes i forordningen flere definitioner, hvor det ikke fremgår klart, hvilke de kommunale jobcentre hører under. Definitionerne har betydning for, hvilke opgaver de kommunale jobcentre kan pålægges via denne forordning. KL tolker det umiddelbart sådan, at de kommunale jobcentre falder under betegnelsen ”de offentlige arbejdsformidlinger”, jf. art 2 a.

KL finder i forlængelse heraf, at forordningen går for langt i forhold til at definere den nationale organisering og koordinering af det fælles europæiske samarbejde omkring jobformidling, herunder ift. centre, platforme, partnere etc. KL finder ikke, at en forordning skal regulere og definere, hvordan dette skal foregå på nationalt plan, da dette kan være forskelligt fra medlemsland til medlemsland, hvordan dette bedst reguleres i forhold til det nationale arbejdsmarkedssystem. Dette burde lades være op til det enkelte medlemsland.

De kommunale jobcentre opererer i dag med www.jobnet.dk, som er en online service, hvor det er muligt for arbejdsgivere at søge arbejdskraft og for arbejdstagere at søge beskæftigelse. Denne service gælder ikke kun for arbejdsgivere og arbejdstagere i Danmark. De kommunale jobcentre arbejder allerede i dag med den europæiske jobformidling, EURES-portalen. Hvis en arbejdsgiver eller arbejdstager ønsker at rekruttere arbejdskraft eller søge et job i et andet EU-medlemsland, Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz, har de mulighed for at gøre dette via de kommunale jobcentre eller via jobnet.

KL opfordrer Beskæftigelsesministeriet til – som ansvarshavende for jobnet – at sikre, at udviklingen af den europæiske jobportal sker på en måde, der sikrer størst mulig overensstemmelse og brugbare snitflader mellem jobnet og EURES-portalen.

Det er uklart om forslaget til den nye forordning vil medføre nye og flere opgaver, som kommunale jobcentre kan blive pålagt at løse. KL kan generelt støtte forordningen i det omfang, at kommunerne ikke pålægges flere opgaver, end de varetager i dag. Skulle jobcentrene blive pålagt flere opgaver særligt med henblik på art.10, 18,19, 20, 21, 22, 23 og 27 må KL tage forbehold for DUT krav – afhængig af, hvordan forordningen konkret udmøntes i dansk sammenhæng.

I forhold til art. 14-17 ”En fælles IT-plattform” må KL også tage forbehold for et gøre et DUT krav gældende, såfremt denne IT-løsning skulle pålægge jobcentrene udgifter.

Artikel 33 giver Kommissionens ret til at vedtage delegeret retsakter, jf. art. 8 og 29. KL er indforstået med, at der skal være nogle fælles indikatorer i forhold til dataindsamling på europæisk plan, men KL opfordrer samtidig til, at der gøres brug af de indikatorer og den dataindsamling, som allerede eksisterer i dag. Det fremgår dog af art. 29 stk. 3, at der er mulighed for Kommissionen, via delegeret retsakter, at videreudvikle de fælles indikatorer. Skulle der blive videreudviklet nye fælles indikatorer, der ikke måles på i dag, skal KL tage forbehold for at gøre DUT krav gældende, såfremt denne måling skulle pålægge de kommunale jobcentre merudgifter.

KL har ikke haft mulighed for at gå i dybden med alle detaljer i forslaget inden for tidsfristen og forbeholder sig derfor mulighed for at vende tilbage med supplerende bemærkninger af mere teknisk karakter.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Udkastet til forordning har været genstand for en række drøftelser mellem medlemslandene under det græske formandskab. Det generelle billede er, at medlemslandene er positive over for forslagets grundlæggende intentioner. Flertallet af medlemslandene har imidlertid taget væsentlige forbehold over for den konkrete udformning af udkastet og rejst en lang række kritikpunkter, herunder detaljeringsgraden i forslaget, systemet for godkendelse af EURES-partnere, brugen af delegerede retsakter, samt de mulige administrative og økonomiske byrder for medlemslandene.

9. Regeringens foreløbige generelle holdning

Det græske formandskab har på baggrund af medlemslandenes reaktioner udarbejdet et let revideret forslag til de første tre kapitler i forordningsudkastet.

Forslaget indeholder fortsat en række elementer om fx relevante aktører og det omtalte klassifikationssystem, som skal afklares yderligere forud for endelig stillingtagen. Det angår bl.a. rammerne for inddragelse af andre aktører og detaljeringsgraden af såvel serviceydelserne som fortegnelser over kompetenceklassifikationer.

Danmark er forbeholden over for forslaget om at overføre samtlige stillingsopslag fra jobnet.dk til EURES-portalen.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg
Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

4. Europæisk Semester 2014: Bidrag til Det Europæisk Råd 26.-27. juni

- Politisk drøftelse

(a) Udkast til Rådets landespecifikke henstillinger til hver medlemsstat pba. de Nationale Reformprogrammer 2014, inklusive makroøkonomisk ubalanceprocedure

- Vedtagelse (art. 148 TFEU)

(b) Eksamination af de Nationale Reformprogrammer (2014) og implementeringen af de landespecifikke henstillinger for 2013

- Godkendelse af udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen

(c) Prioriteter for 2014 pakken med rådsrekommandationer

- Rapport fra Komitéen for Social Beskyttelse

(d) Employment Performance Monitor og benchmarks

- Vedtagelse

(e) Resultattavlen for indikatorer på social- og beskæftigelsesområdet

- Vedtagelse af fælles udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse

(f) Arbejdsmarkedsrapport

- Vedtagelse af Beskæftigelseskomitéens rapport

(g) Implementering af ungegarantien

- Vedtagelse af Beskæftigelseskomitéens rapport

1. Baggrund

Kommissionen ventes den 2. juni 2014 at offentliggøre vurderinger af landenes programmer samt udkast til Rådets udtalelser om landenes programmer, der inkluderer de konkrete landespecifikke henstillinger. EPSCO drøfter den 19. juni de landespecifikke henstillinger vedrørende social- og beskæftigelsesområdet. ECOFIN vil den 20. juni drøfte udtalelser og landespecifikke henstillinger vedrørende økonomisk politik m.v. Det Europæiske Råd ventes at tilslutte sig de landespecifikke henstillinger på mødet d. 26.-27. juni 2014 med henblik på endelig formel vedtagelse på ECOFIN i juli.

Formålet med forslagene til landespecifikke henstillinger på social- og beskæftigelsesområdet (a) art. 148 er at identificere de primære udfordringer, som det enkelte medlemsland står overfor, og hvis løsning - gennem nationale reformer - vil gøre en positiv forskel med hensyn til udviklingen på landets arbejdsmarked mv.

Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse forventes at fremlægge komitéernes overordnede konklusioner vedrørende

eksaminationerne af landenes reformprogrammer og den multilaterale/tematiske overvågning af medlemslandenes politikker, der er foregået i løbet af året, samt vedrørende Kommissionens forslag til landespecifikke henstillinger til medlemslandene.

2. Formål og indhold

Den politiske drøftelse på mødet forventes at tage udgangspunkt i spørgsmål eller oplæg fra Formandskabet. Der er endnu ikke modtaget oplysninger herom.

Hovedemnet under dagsordenspunktet vil være Rådets indstilling vedrørende de landespecifikke henstillinger (a). Rådet kan i henhold til art. 148 på forslag af Kommissionen give landespecifikke henstillinger til medlemslandene, der udarbejdes på baggrund af blandt andet medlemsstaternes nationale reformprogrammer, der er afleveret april 2014.

På baggrund af Kommissionens udkast skal de landespecifikke henstillinger vedtages af EPSCO-rådet, for så vidt angår de henstillinger, der vedrører arbejdsmarkedet.

Under dette dagsordenspunkt godkendes desuden en udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen om de eksaminationer af de nationale reformprogrammer og af de landespecifikke henstillinger fra 2013, som komitéen har gennemført det forgangne år (b). Det er yderligere forventningen, at Komitéen for Social Beskyttelse vil fremlægge en rapport vedrørende vurdering af 2014 pakken med Rådets anbefalinger vedrørende tværgående emner (c).

Der forventes desuden tiltrædelse af en udtalelse af Beskæftigelseskomitéen vedrørende indikatorer og nøgleudfordringer for beskæftigelsen i hvert medlemsland (Employment Performance Monitor) (d).

Herudover forventes Beskæftigelseskomitéen samt Komitéen for Social Beskyttelse at fremlægge en fælles udtalelse om resultattavlen for indikatorer på beskæftigelses- og socialområdet (e), herunder brugen af resultattavlen og valget af indikatorer.

Desuden er det forventningen, at Rådet tiltræder Beskæftigelseskomitéens arbejdsmarkedsrapport, der beskriver de reformer og tiltag, landene allerede har iværksat/gennemført (f), og Beskæftigelseskomitéens rapport om implementering af ungegarantien (g).

3. Europa-Parlamentets udtalelse

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsnærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Gældende dansk ret

Spørgsmålet er ikke relevant.

6. Konsekvenser

Sagen har ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser, administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

7. Høring

Kommissionens udkast til landespecifikke henstillinger vil blive sendt til EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold til orientering.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Medlemslandene forventes at tage konstruktivt imod Kommissionens forslag til henstillinger.

9. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positiv over for brug af henstillinger efter art. 148 som led i EU2020-strategiens gennemførelse. Regeringen vil efter Kommissionens fremlæggelse af de landespecifikke henstillinger for Danmark vurdere hvorvidt regeringen er enig i disse.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

5. Rådskonklusioner om Kvinder og Økonomi

- Vedtagelse af rådskonklusioner

Nyt notat

Resumé:

Rådskonklusionerne fremsættes som led i de skiftende formandskabers *opfølgning på FN's Beijinghandlingsplan. Rådskonklusionerne omhandler området "kvinder og økonomi". I rådskonklusionerne understreges det, at der er et stort økonomisk potentiale forbundet med at øge kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse.*

1. Baggrund

Rådskonklusionerne er en del af formandskabets opfølgning på Beijinghandlingsplanen (Beijing Platform for Action – BPfA). Handlingsplanen blev vedtaget på FN's 4. verdenskvindekonference afholdt i Beijing i 1995. Konferencen resulterede i Beijingdeklarationen og -handlingsplanen. Det Europæiske Råd besluttede i 1995, at der skulle følges op på implementeringen af BPfA.

Formandskabet fremsætter på baggrund heraf rådskonklusioner om opfølgning på Beijinghandlingsplanens kritiske område F: "Kvinder og økonomi".

Rådskonklusionerne tager udgangspunkt i en rapport udarbejdet af det Europæiske Ligestillingsinstitut (EIGE) om status på området i medlemslandene. Rapporten fra EIGE giver et overblik over kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse i EU med fokus på bl.a. andelen af kvinder med deltidsbeskæftigelse, arbejdsløshed og selvstændigt erhvervsdrivende.

I rapporten konkluderes det bl.a. at kvinder oftere end mænd arbejder på deltid, og at kvinder gennemsnitligt tjener mindre end mænd.

2. Formål og indhold

Formålet med forslaget til rådskonklusioner er at understrege, at kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse er vigtig for økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne. Det gøres i den forbindelse opmærksom på, at kvinderne i EU generelt er veluddannede, men alligevel har en lavere arbejdsmarkedsdeltagelse end mænd.

For at udløse dette økonomiske potentiale opfordres medlemsstaterne til at tage initiativer til at øge kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, herunder at sikre gode muligheder for børne- og ældrepassning, at have ordninger for forældreorlov der fremmer fædres deltagelse, at arbejde på en arbejdsmarkedskultur der giver mulighed for at kombinere familie- og arbejdsliv, og at arbejde for at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Der opfordres desuden til at medtænke arbejdsmarkedets parter i den samlede indsats.

Endelig opfordres der til at fortsætte med at følge udviklingen i mænd og kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet. Konkret foreslås tre nye indikatorer med vægt på henholdsvis graden af fuldtidsbeskæftigelse for kvinder og mænd, deltidsbeskæftigelse for kvinder og mænd og endelig graden af selvstændigt erhvervsdrivende blandt kvinder og mænd.

3. Europa-Parlamentets udtalelse

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsnærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Gældende dansk ret

Spørgsmålet er ikke relevant.

6. Konsekvenser

Sagen har ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser, administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

7. Høring

Forslaget til rådskonklusioner sendes til EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold til orientering.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Alle medlemslande ventes at have en positiv holdning til det fremlagte forslag til rådskonklusioner.

9. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positiv overfor den fremlagte forslag til rådskonklusioner.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

6. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse om en europæisk platform for forbedring af samarbejdet i forbindelse med forebyggelse af og afskrækkelse fra sort arbejde, KOM(2014) 221

- Vedtagelse/orienterende debat

Nyt notat

Resumé

Kommissionen har den 9. april 2014 fremsat forslag om etablering af en europæisk platform, som lægger op til et styrket samarbejde mellem medlemslandene - herunder ved oprettelse af en ny komité - med henblik på at forebygge og bekæmpe sort arbejde. Samarbejdet forventes i starten at have karakter af vidensdeling og erfaringsudveksling, men også senere at få en mere operationel del.

Forslaget forventes ikke at give anledning til ændringer til gældende dansk lovgivning.

1. Baggrund

Kommissionen har den 9. april 2014 fremsat forslag om etablering af en europæisk platform til at understøtte et samarbejde, som skal medvirke til at forebygge og bekæmpe sort arbejde. Der henvises desuden i forslaget til det overordnede formål at øge beskæftigelsen og forbedre arbejdsvilkårene for den enkelte medarbejder. Det understreges, at indsatsen mod sort arbejde fortrinsvis ligger hos medlemslandene, og der lægges således ikke op til ny lovgivning eller anden harmonisering af medlemslandenes politikker. "Platform" dækker over, at der skal etableres en komité på basis af nationale kontaktpunkter, der skal muliggøre et mere systematisk samarbejde mellem medlemslandene. Det skyldes bl.a., at udfordringerne med sort arbejde er fælles for landene, og i visse former kan have en grænseoverskridende karakter. Samarbejdet forventes i starten at have karakter af vidensdeling og erfaringsudveksling, men også senere at få en mere operationel del i forbindelse med det videre arbejde med Platformen.

Hjemmelsgrundlag

Forslaget er fremsat med hjemmel i artikel 151 (TEUF), hvorefter initiativets hovedformål er at fremme beskæftigelse og forbedre arbejdsvilkår. Der henvises endvidere til artikel 153 (TEUF) ift. Unionens mål om at støtte og supplere medlemslandenes indsats, som giver Parlamentet og Rådet mulighed for at vedtage foranstaltninger til fremme af samarbejdet mellem medlemslandene.

Forslaget skal vedtages efter den almindelige beslutningsprocedure.

2. Formål og indhold

Formålet med platformen er at lette samarbejdet mellem medlemslandene ved nemmere udveksling af god praksis og information om bekæmpelse af sort arbejde. Platformen skal i den forbindelse især

forbedre koordineringen mellem de operationelle håndhævelsesmyndigheder i medlemslandene.

Platformen foreslås etableret på baggrund af et nationalt kontaktpunkt i hvert medlemsland. Platformen kan herunder nedsætte arbejdsgrupper til at undersøge specifikke spørgsmål med tilknytning til sort arbejde.

Platformens mål er fastlagt i artikel 4. Følgende opgaver er nævnt:

- a) Forbedring af viden om sort arbejde
- b) Udvikling af analyser af effektiviteten af forskellige politiske foranstaltninger
- c) Etablering af instrumenter (f.eks. en vidensbank over foranstaltninger)
- d) Vedtagelse af ikke-bindende retningslinjer for tilsyn
- e) Udvikling af samarbejdsformer ift. grænseoverskridende aspekter
- f) Undersøgelse af forbedring af dataudveksling
- g) Udvikling af en permanent uddannelsesordning for håndhævelsesmyndigheder
- h) Tilrettelæggelse af peer reviews ift. medlemslandenes fremskridt
- i) Øge bevidstheden om problemet med sort arbejde.

Medlemmerne af platformen er medlemslandene (kontaktpunkter) og Kommissionen, men der lægges desuden op til deltagelse af arbejdsmarkedets parter i platformens møder samt samarbejde med en række allerede eksisterende grupper og databaser på EU-plan, herunder bl.a. Beskæftigelsesudvalget (EMCO), Senior Labour Inspectors Committee (SLIC), Den Administrative Kommission og Udvalget for Social Beskyttelse (SPC) m.fl.

Endeligt lægges der i forslaget op til at arbejdet med Platformen vil skulle evalueres efter fire år.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet har endnu ikke udtalt sig om sagen.

4. Nærhedsprincippet

Selvom den største del af indsatsen mod sort arbejde ligger hos medlemslandene, er udfordringerne i forbindelse med bekæmpelse af sort arbejde i mange tilfælde fælles og til dels grænseoverskridende. Et fælleseuropæisk tiltag vil derfor hjælpe medlemslandene til en bedre indsats og samarbejde i bekæmpelsen af sort arbejde.

Der er ikke med forslaget tale om harmonisering af medlemslandenes lovgivning på området.

5. Gældende dansk ret

Spørgsmålet er ikke relevant.

6. Konsekvenser

Lovmæssige konsekvenser

En vedtagelse af forslaget vil ikke have lovgivningsmæssige konsekvenser.

Statsfinansielle og samfundsøkonomiske konsekvenser
Forslaget forventes ikke at få statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser.

Administrative konsekvenser for erhvervslivet
Forslaget forventes ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet.

7. Høring

Forslaget er den 24. april 2014 sendt i høring EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. På den baggrund er der kommet høringsvar fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), hvor der udtrykkes generel støtte til forslaget. DA understreger dog, at det er vigtigt, at nye EU-strukturer ikke overlapper med allerede eksisterende strukturer, og at platformen skal respektere den danske arbejdsmarkedsmodel. DA kan ikke støtte, at falske selvstændige omfattes af forslaget samt, at der udarbejdes retningslinjer for inspektører/tilsynsførere. LO er positive over for forslaget, men så gerne et mere forpligtende samarbejde.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Det forventes, at der er generel støtte til forslaget.

9. Regeringens generelle holdning

Danmark byder initiativet velkommen.

Hvad angår forslaget om, at Platformens opgaver bl.a. skal omfatte landeeksaminationer og landeanbefalinger samt udarbejde retningslinjer for tilsyn, afhænger dansk stillingtagen af den endelige formulering. Danmark lægger vægt på, at eventuelle retningslinjer ikke er juridisk bindende. De bør præsenteres som forslag baseret på erfaringsudveksling, som landene skal se som vigtige input til deres nationale tilsyn.

Danmark støtter generelt, at samarbejdet – udover etablering af selve platformen med nationale kontaktpunkter – tager hensyn til eksisterende samarbejdsformer/-fora.

Danmark finder, at Platformens kompetence skal afklares nærmere inden endelig vedtagelse. Det skal forsat være muligt for medlemslandene at igangsætte egne initiativer ift. forebyggelse af sort arbejde.

DK støtter som udgangspunkt obligatorisk deltagelse i platformen, men finder, at visse aktiviteter, herunder inspektioner og deltagelse i træning, skal kunne ske på frivillig basis.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

7. Den sociale dimension af EU/ØMU

- Drøftelse af følgende rapporter på vegne af Komitéen for Social Beskyttelse

(e) Den sociale dimension af EU2020 strategien

(f) Ex ante koordination af større socialpolitiske reformer

(g) Minimumsydelser i eurozonen

(h) Nøglebudskaber vedrørende passende langtidspleje i et Europa med stadig flere ældre mennesker

- Vedtagelse af nøglebudskaber

1. Baggrund

Komitéen for Social Beskyttelse har udarbejdet en række dokumenter under hovedoverskriften den sociale dimension af EU/ØMU.

2. Formål og indhold

Komitéen for Social Beskyttelse har udarbejdet en rapport vedrørende den sociale dimension af EU2020 Strategien, hvori Komitéen vurderer niveauet af fremskridt i at nå EU2020-målet vedrørende social inklusion, ifølge hvilket antallet af mennesker, der risikerer et liv i fattigdom, skal reduceres med 20 mio. frem mod 2020. Komitéen anbefaler inden for den åbne koordinations metode, at man fra medlemsstaternes side i højere grad prioriterer fattigdomsbekæmpelse samt aktiv arbejdsmarkeds deltagelse og inklusion og sammentænker og koordinerer tiltag på det økonomiske, beskæftigelsespolitiske og sociale område (a).

Komitéen forventes yderligere at præsentere en rapport vedrørende ex ante koordination af større socialpolitiske reformer. Ex ante koordination i Komitéen for Social Beskyttelse indebærer, at man medlemsstaterne løbende udveksler erfaringer om større reformer på socialområdet i medlemsstaterne (b).

I forlængelse af krisen i Euro-zonen har Komitéen udfærdiget en rapport vedrørende Euro-medlemsstaternes minimumsydelser. Rapporten konkluderer, at niveauet af ydelser varierer væsentligt mellem Euro-medlemsstaterne og afspejler de forskellige sociale og økonomiske betingelser i de enkelte medlemsstater. Herudover vurderes det i rapporten, at flertallet af euro-medlemsstaterne har været i stand til at fastholde stabilitet i levering af minimumsindkomster med henblik på at afværge sociale konsekvenser af den økonomiske krise (c).

Komitéen for Social Beskyttelse har på baggrund af en rapport om behovet for langtidspleje i et Europa med stadig flere ældre mennesker identificeret en række nøglebudskaber vedrørende passende social beskyttelse på langtidsplejeområdet, der forventes forelagt til godkendelse på rådsmødet (d). Formålet med nøglebudskaberne er at

belyse de fælles udfordringer, som de europæiske sociale systemer står overfor vedrørende de demografiske ændringer herunder:

- at der er i visse medlemsstater på sigt vil være et behov for oprustning af langtidspleje, herunder for at mindske de ældres afhængighed af deres familier;
- at det er sandsynligt, at der i fremtiden vil være et misforhold mellem udbuddet af og behovet for langtidspleje grundet de demografiske udviklinger;
- at der er behov for en mere systematisk vidensdeling af medlemsstaternes gode erfaringer med proaktive og omkostningseffektive tilgange til langtidspleje.

3. Europa-Parlamentets udtalelse

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsnærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Gældende dansk ret

Spørgsmålet er ikke relevant.

6. Konsekvenser

Sagen har ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser, administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

7. Høring

Rapporterne om nøglebudskaberne samt rapporten om den sociale dimension af EU2020 strategien er blevet sendt til EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold til orientering.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Medlemslandene ventes at have en positiv holdning til de fremlagte rapporter.

9. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positiv overfor rapporterne, hvorfor man fra dansk side kan bakke op om disse.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.