



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 31.05.2000

KOM(2000) 328 endelig

1999/0253 (CNS)

Ændret forslag til

**RÅDETS DIREKTIV**

**om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse**

(forelagt af Kommissionen i henhold til EF-traktatens artikel 250, stk. 2)

## **BEGRUNDELSE**

### **I. Indledning**

Kommissionen vedtog den 25 november 1999 en pakke af forslag, under Artikel 13 i Traktaten til at afhjælpe diskrimination. Komiteen af Regioner vedtog dens udtalelse til pakken den 12 april 2000 og Det Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog sin udtalelse den 25 maj. Det Europæiske Parlament vedtog den 18 maj 2000 sin udtalelse vedrørende udkast til direktivet om indførelse af princippet om ligestilling mellem personer uanset race og etnisk oprindelse.

I lyset af disse udtalelser har Kommissionen ændret sit oprindelige forslag.

### **2. Ændringer**

Kommissionen har klargjort, at direktivet gælder for juridiske så vel som fysiske personer. Dette er sket med at erstatte ordet "individer" med ordet "person" i den fulde tekst.

Definitionen af indirekte diskrimination er bragt tættere til Den Europæiske Domstols jurisprudence i O'Flynn sagen.

Tilskyndelse til diskriminationen er at sidestille med diskrimination.

Angående pakkens materielle indkald, den oprindelige tekst er ændret således at det er klart at den gælder for såvel den offentlige som private sektor, omfattende offentlige organer; tilføjelser er gennemført for at klargøre at teksten dækker frivilligt, ulønnet arbejde, praktiske og eksperimenterende arbejde, pleje og bolig service.

Bestemmelsen om positive aktion er blevet bragt mere i overensstemmelse med Artikel 141.4 i Traktaten.

Værdien af forligsprocedurer til at forsvare rettigheder er blevet fremhævet.

Artiklen vedrørende information er blevet udvidet for at imødegå problemet vedrørende forskelle i behandling baseret på nationalitet, religion, eller overbevisning, hvilket kan være en skjult form for diskrimination grundet i race eller etnisk oprindelse.

Artiklen om social dialog er blevet udvidet for at dække ikke-offentlige organisationer.

Aktiviteterne af uafhængige organer er blevet klargjort.

Rapporteringsystemet er blevet styrket med at tage hensyn til den rolle som Det Europæiske Overvågnings Center for Rasisme og Fremmed har.

Endelig, sagsakterne er blevet ændret for at afstemme disse med ændringer i den grundlæggende tekst; med beslutninger taget af Minister rådet; Det Europæiske Parlament; samt for at tydeliggøre vigtigheden af at i kampen mod diskrimination indrages kønsdiskriminering.

Ændret forslag til

## **RÅDETS DIREKTIV**

### **om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse**

**(EØS-relevant tekst)**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13,

under henvisning til forslag fra Kommissionen<sup>1</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet<sup>2</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>3</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget<sup>4</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Traktaten om Den Europæiske Union udgør en ny fase i processen hen imod en stadig snævrere sammenslutning mellem de europæiske folk.
- (2) Unionen bygger på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles. I henhold til artikel 6, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union bør Unionen respektere de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som generelle principper for fællesskabsretten.
- (3) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel ret, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder, De Forenede Nationers konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, den internationale konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, og De Forenede Nationers konventioner om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og

---

<sup>1</sup> KOM(1999) 566 endelig udg.

<sup>2</sup> 18.05.2000

<sup>3</sup> 25.05.2000

<sup>4</sup> 12.04.2000

kulturelle rettigheder **og Den Europæiske Menneskerettighedskonvention**, som alle medlemsstaterne har tiltrådt.

**(a) Europa-Parlamentet har vedtaget et antal beslutninger om bekæmpelse af racisme i Den Europæiske Union.**

- (4) Artikel 13 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab giver Rådet beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
- (5) Det Europæiske Råd opfordrede på det ekstraordinære møde i Tammerfors den 15.-16. oktober 1999 Kommissionen til snarest muligt at forelægge forslag vedrørende gennemførelsen af EF-traktatens artikel 13 om bekæmpelse af racisme og fremmedhad.
- (6) I retningslinjerne for beskæftigelsen 1999, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Wien den 11. december 1998, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et socialt solidarisk arbejdsmarked gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af bestemte grupper såsom etniske mindretal.
- (7) Forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse kan undergrave opfyldelsen af traktatens målsætninger, særlig ved at hindre opnåelse af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten samt økonomisk og social samhørighed og solidaritet. Forskelsbehandling kan også undergrave indsatsen for at opfylde målsætningen om udvikling af EU som et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed.
- (8) Kommissionen forelagde i december 1995 en meddelelse<sup>5</sup> om racisme, fremmedhad og antisemitisme.

**(a) Rådet vedtog den 15. juli 1996 en fælles aktion om bekæmpelse af racisme og fremmedhad<sup>6</sup>, der indeholder en forpligtelse til at sikre et effektivt retligt samarbejde vedrørende lovovertrædelser, der bygger på racistisk eller fremmedfjendsk adfærd.**

**(b) Ved gennemførelsen af princippet om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse skal Fællesskabet sigte mod at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, især eftersom kvinder ofte er ofre for mere end én type forskelsbehandling.**

- (9) For at sikre udviklingen af demokratiske og tolerante samfund, hvori alle kan deltage uanset race eller etnisk oprindelse, bør foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse række videre end adgang til lønnet eller selvstændig beskæftigelse og dække områder som

---

<sup>5</sup> KOM(95) 653 endelig udg.

<sup>6</sup> **EFT L 185 af 24.7.1996.**

uddannelse, social beskyttelse og social sikring, sociale goder, adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

- (10) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling **af fysiske eller juridiske personer** på grund af race eller etnisk oprindelse inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Forbuddet mod forskelsbehandling bør også gælde tredjelandes statsborgere. Forbuddet omfatter ikke forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.
- (11) Chikane på grund af race eller etnisk oprindelse af en person eller en gruppe af personer, hvorved der skabes en truende, fjendtlig, krænkende eller forstyrrende atmosfære, skal betragtes som forskelsbehandling.
- (12) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller kompensere for ugunstige forhold for en gruppe af personer af en særlig race eller etnisk oprindelse.
- (13) Ulige behandling kan retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører race eller etnisk oprindelse, udgør en regulær erhvervsmæssig kvalifikation.
- (14) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, må sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse, bør også foreninger, **organisationer** eller **andre juridiske personer** have beføjelse til at håndhæve retten til at forsvare sig på vegne af ethvert offer for forskelsbehandling.
- (15) Effektiv gennemførelse af princippet om ligestilling forudsætter passende retlig beskyttelse ~~i civilretlige sager~~ mod repressalier og tilpasning af de almindelige regler om bevisbyrde **i civilretlige og administrative sager**.
- (16) Medlemsstaterne bør i passende omfang informere om de bestemmelser, der vedtages i medfør af nærværende direktiv, **i særdeleshed ved at betone nødvendigheden af at påse, at forskelle i behandling baseret på nationalitet, religion eller tro ikke er en skjult form for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.**
- (17) Medlemsstaterne bør træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at alle love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv, fag og brancheorganisationer, som strider imod princippet om ligebehandling, erklæres ugyldige eller ændres.
- (18) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter **og blandt ikke-statslige organisationer** om forskellige former for forskelsbehandling, og hvordan de bekæmpes.
- (19) Tilstedeværelsen af et uafhængigt organ i hver medlemsstat, som har kompetence til at analysere problemer i forbindelse med forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, studere mulige løsninger og yde konkret

hjælp til ofrene, vil i sig selv give øget beskyttelse mod sådan forskelsbehandling.

- (20) Dette direktiv fastsætter mindstekrav, hvorved medlemsstaterne har mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke tjene som begrundelse for en forringelse af de eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
- (21) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning i tilfælde af handlinger, der strider imod forpligtelserne i dette direktiv.
- (22) I overensstemmelse med nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet, jf. EF-traktatens artikel 5, kan målet, at sikre et fælles højt beskyttelsesniveau mod forskelsbehandling i alle medlemsstaterne bedst opfyldes af Den Europæiske Unions medlemsstater og kan som følge af foranstaltningernes omfang eller virkninger bedst sikres på fællesskabsniveau. Dette direktiv begrænser sig til, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål og går ikke ud over, hvad der er nødvendigt i så henseende -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

## **KAPITEL I: GENERELLE BESTEMMELSER**

### *Artikel 1*

#### *Formål*

Formålet med dette direktiv er at iværksætte princippet om ligebehandling mellem enkeltpersoner i Den Europæiske Unions medlemsstater uden hensyntagen til race eller etnisk oprindelse. Dette princip betegnes i det følgende som "princippet om ligebehandling".

### *Artikel 2*

#### *Begrebet forskelsbehandling*

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.
2. I henhold til stk. 1
  - a) består der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles mindre fordelagtigt end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet
  - b) består der indirekte forskelsbehandling, når en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis **ifølge sin natur** vil kunne berøre ~~en person eller en gruppe af personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse ufordelagtigt,~~ **og der er en deraf følgende risiko for at**

**disse personer stilles i en særlig ugunstig situation**, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, som ikke har forbindelse med den eller de pågældendes race eller etniske oprindelse, og det middel, der anvendes til opfyldelse af målet, er hensigtsmæssigt og nødvendigt.

3. Chikane af en person eller en gruppe af personer i direkte eller indirekte forbindelse med race eller etnisk oprindelse, som har til formål eller virkning at skabe en truende, fjendtlig, krænkende eller forstyrrende atmosfære på ethvert af de af artikel 3 omfattede områder, betragtes som forskelsbehandling som omhandlet i stk. 1.

**4. Et pålæg om eller opfordring til at diskriminere personer på grund af race eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling som omhandlet i stk. 1.**

### *Artikel 3*

#### *Sagligt anvendelsesområde*

Inden for de beføjelser, traktaten tillægger Fællesskabet, finder dette direktiv, **såvel inden for den offentlige som den private sektor og inden for offentlige organer**, anvendelse på

- a) vilkårene for adgang til beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og selvstændige erhverv, **ulønnet og frivilligt arbejde**, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset sektor eller branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder karrieremuligheder
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, **herunder praktisk erhvervs erfaring**
- c) beskæftigelse og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn
- d) medlemskab af og aktiv deltagelse i arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne
- e) social beskyttelse, **herunder** social sikring **og sygesikring**
- f) sociale goder
- g) uddannelse, herunder legater og stipendier, hvilket dog ikke tilsidesætter, at det er medlemsstaterne, der har ansvar for indholdet og opbygningen af uddannelsessystemerne og for deres kulturelle og sproglige mangfoldighed
- h) adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, **herunder boligforhold**.

#### Artikel 4

##### *Regulære erhvervsmæssige kvalifikationer*

Uanset bestemmelserne i artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab i forbindelse med race eller etnisk oprindelse, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør en regulær erhvervsmæssig kvalifikation.

#### Artikel 5

##### *Positiv særbehandling*

~~Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes ret til at opretholde eller vedtage foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller kompensere for ugunstige forhold for en gruppe af personer af en særlig race eller etnisk oprindelse. **Med henblik på at sikre fuld ligestilling i praksis, forhindrer princippet om ligebehandling ingen medlemsstat i at opretholde eller vedtage særlige foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller kompensere for ugunstige forhold for personer af en særlig race eller etnisk oprindelse.**~~

#### Artikel 6

##### *Mindstekrav*

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.
2. Gennemførelsen af dette direktiv er under ingen omstændigheder tilstrækkelig begrundelse for at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne over for forskelsbehandling på de områder, der er dækket af direktivet.

## **KAPITEL II: RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE**

#### Artikel 7

##### *Klageadgang*

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket ved, at princippet om ligebehandling er tilsidesat i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, **herunder eventuelt forligsinstanser,** med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv, også efter, at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer er berettigede til - på vegne af klageren med dennes godkendelse - at indgive klage til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv.

## *Artikel 8*

### *Bevisbyrde*

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger i overensstemmelse med deres nationale retssystemer til at sikre, at det, når personer, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til de pågældende, for retten eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.
2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, som er gunstigere for klageren.
3. Stk. 1 finder ikke anvendelse på strafferetlige procedurer, medmindre andet er fastsat af medlemsstaten.
4. Stk. 1, 2 og 3 finder også anvendelse på retsforfølgning i henhold til artikel 7, stk. 2.

## *Artikel 9*

### *Repressalier*

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte enkeltpersoner mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som er direkte eller indirekte begrundet i en reaktion på en klage eller enhver form for retsforfølgning med det formål at håndhæve princippet om ligebehandling.

## *Artikel 10*

### *Formidling af information*

1. Medlemsstaterne påser, at der på hele deres område formidles relevant information om de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, særlig i erhvervsfaglige og almene uddannelsesinstitutioner og på arbejdspladserne.
2. Medlemsstaterne påser, at relevante offentlige myndigheder underrettes på passende måde om alle nationale foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv. **De betoner i særdeleshed nødvendigheden af at påse, at forskelle i behandling baseret på nationalitet, religion eller tro ikke er en**

**skjult form for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.**

*Artikel 11*

*Dialog mellem arbejdsmarkedets parter*

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, etiske regler, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.
2. Medlemsstaterne tilskynder arbejdsmarkedets parter til på passende niveau, herunder i de enkelte virksomheder, at indgå overenskomster indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 4 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne overenskomster skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.
- 3. Medlemsstaterne tilskynder også til dialog med passende ikke-statslige organisationer, der har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.**

**KAPITEL III: UAFHÆNGIGE ORGANER FOR FREMME AF LIGEBEHANDLING**

*Artikel 12*

*Uafhængige organer*

1. Medlemsstaterne sørger for, at der findes et eller flere uafhængige organer for fremme af ligebehandling af personer af forskellig race eller etnisk oprindelse. Sådanne organer kan være en del af uafhængige institutioner, der har til opgave på nationalt plan at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.
2. Medlemsstaterne sikrer, at de uafhængige organer også har til opgave at ~~modtage og følge op på klager fra enkeltpersoner~~ **bistå ofre for forskelsbehandling med at følge op på deres klager** om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, indlede efterforskning eller undersøgelser om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse samt offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

## **KAPITEL IV: FORSKELLIGE OG AFSLUTTENDE BESTEMMELSER**

### *Artikel 13*

#### *Overholdelse af direktivet*

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at alle

- a) love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter og overenskomster, virksomheders interne reglementer, vedtægter for foreninger med eller uden lukrativt formål, regler for selvstændige erhverv og vedtægter for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres ugyldige eller ændres.

### *Artikel 14*

#### *Sanktioner*

Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale gennemførelsesbestemmelser vedrørende dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres håndhævelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler sanktionerne til Kommissionen senest på den i artikel 15 anførte dato samt enhver senere ændring heri så tidligt som muligt.

### *Artikel 15*

#### *Gennemførelse*

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. december 2002. De underretter straks Kommissionen herom.

De i stk. 1 omhandlede love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

### *Artikel 16*

#### *Rapport*

Medlemsstaterne meddeler inden to år efter dette direktivs ikrafttræden, **og derefter hvert femte år**, Kommissionen alle oplysninger, **herunder angivelser af synspunkterne hos arbejdsmarkedets parter og relevante ikke-statslige**

organisationer, som Kommissionen har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

I overensstemmelse med princippet om integrering af kønsaspektet (i alle politikker og aktioner), vil denne beretning bl.a. indeholde en vurdering af foranstaltningernes indvirkning på kvinder og mænd.

Beretningen vil også tage passende hensyn til de synspunkter, Det Europæiske Overvågningscenter for Racisme og Fremmedhad giver udtryk for i sin årlige rapport om situationen for racisme og fremmedhad i Fællesskabet, i særdeleshed med hensyn til dens konklusioner og udtalelser vedrørende Fællesskabet og medlemsstaterne.

På baggrund af den modtagne information, vil Kommissionens beretning, om nødvendigt, indeholde forslag til revision og opdatering af direktivet.

#### *Artikel 17*

##### *Ikrafttræden*

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

#### *Artikel 18*

##### *Adressater*

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

*På Rådets vegne  
Formand*

## **KONSEKVENSANALYSE**

### **FORSLAGETS KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE, HERUNDER ISÆR SMÅ OG MELLEMLISTE VIRKSOMHEDER (SMV)**

#### **FORSLAGETS TITEL:**

Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse

#### **DOKUMENTREFERENCENUMMER:**

Nummer 99010

#### **FORSLAGET**

1. Hvorfor er der i betragtning af nærhedsprincippet behov for EF-lovgivning på området, og hvad er hovedformålet?

EU bygger på principperne om respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder. EU's forpligtelser vedrørende disse principper er blevet forstærket ved Amsterdam-traktaten, navnlig med ændringerne af EU-traktatens artikel 6, 7 og 13 og med indføjelser af EU-traktatens artikel 13, hvoraf den sidste specifikt giver beføjelse til at træffe foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. race og etnisk oprindelse.

Hovedansvaret for bekæmpelse af racisme ligger hos medlemsstaterne. Som anført i begrundelsen har de fleste medlemsstater i deres forfatnings- og/eller retsorden indføjet bestemmelser om retten til ikke at blive udsat for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Der er dog stor forskel mellem medlemsstaterne på disse bestemmelses rækkevidde og håndhævelse - og på klageadgangen. Der er behov for EF-lovgivning for at sikre et fælles mindstemål af retsbeskyttelse, herunder ret til at klage, i relation til den grundlæggende ret til ikke at blive udsat for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

EF-lovgivningen skal naturligvis respektere grænserne for de beføjelser, der er tillagt EU ved traktaten. Det foreslåede direktiv fastsætter derfor generelle principper, som indebærer et fælles mindstemål af beskyttelse inden for grænserne for EF's kompetence, samtidig med at medlemsstaterne har mulighed for at opretholde et højere beskyttelsesniveau i overensstemmelse med deres politiske og historiske præferencer og traditioner.

Med valget af et direktiv er der sikret ligevægt mellem behovet for indgreb på europæisk plan og nødvendigheden af at respektere forskellene mellem de eksisterende forfatninger, love og retlige fremgangsmåder i medlemsstaterne. Direktivet fastsætter de fælles mål, der skal opfyldes, og levner samtidig plads til den fornødne handlefrihed, som medlemsstaterne har brug for til at kunne opfylde målene. Lovindgrebet er derfor begrænset til en række generelle principper, som ikke rækker videre end et mindstemål af beskyttelse.

Hovedformålene med forslaget er:

- at give en EF-dækkende definition af forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse som grundlag for håndhævelsen af princippet om ligebehandling
- at fastlægge et minimum af områder i tilværelsen inden for traktatens anvendelsesområde, hvor princippet om ligebehandling skal håndhæves
- at sikre et mindstemål af beskyttelse og klageadgang for personer, som mener sig udsat for forskelsbehandling
- at sikre hensigtsmæssige ordninger for tilsynet med forskelsbehandling i virksomheder og i samfundet mere generelt.

### **Konsekvenser for virksomhederne**

#### **2. *Hvem berøres af forslaget?***

Alle virksomheder vil være undergivet den nationale lovgivning, der kræves i medfør af direktivet.

#### **3. *Hvilke foranstaltninger skal virksomhederne træffe i henhold til forslaget?***

Virksomhederne skal sikre, at beslutninger om ansættelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse samt arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn og medlemskab af arbejdstager-, arbejdsgiver- og fagorganisationer, træffes i overensstemmelse med princippet om ligebehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse. Det er i vidt omfang allerede tilfældet i alle medlemsstaterne. Direktivet indebærer derfor snarere en skærpelse af eksisterende krav end indførelse af helt nye bestemmelser.

#### **4. *Hvilke økonomiske virkninger forventes forslaget at få?***

På beskæftigelsesområdet har lovgivning om beskyttelse af enkeltpersoner mod forskelsbehandling af vilkårlige grunde tre væsentlige virkninger. For det første er den med til at sikre deltagelse i samfundslivet og undgå social udstødelse ved at sørge for, at folk får mulighed for at realisere deres potentiale i økonomisk henseende og dermed bliver i stand til at forsørge sig selv og deres familie bedst muligt og gør dem mindre afhængige af det offentlige. For det andet sikrer den, at virksomhederne råder over de bedst kvalificerede medarbejdere, og bidrager således til at forbedre konkurrenceevnen og styrke virksomhederne og økonomien mere generelt. For det tredje indebærer den, at arbejdsgiverne skal kunne begrunde deres beslutninger i spørgsmål vedrørende ansættelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår.

Oplysninger<sup>1</sup> fra medlemsstaterne viser, at arbejdsløsheden blandt grupper af anden race og etnisk oprindelse end hovedparten af befolkningen varierer med en faktor på op til to til tre gange gennemsnittet for arbejdsmarkedet som helhed.

---

<sup>7</sup> Foreligger ikke for alle medlemsstater: nogle medlemsstater indsamler kun data på grundlag af nationalitet, ikke på grundlag af race eller etnisk oprindelse.

Forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse - særlig når der er tale om kumuleret forskelsbehandling - kan resultere i en ond cirkel af vanskeligheder, som i mange tilfælde overføres fra den ene generation til den næste. Hvis der f.eks. er tale om ringe uddannelsesfaciliteter, boligforhold, sundhedstjenester, miljøforhold og jobmuligheder for en bestemt gruppe, vil den næste generation, der vokser op, være dårligere rustet til at klare de vanskeligheder, den møder, og vil finde sig fastlåst i dårlige job, dårlige boliger og en ringere sundhedstilstand.

Det foreliggende forslag vil ved at **hindre forskelsbehandling** resultere i øget deltagelse i det økonomiske og sociale liv og mindre social udstødelse. Det vil være til direkte gavn for den økonomiske vækst, fordi det nedbringer de offentlige udgifter til social sikring og social forsorg, forbedrer de enkelte husstandes købekraft og styrker virksomhedernes konkurrenceevne ved at sikre, at de udnytter de disponible ressourcer på arbejdsmarkedet bedst muligt.

a) *Hvilke virkninger forventes forslaget at få*

- for beskæftigelsen?

Direktivet vil medvirke til at gøre det lettere for arbejdstagere af alle racer og etniske oprindelser at blive integreret på arbejdsmarkedet, således som det kræves i henhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi. Det betyder, at det vil bidrage til at forbedre kvaliteten af beskæftigelse og på lidt længere sigt kan forventes at ville resultere i et højere beskæftigelsesniveau som følge af den forbedrede konkurrenceevne i europæisk erhvervsliv.

- for investeringerne og oprettelsen af nye virksomheder?

Direktivet vil gøre det lettere for personer af anden race og/eller etnisk oprindelse at oprette virksomhed.

- for virksomhedernes konkurrenceevne?

Som nævnt vil direktivet styrke konkurrenceevnen i europæisk erhvervsliv ved at sikre, at virksomhederne råder over et større udbud af færdigheder og ressourcer, end det er tilfældet i øjeblikket, og at disse færdigheder udnyttes uden skelnen mellem race eller etnisk oprindelse.

b) *Er det nødvendigt at indføre nye administrative procedurer?*

Virksomhederne skal kunne begrunde beslutninger om spørgsmål såsom ansættelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår for at vise, at de ikke er truffet på grundlag af race eller etnisk oprindelse. Det er i forvejen tilfældet i ca. halvdelen af medlemsstaterne. Det vil være i virksomhedernes egen interesse at dokumentere og registrere sådanne beslutninger i begrænset omfang, hvor det ikke allerede er gældende praksis.

c) *Hvilke kvantitative og/eller kvalitative omkostninger og fordele vil direktivet indebære?*

Virksomhederne vil få visse begrænsede omkostninger på kort sigt både i forbindelse med den nødvendige efteruddannelse af beslutningstagerne i

virksomheden om iværksættelsen af princippet om ligebehandling, hvor dette ikke allerede er sket, og i forbindelse med bevisførelse i klagesager om forskelsbehandling. Tilpasningen til de nye krav i de medlemsstater, hvor der endnu ikke findes tilsvarende bestemmelser om bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, gøres lettere af, at virksomhederne er fortrolige med EF-rammebestemmelserne om ligestilling mellem mænd og kvinder, som har været gældende i mere end 20 år.

På lidt længere sigt vil virksomhederne få fordel af de ansattes øgede engagement hos medarbejdere af enhver race og etnisk oprindelse og af den forbedrede konkurrenceevne, der følger af en mere effektiv anvendelse af ressourcerne (se ovenfor).

d) *Hvilke omkostninger vil direktivet medføre?*

Direktivet fastsætter smidige og generelle rammebestemmelser om iværksættelsen af princippet om ligebehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse, og det påhviler medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at bestemme mere præcist, hvordan det skal udmøntes i praksis. Omkostningerne bliver dog begrænsede (se ovenfor).

e) *Hvad skal virksomhederne foretage sig med hensyn til tilsyn og evaluering?*

Det forlanges ikke direkte i direktivet, at virksomhederne fører tilsyn med og evaluerer, hvordan de overholder direktivet. Det vil dog være i virksomhedernes egen interesse at dokumentere og registrere beslutninger om ansættelser, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår for at kunne påvise, at de er truffet uden hensyntagen til race og/eller etnisk oprindelse. Større virksomheder vil eventuelt foretrække at gennemføre et mere struktureret tilsyn for at sikre, at princippet om ligebehandling anvendes på alle niveauer.

5. *Indeholder forslaget foranstaltninger, der tager højde for små og mellemstore virksomheders særlige situation (lempeligere eller særlige krav m.m.)?*

Der sondres ikke i forslaget mellem virksomheder af forskellig størrelse, eftersom forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse forekommer i alle virksomheder uafhængigt af antallet af medarbejdere. Direktivet fastsætter imidlertid kun mindstekrav baseret på smidige og principielle rammebestemmelser. Det er derfor op til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at variere kravene til virksomheder af forskellig størrelse, men uden at det strider imod kravene i direktivet.

## Høring

6. Liste over organisationer, som er hørt om forslaget, og en kortfattet redegørelse for deres væsentligste synspunkter

Kommissionen har hørt de repræsentative organisationer for arbejdsmarkedets parter på europæisk plan<sup>8</sup> og Den Europæiske Platform for Ikke-statslige Organisationer på det Sociale Område.

Alle de organisationer, der blev hørt, anerkendte spørgsmålets vigtighed og værdien af at fastsætte normer på EF-plan. Der var dog divergerende synspunkter om visse elementer i forslaget.

Repræsentanterne for ngo'erne og arbejdstagerorganisationerne hilste forslaget velkommen, men beklagede, at dets anvendelsesområde ikke var mere omfattende, idet de ønskede alle økonomiske, sociale og arbejdsmarkedsmæssige, kulturelle og politiske områder inddraget. De insisterede på, at bestemmelserne om bevisbyrde og repræsentativ retsforfølgning blev fastholdt, idet de mente, at disse bestemmelser er afgørende for at kunne forsvare rettighederne for personer, der udsættes for forskelsbehandling.

Repræsentanter for arbejdsgiverorganisationerne stillede sig imidlertid tvivlende med hensyn til omvendt bevisbyrde, idet de mente, at det ville skabe vanskeligheder for arbejdsgiverne ved at tilskynde til grundløse klager. Kommissionen gør opmærksom på, at den foreslåede bestemmelse er baseret på regler, som allerede er vedtaget på EF-plan og iværksat af mange medlemsstater, nemlig reglerne om bevisbyrde i forbindelse med kønsdiskrimination (Rådets direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn), og at tilsvarende regler tilsyneladende uden problemer allerede er bragt i anvendelse i visse medlemsstater i sager om racediskrimination. Det er derfor Kommissionens opfattelse, at arbejdsgivernes bekymring vedrørende dette punkt er ubegrundet.

---

<sup>8</sup> Kommissionen hørte en række organisationer, herunder repræsentanter for små og mellemstore virksomheder, i overensstemmelse med meddelelserne om henholdsvis gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken (KOM(93) 600 af 14. december 1993) og tilpasning og fremme af den sociale dialog på fællesskabsplan (KOM(1998) 322 endelig udg. af 20. maj. 1998).