



EUROPA-  
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 26.4.2013  
SWD(2013) 148 final

**ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE**

**RESUMÉ AF KONSEKVENSANALYSEN**

*Ledsagedokument til*

**Forslag til**

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**

**om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri  
bevægelighed**

{ COM(2013) 236 final }

{ SWD(2013) 149 final }

## INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING .....	3
2.	PROCEDURE OG HØRING AF BERØRTE PARTER .....	3
3.	PROBLEMSTILLING .....	4
3.1.	Status .....	4
3.2.	Problemerne .....	4
3.2.1.	Offentlige myndigheders manglende overholdelse af EU-retten (ikke-overensstemmende lovgivning eller ukorrekt anvendelse) og virkningen på vandrende EU-arbejdstagere .....	4
3.2.2.	Arbejdsgivernes og juridiske rådgiveres manglende overholdelse af EU-retten (ude af stand eller uvillige til at anvende EU-retten korrekt) og virkningen på vandrende arbejdstagere i EU .....	4
3.2.3.	Vandrende EU-arbejdstagere har ikke adgang til information eller midler til at sikre deres rettigheder .....	5
3.3.	Årsager og bevæggrunde .....	5
3.4.	Hvem påvirkes og hvordan? .....	5
3.5.	Referencescenariet og behovet for intervention .....	5
4.	ANALYSE AF NÆRHEDSPRINCIPPET .....	6
5.	POLITISKE MÅLSÆTNINGER .....	6
6.	MULIGE MODELLER .....	6
6.1.	Ingen yderligere tiltag på EU-plan (referencescenariet) .....	6
6.2.	Fælles retningslinjer .....	6
6.3.	En henstilling fra Kommissionen til medlemsstaterne .....	7
6.4.	Et direktiv om støtteforanstaltninger for vandrende EU-arbejdstagere, navnlig: .....	7
6.5.	Et direktiv om en bedre beskyttelse af vandrende EU-arbejdstagere .....	7
7.	ANALYSE AF KONSEKVENSER .....	7
7.1.	Løsningsmodel 1: Basisscenariet .....	7
7.2.	Løsningsmodel 2: Fælles retningslinjer .....	8
7.3.	Løsningsmodel 3: En henstilling fra Kommissionen til medlemsstaterne .....	8
7.4.	Løsningsmodel 4: Et direktiv om støtteforanstaltninger for vandrende EU-arbejdstagere .....	9
7.5.	Løsningsmodel 5: Et direktiv om en bedre beskyttelse af vandrende EU-arbejdstagere .....	10
8.	SAMMENLIGNING AF LØSNINGSMODELLER .....	11
9.	OVERVÅGNING OG EVALUERING .....	11

# ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

## RESUMÉ AF KONSEKVENSANALYSEN

### *Ledsagedokument til*

### Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

### om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed

(EØS-relevant tekst)

#### 1. INDLEDNING

Arbejdskraftens frie bevægelighed er en af de fire friheder, som det indre marked bygger på, sammen med den frie bevægelighed for varer, tjenesteydelser og kapital. Den er nedfældet i artikel 45 i TEUF og præciseret som afledt ret ved forordning (EU) nr. 492/2011 (tidligere forordning (EF) nr. 1612/68).

Det betyder, at EU-borgere, der rejser til en anden medlemsstat med henblik på beskæftigelse, har ret til ikke at blive forskelsbehandlet på grundlag af deres nationalitet med hensyn til: adgang til beskæftigelse, beskæftigelsesvilkår, adgang til sociale ydelser og skattefordele, medlemskab af fagforeninger, adgang til uddannelse, adgang til bolig og adgang til uddannelse for børn.

Dette initiativ har ikke til formål at skabe nye rettigheder for vandrede EU-arbejdstagere, men det er en reaktion på en lang række parter ønske om at sikre reelle rettigheder for de europæiske borgere, og om at fjerne de hindringer, de støder på, når de bevæger sig på tværs af grænserne. Det er i tråd med Europa 2020-strategien og "beskæftigelsespakken", som Kommissionen har vedtaget.

#### 2. PROCEDURE OG HØRING AF BERØRTE PARTER

Der er blevet taget hensyn til undersøgelser og rapporter udarbejdet af eksperter på området for fri bevægelighed for arbejdstagere som f.eks. nettet af uafhængige eksperter, der støtter de aktiviteter, som udføres af Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion.

Der blev gennemført en offentlig høring fra juni til august 2011, hvor borgere og organisationer blev opfordret til at udtale sig om de største problemer ved mobiliteten for EU-arbejdstagere, om det nuværende beskyttelsesniveau, og om behovet for, at EU skrider til handling for at hjælpe arbejdstagere til fuldt ud at udnytte deres rettigheder.

Spørgsmålet blev drøftet i Det Rådgivende Udvalg for Arbejdskraftens Frie Bevægelighed, som består af repræsentanter for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, både på nationalt og på europæisk plan.

### **3. PROBLEMSTILLING**

#### **3.1. Status**

Den frie bevægelighed for arbejdstagere, der har eksisteret i over 40 år, beror på en række vigtige og solide rettigheder. Domstolen har udstukket vigtige retningslinjer for fortolkningen af de relevante bestemmelser.

Traktatbrudprocedurer er et vigtigt element til at sikre, at reglerne anvendes. De fører til ændringer af lovgivning og generel praksis, der er i strid med EU-retten. De løser dog ikke konkrete tilfælde for de berørte enkeltpersoner og kan ikke indledes, når det drejer sig om private enheder.

Til forskel fra, hvad der sker på EU-plan inden for andre områder, som f.eks. forskelsbehandling på grund af race, religion, alder eller køn, findes der ikke andre midler for vandrende EU-arbejdstagere, som udsættes for forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, end Kommissionens indsats og muligheden for at anlægge sag ved de nationale domstole. Det er således begrænset, hvilke foranstaltninger der findes på EU-plan, hvad angår udøvelsen i praksis af de enkelte arbejdstageres rettigheder.

Hver medlemsstat afgør selv, hvilke former for støtte og beskyttelse vandrende EU-arbejdstagere bør have i overensstemmelse med deres egne retssystemer. Der er derfor divergerende støtte og beskyttelse i medlemsstaterne. Rapporter fra eksperter på området viser, at i lande, hvor statsborgerskab udtrykkeligt er anført som en af de former for forskelsbehandling, der er forbudt, er der en stærkere beskyttelse af EU-borgere.

Der er stadig et stort potentiale for mere geografisk mobilitet mellem EU-landene indbyrdes. Ifølge EU-arbejdsstyrkeundersøgelsen i 2011 var blot 3,1 % af den europæiske befolkning i den erhvervsaktive alder bosat i et andet EU-land end deres eget.

#### **3.2. Problemerne**

Arbejdstagernes ret til fri bevægelighed er ganske vist stærk, men en række indikatorer viser, at der sker forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, og at det er vanskeligt for arbejdstagerne at udøve deres rettigheder i praksis. Følgende problemer er blevet indkredset:

##### *3.2.1. Offentlige myndigheders manglende overholdelse af EU-retten (ikke-overensstemmende lovgivning eller ukorrekt anvendelse) og virkningen på vandrende EU-arbejdstagere*

Reglerne om fri bevægelighed for arbejdstagere har været i kraft i mere end 40 år. Der er ikke desto mindre fortsat problemer i forbindelse med den nationale lovgivnings manglende overholdelse af EU-retten og almindelig praksis i medlemsstaterne, hvilket fortsat rapporteres til Kommissionen. Disse problemer kan have alvorlige og negative konsekvenser for EU-borgerne, da de kan påvirke deres beskæftigelsesmuligheder, deres arbejdsvilkår eller deres adgang til sociale goder, og påvirke deres liv både på det erhvervmæssige og det personlige plan. De påvirker også EU-borgernes integration på arbejdsmarkedet og i samfundet i deres værtsland. Skønt disse problemer kan behandles på EU-plan gennem traktatbrudsprocedurer, har dette ikke direkte virkning for de berørte enkeltpersoner.

##### *3.2.2. Arbejdsgivernes og juridiske rådgiveres manglende overholdelse af EU-retten (ude af stand eller uvillige til at anvende EU-retten korrekt) og virkningen på vandrende arbejdstagere i EU*

Der berettes om tilfælde, hvor offentlige og private arbejdsgivere ikke overholder EU's regler, uanset om lovgivningen på nationalt plan er i overensstemmelse med EU-reglerne eller ej. Oplysninger indsamlet af eksperter og Kommissionen viser, at dette problem er

tilbagevendende, selv om bevidstheden om disse problemer i høj grad afhænger af, hvor meget omtale sådanne sager får. Problemer med private arbejdsgivers handlinger kan ikke løses på EU-plan ved hjælp af traktatbrudsproceduren. Derfor kan borgere, der udsættes for forskelsbehandling, kun påberåbe sig de mekanismer og instrumenter, der findes på nationalt plan. Arbejdsgivernes handlinger kan have alvorlige konsekvenser for de pågældende arbejdstageres personlige situation, da de kan hindre deres beskæftigelsesmuligheder og/eller påvirke deres arbejdsvilkår.

### *3.2.3. Vandrende EU-arbejdstagere har ikke adgang til information eller midler til at sikre deres rettigheder*

Respondenterne har i en række undersøgelser fremhævet, at de ikke ved, hvor de skal henvende sig, når de står over for problemer vedrørende deres EU-rettigheder. Disse resultater viser, at der ikke er noget klart referencegrundlag for EU-borgerne. Det blev også nævnt, at det ikke er klart, hvor det er bedst at indhente oplysninger om EU-rettigheder. På grund af en række faktorer (f.eks. manglende kendskab til procedure, manglende kendskab til de nationale systemer, mangel på sproglige evner) er det også vanskelig for EU-arbejdstagere, der udnytter deres ret til fri bevægelighed, at anvende de eksisterende beskyttelsesredskaber. Dette blev bekræftet af resultaterne af den offentlige høring, hvor et flertal af borgerne fremførte, at beskyttelsesniveauet for arbejdstagere i høj grad ville påvirke deres beslutning om at arbejde i en anden medlemsstat. Modvilje mod at rapportere om forskelsbehandling er også en vigtig faktor.

### **3.3. Årsager og bevæggrunde**

De fire primære bevæggrunde, der er peget på, er følgende: (1) Manglende kendskab til EU-arbejdstageres rettigheder i henhold til EU-retten og manglende kendskab til de retsmidler, der er til rådighed, (2) manglende forståelse af EU-retten og manglende retssikkerhed, (3) utilstrækkelig støtte til, at EU's vandrende arbejdstagere kan udøve deres rettigheder, (4) protektionisme og manglende vilje til at overholde reglerne.

### **3.4. Hvem påvirkes og hvordan?**

De identificerede problemer berører EU-borgere, der flytter til en anden medlemsstat med henblik på beskæftigelse, herunder jobsøgende og statsborgere i en given medlemsstat, der har benyttet sig af deres ret til fri bevægelighed, og som kommer tilbage til deres hjemland for at arbejde.

Gennemsnitligt er 67,9 % af EU-borgere i den erhvervsaktive alder, der bor i en anden medlemsstat, i beskæftigelse og 9,1 % er arbejdsløse. Så i teorien kan de alle på et vist tidspunkt have problemer i forbindelse med en anvendelse af rettigheder i praksis. De borgere, der agter at flytte på et tidspunkt (17 %), kan også blive påvirket.

Problemerne kan vedrøre alle EU-arbejdstagere og alle erhverv og sektorer. Også familiemedlemmerne kan blive berørt, da de har visse rettigheder i henhold til EU-bestemmelserne.

Arbejdsgivere og nationale myndigheder kan også blive berørt, da bedre håndhævelse af de vandrende arbejdstageres rettigheder kan indebære omkostninger for dem.

### **3.5. Referencescenariet og behovet for intervention**

I den aktuelle økonomiske og sociale kontekst kan yderligere begrænsninger af vandrende EU-arbejdstageres rettigheder ikke udelukkes. Konkrete foranstaltninger i hele Europa og forskellige undersøgelser viser, at der er en voksende intolerance over for vandrende EU-arbejdstagere, som kan komme til udtryk i diskriminerende foranstaltninger.

Efter udvidelserne i 2004 og 2007 står arbejdstagere fra andre medlemsstaterne over for problemer med anvendelsen af EU-retten, og dette kræver en mere pædagogisk tilgang til fri bevægelighed.

Dette initiativ kan tilskynde til og lette mobilitet, idet bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af nationalitet vil sende et positivt signal til dem, der ønsker at arbejde i en anden medlemsstat, og dermed bevirke, at færre personer bliver skræmt i forhold til mobilitet som følge af dårlige erfaringer eller på grund af forventninger om at få problemer.

#### **4. ANALYSE AF NÆRHEDSPRINCIPPET**

I medfør af artikel 46 i TEUF har EU kompetence til at udstede direktiver eller forordninger om foranstaltninger, der er nødvendige for at gennemføre arbejdskraftens frie bevægelighed, således som denne er bestemt i artikel 45 i TEUF.

Med dette initiativ vil medlemsstaterne kunne træffe passende gennemførelsesforanstaltninger og dermed overholde proportionalitetsprincippet. Medlemsstater, som allerede har detaljeret retlig beskyttelse mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, behøver ikke at foretage væsentlige ændringer i deres eget system.

Virkeliggørelsen af målene i dette initiativ vil være medvirkende til at konsolidere de grundlæggende rettigheder, der er nedfældet i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

#### **5. POLITISKE MÅLSÆTNINGER**

Dette initiativ er i tråd med den generelle målsætning om at sikre ligebehandling af EU's borgere. Det er en af de grundlæggende værdier i EU og en vigtig del af EU-borgerskabet. At sikre, at dette mål nås, vil bidrage til et bedre fungerende indre marked.

Følgende specifikke målsætninger er blevet identificeret:

- mindre forskelsbehandling af vandrende EU-arbejdstagere på grundlag af nationalitet
- større overensstemmelse mellem rettighederne på papir og deres udøvelse i praksis, og således hjælpe med at opnå en fuldstændig og korrekt gennemførelse af den eksisterende lovgivning og åbne mulighed for et bedre fungerende indre marked.

For at opfylde disse politiske målsætninger har man identificeret en række operationelle målsætninger:

- øget kendskab hos borgere, arbejdsgivere, offentlige myndigheder og andre interesserede parter om vandrende EU-arbejdstageres rettigheder
- bedre retssikkerhed
- passende redskaber til EU-arbejdstagere ved udøvelsen af deres rettigheder.

#### **6. MULIGE MODELLER**

Der er peget på følgende løsningsmodeller:

##### **6.1. Ingen yderligere tiltag på EU-plan (referencescenariet)**

##### **6.2. Fælles retningslinjer**

I forbindelse med denne løsningsmodel fokuseres der på, at medlemsstaterne og Kommissionen vedtager fælles retningslinjer for at få en fælles tilgang for anvendelsen og

fortolkningen af EU's regler om fri bevægelighed for arbejdstagere. Dette skulle suppleres med fortolkningsdokumenter vedtaget af Kommissionen.

### **6.3. En henstilling fra Kommissionen til medlemsstaterne**

Denne model ville bestå i vedtagelsen af en generel henstilling fra Kommissionen rettet til medlemsstaterne for at tilskynde dem til at træffe foranstaltninger vedrørende:

- øget kendskab til vandrende EU-arbejdstageres rettigheder
- øget støtte til vandrende EU-arbejdstagere ved at tilvejebringe retsmidler, oprette støttestrukturer for vandrende EU-arbejdstagere og tillade sammenslutninger og organisationer at indlede søgsmål på vegne af eller til støtte for vandrende EU-arbejdstagere.

### **6.4. Et direktiv om støtteforanstaltninger for vandrende EU-arbejdstagere, navnlig:**

- en retlig forpligtelse til at give vandrende EU-arbejdstagere retsmidler
- etablering af strukturer til støtte for vandrende EU-arbejdstagere. Dette ville omfatte fremme af rettigheder, bistand til vandrende EU-arbejdstagere i forbindelse med håndhævelse af deres rettigheder, udarbejdelse af undersøgelser og rapporter og vedtagelse af henstillinger
- sikring af, at foreninger, organisationer eller juridiske personer med interesse i at fremme retten til arbejdstagernes frie bevægelighed kan indlede en administrativ eller retslig procedure på vegne af eller til støtte for vandrende EU-arbejdstagere.

### **6.5. Et direktiv om en bedre beskyttelse af vandrende EU-arbejdstagere**

Ud over de elementer, der er beskrevet under løsningsmodel 4, ville dette også omfatte:

- en forpligtelse for arbejdsgiverne til at forebygge forskelsbehandling i deres virksomheder
- foranstaltninger vedrørende sanktioner eller erstatninger
- en retlig bestemmelse, der tager sigte på at beskytte vandrende EU-arbejdstagere mod ufordelagtig behandling, fordi de har indgivet en klage.

## **7. ANALYSE AF KONSEKVENSER**

Set fra en økonomisk synsvinkel har det ikke været muligt at identificere andre eventuelle virkninger end dem, der naturligt vil følge af de forventede sociale virkninger og de faktiske gennemførelsesomkostninger. En fjernelse af forskelsbehandling på grundlag af nationalitet i beskæftigelsesspørgsmål kan gøre mobilitet inden for EU mere attraktiv. Stigningen i mobilitet bliver måske ikke markant, da forskelsbehandling kun er en af de faktorer, der har indflydelse på en persons beslutning om at flytte, men indvirkningen på det indre markeds funktion vil være positive, idet mobilitet kan spille en rolle for den økonomiske vækst.

### **7.1. Løsningsmodel 1: Basisscenariet**

#### *Sociale virkninger*

De identificerede problemer og bevæggrunde ville forblive uløste. Det ville ikke medføre nogen væsentlig ændring i de nationale myndigheders og arbejdsgivernes adfærd. Der ville ikke være nogen betydelige virkninger for kendskabet til rettigheder og retssikkerheden. Status quo ville endvidere betyde, at der ikke ville være nogen mindste konsoliderede støtte og beskyttelse på EU-plan af vandrende EU-arbejdstagere. Det ville fortsat indvirke negativt på de personer, som flytter med henblik på beskæftigelse, og ville bevare de vandrende EU-arbejdstageres begrænsede muligheder for at deltage fuldt ud på arbejdsmarkedet og i samfundslivet i værtslandet.

### *Økonomiske virkninger*

Der er ikke identificeret nogen gennemførelsesomkostninger.

## **7.2. Løsningsmodel 2: Fælles retningslinjer**

### *Sociale virkninger*

Vedtagelsen af retningslinjer ville betyde en fælles fortolkning af de nuværende EU-regler med henblik på deres gennemførelse i praksis af nationale administrationer. De ville således bidrage til at øge retssikkerheden og mindske forskellene i gennemførelsen. De kunne også føre til færre tilfælde af forskelsbehandling.

Retningslinjerne ville også bidrage til at skabe opmærksomhed blandt de nationale myndigheder om rettigheder i forbindelse med arbejdstagernes frie bevægelighed, men det ville oplysnings- og formidlingsarbejdet i de enkelte medlemsstater

Retningslinjerne ville fokusere på spørgsmål om fortolkning af EU-retten, men ville ikke indeholde nogen specifikke foranstaltninger vedrørende bistand og støtte til arbejdstagerne. Selv om det kan tilskynde arbejdstagere til at udøve deres rettigheder mere fuldt ud på grund af større retssikkerhed, ville de derfor ikke hjælpe dem med at håndhæve rettighederne i tilfælde af problemer.

De overordnede sociale virkninger ville derfor være positive, men begrænsede.

### *Økonomiske virkninger*

Denne løsningsmodel kunne indebære visse omkostninger i forbindelse med formidling og offentliggørelse af retningslinjerne, herunder omkostninger til oversættelse. Omkostningerne ville afhænge af den konkrete indsats fra medlemsstaternes side i den henseende.

Denne løsningsmodel kunne reducere omfanget af ukorrekt anvendelse af EU-retten blandt de nationale administrationer, men den vil ikke være relevant for et bredere spektrum af aktører og derfor kunne have en begrænset virkning på antallet af klager og retslige procedurer.

Der er ikke identificeret nogen gennemførelsesomkostninger for virksomhederne.

## **7.3. Løsningsmodel 3: En henstilling fra Kommissionen til medlemsstaterne**

Virkningerne af denne løsningsmodel kunne være de samme som i løsningsmodel 4, da de behandler samme spørgsmål. Forskellen mellem dem, og dermed deres virkninger, beror på deres bindende eller ikke-bindende karakter.

### *Sociale virkninger*

En henstilling ville give spørgsmålet en vis synlighed, som kunne forbedre borgernes, de relevante interessenters og de nationale myndigheders kendskab til deres rettigheder. Den kunne øge de nationale myndigheders engagement i at mindske forskellene i gennemførelsen og bidrage til at styrke de støtte- og hjælpemekanismer, de vandrende EU-arbejdstagere råder over.

Henstillingen ville ikke medføre forpligtelser for medlemsstaterne. Under hensyntagen til de forskellige opfattelser og aktiviteter med hensyn til arbejdstagernes frie bevægelighed og deres rettigheder er der risiko for øget forskelligartethed i den måde, hvorpå problemerne håndteres i medlemsstaterne.

De sociale virkninger kunne derfor være positive, men det ville afhænge af graden af gennemførelse i de enkelte medlemsstater, og større forskelle ville kunne reducere fordelene.



### *Økonomiske virkninger*

Virkningerne, herunder omkostningerne, vil afhænge af de specifikke foranstaltninger, der træffes af medlemsstaterne.

#### **7.4. Løsningsmodel 4: Et direktiv om støtteforanstaltninger for vandrende EU-arbejdstagere**

##### *Sociale virkninger*

Specifik klageadgang i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af nationalitet ville øge retssikkerheden, idet borgerne ville være sikre på, at der er særlige procedurer til rådighed for dem, uanset hvilken medlemsstat de beslutter at flytte til og arbejde i.

Det ville øge retssikkerheden, hvis nationalitet som grund til forskelsbehandling behandles i specialiserede organer, så beskyttelsen mod denne form for forskelsbehandling ikke er afhængig af velvillige fortolkninger af den lovgivning, der gælder på andre områder.

Indsatsen hos støtteorganerne (undersøgelser, rapporter, henstillinger) ville medvirke til at øge kendskabet til og til at afskaffe diskriminerende lovgivning og praksis. Da de ville yde vandrende EU-arbejdstagere rådgivning og bistand, kan de også forventes at tilskynde vandrende arbejdstagere til at gøre deres rettigheder gældende. Ved at oprette samme slags organer i hele EU ville man sikre, at borgerne kan få adgang til støtte og information i alle medlemsstaterne. Muligheden for søgsmål fra foreninger og organisationer ville være yderligere et incitament for vandrende EU-arbejdstagere til at gøre deres rettigheder gældende.

Støtteorganerne får endvidere mulighed for at hjælpe virksomheder og fagforeninger, når de har brug for rådgivning om specifikke spørgsmål om rettigheder i forbindelse med vandrende arbejdstageres rettigheder. Muligheden for, at foreninger og organisationer kan tage retslige skridt, ville øge antallet af aktører, der er involveret i kampen mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.

Samlet set vil de sociale virkninger være positive, da forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, forventes at blive reduceret.

##### *Økonomiske virkninger*

Oprettelsen af støtteorganer ville indebære gennemførelsesomkostninger for de nationale myndigheder. Men da udpegelsen af de pågældende organer vil blive overladt til medlemsstaterne, vil de faktiske omkostninger variere, afhængigt af om der etableres en ny struktur eller om de nye opgaver pålægges allerede eksisterende organer. Alle 27 medlemsstater har i øjeblikket specifikke strukturer, der beskæftiger sig med forskelsbehandling af andre årsager; hvis de beslutter at give dem til opgave at bekæmpe forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, vil gennemførelsesomkostningerne være begrænset til en udvidelse af deres mandag.

De foreslåede foranstaltninger forventes at have en forebyggende virkning og mindske behovet for at benytte sig af domstolsprocedurer for at bilægge tvister, da dette synes at være tilfældet i lande, hvor der allerede findes støtteorganer, som tager sig af forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.

Der er ikke blevet identificeret nogen gennemførelsesomkostninger for virksomheder, men denne løsningsmodel ville indebære visse omkostninger for foreninger og organisationer, der får muligheden for at tage retslige skridt, da de vil skulle bære omkostningerne i forbindelse med de retslige procedurer.

## **7.5. Løsningsmodel 5: Et direktiv om en bedre beskyttelse af vandrende EU-arbejdstagere**

De bestemmelser, som ville blive vedtaget i henhold til denne valgmulighed, ville - foruden dem, der er omhandlet under løsningsmodel 4 - også pålægge arbejdsgiverne visse forpligtelser.

### *Sociale virkninger*

Aktive foranstaltninger til at forebygge forskelsbehandling ville være direkte gældende i den relevante kontekst, nemlig på arbejdspladsen. Det betyder, at der ville være sikkerhed for, at oplysningerne når ud til alle adressater. Sanktioner og erstatninger til ofre ville også skabe større retssikkerhed, da der ville blive indført en række rettigheder og forpligtelser.

Oplysningspligten og/eller aktive foranstaltninger til at forebygge forskelsbehandling ville gøre ligebehandling til en del af virksomhedernes personalepolitik og derved øge kendskabet til de gældende rettigheder blandt EU-landenes egne arbejdstagere og iværksættere og også til emnets følsomhed.

Foranstaltninger til forebyggelse af forskelsbehandling har i sagens natur til formål at fjerne forskelsbehandling. Truslen om sanktioner kan afskrække arbejdsgiverne fra at handle på en diskriminatorisk måde.

At indføre bestemmelser om viktimisering ville styrke de enkelte arbejdstageres position, så de tør påberåbe sig deres rettigheder.

Denne løsningsmodel ville bidrage til at mindske forskelsbehandling på grundlag af nationalitet ved en kombination af incitamenter for arbejdstagerne til at gøre brug af deres rettigheder (løsningsmodel 4) og indføre forebyggelse af forskelsbehandling.

Mens alle de planlagte elementer giver et vigtigt signal til samfundet til bekæmpelse af forskelsbehandling, har det ikke været muligt at påvise, om de i praksis vil få en væsentlig virkning for de berørte enkeltpersoner.

### *Økonomiske virkninger*

Gennemførelsesomkostningerne for de nationale myndigheder er de samme som for løsningsmodel 4. Antallet af retssager kan ændre sig, men dette er meget usikkert, og endvidere kan virkningerne på kort og på lang sigt være helt forskellige. Det var derfor umuligt at inddrage dette aspekt i analysen.

Denne løsningsmodel ville medføre gennemførelsesomkostninger for arbejdsgiverne, som hovedsagelig ville omfatte mand-time-omkostninger, der er forbundet med at træffe aktive foranstaltninger, f.eks. til uddannelsesfaciliteter og -aktiviteter. Det er vanskeligt at opstille ordentlige skøn over disse omkostninger, da de vil afhænge af, hvilke foranstaltninger arbejdsgiverne træffer. For en stor dels vedkommende kan de forventes at variere afhængigt af virksomhedens størrelse, mens en mindre del er faste omkostninger, som er uafhængige af virksomhedens størrelse.

Gennemførelsesomkostningerne vil også hidrøre fra bestemmelserne om sanktioner/erstatninger. Fastsættelsen af de specifikke beløb vil imidlertid blive overladt til de enkelte medlemsstater. De specifikke økonomiske og finansielle virkninger vil derfor afhænge af de enkelte medlemsstater.

## **8. SAMMENLIGNING AF LØSNINGSMODELLER**

Løsningsmodellerne er blevet sammenlignet med hinanden ud fra deres effektivitet med hensyn til at virkeliggøre de specifikke målsætninger i initiativet, deres omkostningseffektivitet, deres sammenhæng med EU's generelle målsætninger og deres indvirkning på de berørte parter.

Den foretrukne model er en kombination af model 2 og 4. De er en smule mindre effektive end løsningsmodel 5, men denne fremgangsmåde er den mest omkostningseffektive. Disse løsningsmodeller giver tilsammen en samlet løsning for alle de specifikke problemer, der er peget på, uden at det medfører uforholdsmæssigt store omkostninger til at overholde reglerne. De er mere i overensstemmelse med den generelle målsætning end løsningsmodel 5, som pålægger virksomhederne uforholdsmæssigt store udgifter. Det er også de mest forudsigelige løsningsmodeller med hensyn til deres virkninger.

## **9. OVERVÅGNING OG EVALUERING**

En række indikatorer både kvantitative (f.eks. antallet af klager) og kvalitative (f.eks. rapporter fra ekspertnetværket) vil blive brugt til overvågningsformål sammen med rapporter, undersøgelser og henstillinger fra de støtteorganer, der vil blive etableret i henhold til dette initiativ.

To år efter fristen for gennemførelse vil Kommissionen foretage en evaluering med bistand fra eksterne eksperter. Evalueringen omfatter:

- kendskabet blandt borgere og interessenter til eksistensen af de elementer, der er blevet indført med direktivet
- de aktiviteter, der gennemføres af støtteorganerne, og den rolle, andre organisationer og foreninger har
- de former for forskelsbehandling, der oftest behandles, og hvorvidt dette har ændret sig i forhold til status quo.

Alt i alt bør det ved evalueringen vurderes, om de nyligt indførte elementer har medført positive forandringer, og der skal ske en kortlægning af de vanskeligheder, der har været indtil da.