EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 30.10.2006
KOM(2006) 643 lõplik

KOMISJONI ARUANNE NÕUKOGULE JA EUROOPA PARLAMENDILE

29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ (millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust) kohaldamise kohta

1. SISSEJUHATUS

Kuus aastat tagasi võeti vastu EÜ õigusaktid, et võidelda diskrimineerimise vastu rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse põhjal. Need õigusaktid on oluliselt parandanud inimeste kaitset diskrimineerimise eest kogu ELis. Sellegipoolest on mõnes liikmesriigis nende õigusaktide ülevõtmine viibinud ning nende tõhusaks rakendamiseks ja täitmiseks on vaja teha rohkem jõupingutusi.

Käesolevas aruandes on tähelepanu all direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust.[1] See direktiiv oli esimene, mille nõukogu võttis ühehäälselt vastu Euroopa Ühenduse asutamislepingu uue artikli 13 alusel, mis jõustus 1. mail 1999. Tegemist oli osaga ettepanekute paketist, mille komisjon esitas 1999. aasta novembris ning mille hulgas oli ka ettepanek võtta vastu teine direktiiv, mis käsitleks diskrimineerimist usu või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse põhjal, ning tegevuskava, mis näeks ette diskrimineerimise vastu võitlemise rahalise toetamise.

Käesoleva aruande eesmärk on pigem tõsta esile teatavaid eriti problemaatilisi või tähtsaid aspekte ning kirjeldada häid tavasid, kui anda üksikasjalik ülevaade direktiivi 2000/43/EÜ sätete ülevõtmisest liikmesriikides. Aruandes käsitletakse direktiivi mõju, ülevõtmisega seotud probleeme, teabelevi, õiguste rakendamist, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste, tööturu osapoolte ja valitsusväliste organisatsioonide rolli, positiivseid meetmeid ning soovitusi tulevikuks.

Vastavalt kõnealuse direktiivi artiklile 17 pidid liikmesriigid käesolevaks aruandeks vajaliku teabe komisjonile edastama 19. juuliks 2005. Vaatamata 2005. aasta mais tehtud meeldetuletusele ei pidanud paljud liikmesriigid sellest tähtajast kinni ning mõni ei edastanud nõutavat teavet üldse. 2005. aasta detsembriks oli kõnealune teave komisjonile laekumata Austrialt, Poolalt, Ühendkuningriigilt, Prantsusmaalt, Saksamaalt, Leedult ja Portugalilt, aga ka tööturu osapooltelt, v.a Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC). Komisjon konsulteeris Rassismi ja Ksenofoobia Euroopa Järelevalvekeskusega (EUMC), tööturu osapooltega[2] ning kodanikuühiskonna organisatsioonidega.[3] Teavet andsid ka mitmed võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad riiklikud asutused.

2. DIREKTIIVI 2000/43/EÜ MÕJU

Kuigi direktiiv 2000/43/EÜ toetub osaliselt EÜ õigusaktidele, mis keelavad diskrimineerimise soo ja kodakondsuse alusel, oli tema lõpptekst, mille nõukogu vastu võttis, mitmes mõttes uudne. Direktiiv hõlmas **kõiki** isikuid ning laiendas diskrimineerimisvastase kaitse kohaldamisala tavapäraselt tööhõivevaldkonnalt edasi sellistele valdkondadele, nagu sotsiaaltoetused, tervishoid, haridus ning, mis kõige olulisem, avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste kättesaadavusele, sealhulgas eluaseme kättesaadavusele. Mõnes

---

1 ELT L 180, 19.7.2000, lk 22.

2 Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC), Euroopa Tööstuse- ja Tööandjate Keskliitude Ühendus (UNICE), Riigiosalusega Ettevõtete ning Üldist Majandushuvi Pakkuvate Ettevõtete Euroopa Keskus (CEEP), Confédération Européenne des Cadres (CEC), Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes enterprises (UEAPME) & EUROCADRES (juhte esindav ühendus).

3 Valitsusväliste sotsiaalorganisatsioonide sotsiaalplatvorm, Euroopa Rassismivastane Võrk (ENAR), Euroopa Puudefoorum (EDF), Rahvusvaheline Gei- ja Lesbiassotsiatsioon (ILGA), platvorm AGE ning Euroopa Mustlasõiguste Keskus.

liikmesriigis on probleeme avaliku ja erasfääri lahususega ning otsustus- või lepinguvabaduse arvatava piiramisega. Kui kaupadele, teenustele või töökohtadele tehakse reklaami, kas või ainult teatega mõnel aknal, on need avalikkusele kättesaadavad ning jäävad järelikult direktiivi reguleerimisalasse.

Diskrimineerimine on direktiivis 2000/43/EÜ määratletud selgelt ja põhjalikult. Kui direktiivis sätestatud otsese diskrimineerimise määratlus oli ajendatud soolise diskrimineerimise valdkonnas kehtivatest õigusaktidest,[4] siis kaudne diskrimineerimine määratleti Euroopa Kohtu lahendite põhjal, mis käsitlesid tööjõu vaba liikumist.[5] Diskrimineerimisena käsitatakse nii ahistamist kui ka korraldust diskrimineerida. Tuleb märkida, et kohustus tagada kaitse tagakiusamise eest on oluline isikutele oma õiguste kaitsmise võimaldamisel ning see kehtib kõigi nelja diskrimineerimise liigi suhtes – otsene ja kaudne diskrimineerimine, ahistamine ning korraldus diskrimineerida.

Liikmesriigid pidid oma õigusaktidesse võtma direktiivi üksikasjalikud sätted õiguste teostamise kohta, kaasa arvatud nõude, et pärast seda, kui väidetav ohver on esitanud diskrimineerimisele viitavad asjaolud, lasub tõendamiskohustus kostjal. Liikmesriikidele oli see kohustus meeste ja naiste tööalase diskrimineerimise puhul küll juba tuttav, aga direktiiviga 2000/43/EÜ laienevad tõendamiskohustusega seotud eeskirjad uutele valdkondadele, nagu näiteks kaupade ja teenuste kättesaadavusele.

Direktiiv oli uudne selle poolest, et see kohustas liikmesriike looma institutsiooni (kui sellist ei olnud veel loodud), mis edendab kõigi isikute võrdset kohtlemist rassilise või etnilise päritolu alusel diskrimineerimata. Mitu liikmesriiki tegutsesid eriti positiivselt ja laiendasid oma võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste pädevusi, nii et need võisid käsitleda ka muul kui rassilise või etnilise päritolu alusel toimuva diskrimineerimisega seotud küsimusi (vt punkt 3.2 võrdõiguslikkuse institutsioonide rolli kohta).

Kõik liikmesriigid, kaasa arvatud need, kellel olid rassilise diskrimineerimise vastased õigusaktid olemas juba pikka aega, pidid direktiivi täitmiseks tegema muudatusi oma õiguses (näiteks Ühendkuningriik muutis kaudse diskrimineerimise ja ahistamise määratlust). Mõni liikmesriik võttis vastu uued, põhjalikud diskrimineerimisvastased õigusaktid, kuigi diskrimineerimisvastaseid meetmeid võib leida paljude liikmesriikide põhiseadustes ning tsiviil- ja kriminaalõigusaktides, mille tõttu kohaldatava menetluse kindlakstegemine võib olla raske.

Mõnes uues liikmesriigis erines isikutele "rassilise või etnilise päritolu" põhjal diskrimineerimise eest tagatav kaitse suuresti "rahvusvähemuste" õiguste tunnustamise ja kaitsmise põhimõtetest.[6]

Samuti selgus muid põhimõttelisi probleeme, nagu näiteks otsese ja kaudse diskrimineerimise ning ahistamise määratlemine riikide õiguses, mis läheb mõnel juhul kõnealusest direktiivist väga lahku. Tundub, et mõni liikmesriik teeb mittediskrimineerimise põhimõtte suhtes erandeid, mis on suuremad kui direktiivi järgi lubatud. Diskrimineerimise ohvrite õiguste teostamisega on seotud rida probleeme, nagu näiteks tõendamiskohustuse, ohvreid abistavate

---

4 Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (ELT L 14, 20.1.1998, lk 6).

5 Otsus C-237/94, OFlynn (EKL 1996, I-02617). Direktiiviga 2002/73/EÜ on see määratlus nüüd võetud üle soolise diskrimineerimise valdkonda (ELT L 269, 5.10.2002, lk 15).

6 Näiteks ungari ja itaalia vähemused Sloveenias.

ühingute õiguste ning sanktsioonide ja õiguskaitsevahenditega seotud eeskirjade ebaõige ülevõtmine.

Mitmel korral jäid liikmesriigid direktiivi 2000/43/EÜ ülevõtmismeetmete komisjonile edastamisega kas väga hiljaks või ei andnud üldse mingisugust teavet. Seepärast algatas komisjon nende riikide vastu EÜ asutamislepingu artikli 226 alusel rikkumismenetlused, millest enamik lahenes nõutavate õigusaktide jõustumisega. Ainult nelja liikmesriigi asjad suunati Euroopa Kohtule,[7] kes otsustas, et need liikmesriigid on direktiivi oma õigusse täielikult üle võtmata jättes rikkunud asutamislepingust tulenevaid kohustusi. Kaks liikmesriiki (Saksamaa ja Luksemburg) ei ole seni direktiivi ülevõtvaid õigusakte komisjonile esitanud.

Komisjon tutvub liikmesriikide edastatud riiklike õigusaktidega, et hinnata nende vastavust asjaomasele direktiivile ning tagada, et diskrimineerimise ohvrid saavad oma õigusi kasutada. Pärast seda võtab ta asjakohased meetmed direktiivi täielikuks ja nõuetekohaseks ülevõtmiseks.

Täiendavat teavet direktiivi 2000/43/EÜ ülevõtmise kohta liikmesriikides koos viidetega avaldatud trükistele, õigusaktidele ning võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele saab Internetis aadressil http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination.

3. PÕHIKÜSIMUSED

3.1 Õigus õiguskaitsele

Valitsusväliste organisatsioonide ja valitsuste esitatud teabest selgub, et paljud diskrimineerimise ohvrid ei pöördu kulude ja tagakiusamise hirmu pärast oma kaebustega kohtu poole. Tavaliselt pöörduvad diskrimineerimise ohvrid valitsusväliste organisatsioonide või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste poole, kus nad tavaliselt saavad teavet ja nõu kiiresti ja tasuta.

Direktiivi artikli 7 lõikes 2 on sätestatud, et ühingutel tuleb lubada aidata diskrimineerimise ohvritel kohtumenetlustes osaleda, aga ka, et liikmesriigid võivad ise kindlaks määrata, millistel ühingutel on õigustatud huvi seda teha. Enamikus liikmesriikides on ühingutel võimalus ohvreid aidata või neid kohtus esindada, kuid mõnes riigis kehtivad selles valdkonnas ranged eeskirjad.

Liikmesriikide ja võrdõiguslikkuse asutuste esitatud statistikast on näha, et enamik riikide kohtutele ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele esitatud diskrimineerimiskaebustest on seotud tööga, millele järgnevad kaupade ja teenuste kättesaadavuse ning eluasemega seotud kaebused. Enamikus uutes liikmesriikides on statistika järgi kaebustes kõige rohkem esindatud rühm mustlased. Ka Iirimaal on palju kaebusi rändrahvalt. Mustlaste algatatud menetluste hulk näitab, et direktiivi kasutamine võitluseks selle rühma diskrimineerimise vastu on olnud edukas.

3.2. Võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused

[7] 22. veebruari 2005. aasta kohtuotsus Luksemburgi vastu asjas C-320/04 ning Soome vastu asjas C-329/04, 28. aprilli 2005. aasta kohtuotsus Saksamaa vastu asjas C-329/04 ning 4. mai 2005. aasta kohtuotsus Austria vastu asjas C-335/04.

Kuigi paljudes liikmesriikides olid juba varem olemas asutused, mis tegelesid võrdse kohtlemise edendamisega, moodustas enamik neist kas täiesti uue asutuse või suurendas olemasoleva volitusi. Mõni liikmesriik (Belgia, Küpros, Rootsi, Iirimaa ja Madalmaad) on läinud direktiivi 2000/43/EÜ nõuetest kaugemale ning loonud asutused, mis tegelevad *kõikide* ELi õiguse ja/või üldisemate inimõigusaktidega hõlmatud diskrimineerimise põhjustega. Kõnealuses direktiivis on sätestatud nõuded, et vastav asutus peab vähemalt suutma osutada diskrimineerimise ohvritele sõltumatut abi, korraldada diskrimineerimist käsitlevaid sõltumatuid uuringuid, avaldada sõltumatuid aruandeid ning esitada soovitusi seoses diskrimineerimise küsimustega.

Liikmesriikide võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevate asutuste hulgas on ombudsmanid, tööinspektsioonid ja komiteed. Mõnikord on direktiivis sätestatud ülesannete täitmine nende vahel jagatud. Näiteks Kreekas tegeleb tööinspektsioon võrdse kohtlemise edendamisega tööhõive valdkonnas, ombudsman aga muude küsimustega, koostab aruandeid ja esitab soovitusi. Küprosel, Sloveenias ja Austrias osutab diskrimineerimise ohvritele abi seadusega määratud esindaja, mitte võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus.

Esitatud teabest on näha, et võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused pakuvad diskrimineerimise ohvritele küll õigusnõu, kuid kohtumenetlustes toetavad neid harva. Menetlusi, milles nad diskrimineerimise ohvreid toetavad, valivad nad selle järgi, kui suur on asjaomase kohtuasja õiguslik tähtsus, millist abi saab ohver mujalt (näiteks ametiühingult vms) ning loomulikult sõltuvalt asutuse rahalistest vahenditest ja inimressurssidest. On ilmne, et paljud võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused toetavad ainult strateegiliselt tähtsaid kohtuasju. Mõni võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus esitab lisaks oma tavapärastele ülesannetele füüsiliste või juriidiliste isikute taotlusel ka arvamusi selle kohta, kas mõni konkreetne tegevus on kooskõlas riigi diskrimineerimisvastaste õigusaktidega. Enamikus riikides ei ole sellised arvamused või otsused küll õiguslikult siduvad, kuid üldjuhul leitakse, et neid tuleb järgida. Diskrimineerimise ohvrid võivad siduva otsuse saavutamiseks alati pöörduda kohtu poole. Kui Taani võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus tuvastab seadusvastase diskrimineerimise, võib ta soovitada tasuta õigusabi andmist ohvrile, et ohver saaks rahalisi kohustusi kandmata kohtusse pöörduda.

Mõnes liikmesriigis pööratakse siiski rohkem tähelepanu võrdsete võimaluste edendamisele ja diskrimineerimise ärahoidmisele, mitte üksikute diskrimineerimise ohvrite abistamisele kohtumenetlustes. Selline mitmekülgse teadlikkuse tõstmisega tegelev institutsioon on näiteks vähemuste ombudsman Soomes. Belgias, Küprosel ja Ühendkuningriigis avaldab valitsus ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus spetsiaalselt tööandjate jaoks juhiseid, et mitte ainult abistada neid nende seaduslike kohustuste täitmisel, vaid ka juhendada neid üldisemalt diskrimineerimisega seotud küsimustes.

Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste suutlikkuse määrab nende rahastamise viis (rahaliste vahendite ja personali eraldamine neile on liikmesriigiti väga erinev). Spetsiifilisi probleeme võib olla liikmesriikides, kus on föderaalsed ja piirkondlikud valitsusstruktuurid. Kui võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus tegutseb üksnes ühel nendest tasanditest, võivad tal puududa volitused tegutseda teistesse pädevusvaldkondadesse jäävates küsimustes.

3.3. Teabelevi

Diskrimineerimisvastase kaitse õigust käsitleva teabe tähtsus oli üks peamisi järeldusi, mis tehti 2004. aastal komisjoni korraldatud avaliku arutelu käigus seoses rohelise raamatuga "Võrdõiguslikkus ja mittediskrimineerimine laienenud ELis"[8] . Inimeste seaduslike õiguste kaitsel ei ole suurt mõtet, kui inimesed ise ei tunne neid. Seda tunnustatakse ka direktiivi artiklis 10, kus kohustatakse liikmesriike tegema direktiivi alusel vastu võetud sätted kõigile asjaomastele isikutele teatavaks.

Teavet selle kohta, kuidas seda kohustust on täidetud, ei ole piisavalt. Käivitatud on aga mitu huvitavat algatust, näiteks infoliin Madalmaades. Portugalis tuli töökohtadel üles panna teade uute õiguste kohta. Komisjonile esitatud teabes viitasid liikmesriigid ühenduse diskrimineerimise vastu võitlemise tegevusprogrammile ja eriti selles ette nähtud teabekampaaniale. Programmi raames on mitmes liikmesriigis toimunud riiklikud diskrimineerimise vastu võitlemise konverentsid, avaldatud on brošüüre, CDsid ja teabelehti, Euroopas korraldati mitmekesisuse teemasid propageeriva infoauto ringsõit ning rahastatud on muidki üritusi, nagu näiteks Rooma maraton motoga "Jooksen rassismi vastu". 10 000 külastusega kuus on populaarseks osutunud Soome teabekampaania veebisait. Komisjon on rahastanud mitut algatust, mis on suunatud liikmesriikide (ja kandidaatriikide) valitsusväliste organisatsioonide, juristide ja kohtunike koolitamisele diskrimineerimisvastaste direktiivide teemal.[9]

3.4. Tööturu osapoolte ja valitsusväliste organisatsioonide roll

Direktiiv rõhutab rolli, mida sotsiaalpartnerid võivad mängida võrdse kohtlemise edendamisel. Artikkel 11 kohustab liikmesriike edendama dialoogi tööturu osapoolte vahel eesmärgiga toetada võrdset kohtlemist, muu hulgas koostades kollektiivlepinguid, tegevusjuhendeid ning vahetades häid tavasid. Liikmesriikide esitatud teabest on näha, et seda kohustust on täidetud mitmeti. Mõni liikmesriik (nagu näiteks Madalmaad) on toetanud projekte, mida ametiühingud on korraldanud koostöös rahvusvähemuste esindajatega või mille eesmärk on mitmekesisuse propageerimine. Belgias on diskrimineerimise vastu võitlemise tavapäraseks vahendiks saanud diskrimineerimisvastased klauslid kollektiivlepingutes. Itaalia võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev astus UNAR pakub tööandjate liitudele ja ametiühingutele koolitusi, kus käsitletakse diskrimineerimise vastu võitlemist ja mitmekesisuse soodustamist.

Üldisemalt vaadates on tööturu osapoolte roll diskrimineerimisvastase poliitika ja õiguse läbirääkimisel hästi välja kujunenud mõnes liikmesriigis, kus on pikka aega olemas olnud konsulteerimisstruktuurid, nagu näiteks Taani ja Läti kolmepoolsed süsteemid. Teistes riikides, kus kohustus konsulteerida tööturu osapooltega on küll olemas, ei kaasata neid aga aktiivselt diskrimineerimisvastase poliitika edendamisse.

ETUC täheldab valitsuste kalduvust eelistada dialoogis diskrimineerimisküsimuste üle valitsusväliseid organisatsioone tööturu osapooltele, kuigi liikmesriikidelt laekunud teabe põhjal jääv üldpilt ei ole nii ühene.

Ka ametiühingutel on direktiivi artikli 7 lõike 2 kohaselt selge ülesanne abistada oma liikmeid diskrimineerimisalaste kaebuste korral. Portugalis tohivad töötajaid diskrimineerimise

---

[8] KOM(2004) 379 lõplik.

[9] Vt näiteks www.era.int.

küsimustes esindada ainult ametiühingud ning Rootsis on ametiühingud peamine jõud, kellel on õigus võtta õiguslikke meetmeid.

3.5. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ja mitmekordne diskrimineerimine

Kuigi komisjon palus liikmesriikidelt konkreetselt teavet soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kohta (vastavalt asjaomase direktiivi artikli 17 lõikele 2), vastasid vaid vähesed. ETUC märkis, et ilmselt ei ole liikmesriigid direktiivi 2000/43/EÜ ülevõtmisel soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisega süsteemselt tegelnud. Sloveenias kaasati võrdse kohtlemise seaduse väljatöötamisse soolise diskrimineerimise asjatundja ning Taanis propageeris soolise võrdõiguslikkuse minister 2005. aastal võrdõiguslikkust rahvusvähemuste hulgas.

Platvorm AGE juhtis tähelepanu rahvusvähemustesse kuuluvate vanemate naiste mitmekordse diskrimineerimise ohule ning ILGA väljendas muret eelkõige usulise kuuluvuse ning seksuaalse sättumuse keeruka seose pärast. EUMC viitas valitsevale suunale, mille kohaselt riigis luuakse üksainus võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus, kelle pädevusvaldkonda kuuluvad kõik diskrimineerimise põhjused ja kes suudab paremini lahendada mitmekordse diskrimineerimisega seotud küsimusi, kuid mille puhul on oht, et puuduvate ressursside tõttu jäetakse mõne diskrimineerimise liigiga tegelemata. EUMC on eeskätt analüüsinud seda, kuidas direktiiv on mõjutanud mustlasnaiste juurdepääsu tervishoiule.

Komisjon on mitmekordse diskrimineerimise suures osas lahenduseta probleemist teadlik ning on oma 2006. aasta tööprogrammi raames algatanud vastava uurimuse, kus selgitatakse välja, mida on liikmesriikides selles valdkonnas korda saadetud, ning tehakse soovitusi.

3.6. Positiivsed meetmed

Nagu komisjon oma 2005. aasta teatises "Mittediskrimineerimine ja võrdsed võimalused kõigile"[10] sedastas, on mõne rühma ammune ja püsiv halvemus tasemel, et seadusega ette nähtud õigusest mittediskrimineerimisele ei piisa ning võrdsete võimaluste edendamiseks võib olla vaja võtta positiivseid meetmeid.

Direktiivi artiklis 5 on sätestatud, et silmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast meetmeid, et rassilise või etnilise päritolu tõttu tekkinud olukorra halvenemist ära hoida või heastada. Sellega seoses väärib rõhutamist erinevus nende direktiivi järgi lubatud positiivsete meetmete ning nn "positiivse diskrimineerimise" meetmete vahel, mis direktiiviga kokku ei sobi.

Ühelt poolt on positiivsete meetmete eesmärk tagada täielik võrdõiguslikkus praktikas, hoides ära või heastades rassilise või etnilise päritolu tõttu tekkinud olukorra halvenemist. Sellised meetmed võivad olla näiteks teatava koolituse võimaldamine isikutele, kes kuuluvad rühmadesse, kelle jaoks selline koolitus ei ole tavaliselt kättesaadav või konkreetsete sammude astumine selle tagamiseks, et teatavate rassiliste või etniliste rühmade jaoks oleksid täielikult kättesaadavad töökuulutused, avaldades näiteks kuulutusi spetsiaalselt nendele rühmadele mõeldud väljaannetes.[11] Teiselt poolt annavad "positiivse diskrimineerimise"

---

[10] KOM(2005) 224.

[11] Vrd näiteks Euroopa Kohtu 29. märtsi 2000. aasta otsus asjas C-185/97, Coote.

meetmed automaatse ja absoluutse eelistuse (näiteks töö saamisel) teatavasse rühma kuuluvatele isikutele ainult sel põhjusel, et nad kuuluvad sellesse rühma.

Suhtumine positiivsetesse meetmetesse on liikmesriigiti väga erinev. Madalmaades on need lubatud üksnes siis, kui on tõendeid struktuurse diskrimineerimise kohta soo, rassi või puude alusel. Slovakkias võetakse positiivseid meetmeid kui konkreetset vahendit mustlaste sotsiaalse tõrjutuse vähendamiseks. See küsimus vaidlustati põhiseaduskohtus, kes leidis, et see on põhiseadusevastane[12]. Ka Hispaanial on positiivsete meetmete programm mustlaste jaoks. Soomes rakendatakse positiivseid meetmeid eelkõige saami vähemusrühma kaitseks. ENAR on esitanud üleskutse tugevdada positiivsete meetmete sätteid, nii et need oleksid kohustuslikud enim ohustatud rühmade puhul. Ungaris antakse mustlastest õppuritele stipendiume kesk- ja kõrghariduse omandamiseks.

Mitmes liikmesriigis (Tšehhi Vabariik, Soome, Iirimaa ja Küpros) on kasutusel erimeetmed diskrimineerimise vastu võitlemise ja mitmekesisuse edendamise tutvustamiseks politseile. Mõnes riigis keskendutakse võrdõiguslikkuse positiivsele edendamisele. Nii Ühendkuningriigis kui ka Soomes on riigiasutused seaduse järgi kohustatud aktiivselt võrdõiguslikkust edendama. Iirimaal võib kohtupraktika kohaselt tööandjaid kohustada võtma positiivseid meetmeid selle tagamiseks, et nad ei diskrimineeri teatavaid töötajaid nende rassilise päritolu põhjal, näiteks kui asjaomastele töötajatele valmistab oma õiguste mõistmine keelelise ja/või kultuurilise tausta tõttu raskusi[13].

KOKKUVÕTE

Direktiiv 2000/43/EÜ on suur samm edasi võitluses rassilise diskrimineerimise vastu ELis. Kuigi kõigis liikmesriikides kehtisid mingisugused õiguslikud nõuded võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise kohta juba varemgi, pidi enamik neist direktiivi 2000/43/EÜ ülevõtmiseks tegema oma õiguses suhteliselt suuri muudatusi või võtma vastu päris uusi seadusi. See võib selgitada, miks paljud liikmesriigid on direktiivi ülevõtmisega hilinenud, kuid suurem osa neist on seda nüüdseks teinud.

Uus õiguslik raamistik on jõus olnud veidi üle kolme aasta, mis ei ole just pikk aeg, et hinnata tema täit mõju või potentsiaali. Seni ei ole ükski riiklik kohus ühtki kohtuasja eelotsustuse menetluse raames Euroopa Kohtule esitanud ning ainult Euroopa Kohus saab anda lõplikke juhiseid selle kohta, kuidas direktiivi sätteid tõlgendada. Kohtu tulevased otsused aitavad liikmesriikidel tagada selge ja ühtse kaitse diskrimineerimise eest kogu Euroopa Liidus.

Direktiivi 2000/43/EÜ artiklis 17 on sätestatud, et komisjoni aruanne direktiivi kohaldamise kohta "võib vajaduse korral sisaldada ettepanekuid käesoleva direktiivi läbivaatamiseks ja ajakohastamiseks". Komisjon ei näe praegu vajadust ettepanekuid esitada. Oma järeldusele on ta jõudnud seoses sellega, et direktiivi kohaldamise kohta alates selle jõustumisest on vähe kogemusi ning puudub Euroopa Kohtu kohtupraktika.

Lähiaastatel on ülesanne tagada direktiivi 2000/43/EÜ täielik ja tõhus ülevõtmine, rakendamine ning täitmine. Sellega seoses tuleb luua mehhanismid ja meetodid riiklike rakendusmeetmete mõju jälgimiseks ja aruandluseks. Ses suhtes on oluline välja töötada statistiline andmebaas ja muud näitajad. Samas võib enamikus liikmesriikides valitsev nappus

---

12 18. oktoobri 2004. aasta otsus (PL.US.8/04).

13 Campbell Catering Ltd *versus* Rasaq.

rahvusvähemuste andmete kohta takistada ühenduse õiguse kohaldamise nõuetekohast järelevalvet.

Selliste andmete kogumist on vaidlustatud põhjendusega, et see oleks vastuolus ELi andmekaitsedirektiiviga[14]. See ei vasta tegelikkusele. Kõnealune direktiiv keelab üldiselt tundlike isikuandmete töötlemise. Samas aga on sellest nõudest ette nähtud teatavad erandid, kaasa arvatud juhul, kui "*andmesubjekt on andnud nende andmete töötlemiseks oma selgesõnalise nõusoleku"* [15] või "*töötlemine on vajalik seoses vastutava töötleja kohustuste ja eriõigustega tööõiguse valdkonnas"* [16]. Samamoodi on selles direktiivis sätestatud: *"Võttes arvesse sobivaid tagatisi, võivad liikmesriigid põhjustel, mis on seotud märkimisväärse avaliku huviga, kehtestada erandeid"* [17]. Seega peavad liikmesriigid ise otsustama, kas nad koguvad diskrimineerimisvastase statistika koostamiseks andmeid rahvusvähemuste kohta, tingimusel et nad täidavad andmekaitsedirektiivis ette nähtud kaitsemeetmeid.

Komisjon saab samuti aru, et diskrimineerimise tõkestamiseks ja võrdõiguslikkuse edendamiseks ei piisa ainult õigusaktidest. Oma 2005. aasta juuni teatises "Mittediskrimineerimise ja kõigile võrdsete võimaluste tagamise raamstrateegia"[18] on ta sellega seoses esitanud rea ettepanekuid. 2007. aasta on määratud Euroopa võrdsete võimaluste aastaks, mis on väga tõhus viis teadlikustada õigust mittediskrimineerimisele ning elavdada asjaomast tegevust liikmesriikide tasandil. Nõuetekohaselt rakendatud ja jõustatud õigusaktid, mida täiendavad asjakohased poliitikameetmed nii riikide kui ka ELi tasandil, on peamine viis vähendada rassilise või etnilise päritolu alusel toimuvat diskrimineerimist.

---

14 Direktiiv 95/46/EÜ (ELT L 281, 23.11.1995, lk 31).
15 Samas, artikli 8 lõike 2 punkt a.
16 Samas, artikli 8 lõike 2 punkt b. Vt ka artikli 8 lõige 4.
17 Samas, artikli 8 lõige 4.
18 KOM(2005) 224 lõplik, 1.6.2005.