EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 30.10.2006
COM(2006) 643 galīgā redakcija

KOMISIJAS ZIŅOJUMS PADOMEI UN EIROPAS PARLAMENTAM

Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, piemērošana

1. IEVADS

EK tiesību aktus pieņēma pirms sešiem gadiem ar mērķi apkarot diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šie tiesību akti iedzīvotājiem visā ES būtiski paaugstināja aizsardzības līmeni pret diskrimināciju. Tomēr dažās dalībvalstīs ir bijusi aizkavēšanās saistībā ar šo noteikumu transponēšanu valsts tiesību aktos, un ir vajadzīgi papildu pasākumi, lai nodrošinātu tiesību aktu efektīvu īstenošanu un piemērošanu.

Šis ziņojums galvenokārt attiecas uz Direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības[1]. Šo direktīvu vispirms vienbalsīgi pieņēma Padome saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma jauno 13. pantu, kas stājās spēkā 1999. gada 1. maijā. Tā bija daļa no Komisijas 1999. gada novembrī izvirzīto priekšlikumu kopuma, kuru starpā bija arī priekšlikums otrajai direktīvai par diskrimināciju reliģijas un pārliecības, vecuma, invaliditātes un seksuālās orientācijas dēļ, un rīcības programma, lai nodrošinātu finansiālu atbalstu diskriminācijas apkarošanas pasākumiem.

Šā ziņojuma mērķis nav sniegt sīku atskaiti par Direktīvas 2000/43/EK noteikumu transponēšanu dalībvalstīs, bet gan izcelt dažas īpaši problemātiskas vai svarīgas jomas un noteikt paraugpraksi. Ziņojumā galvenokārt aplūkota direktīvas ietekme, problēmas, kas saistītas ar transponēšanu, informācijas izplatīšana, tiesību īstenošana, līdztiesības iestāžu loma, sociālie partneri un NVO, pozitīva rīcība un ieteikumi turpmākajam darbam.

Saskaņā ar direktīvas 17. pantu līdz 2005. gada 19. jūlijam dalībvalstīm bija jāpaziņo Komisijai šim ziņojumam vajadzīgā informācija. Lai gan dalībvalstis saņēma atgādinājumu 2005. gada maijā, daudzas no tām neievēroja termiņu, bet dažas neatbildēja vispār. Līdz 2005. gada decembrim Komisija un sociālie partneri (izņemot EAK) nebija saņēmuši informāciju no Austrijas, Polijas, Apvienotās Karalistes, Francijas, Vācijas, Lietuvas un Portugāles. Komisija apspriedās ar Eiropas Rasisma un ksenofobijas uzraudzības centru (*EUMC*), sociālajiem partneriem[2] un pilsoniskās sabiedrības organizācijām[3]. Informāciju sniedza arī vairākas valsts līdztiesības iestādes.

2. DIREKTĪVAS 2000/43/EK IETEKME

Kaut gan Direktīva 2000/43/EK balstījās uz EK tiesību aktu koncepciju, kas aizliedz diskrimināciju dzimuma vai tautības dēļ, Padomes pieņemtā galīgā redakcija daudzējādā ziņā bija novatoriska. Direktīva ne tikai attiecās uz **visām** personām, tā paplašināja aizsardzību pret diskrimināciju arī ārpus tradicionālās piemērošanas jomas, piemēram, attiecībā uz sociālajiem atvieglojumiem, veselības aprūpi, izglītību un, kas ir ļoti būtiski, attiecībā uz piekļuvi sabiedrībai pieejamajām precēm un pakalpojumiem, tostarp mājokļiem. Dažās dalībvalstīs ir problēmas, kas saistītas ar valsts un privātās jomas dalījumu, kā arī uzskatiem

---

1 *Oficiālais Vēstnesis* L 180, 19.07.2000., 22. lpp.

2 Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*), Eiropas Rūpniecības un darba devēju konfederāciju savienība (*UNICE*), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas Centrs (*CEEP*), *the Confédération Européenne des Cadres* (*CEC*), *the Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes enterprises* (*UEAPME*) un *EUROCADRES* (pārstāv vadošo personālu).

3 Sociālo NVO sociālā platforma, Eiropas tīkls pret rasismu (*ENAR*), Eiropas invalīdu forums (*EDF*), Starptautiskā lesbiešu un geju asociācija (*ILGA*), *AGE* Platforma un Eiropas Romu tiesību centrs.

par brīvību pieņemt lēmumus vai slēgt līgumus. Reklamējot preces, pakalpojumus vai darba iespējas, arī tad, ja tas ir tikai paziņojums skatlogā, tie kļūst pieejami sabiedrībai, un tādēļ ietilpst direktīvas darbības jomā.

Direktīvā 2000/43/EK skaidri un sīki definēti diskriminācijas veidi. Direktīvā izklāstītā tiešās diskriminācijas definīcija tika balstīta uz tiesību aktiem dzimumu diskriminācijas jomā[4], bet netiešās diskriminācijas definīcija tika pamatota uz Eiropas Kopienu Tiesas (EKT) praksi attiecībā uz strādājošo brīvu pārvietošanos[5]. Gan uzmākšanās, gan rīkojums diskriminēt ir uzskatāmi par diskriminācijas veidiem. Jāņem vērā, ka prasība nodrošināt aizsardzību pret viktimizāciju, kas ir svarīgs elements, lai ļautu indivīdiem aizstāvēt savas tiesības, attiecas uz visām četrām diskriminācijas koncepcijām – tiešo vai netiešo diskrimināciju, uzmākšanos vai rīkojumu diskriminēt.

Dalībvalstīm bija jāievieš sīki izstrādāti noteikumi, kas izklāstīti direktīvā, saistībā ar tiesību īstenošanu, tostarp prasība, ka pierādīšanas pienākums gulstas uz atbildētāju, ja iespējamais upuris ir sniedzis pierādījumus, no kuriem var secināt, ka notikusi diskriminācija. Kaut gan dalībvalstīm šis pienākums bija saistošs attiecībā uz diskrimināciju starp sievietēm un vīriešiem nodarbinātības jomā, Direktīva 2000/43/EK noteikumus par pierādīšanas pienākumu attiecina uz jaunām jomām, piemēram, preču un pakalpojumu pieejamību.

Direktīva bija novatoriska tajā ziņā, ka noteica dalībvalstīm obligātu pienākumu izveidot iestādi, kas veicinātu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām, nediskriminējot rases vai etniskās piederības dēļ (ja dalībvalstīm tādas vēl nebija). Vairākas dalībvalstis pieņēma pozitīvu lēmumu, paplašinot savu līdztiesības iestāžu uzdevumus, lai tās varētu nodarboties ar diskrimināciju, kas nav balstīta tikai uz rasi vai etnisko piederību (skatīt turpmāk 3.2. sadaļu par līdztiesības iestāžu lomu).

Visām dalībvalstīm, arī tām, kas jau sen ir pieņēmušas tiesību aktus rasu diskriminācijas jomā, bija jāveic dažas izmaiņas valsts tiesību aktos, lai panāktu atbilstību direktīvai (piemēram, Apvienotā Karaliste grozīja netiešās diskriminācijas un uzmākšanās definīcijas). Dažas dalībvalstis ieviesa jaunu, visaptverošu pret diskrimināciju vērstu likumdošanu, kaut gan pret diskrimināciju vērsti noteikumi ir ietverti daudzu dalībvalstu konstitucionālajos noteikumos, civiltiesībās un krimināltiesībās, kā dēļ var rasties grūtības noteikt piemērojamo procedūru.

Dažām ES 10 valstīm izpratne par indivīdu aizsardzību pret diskrimināciju „rases vai etniskās piederības" dēļ ļoti atšķīrās no valsts politikas, kas vērsta uz „nacionālo" minoritāšu[6] tiesību atzīšanu un aizsardzību.

Citu konstatēto problēmu starpā bija pamatjautājumi, piemēram, tiešās un netiešās diskriminācijas un uzmākšanās definīcijas valsts tiesību aktos, kas dažos gadījumos ievērojami atšķīrās no direktīvā paredzētajām. Izrādās, ka dažas dalībvalstis plašāk piemēro izņēmumus attiecībā uz nediskriminācijas principu, nekā to pieļauj direktīva. Ir vairākas problēmas saistībā ar diskriminācijas upuru tiesību īstenošanu, piemēram, nepareiza

---

4 Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV L 14, 20.1.1998., 6. lpp.).

5 Lieta C-237/94, *OFlynn*, ECR 1996 I-02617 – Direktīvā 2002/73/EK tagad ir iekļauta šī definīcija dzimumu diskriminācijas jomā (OV L 269, 5.10.2002., 15. lpp.).

6 Piemēram, ungāru un itāliešu minoritāte Slovēnijā.

noteikumu transponēšana saistībā ar pierādīšanas pienākumu, tiesībām apvienoties, lai palīdzētu diskriminācijas upuriem, un sankcijām un aizsardzības līdzekļiem.

Dažos gadījumos dalībvalstis pārāk vēlu paziņoja Komisijai par pasākumiem, ar ko Direktīvu 2000/43/EK transponē valsts tiesību aktos, vai vispār nesniedza nekādu informāciju. Tādēļ Komisija uzsāka pienākumu neizpildes procedūras pret šīm valstīm saskaņā ar EK Līguma 226. pantu, lielākā daļa no kurām tika apturētas pēc vajadzīgo tiesību aktu ieviešanas. Tikai četras dalībvalstis tika nodotas Eiropas Kopienu Tiesai[7], kas atzina Līguma saistību pārkāpumu, nepilnīgi transponējot direktīvu valsts tiesību aktos. Divas dalībvalstis (Vācija un Luksemburga) joprojām nav iesniegušas Komisijai tiesību aktus, ar kuriem transponēta direktīva.

Komisija pārbauda valsts tiesību aktus, par kuriem paziņojušas dalībvalstis, lai novērtētu to atbilstību direktīvai un nodrošinātu, ka diskriminācijas upuri var izmantot tiem piešķirtās tiesības. Pēc tam tā veiks vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu pilnīgu un pareizu transponēšanu.

Sīkāku informāciju par Direktīvas 2000/43/EK transponēšanu katrā dalībvalstī un saites uz publikācijām, valsts tiesību aktiem un līdztiesības iestādēm var iegūt šādā interneta vietnē (http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination).

3. SVARĪGĀKIE JAUTĀJUMI

3.1. Tiesības saņemt kompensāciju

No NVO un valdību sniegtās informācijas ir skaidrs, ka daudzi diskriminācijas upuri ar savām sūdzībām nevēršas tiesā izmaksu dēļ un tāpēc, ka baidās no viktimizācijas. Diskriminācijas upuri drīzāk vēršas NVO vai līdztiesības iestādē, no kurām tie parasti var saņemt informāciju un padomu ātri un bez maksas.

Direktīvas 7. panta 2. punktā noteikts, ka jāatļauj apvienošanās, lai diskriminācijas upuriem palīdzētu novest lietu līdz tiesai, taču paredzēts, ka dalībvalsts var izlemt, kurām asociācijām ir likumīgas intereses veikt šādus pasākumus. Lielākajā daļā dalībvalstu asociācijas var palīdzēt upuriem vai pārstāvēt tos tiesā, taču dažas valstis ir paredzējušas stingrus noteikumus, kas reglamentē asociāciju darbību šajā jomā.

No dalībvalstu un līdztiesības iestāžu iesniegtās statistikas ir skaidrs, ka lielākā daļa sūdzību par diskrimināciju valsts tiesās un/vai līdztiesības iestādēs ir saistītas ar darba attiecībām, pēc tam seko preču un pakalpojumu, kā arī mājokļa nodrošināšana. No statistikas datiem var secināt, ka lielākajā daļā ES 10 valstu sūdzību ziņā visplašāk pārstāvētā grupa romi. Arī Īrijā bija daudz sūdzību no ceļojošajām kopienām. Pēc romu iniciatīvas ierosināto lietu skaits norāda, ka direktīva tiek veiksmīgi izmantota, lai cīnītos ar diskrimināciju pret šo grupu.

3.2. Līdztiesības iestādes

Lai gan vairākās dalībvalstīs jau bija vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas iestādes, lielākā daļa valstu radīja jaunu iestādi vai paplašināja esošās iestādes pilnvaras. Dažas dalībvalstis

[7] 2005. gada 22. februārī nolēmums pret Luksemburgu lietā C-320/04 un Somiju lietā C-329/04; 2005. gada 28. aprīlī nolēmums pret Vāciju lietā C-329/04; 2005. gada 4. maijā nolēmums pret Austriju lietā C-335/04.

(Beļģija, Kipra, Zviedrija, Īrija un Nīderlande) ir paveikušas pat vairāk, nekā to paredz Direktīvas 2000/43/EK prasības, izveidojot līdztiesības iestādes, kas nodarbojas ar *visiem* diskriminācijas iemesliem, kas minēti pret diskrimināciju vērstos ES tiesību aktos un/vai vispārīgos cilvēktiesību instrumentos. Direktīva paredz, ka iestādei obligāti jābūt spējīgai sniegt neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem, veikt neatkarīgus pētījumus par diskrimināciju, publicēt neatkarīgus ziņojumus un sniegt ieteikumus diskriminācijas jautājumos.

Dalībvalstu līdztiesības iestāžu vidū ir arī ombuds, darba inspekcijas un komisijas, kas dažkārt kopīgi īsteno direktīvā izklāstītos pienākumus. Piemēram, Grieķijā darba inspekcija ir atbildīga par vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu nodarbinātības jomā, bet ombuds izskata bezdarba jautājumus, izstrādā ziņojumus un raksta ieteikumus. Kiprā, Slovēnijā un Austrijā pienākums palīdzēt individuāliem diskriminācijas upuriem ir uzticēts īpašam pilnvarotam pārstāvim nevis līdztiesības iestādei.

No sniegtās informācijas ir skaidrs, ka līdztiesības iestādes sniedz juridiskas konsultācijas individuāliem diskriminācijas upuriem, bet tās reti nodarbojas ar lietas aizstāvību tiesā. Tiesā pārstāvamās lietas izraugās, ņemot vērā jautājuma nozīmīgumu no juridiskā viedokļa, citas palīdzības pieejamību upurim (piemēram, arodbiedrība vai asociācija) un, protams, līdztiesības iestādes finanšu un cilvēkresursus. Daudzu līdztiesības iestāžu tiešs mērķis ir atbalstīt tikai stratēģiski nozīmīgu tiesvedību. Dažu līdztiesības iestāžu papildfunkcija ir sniegt atzinumus pēc fizisku vai juridisku personu lūguma par to, vai konkrēta prakse atbilst valsts tiesību aktiem nediskriminācijas jomā. Lielākajā daļā valstu līdztiesības iestāžu lēmumam vai atzinumam nav juridiski saistoša spēka, bet visumā to ievēro. Indivīds vienmēr var vērsties tiesā, lai panāktu juridiski saistošu lēmumu. Dānijā, ja līdztiesības iestāde konstatē, ka ir bijusi pretlikumīga diskriminācija, tā var ieteikt piešķirt juridisku palīdzību, lai prasītājs var vērsties tiesā, neuzņemoties finansiālas saistības.

Dažās dalībvalstīs tiek uzsvērta vienlīdzīgu iespēju veicināšana un diskriminācijas profilakse nevis juridisks atbalsts individuālām sūdzībām. Somijas ombuds minoritāšu jautājumos ir tādas līdztiesības iestādes piemērs, kas iesaistās dažādās izpratnes veidošanas akcijās. Beļģijā, Kiprā un Apvienotajā Karalistē valdība un/vai līdztiesības iestāde publicē īpašus norādījumus darba devējiem, lai palīdzētu tiem ne tikai izpildīt savus pienākumus, bet arī veidotu vispārīgu izpratni par to, kā rīkoties saistībā ar diskriminācijas jautājumiem.

Svarīgs jautājums, ņemot vērā līdztiesības iestādes rīcībspēju, ir tās dibināšanas veids (līdztiesības iestādēm piešķirtie finanšu un cilvēkresursi krasi atšķiras dažādās dalībvalstīs). Otra problēma ir raksturīga dalībvalstīm, kurām ir federālās un reģionālās valdības struktūras. Ja līdztiesības iestāde pastāv tikai vienā no šiem līmeņiem, tā var nebūt pilnvarota rīkoties gadījumos, kas nav tās kompetences jomās.

3.3. Informācijas izplatīšana

Informācijas par nediskriminācijas tiesībām nozīmīgums bija galvenais, ko konstatēja sabiedriskajā apspriešanā, kuru 2004. gadā Komisija organizēja saistībā ar Zaļo grāmatu par *Līdztiesību un nediskrimināciju paplašinātā ES*[8]. Nav jēgas aizsargāt tiesības, ja cilvēki par tām nav informēti – tas ir atzīts direktīvas 10. pantā, kurā paredzēts, ka dalībvalstu pienākums

[8] COM(2004) 379 galīgā redakcija.

ir informēt visas tiesiski ieinteresētās personas par valsts tiesību aktu noteikumiem, kas pieņemti saskaņā ar direktīvu.

Nav pietiekamas informācijas par to, kādā veidā šis pienākums ir jāpilda. Tomēr tika uzsākti vairāki interesanti pasākumi, tostarp „karstā" tālruņa līnija Nīderlandē. Portugālē katrā darbavietā ir jāizvieto paziņojums par jaunajām tiesībām. Komisijai sniegtajā informācijā dalībvalstis norādīja uz Kopienas rīcības programmu diskriminācijas apkarošanai, konkrētāk, uz tās informatīvo kampaņu. Saskaņā ar šo programmu vairākās dalībvalstīs notika valsts līmeņa konferences diskriminācijas apkarošanas jomā, tika publicētas brošūras un bukleti, izdoti CD, notika informatīva autobusa turneja, lai informētu par daudzveidību, un tika finansēti citi pasākumi, piemēram, Romas maratons, kā devīze bija „Es skrienu pret rasismu". Somijas informatīvās kampaņas tīmekļa vietne izrādījās ļoti populāra, mēneša laikā to aplūkoja 10 000 apmeklētāju. Komisija ir piešķīrusi finansējumu vairākām iniciatīvām, kuru mērķis ir dalībvalstu (un kandidātvalstu) NVO, juristu un tiesnešu mācības par direktīvām, kas vērstas pret diskrimināciju[9].

3.4. Sociālo partneru un NVO loma

Direktīvā uzsvērts, ka sociālie partneri var būtiski ietekmēt vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu. Direktīvas 11. pantā noteikts, ka dalībvalstīm jāveicina dialogs starp abām nozares pusēm, lai veicinātu vienlīdzīgu attieksmi, tostarp ar koplīgumu, rīcības kodeksu un paraugprakses apmaiņas palīdzību. No dalībvalstu sniegtās informācijas izriet, ka šis pienākums tiek pildīts dažādos veidos. Dažas dalībvalstis (piemēram, Nīderlande) ir subsidējušas projektus, kurus sadarbībā ar etnisko minoritāšu pārstāvjiem vada arodbiedrības, vai kuru mērķis ir veicināt dažādību. Beļģijā nediskriminācijas noteikuma iekļaušana koplīgumos ir vispārzināms līdzeklis diskriminācijas apkarošanai. Itālijas līdztiesības iestāde *UNAR* darba devēju asociāciju un arodbiedrību pārstāvjiem nodrošina mācības, kuru temats ir diskriminācijas apkarošana un daudzveidības stimulēšana.

Plašākā izpratnē dažās dalībvalstīs sociālo partneru loma, vienojoties par politiku un likumdošanu pretdiskriminācijas jomā, ir vispāratzīta, pastāv sen iedibinātas apspriešanās struktūras, piemēram, trīspusējās sistēmas Dānijā un Latvijā. Kaut gan citās valstīs, iespējams, ir spēkā pienākums apspriesties ar sociālajiem partneriem sociālās likumdošanas jomā, tie nav aktīvi iesaistīti nediskriminācijas politikas veicināšanā.

EAK novēroja tendenci, ka valdības labprātāk iesaistās dialogā par diskrimināciju ar NVO nevis sociālajiem partneriem, kaut gan no dalībvalstīm saņemtā informācija liecina, ka situācija ir dažāda.

Arī arodbiedrību loma ir skaidra – palīdzēt saviem biedriem saistībā ar sūdzībām par diskrimināciju saskaņā ar direktīvas 7. panta 2. punktu. Portugālē tikai arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt darbinieku nediskriminācijas lietā, savukārt Zviedrijā arodbiedrības ir galvenā struktūra, kas tiesīga uzsākt tiesvedību.

3.5. Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai un daudzkārtēja diskriminācija

Lai gan Komisija atsevišķi pieprasīja dalībvalstīm informāciju par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības īstenošani (saskaņā ar direktīvas 17. panta 2. punktu), atbildēja tikai dažas

[9] Skatīt, piemēram, www.era.int.

dalībvalstis. EAK piezīmēja, ka dalībvalstis visdrīzāk nebija sistemātiski nodarbojušās ar integrētu dzimumu līdztiesības īstenošanu, transponējot Direktīvu 2000/43/EK. Slovēnijā Vienlīdzīgas attieksmes akta izstrādē piedalījās dzimumu diskriminācijas eksperts, un Dānijā dzimumu līdztiesības ministrs 2005. gadā veicināja līdztiesību etnisko minoritāšu starpā.

AGE platforma pievērsa uzmanību daudzkārtējas diskriminācijas riskam, ar ko sastopas vecākas sievietes no etniskajām minoritātēm, savukārt *ILGA* bija īpaši norūpējusies par sarežģīto reliģiskās identitātes un seksuālās orientācijas pārklāšanos. *EUMC* norādīja, ka pastāv tendence veidot vienu līdztiesības iestādi, kas nodarbojas ar visiem diskriminācijas iemesliem; tās priekšrocība ir spēja labāk rīkoties daudzkārtējas diskriminācijas gadījumos, bet pastāv risks, ka daži diskriminācijas iemesli var tikt atstāti bez ievērības, ja netiks palielināti resursi. *EUMC* galvenokārt vērtēja, kā direktīva ietekmē veselības aprūpes pieejamību romu tautības sievietēm.

Komisijai ir zināms par lielā mērā neatrisināto daudzkārtējas diskriminācijas problēmu, un saskaņā ar savu darba programmu 2006. gadam Komisija par šo jautājumu ir uzsākusi pētījumu, kurā aplūkos, kas dalībvalstīs tiek darīts šajā jomā, un sniegs ieteikumus.

3.6. Pozitīva rīcība

Komisijas 2005. gada paziņojumā par nediskrimināciju un vienlīdzīgām iespējām visiem[10] bija minēts, ka attiecībā uz ilgstošo un noturīgo nelabvēlīgo attieksmi, ar ko sastopas dažas grupas, tiesības uz nediskrimināciju nav pietiekamas, un ir vajadzīgi pozitīvi pasākumi, lai uzlabotu iespēju vienlīdzību.

Direktīvas 5. pants paredz, ka, ar mērķi praksē nodrošināt pilnīgu vienlīdzību, vienādas attieksmes princips neliedz dalībvalstij saglabāt konkrētus pasākumus vai pieņemt tos, lai novērstu nelabvēlīgu attieksmi vai kompensētu netaisnības, kas saistītas ar rasu vai etnisko piederību. Saistībā ar minēto, jāuzsver atšķirība starp pozitīviem rīcības pasākumiem, kas ir atļauti, un tā sauktajiem „pozitīvās diskriminācijas" pasākumiem, kas nav savienojami ar direktīvu.

No vienas puses, pozitīvas rīcības pasākumu mērķis ir nodrošināt praksē pilnīgu līdztiesību, novēršot nelabvēlīgu attieksmi vai kompensējot netaisnības, kas saistītas ar piederību konkrētai rasei vai etniskai izcelsmei. Šādi pasākumi var būt, piemēram, īpašu apmācību nodrošināšana cilvēkiem no tādām grupām, kurām parasti nav pieejas šādām mācībām, vai konkrētu pasākumu veikšana, nodrošinot, ka konkrētas rases vai etniskās grupas tiek pilnīgi informētas par darba piedāvājumiem, tostarp, piemēram, publicējot sludinājumus tādos informācijas līdzekļos, kuru mērķauditorija ir attiecīgā grupa[11]. No otras puses, „pozitīvas diskriminācijas" pasākumi dod automātisku un absolūtu priekšrocību (piemēram, nodarbinātības pieejamības jomā) konkrētas grupas dalībniekiem attiecībā pret pārējiem tikai tāpēc, ka tie pieder attiecīgajai grupai.

Attieksme pret pozitīvu rīcību dažādās dalībvalstīs ir ļoti atšķirīga. Nīderlandē tā ir atļauta tikai gadījumos, ja ir pierādījumi par strukturālu diskrimināciju dzimuma, rases vai invaliditātes dēļ. Slovākijā pozitīvu rīcību uzskata par specifisku līdzekli, ar ko risināt romu sociālo atstumtību, tā ir pretrunīga pieeja, kura tika izskatīta Konstitucionālajā tiesā un atzīta

---

[10] COM(2005) 224.

[11] Pēc analoģijas skatīt Eiropas Kopienu Tiesas 2000. gada 29. marta nolēmumu lietā C-185/97, *Coote*.

par pretkonstitucionālu[12]. Pozitīvas rīcības programma attiecībā uz romiem darbojas arī Spānijā. Somijā pozitīva rīcība ir atzīta attiecībā uz Laplandes iedzīvotājiem. *ENAR* aicina padarīt stingrākus noteikumus par pozitīvu rīcību, padarot tos par obligātiem attiecībā uz lielāko daļu neaizsargāto grupu. Ungārijā tiek piešķirtas īpašas stipendijas, lai palīdzētu romu studentiem iegūt vidējo un augstāko izglītību.

Vairākās dalībvalstīs (Čehijā, Somijā, Īrijā un Kiprā) izmanto īpašus pasākumus policijai konkrētā pret diskrimināciju vērstā kontekstā un mācībās par daudzveidību. Dažās valstīs īsteno līdztiesības pozitīvās veicināšanas koncepciju. Gan Apvienotajā Karalistē, gan Somijā valsts iestādēm ir ar likumu noteikts pienākums aktīvi veicināt līdztiesību. Saskaņā ar Īrijas tiesu praksi darba devējiem var noteikt pienākumu veikt pozitīvus pasākumus, lai nodrošinātu, ka konkrēti darbinieki netiek diskriminēti rases dēļ, piemēram, ja darbinieka lingvistiskā un/vai kultūras izcelsme var radīt grūtības saprast savas tiesības[13].

SECINĀJUMS

Direktīva 2000/43/EK ir būtisks solis uz priekšu cīņā ar rasu diskrimināciju visā ES. Lai gan visās dalībvalstīs jau pastāvēja kaut kādas tiesiskas prasības attiecībā uz līdztiesību un nediskrimināciju, lielākajā daļā valstu Direktīvas 2000/43/EK transponēšanai bija vajadzīgas diezgan plašas esošās likumdošanas izmaiņas vai pilnībā jauni tiesību akti. Tas izskaidro, kāpēc daudzas dalībvalstis transponēja direktīvu tik vēlu, taču lielākā daļa šobrīd to ir paveikušas.

Jaunais tiesiskais regulējums ir bijis spēkā nedaudz ilgāk kā trīs gadus, kas nav pietiekami ilgs laikposms, lai novērtētu tā pilnīgu ietekmi vai potenciālu. Līdz šim valsts tiesas nav nodevušas nevienu lietu Eiropas Kopienu Tiesai saskaņā ar provizoriska nolēmuma procedūru, un tikai EKT var dot galīgas vadlīnijas kā interpretēt direktīvas noteikumus. Turpmākie lēmumi palīdzēs dalībvalstīm nodrošināt skaidru un vienotu aizsardzību pret diskrimināciju visā Eiropas Savienībā.

Direktīvas 2000/43/EK 17. pants nosaka, ka Eiropas Komisijas ziņojumam par direktīvas piemērošanu „vajadzības gadījumā jāietver priekšlikumi pārskatīt un atjaunināt šo direktīvu". Komisija uzskata, ka šobrīd nav vajadzīgi šādi priekšlikumi. Šāds secinājums radies, pamatojoties uz to, ka nav direktīvas īstenošanas pieredzes kopš tās stāšanās spēkā un EKT judikatūras.

Uzdevums turpmākajos gados būs nodrošināt Direktīvas 2000/43/EK pilnīgu un efektīvu transponēšanu, īstenošanu un izpildi. Tas ietvers mehānismu un metožu izveidi, lai novērotu un ziņotu par valstu īstenošanas pasākumu ietekmi. Šajā kontekstā būs svarīgi izstrādāt statistikas bāzi un citus rādītājus. Tomēr etnisko datu trūkums lielākajā daļā dalībvalstu var kavēt Kopienas tiesību aktu piemērošanas pareizu uzraudzību.

Ir saņemti iebildumi pret šādu datu apkopošanu, pamatojoties uz to, ka tas būtu ES Datu aizsardzības direktīvas[14] noteikumu pārkāpums. Tas neatspoguļo patieso situāciju. Direktīva parasti aizliedz neizpaužamu personas datu apstrādi. Taču šim noteikumam ir paredzēti konkrēti izņēmumi, tostarp gadījumos, ja *„datu subjekts ir devis precīzi formulētu piekrišanu*

---

12 2004. gada 18. oktobra nolēmums (PL.US.8/04).

13 *Campbell Catering Ltd* pret *Rasaq*.

14 Direktīva 95/46/EK, OV L 281, 23.11.1995., 31. lpp.

šo datu apstrādei"[15] vai *„apstrāde vajadzīga, lai realizētu personas datu apstrādātāja pienākumus un īpašās tiesības nodarbinātības tiesību jomā"*[16]. Turklāt *„Saskaņā ar noteikumu par atbilstošām garantijām dalībvalstis, pamatojoties uz būtiskām sabiedrības interesēm, var noteikt izņēmumus"*[17]. Tādēļ dalībvalstis var izlemt, vai ir jāapkopo etniski dati, lai veidotu statistiku diskriminācijas apkarošanai, ar nosacījumu, ka tiek ievērota Datu aizsardzības direktīvā minētā aizsardzība.

Komisija arī atzīst, ka diskriminācijas nepieļaušanai un līdztiesības veicināšanai nepietiek tikai ar tiesību aktiem. Savā 2005. gada jūnija paziņojumā *„Nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju visiem nodrošināšanas pamatstratēģija"*[18] Komisija ir izklāstījusi vairākus priekšlikumus šajā jomā. Konkrētāk, 2007. gads ir nosaukts par vienlīdzīgu iespēju visiem Eiropas gadu, kas ir ļoti efektīvs līdzeklis izpratnes veidošanai par nediskriminācijas tiesībām un katalizators rīcībai valsts līmenī. Pareizi piemēroti un izpildīti tiesību akti kopā ar papildinošiem politiskajiem pasākumiem valsts un ES līmenī ir galvenais līdzeklis, lai samazinātu diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ.

---

15 *Idem*, 8. panta 2. punkta a) apakšpunkts.

16 *Idem*, 8. panta 2. punkta b) apakšpunkts, skatīt arī 8. panta 4. punktu.

17 *Idem*, 8. panta 4. punkts.

18 COM(2005)224, 2005. gada 1 jūnija galīgā redakcija.