

LV

LV

LV



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 19.6.2008
COM(2008) 225 galīgā redakcija

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS
EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU
KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu
vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, piemērošana**

[SEC(2008) 524]

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS
EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU
KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, piemērošana

1. IEVADS

Padome 2000. gada 27. novembrī pieņēma Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju¹. Šo direktīvu pieņēma saskaņā ar EK Līguma 13. pantu, kas pilnvaro Padomi rīkoties, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases un etniskās izcelsmes, reliģijas un uzskatu, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ.

Direktīvu 2000/78/EK ES-15 bija jātransponē valstu tiesību aktos līdz 2003. gada 2. decembrim, ES-10 – līdz 2004. gada 1. maijam un Bulgārijā un Rumānijā līdz 2007. gada 1. janvārim², ar iespēju izmantot līdz trim papildu gadiem, lai transponētu noteikumus par vecumu un invaliditāti. Komisija pašlaik pārbauda visus valstu transponēšanas pasākumus, lai pārlicinātos, ka direktīva ir pareizi īstenota. Ja Komisija uzskatīs, ka tā nav, tā izmantos savas juridiskās tiesības, lai valsts tiesību aktus padarītu direktīvai atbilstošus.

Saskaņā ar direktīvas 19. pantu dalībvalstīm bija jāsniedz Komisijai šim ziņojumam vajadzīgā informācija. Komisija apspriedās ar sociālajiem partneriem un pilsoniskās sabiedrības organizācijām. Komisija ir ņēmusi vērā Eiropas Parlamenta viedokli³.

Šī ziņojuma mērķis nav sniegt detalizētu pārskatu par visu direktīvas noteikumu transponēšanu dalībvalstīs, bet aprakstīt dažus aspektus, kas Komisijai šķiet īpaši problemātiski vai svarīgi. Pielikumā dotās direktīvas transponēšanas tabulas mērķis ir dot ieskatu direktīvas īstenošanas izpildē⁴.

2. DIREKTĪVAS 2000/78/EK IETEKME

Daudzējādā ziņā Direktīva 2000/78/EK ir inovatīva. Tā aizliedz diskrimināciju, kuras jaunie iemesli ir reliģija, seksuālā orientācija, vecums un invaliditāte. Attiecībā uz diskrimināciju, kuras iemesls ir invaliditāte, ieviests pienākums izveidot „saprātīgu darba vietu” invalīdiem. Kaut gan, kad dalībvalstis transponēja direktīvu, daži pamata jēdzieni jau pastāvēja valstu tiesību aktos, transponēšana attiecībā uz diskrimināciju dažu kritēriju, piemēram, vecuma un

¹ OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.

² Tā kā pašlaik tiek veikta Bulgārijas un Rumānijas tiesību aktu analīze, šajā ziņojumā nav ņemta vērā situācija šajās divās valstīs.

³ Konkrēti izteikts Eiropas Parlamenta 2008. gada 20. maija rezolūcijā par vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas progresu ES (Direktīvas 2000/43/EK un 2000/78/EK transponēšana) (2007/2202(INI)).

⁴ Atsauces uz situāciju dalībvalstīs ir balsītas uz faktiem (situācija 2007. gada 15. decembrī) un nav paredzētas kā Eiropas Komisijas galīgā analīze par tiesību aktu atbilstību direktīvai.

seksuālās orientācijas dēļ, izrādījās sarežģīta. Turpmāk minētas dažas īpašas problēmas, kas radās transponējot direktīvu attiecībā uz četriem diskriminācijas iemesliem, kurus tā aizskar, t. i., seksuālo orientāciju, reliģiju vai uzskatiem, vecumu un invaliditāti.

Seksuālā orientācija

Diskriminācijas seksuālās orientācijas dēļ aizliegums bija jaunums gandrīz visās dalībvalstīs, kurām pirmo reizi bija jānodrošina juridiska aizsardzība šajā jomā. Diskriminācija seksuālās orientācijas dēļ tagad ir aizliegta visās dalībvalstīs. Lielākajā daļā dalībvalstu ir maz vai nav nemaz piemēru, ka lietas par diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ nonāk tiesā. Šo situāciju var izskaidrot fakts, ka lielākajā daļā dalībvalstu šī ir jauna juridiska joma. Turklāt to var skaidrot ar prasības iesniedzēju nevēlēšanos publiskot savu seksuālo orientāciju situācijā, kur daudzi eiropieši diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ uzskata par plaši izplatītu un sabiedrības tabu jautājumu⁵.

Eiropas līmenī nesēn Eiropas Kopienų Tiesa nolēma, ka viena dzimuma partneri, kas reģistrējuši partnerattiecības jāuzskata par laulātajiem tāpat kā heteroseksuālā laulībā esošie attiecībā uz tiesībām saņemt apgādnieka zaudējuma pensiju no sociālā arnodrošinājuma sistēmas⁶. Kopš *Barber* lietas⁷ sociālā arnodrošinājuma pensijas jāuzskata par „algu” EK Līguma 141.panta nozīmē un uz tām atteicas Kopienų tiesību akti diskriminācijas novēršanas jomā (šajā lietā Direktīva 2000/78/EK). Jautājumi par laulības un reģistrēto partnerattiecību statusu paliek valstu tiesību aktu joma, bet *Maruko* lietā tiesa nolēma, ka Direktīva 2000/78 paredz tiesību aktus, saskaņā ar kuriem pēc partnera nāves pārdzīvojušais partneris nesaņem pārdzīvojušā pabalstu līdzvērtīgi kā tas tiek piešķirts pārdzīvojušajam laulātajam, kur gan valstu likumos viena dzimuma dzīves partneri pielīdzināti laulātā situācijai attiecībā uz pārdzīvojušā partnera pabalstu. Tiesa atzīmēja arī, ka valsts tiesa, uz ko atsaucas, var noteikt vai pārdzīvojušais dzīves partneris ir situācijā, kas salīdzināma ar laulātā situāciju, kuram ir tiesības saņemt pārdzīvojušā laulātā pabalstu, ko piešķir saskaņā ar arnodrošinājuma pensijas shēmu.

Reliģija vai uzskati

Diskriminācijas aizliegums reliģijas vai uzskatu dēļ ir transponēts visās dalībvalstīs. Tomēr lielākā daļa dalībvalstu nedefinē noteikumus savos tiesību aktos. “Reliģijas” un “uzskatu” nošķiršana reizēm var izrādīties problemātiska, īpaši, ja to var saistīt ar tautību, vai nu tāpēc, ka uzskata, ka reliģiska grupa pēc rakstura ir tautība, vai tāpēc, ka reliģijas piekritēji galvenokārt pieder noteiktai etniskai grupai⁸.

4. panta 2. punkts atļauj īpašu izņēmumu no vienlīdzīgās attieksmes principa attiecībā uz baznīcām un citām organizācijām, kuru ētoss pamatots ar reliģiju vai uzskatiem. Tas ļauj šādām organizācijām izraudzīties darbam personas, kas pieder tai pašai reliģijai vai kam ir tie

⁵ Saskaņā ar *Eurobarometer Report on Discrimination* (2007. gada janvāris) apmēram puse eiropiešu diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ uzskata par plaši izplatītu un sabiedrības tabu jautājumu (sk. http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf).

⁶ Izskatīšanā esoša lieta C-267/06, *Tadao Maruko*.

⁷ Lieta C-262/88 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, spriedums 1990. gada 17. maijā.

⁸ Piemēram, AK Lordu Palāta nolēma, ka reliģija var būt elements, kas nosaka tautību. *Mandla* lietā sikhų kopienų, kas pamatojas uz noteiktu reliģiju, definēja kā „etnisku grupu” likuma par rasu attiecībām mērķiem (*Mandla v. Dowell Lee* [1983] 2 AC 548).

paši uzskati, jo piederība reliģijai vai uzskati ir patiesa, likumīga un attaisnota prasība darbam. Šis izņēmums tikai pieļauj atšķirīgu attieksmi reliģijas vai uzskatu dēļ un to nevar izmantot, lai attaisnotu diskrimināciju citu iemeslu dēļ, piemēram, seksuālās orientācijas dēļ. Tam jābūt nepārprotami saistītam ar veicamām aktivitātēm.

Dažas dalībvalstis tiesību aktos pieņēmušas noteikumus saskaņā ar direktīvas 4. panta 2. punktu. Dažas valstis noteikušas izņēmumus, kas var pārsniegt direktīvas stingros noteikumus, vai kas paliek dažādi interpretējami. Citas dalībvalstis izvēlējušās neietvert "4. panta 2. punkta izņēmumus"⁹.

Dalībvalstu tiesu prakse pēc direktīvas pieņemšanas norāda uz konfliktiem starp darbinieku gērbšanās etiķeti un reliģisko uzskatu izpausmēm. Dažas no šīm lietām uzskata par cilvēktiesību jautājumiem (kas risina reliģiskās izpausmes brīvības problēmas) nevis diskriminācijas lietām, bet tās norāda, ka šī joma ir jutīgs jautājums direktīvas īstenošanā.

Vecums

Visās dalībvalstīs, izņemot vienu, tiesību akti tagad aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, kaut gan lielākajā daļā dalībvalstu nebija vispārīgu tiesību aktu pret diskrimināciju vecuma dēļ.

Galvenā problēma ir nodrošināt, lai valstu tiesību akti tiktu efektīvi saskaņoti ar direktīvu. Kaut gan jaunajiem tiesību aktiem, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, jābūt prioritāriem pār likumiem vai koplīgumiem, kas ir diskriminējoši, lielākā daļa iepriekšējo likumu par vecuma atšķirībām ir spēkā. Tikai dažas dalībvalstis ir veikušas savu likumu par vecuma atšķirībām visaptverošus pētījumus.

Spēkā esošo un nākamo tiesību aktu atbilstības novērtējums attiecībā uz vecumu jāpamato ar direktīvas 6. pantā minēto „attaisnojuma testu”, kas nosaka, ka atšķirības vecuma dēļ nav diskriminācija, ja tās objektīvi un saprātīgi attaisnotas ar likumīgu mērķi (tostarp nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķi), un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi.

Lielākā daļa dalībvalstu ir pieņēmušas vispārīgus noteikumus saskaņā ar direktīvas 6. pantu, kurus var izmantot, lai pārbaudītu vai spēkā esošie noteikumi par vecumu atbilst direktīvai. Dažas dalībvalstis savos tiesību aktos pieļauj vispārīgus izņēmumus attiecībā uz diskrimināciju vecuma dēļ, kuri ir plašāki nekā 6. panta „attaisnojuma testā”. No otras puses dažas dalībvalstis nemaz nav transponējušas 6. pantā minētos izņēmumus¹⁰. Ja šāda „attaisnojuma testa” nav, tad var būt grūtības novērtēt valsts tiesību aktos spēkā esošos un nākamos noteikumus par vecumu.

Lielākajā daļā dalībvalstu valsts tiesību aktos ir dažādas prasības, kuras jāvērtē katra atsevišķi, ņemot vērā 6. pantu. Šie noteikumi ietver prasības par vecumu darba (īpaši valsts sektorā) vai profesionālās izglītības iespējām, kā arī vecuma ierobežojumi dažu darbu veikšanai (atkal īpaši valsts sektorā). Gandrīz visās dalībvalstīs ir tiesību akti, kuru mērķis ir aizsargāt gados jaunus un vecākus darbiniekus.

⁹ CZ, EE, FR, LT, PT, FI, SE tiesību aktos nenosaka šādus izņēmumus (bet iespējams, ka ir īpaši noteikumi par darbā pieņemšanu reliģiskās iestādēs).

¹⁰ EE, IE, HU, PL, UK.

Mangold lietā¹¹ Vācijas likumi atļāva darbiniekus, kas vecāki par 52 gadiem, pieņemt darbā uz īsiem laikposmiem, kas seko viens otram, lai darba devējus iedrošinātu tos pieņemt darbā. Eiropas Kopienų Tiesa nolēma, ka mērķis palielināt gados vecāko darbinieku nodarbinātību ir likumīgs, bet pasākums neatbilst proporcionalitātes principam, jo tā darbības joma bija pārāk plaša un mērķi varētu sasniegt mazāk diskriminējošā veidā. *Palacios de la Villa* lietā¹² Eiropas Kopienų Tiesa nolēma, ka noteikumi par vecumu nav īpaši jāpamato, lai tie būtu spēkā, bet aplūkojamais pasākums saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir objektīvi un saprātīgi jāpamato ar mērķi, kas saistīts ar nodarbinātības politiku un darba tirgu. Abas lietas norāda, kāda tipa „attaisnojuma tests” tiek pieprasīts: pat ja valsts iestādēm ir liela rīcības brīvība sociālās politikas izvēlē, katrā atsevišķā gadījumā ir būtiski nodrošināt, lai pasākums būtu mērķim atbilstošs un proporcionāls (piemēram, izvairoties no pasākumiem, kas pamatoti tikai uz vecumu un ieskaitot arī citus atbilstošus kritērijus).

Vēl svarīgs jautājums ir pensijas vecums. Saskaņā ar direktīvas 14. apsvērumu valstu noteikumi par pensijas vecumu nav direktīvas darbības jomā. Valstu prakse ir ļoti atšķirīga, sākot no valsts obligāta pensijas vecuma līdz dalībvalstīm, kas atļauj valsts un privātuzņēmumu darbinieku obligātu pensionēšanos noteiktā vecumā. Vairākās dalībvalstīs pensionēšanās noteiktā vecumā ir obligāta, tāpēc persona, kas strādā pēc pensijas vecuma sasniegšanas, piemēram, varbūt vairs nav aizsargāta pret nelikumīgu atļaišanu. *Palacios de la Villa* lietā Eiropas Kopienų Tiesa izskatīja jautājumu par darbinieku, kuru atlaida pēc 65 gadu – likumā noteiktā pensijas vecuma – sasniegšanas, pamatojoties uz koplīgumu, kas atļauts saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Tiesa uzskata, ka dalībvalstīm ir tiesības noteikt pensijas vecumu, bet tā īstenošana, izbeidzot darba līgumu, ir direktīvas darbības jomā un tāpēc tai jāiztur direktīvas 6. panta „tests”.

Invaliditāte

Diskriminācijas aizliegumam invaliditātes dēļ ir divi aspekti. Pirmais ir diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ (līdzīgi citiem direktīvā minētajiem iemesliem). Otrais un vissvarīgākais aspekts ir pozitīvais pienākums izveidot „saprātīgu darba vietu” invalīdiem, kas ir vienlīdzīgas attieksmes principa būtiska daļa.

Pirmā daļa ir transponēta visās dalībvalstīs. Vienīgā problēma, kas ir radusies, ir invaliditātes definīcija. Direktīvā invaliditāte nav definēta un apmēram puse dalībvalstu nav devušas īpašu definīciju (kaut gan lielākajai daļai ir definīcija sociālās nodrošināšanas vajadzībām). Jautājumu, vai persona, kas ir slima, var paļauties uz aizsardzību pret diskrimināciju invaliditātes dēļ, Eiropas Kopienų Tiesai nosūtīja Spānijas tiesa *Chacón Navas* lietā¹³. Tiesa nolēma, ka „slimība” nav „invaliditāte” un izskaidroja, ka direktīvas nozīmē jādod viennozīmīgs skaidrojums par „invaliditāti”. Tiesa nolēma, ka “invaliditātes jēdziens jāsaprot kā attiecīgs uz ierobežojumiem, ko rada fiziski, garīgi vai psiholoģiski traucējumi un kas kavē attiecīgās personas dalību profesionālajā dzīvē”.

Viens no nozīmīgākajiem jaunievedumiem direktīvā ir darba devēju pienākums izveidot „saprātīgu darba vietu”, lai invalīdiem būtu iespējams piekļūt darba vietai. Pienākums izveidot „saprātīgu darba vietu” nozīmē, ka darba devējam jārikojas, lai persona, kas ir attiecīgi kvalificēta darba veikšanai, izņemot invaliditātes dēļ, varētu veikt šo darbu,

¹¹ Lieta C-144/04, *Mangold*, spriedums 2005. gada 22. novembrī.

¹² Lieta C-411/05, *Palacios de la Villa*, spriedums 2007. gada 16. oktobrī.

¹³ Lieta C-13/04, *Chacón Navas*, spriedums 2006. gada 11. jūlijā.

izvirzīties tajā un piedalīties apmācībā. Tomēr darba devējiem nav jāuzņemas nesamērīgs slogs. Slogu neuzskata par nesamērīgu, ja dalībvalsts darba devējiem nodrošina pabalstus vai subsīdijas atbilstoši dārgiem pielāgojumiem.

Kaut gan saprātīgas darba vietas jēdziens bieži vien bija jauns, lielākā daļa dalībvalstu ir transponējušas šo pienākumu. Vairākas dalībvalstis turpina regulēt invalīdu nodarbinātību, izmantojot kvotu sistēmu vai rezervētas darba vietas. Tomēr tam nav jānotiek uz individuālo nediskriminēšanas tiesību un saprātīgas darba vietas rēķina. Dažas dalībvalstis pašlaik šo jēdzienu nav iekļāvušas savos valsts tiesību aktos vai to ir izdarījušas neatbilstoši (piemēram, ierobežojot pienākumu izveidot „saprātīgu darba vietu” tikai attiecībā uz darbiniekiem, kas jau ir noslēguši līgumu vai personām ar smagu invaliditāti)¹⁴. Ja pastāv valsts noteikumi, tie ļoti atšķiras starp dalībvalstīm, kuras nosaka pamata pienākumu, bet nedod daudz norādījumus, kā tos īstenot, un tām, kurās ir plašāki norādījumi par praktisko īstenošanu.

3. MINIMĀLĀS PRASĪBAS: CEĻĀ UZ VIENOTU VIENLĪDZĪGU PIEEJU

Kaut gan direktīva 2000/78EC attiecas tikai uz nodarbinātības, profesijas jomu un profesionālo apmācību, vairākās dalībvalstīs aizsardzība pret diskrimināciju vecuma, invaliditātes, reliģijas vai seksuālās orientācijas dēļ, ir plašāka. Šajās valstīs ir izvēlēta “vienota vienlīdzīga pieeja”, kad līdzīgu aizsardzību nodrošina pret diskrimināciju dažādu iemeslu dēļ. Šajos gadījumos aizsardzības līmenis visos gadījumos ir līdzīgs kā tas, ko nodrošina saskaņā ar rasu direktīvu (2000/43/EK), bet aizsardzība pret diskrimināciju aptver arī sociālo nodrošināšanu un preces un pakalpojumus.

Lielākā daļa dalībvalstu ir izpildījušas vairāk nekā prasa Direktīva 2000/78/EK, jo tās īsteno līdzīgu aizsardzību pret diskrimināciju lielākās daļas vai visu iemeslu dēļ. Dažu dalībvalstu attieksme pret diskrimināciju visiem iemeslu dēļ ir līdzīga¹⁵, bet citas izpilda vairāk nekā prasīts direktīvā, tomēr ne attiecībā uz iemesliem vai attiecībā uz dažiem iemesliem tām ir ierobežotāka pieeja.

Līdzīgi arī lielākajā daļā dalībvalstu vienlīdzības nodrošināšanas iestādes, kas izveidotas saskaņā ar Direktīvas 2000/43/EK 13. pantu (lai aizsargātu pret diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes dēļ), darbojas arī kā iestādes, kas atbildīgas par diskriminācijas lietām reliģijas vai uzskatu, vecuma, invaliditātes un seksuālās orientācijas dēļ (tā izpildot vairāk nekā prasīts direktīvā 2000/78/EK, kur nav prasīta šādu iestāžu izveidošana). Dominē modelis, kur vienlīdzības nodrošināšanas iestāde ir īpaša iestāde, kas nodarbojas ar vienlīdzīgas attieksmes jautājumiem un diskrimināciju visu iemeslu dēļ¹⁶. Dažas dalībvalstis izvēlējušās jau izveidotu iestādi, kas risina cilvēktiesību problēmas (parasti – tiesībsargs), kas risinās diskriminācijas problēmas, aptverot visa veida diskrimināciju¹⁷. Tikai nedaudzas dalībvalstis izvēlējušās veidot vienlīdzības nodrošināšanas iestādi, kas nodarbojas tikai ar rases un etniskās izcelsmes problēmām¹⁸.

¹⁴ DE, IT (aizsargā tikai noteiktus invalīdus), HU.

¹⁵ Piemēram, BE, DE, IE, LU, HU, NL, SI, FI.

¹⁶ BE, DE, IE, FR, LT, LU (pēc likuma, bet vēl nedarbojas), HU, AT, SI, UK.

¹⁷ CY, EE, EL, LV, PL, SK.

¹⁸ DK, IT, MT, PT, FI.

4. ĪSTENOŠANAS JAUTĀJUMI

Pozitīva darbība

Direktīvas 7. pants atļauj dalībvalstīm pieņemt īpašus pasākumus, kā mērķis ir kompensēt visu minēto diskriminācijas iemeslu radīto neizdevīgo stāvokli, lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību.

Lielākā daļa dalībvalstu atļauj pozitīvas darbības pasākumus un visām ir īpaši tiesību akti attiecībā uz invalīdiem¹⁹. Pozitīvās darbības precīzu apjomu nosaka katrā gadījumā atsevišķi, bet šī tendence rāda, ka pozitīvās darbības koncepcija Eiropas Savienības lielākajā daļā ir pieņemta.

Vairākas valstis ir ieviesušas ar likumu noteiktus pienākumus, kas veicina vienlīdzību. Dažos gadījumos tie ir valsts konstitūcijā noteikti vispārēji pienākumi, kas veicina vienlīdzību. Citu valstu tiesību aktos ietverti konkrētāki pienākumi. Somijā un Apvienotajā Karalistē ir detalizēti valsts iestāžu pienākumi vienlīdzības veicināšanai, kas pamatojas uz rasi, invaliditāti un dzimumu. Zviedrijā darba devējiem jāveic pasākumi, kuru mērķis ir nodrošināt vienlīdzību attiecībā uz etnisko izcelsmi.

Informācija un dialogs

Direktīvas noteikumi par informācijas izplatīšanu un sociālo dialogu ir vismaz formāli īstenoti un dalībvalstīs šos jautājumus risina ļoti dažādi.

Dažas dalībvalstis ieviesušas juridiskas prasības par informācijas izplatīšanu un apspriešanu. Šādas darbības galvenokārt veic *ad hoc* veidā, kad dalībvalstis izmanto esošos apspriešanas līdzekļus, īpaši ar sociālajiem partneriem²⁰. Dalībvalstu vienlīdzības nodrošināšanas iestādēm šie uzdevumi bieži ir iekļauti to pilnvarās. Direktīvas transponēšanas process ir pamudinājis intensīvas debates par diskriminācijas problēmām.

Procedūras jautājumi: pierādījuma pienākums un sankcijas

Galvenais elements diskriminācijas lietu taisnīgā izskatīšanā tiesā vai citā kompetentā iestādē ir pierādīšanas pienākums, kā noteikts direktīvas 10. pantā. Pierādīšanas pienākums nozīmē, ka persona, kas apgalvo, ka tā ir diskriminācijas upuris, var izmantot diskriminācijas prezumpciju. Tādā gadījumā atbildētājam ir jāpierāda, ka diskriminācija nav notikusi. Lielākā daļa dalībvalstu šādu noteikumu ir ieviesušas savos tiesību aktos, bet dažas šo noteikumu nav pilnībā transponējušas²¹.

Nelielā tiesu prakse diskriminācijas jautājumos lielākajā daļā dalībvalstu rāda, ka no vienas puses, direktīva nav izraisījusi pārmērīgu prāvu skaita pieaugumu. No otras puses, tas var

¹⁹ Tikai EE, FR, IT, LV, LT, SK neparedz pozitīvas darbības iespēju (invaliditāte vispār ir izņēmums, jo īpaši pasākumi invalīdu labā ir likumīgi).

²⁰ CZ, DK, LT, MT, PL, PT, SK, SE un UK sociālā dialoga vispārējās struktūras var izmantot dialogam par vienlīdzības jautājumiem.

²¹ EE, IT, LT, PL vēl nav pareizi transponējušas noteikumus par pierādīšanas pienākumu. MT to ir veikusi, izņemot invaliditātes jautājumos.

norādīt, ka pastāv patiesi un iedomāti šķēršļi taisnības sasniegšanā. Diskriminācijas potenciālo upuru tiesību apziņa daudzās valstīs vēl ir zema²².

Daudzi šķēršļi taisnības sasniegšanā diskriminācijas lietās ir identificēti. Upuru aizsardzība ir būtiska, lai nodrošinātu, ka tie necieš no pretdarbības gadījumā, ja tie vērsas tiesā. Šī noteikuma transponēšana vairākās dalībvalstīs nav pilnīga.

Visas dalībvalstis ir noteikušas sankcijas – administratīva, civila vai personiska rakstura. Tomēr aizsardzības līmenis izrādās nevienmērīgs. Dažās dalībvalstīs noteikts sods, kas ietver ieslodzījumu un nav civilprasību apjoma ierobežojumu, bet citās noteikts tikai ierobežota apjoma naudas sods un iespējamā civilprasību apjoma griesti.

Citas tiesas pieejamības problēmas var ierobežot iespēju meklēt tiesisko aizsardzību diskriminācijas gadījumā: tiesiskās palīdzības pieejamība, īsie termiņi, kādos lieta jāiesniedz tiesā (reizēm tikai dažas dienas), procedūras garums, izmaksas un sarežģītība, kas var atturēt cilvēkus vērsties tiesā.

Minētie elementi rāda, ka diskriminācijas upuriem vajag skaidru un konkrētu sistēmu, kas aptver procedūru un kompensāciju. Tas rāda, ka attiecīgu iestāžu atbalsts ir svarīgs un to var sniegt specializētas iestādes, piemēram, vienlīdzības nodrošināšanas iestādes vai NVO.

Ārkārtīgi svarīgi ir tas, ka pastāv preventīvas, efektīvas un samērīgas sankcijas. Komisija 2008. gadā sāks salīdzinošu pētījumu par sankciju līmeni un termiņa garumu katrā dalībvalstī, lai novērtētu vai minētais attiecas uz visām dalībvalstīm.

5. TIESISKĀS SISTĒMAS ATTĪSTĪBA

Direktīva 2000/43/EK aizsargā pret diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes dēļ dažādās jomās ārpus nodarbinātības (izglītība, sociālā nodrošināšana, veselības aizsardzība, preču un pakalpojumu pieejamība, mājoklis), bet Direktīva 2000/78/EK aprobežojas tikai ar nodarbinātību, profesionālo un amata apmācību. Atbildot uz Eiropas Parlamenta un pilsoniskās sabiedrības izteiktajām bažām, Komisija 2005. gadā paziņoja par pētījumu sākšanu par iespējamo jauno iniciatīvu atbilstību un lietderīgumu pastāvošās tiesiskās sistēmas uzlabošanai.

Pētījums²³, kuru pabeidza 2006. gadā, parādīja, ka lielākā daļa dalībvalstu paredz viena vai cita veida tiesisku aizsardzību, kas ir lielāka nekā pašreizējās ES prasības vairumā pārbaudīto jomu, bet aizsardzības līmenis un veids dažādās valstīs ļoti atšķiras.

Komisija pašlaik gatavo tiesību akta projektu saskaņā ar darba programmu 2008. gadam²⁴, kurā paredz pieņemt direktīvas projektu, ar kuru īstenos vienlīdzīgas attieksmes principu ārpus darba vietas. Iniciatīvas pamatā ir fakts, ka aizsardzības līmenis pret diskrimināciju pēc reliģijas vai uzskatiem, vecuma, invaliditātes vai seksuālās orientācijas ir zemāks nekā

²² Saskaņā ar Eurobarometer Report on Discrimination (2007. gada janvāris) mazāk nekā viena trešā daļa eiropiešu zina savas tiesības, ja tie ir diskriminācijas upuri (sk. http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf).

²³ Sk. tekstu: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

²⁴ COM(2007) 640

aizsardzības līmenis pret rasu diskrimināciju. Gatavojot šo iniciatīvu, Komisija rūpīgi ievēro jautājumus, kas saistīti ar subsidiaritātes un proporcionalitātes principiem.

6. SECINĀJUMS

Direktīva 2000/78/EK ir būtisks solis uz priekšu cīņā ar diskrimināciju visā ES. Lielākajai daļai dalībvalstu Direktīvas 2000/78/EK transponēšana prasīja plašas izmaiņas spēkā esošajos tiesību aktos, lai aptvertu jaunus diskriminācijas iemeslus.

Direktīvas transponēšanu vispār uzskata par veiksmīgu, jo visas dalībvalstis ir izveidojušas pret diskrimināciju vērstus tiesību aktus, kuri aptver visus direktīvā minētos iemeslus, kas daudzās valstīs bija jaunums. Lielākajā daļā dalībvalstu tiesiskās sistēmas var uzskatīt par atbilstošām, un galvenā problēma ir to reālā izpilde.

Īpaša problēma ir likumu pret diskrimināciju ievērošanas nodrošināšana. No šāda viedokļa pierādīšanas pienākums tiesā, preventīvas sankcijas un atbalsta iestāžu pastāvēšana, īpaši vienlīdzības nodrošināšanas iestādes, kam ir visas pilnvaras savu uzdevumu veikšanai, ir būtiski pret diskrimināciju vērstās sistēmas elementi.

Komisija arī atzīst, ka diskriminācijas nepieļaušanai un līdztiesības veicināšanai nepietiek tikai ar tiesību aktiem. Pareizi piemēroti un izpildīti tiesību akti kopā ar papildinošiem politiskajiem pasākumiem valsts un ES līmenī ir galvenais līdzeklis, lai samazinātu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu, vecuma, invaliditātes un seksuālās orientācijas dēļ.