

Võrdsus ja mittediskrimineerimine

Aastaaruanne
2005

Põhiõigused diskrimineerimisvastane võitlus



Tööhõive & sotsiaalküsimused



Euroopa Komisjon

Võrdsus ja mittediskrimineerimine

Aastaruanne
2005

Tööhõive & sotsiaalküsimused

Põhiõigused ja diskrimineerimisvastane võitlus

Euroopa Komisjon
Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat
Osakond D.3

Käsikiri valmis 2005. aasta aprillis

Käesoleva väljaande sisu ei pruugi tingimata kajastada Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi arvamusi või seisukohta.

Kui soovite tellida Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi elektroonilist infolehte „ESmail“, saatke palun e-kiri aadressil empl-esmail@cec.eu.int. Infoleht ilmub regulaarselt inglise, prantsuse ja saksa keeles.

Aruande koostaja
Applica sprl

Graafiline disain
Boom Boom sprl

Fotod
Leheküljed 5, 7, 9, 10, 12, 18, 21, 22: © Media Consulta
Leheküljed 25, 27, 29, 33, 34: © Carl Cordonnier, Dailylife
Leheküljed 36: © Euroopa Komisjon

“Europe Direct” on teenistus, mis aitab leida vastused Euroopa Liitu puudutavatele küsimustele

**Tasuta infotelefon:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saate Internetist Europa serverist (<http://europa.eu.int>).

Kataloogimisandmed on esitatud väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus, 2005

ISBN 92-894-9454-9

© Euroopa ühendused, 2005
Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Printed in Belgium

TRÜKITUD VALGELE KLOORIVABALE PABERILE



Sisukord

Sissejuhatus >	5
Osa I > Edusammud Rassilise võrdõiguslikkuse ja Töölase võrdõiguslikkuse direktiivide rakendamisel	7
EL-i seadusandlus ja meetmed	7
Muutused riiklikus seadusandluses	13
Üksikisiku õiguste kaitse ja kehtestamine	17
Osa II > Romade olukorra parandamine Euroopa Liidus	25
Väljakutse iseloom ja mastaap	25
Kooskõlastatud püüe romade olukorda parandada	26
Ühenduse tegevusprogramm – keskendumine romadele	31





Viimastelaastatel on tehtud edusamme võitluses diskrimineerimisega ning kõigile Euroopa Liidu elanikele võrdse kohtlemise tagamisel.

Paljud liikmesriigid on viimasel ajal tegelenud oma seaduste kooskõlastamisega kahe 2000. a. vastu võetud EL-i direktiiviga – rassilise võrdõiguslikkuse direktiiviga (2000/43/EÜ), mis keelab diskrimineerimise enamikus igapäeva elu sfäärides rassilise või rahvusliku päritolu põhjal, ning võrdse töölase kohtlemise direktiiviga (2000/78/EÜ), mis keelab diskrimineerimise töökohal ja koolitusel usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse põhjal. Siia hulka kuuluvad ka 10 uut liikmesriiki, kes liitusid Euroopa Liiduga 2004. a. mais.

Euroopa Liidu diskrimineerimisvastase tegevuse programm on avaldanud pidevalt toetust sellesuunalistele jõupingutustele, eriti mis puudutab inimeste teavitamisse nende uutest seadustest tulenevatest õigustest ja kohustustest ning võitlemisest diskrimineeriva suhtumise ja käitumise vastu.

Hoolimata edusammudest ei ole diskrimineerimine kadunud ning seadusandliku raamistiku tõhusaks rakendamiseks ja jõustamiseks on vaja teha rohkem jõupingutusi. Komisjon kontrollib, et liikmesriikides vastuvõetavad uued seadused ühilduksid direktiividega ning kooskõla puudumisel võetakse tarvitusele vastavad meetmed. Komisjon kogub liikmesriikidest ka üksikasjalikku infot, kuidas liikmesriigid on neid direktiive 5 aasta jooksul arvates vastuvõtmisest ellu rakendanud ning koostab selle kohta 2006. a. Euroopa Parlamendile ja nõukogule ettekande.

Komisjon alustas 2004. a. mais konsultatsiooniprotsessi tulevase poliitika prioriteetide üle, avaldades roheline dokumenti „Võrdsus ja diskrimineerimise kaotamine laienenud EL-is”. 2005. a. keskel kavatakse võtta vastu rohelisest dokumendist tulenev teatis ning esitada ettepanekud tegevuse kohta, mille hulka kuulub *Euroopa võrdsete võimaluste aasta* korraldamine 2007. a.

Komisjoni poolt sellesuunalisele poliitikale omistatavat prioriteeti peegeldas uue põhiõiguste, diskrimineerimise kaotamise ja võrsete võimaluste volinike rühma moodustamine 2004. a. Komisjoni presidendi poolt juhitava rühma ülesandeks on välja töötada poliitiline tegevuskava ning tagada sellelaadsete algatuste vaheline sidusus. Väga oluline on ka plaan rajada uus EL-i põhiõiguste agentuur.

ARUANDE KAVAND

Käesolev aruanne võtab kokku viimaste aastate arengud võitluses diskrimineerimise vastu liikmesriikides ja EL-i tasandil. See on jagatud kahte ossa. Esimeses osas antakse ülevaade rassilise võrdõiguslikkuse ja töölase võrdõiguslikkuse direktiivides sisalduvatest nõuetest ning sellest, kuidas komisjon tagab nende järgimise liikmesriikide poolt. Seejärel antakse ülevaade uutest seadustest ja muudest meetmetest, mida liikmesriigid on nende nõuete täitmiseks vastu võtnud ning tuuakse mõned näited nende seaduste praktilise rakendamise kohta.

Aruande teine osa uurib mustlaste olukorda EL-is. Mustlased moodustavad laienenud Euroopa Liidus suurima etnilise vähemuse. Antakse ülevaade mõningatest sammudest, mida EL on ette võtnud kogu Euroopas levinud mustlaskogukondade tõrjumise ja diskrimineerimise osas.



Konsultatsioonid diskrimineerimisvastase poliitika tuleviku üle euroopa liidus

Rohelise raamatu „Võrdsus ja diskrimineerimise kaotamine laienenud Euroopa Liidus”¹ avaldamine käivitas 2004. a. konsultatsiooniprotsessi selle üle, mida tuleks ette võtta, et laiendada ja tugevdada kaitset diskrimineerimise vastu. Kõigist liikmesriikidest, samuti Rumeeniast ja Türgist saadi 1 443 ankeedivastust ja 150 kirjalikku kaastööd. Need pärinevad riigi-, regionaal- ja kohalikelt organitelt, võrdõiguslikkusega tegelevatelt organitelt, valitsusvälistelt organisatsioonidelt, sotsiaalpartneritelt, ekspertidelt ja üksikisikutelt. Peamised tulemused esitati konverentsil „Võrdõiguslikkus tuleviku Euroopas”, mis toimus Hollandis 2004. a. novembris. Nende hulka kuuluvad järgmised:

- pärast laienemist peaks EL suurendama jõupingutusi võitlemaks diskrimineerimisega (88% vastajatest);
- EL peab kõigis liikmesriikides võtma tarvitusele erimeetmed mustlaste olukorraga tegelemiseks;
- EL peab samuti tõhustama nii vanades kui uutes liikmesriikides võitlust eelarvamuste ja diskrimineerimise vastu seksuaalse sättumuse põhjal;
- tõhusamalt tuleb tagada direktiivide täitmine riiklikul tasemel;
- direktiivide tõhusa ellurakendamise peamiseks takistusteks on diskrimineeriva suhtumise ja käitumise püsimine (68%), ebatäielik seadusandlus (59%) ning info ja teadmiste puudumine õiguste ja kohustuste kohta (48%).
- valitsusvälistelt organisatsioonidelt ja muudelt osapooltelt tuleneb tungiv nõue suurendada kaitset igasuguse diskrimineerimise vastu rassilise võrdõiguslikkuse direktiivis osutatud tasemele, kuid mõned riiklikud organid peavad seda enneaegseks;
- direktiividega katmata probleemidega tegelemise kõige tõhusamateks vahenditeks peetakse seadusandluse täiustamist (34%), teadlikkuse tõstmist (32%) ning positiivseid aktsioone (23%).
- oldi seisukohal, et diskrimineerimise kaotamisest ja võrdõiguslikkusest lähtuvad kaalutlused peaksid olema EL-i erinevates poliitilistes meetmetes esmatähtsad;
- 82% vastanutest nõustusid, et erinevatel põhjustel (sealhulgas seksuaalsetel) toimuva diskrimineerimise vastane võitlus peaks olema tihedamini seostatud;
- 93% vastanutest pidas andmete kogumist tõhusa võrdõiguslikkus- ja diskrimineerimisvastase poliitika arengu seisukohalt niisama oluliseks, kuigi samuti rõhutati vajadust kaitsta inimeste eraelu;
- suur enamus kirjalikest vastustest rõhutas EL-i poolse rahastamise olulisust poliitiliste meetmete ning diskrimineerimisvastase seadusandluse toetamisel. Eelistatavad toetusprioriteedid on „info ja teadlikkuse tõstmine” (60%) ning „analüüs ja jälgimine” (54%);
- oldi seisukohal, et oluline on kõigi diskrimineerimisvastase võitlusega hõlmatud organite roll, eriti selliste organite roll, kes töötavad diskrimineerimisohvritega, ning et oluliselt on vaja suurendada riigivõimuorganite osalemist.

(1) http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

Edusammud Rassilise võrdõiguslikkuse ja Töölase võrdõiguslikkuse direktiivide rakendamisel

Möödunud aastal tehti mitmetes Euroopa Liidu liikmesriikides olulisi edusamme Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi (direktiiv 2000/43/EÜ) ja Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi (direktiiv 2000/78/EÜ) ellurakendamisel. 10 uut liikmesriiki olid pidanud need direktiivid 1. maiks 2004, EL-iga liitumise kuupäevaks, täielikult üle võtma ning selle tulemusena võeti EL-i laienemisele eelnenud kuudel vastu palju uusi seadusi. Samal ajal on paljudes ülejäänud 15 liikmesriikidest, kus ülevõtmise tähtaeg oli juba möödunud (19. juuli 2003 Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi osas ja 2. detsember 2003 Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi osas), astunud edasisi samme direktiivide täielikuks ülevõtmiseks.

Paljudel juhtudel puudutavad kõne all olevad seadused diskrimineerimist vanuse ja puude alusel, mille puhul liikmesriikidel võimaldati taotleda kuni kolmeaastast lisaperioodi Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi täitmiseks pärast teistel põhjustel diskrimineerimise vastaste meetmete rakendamise tähtaega. Taani valis ühe üleminekuaasta Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi ellurakendamiseks puute osas. Ühendkuningriigis jõustus puuetega inimeste määrus 2004. a. oktoobris ning uusi kutseõppe alaseid reegleid hakatakse rakendada alates septembrist 2006. Taani valis peale selle ühe üleminekuaasta vanusepiirangute osas ning võttis 2004. a. detsembris vastu nii vanuse kui puude alusel diskrimineerimist puudutava seaduse. Lubatud kolme üleminekuaastat kasutatakse vanuselise diskrimineerimise osas Belgias, Saksamaal, Hollandis, Rootsis ja Ühendkuningriigis ning puudest tulenevate piirangute osas Prantsusmaal, Rootsis ja (kutseõppe osas) Ühendkuningriigis. Need riigid peavad tegema igal aastal komisjonile ettekande edusammude kohta direktiivide ellurakendamisel.

EL-i SEADUSANDLUS JA MEETMED

Ülevaade Rassilise võrdõiguslikkuse ja Töölase võrdõiguslikkuse direktiividest

Mis on EL-i diskrimineerimisvastaste direktiivide eesmärk?

Kaks direktiivi võeti vastu 2000. a., kehtestamaks EL-i liikmesriikides kehtivate rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse ja seksuaalse sättumuse alusel toimuva diskrimineerimise vastastele seadustele ühised miinimumstandardid. Nende eesmärk on luua sellelaadse diskrimineerimisega võitlemiseks üldine seadusandlik raamistik ning rakendada seeläbi ellu võrdse kohtlemise põhimõtte. Direktiivid ei takista liikmesriike pakkumast diskrimineerimise vastu suuremat kaitset kui direktiivid nõuavad, kuid nende ülevõtmisel ei ole liikmesriikidel õigust kaitsetaset eelnenuga võrreldes vähendada.



Keda Euroopa seadusandlus kaitseb?

Need kaks direktiivi kaitsevad EL-i territooriumil igaüht rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, seksuaalse sättumuse või puude alusel diskrimineerimise vastu. See hõlmab ka isikuid, kes ei ole mõne liikmesriigi kodanikud, kuid viibivad EL-is. Igaüks, kes kannatab diskrimineerimise all, kuna teda diskrimineeriv isik *arvab* või *eeldab*, et ta kuulub teatud rassi, usutunnistusse vms, on samuti kaitse all, isegi kui asi nii ei ole. See kehtib samuti igaühe kohta, keda diskrimineeritakse, kuna ta *suhtleb* isikuga, kes kuulub mingisse rassi, usutunnistusse, seksuaalsesse sättumusse vms.

Mille vastu seadusandlus kaitseb?

Direktiivid kaitsevad igaühte järgmiste diskrimineerimisvormide vastu:

- *Otsene diskrimineerimine*, mille puhul ühte inimest koheldakse ühel loetletud diskrimineerimispõhjusel halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.
- *Kaudne diskrimineerimine*, mille puhul *ilmselt* neutraalne ja mitte-diskrimineeriv säte, kriteerium või tava seab isikud rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuse, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud seadusliku eesmärgiga ja on selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane ja vajalik.
- *Ahistamine*, s.t kui mõne loetletud põhjusega seotud soovimatu käitumise *eemärk* või selle *tegelik toime* on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, alandava või solvava õhkkonna loomine.
- Diskrimineerimiseks peetakse ka *korraldust diskrimineerida*, kui käsk diskrimineerida antakse teisele isikule.

Ka tööandjad – ja teised, kelle suhtes Töölase võrdõiguslikkuse direktiiv kehtib, nagu näiteks koolitajad –, kes ei rakenda *puuetega inimeste suhtes mõistlikke abinõusid*, rikuvad samuti võrdse kohtlemise põhimõtet. See tähendab, et nad peavad rakendama sobivaid meetmeid, võimaldamaks puuetega isikutele juurdepääsu, osalemist või edutamist töökohal või koolituse läbimist. Tööandjad ei ole kohustatud rakendama meetmeid, mis oleksid ebaproportsionaalselt koormavad. Mis on selliseks koormuseks, tuleb iga juhtumi puhul eraldi kindlaks määrata, arvestades konkreetseid asjaolusid. Viimase instantsina otsustab selle üle kohus. Igal juhul ei loeta koormust ebaproportsionaalseks, kui liikmesriik on rakendanud meetmeid, mis leevendavad tööandjate koormust, näiteks eraldades sel otstarbel rahalisi vahendeid.

Lõpuks tuleb töövõtjaid, kes kaebavad diskrimineerimise üle või pöörduvad selles suhtes kohtu poole, kaitsta vallandamise või muu vaenuliku kohtlemise eest kaebusele reageerivate tööandjate poolt. Selline käitumine kujutab endast *ohvristamist*, mis on ebaseaduslik. Üksikisikuid kaitstakse ohvristamise vastu ka väljaspool töösfääri Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiviga.

Kus ja millistel asjaoludel keelavad direktiivid diskrimineerimise?

Diskrimineerimine rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel on ebaseaduslik töö saamisel, tegutsemisel füüsilisest isikust ettevõtjana või tegevusaladel, mis hõlmavad valikukriteeriume ja töölevõtmist; igasugusel kutsealasel väljaõppel ja nõustamisel, sealhulgas praktilise töökogemuse omandamisel; tööhõive ja töötingimuste osas, sealhulgas töölt vabastamisel ja töötasu osas; ning liikmelisuse või kuulumise korral ametiühingusse või muudesse kutsetöökogemuse organisatsioonidesse, tööandjate ühingutesse ja professionaalsetesse organitesse.

Diskrimineerimine rassilise või etnilise päritolu alusel on samuti seadusevastane sotsiaalkaitse, sealhulgas sotsiaalkindlustuse ja tervishoiu osas (näiteks tasuta retseptid ja reisisoodustused), hariduse ning avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste kättesaadavuse osas, sealhulgas eluaseme puhul.

Kuidas saab õigust võrdsele kohtlemisele direktiivide põhjal ellu viia?

Igaühel, kes leiab, et teda on diskrimineeritud, peab olema võimalik kasutada *kohtu- või haldusmenetlust*, mille kaudu ta saab oma õigused maksma panna. Isiku juhtumit peab arutama kohus või muu vastutav organ (vastavalt riigis kehtivatele tähtaegadele) ning rakendama diskrimineerimise puhul kohaseid meetmeid. Mõnedes riikides on olemas eriprotseduurid, mis on spetsiaalselt mõeldud otsuste vastuvõtmiseks diskrimineerimisvaidluste korral ning mitmetes riikides on vaidluste lahendamiseks *lepitusprotseduurid*. Ka siis, kui liikmesriik ei ole direktiive õigesti rakendanud, võivad direktiivide sätted üksikisikuid ikkagi kaitsta (vt allpool „Üksikisiku õiguste kaitse ja jõustamine”).

Oma juhtumi kohtu või muu asutuse ette toomisel on *ohvritel õigus saada toetust organisatsioonidelt*, kellel on õiguspärane huvi võrdse kohtlemise põhimõtte jõustamise suhtes, näiteks ametiühingult või valitsusvälistelt organisatsioonidelt, kes tegelevad diskrimineerimisega. Tavaliselt peavad ohvrid sellise toetusega nõus olema.

Kuna diskrimineerimise juhtumeid on juba nende iseloomu tõttu raske tõendada, nõuavad direktiivid, et diskrimineerimise puhul võivad väidetava ohvri poolt esitatud tõendid olla allpool tavaliselt nõutavat taset. Kui hageja on esitanud faktid, millest võib *eeldada*, et diskrimineerimine aset leidis, liigub „*tõendamiskoormus*” kostjale, kes peab esitama tõendid, mis kummutavad väidetava diskrimineerimise. See reegel kehtib tsiviil- ja halduskohtus ja vastavate menetluste puhul, kuid mitte kriminaalmenetluses, kus tõendamise suhtes kehtivad endiselt kõrgemad standardid, ega uurimise puhul.

Diskrimineerimisvastaste seaduste rikkumisele tuleb vastata *tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate sanktsioonidega*, mille hulka võib kuuluda ohvrile makstav kompensatsioon. Vastavalt Euroopa Ühenduste Kohtule peavad liikmesriigid seksuaalse diskrimineerimise pretsedendiõiguse korral rakendama meetmeid, mis tagaksid üksikisikutele „reaalse ja tõhusa” kaitse Euroopa Ühenduse poolt tagatavate õiguste osas ning millel peab olema tööandjatele reaalne ja hoiatav mõju. Veelgi enam, liikmesriigid ei tohi seada diskrimineerimisohvritele makstavale kompensatsioonile ülempiiri (vt kohtuasi *Von Colson*, 14/83 ja *Marshall II*, C-271/91 www.curia.eu.int all).

Kas võrdse kohtlemise põhimõttest on erandeid?

Direktiivid lubavad diskrimineerimise vältimise põhimõttest teatud erandeid. Esmajoones lubavad nad **positiivset tegutsemist**, mille alusel koheldakse mõnesid rühmi teiste suhtes eelistatult, vältimaks või kompenseerimaks ühe loetletud diskrimineerimise põhjusega seotud ebasoodsamat olukorda.

Teiseks lubavad nad erinevat kohtlemist juhtudel, kui töö iseloom nõuab töö teostajalt mingit konkreetset etnilist päritolu, religiooni, vanust vms. Kas tegemist on tõepoolest **tegeliku ja määrava kutsenõudega** või mitte, tuleb rangelt määratleda. Kui riiklik direktiivieelne seadusandlus või tavad seda lubavad, võivad sellele lisaks organisatsioonid, kelle eetos põhineb usutunnistusel või veendumustel (näiteks kirikud) nõuda, et teatud kutsealadel saavad tegutseda isikud, kes seda usutunnistust või neid veendumusi jagaksid. Kui nende tegevuste iseloom või kontekst, milles neid teostatakse, muudab isiku usutunnistuse või veendumused ehtsaks, legitiimseks ja õigustatud kutsenõudeks, ei kujuta see endast diskrimineerimist.





Teatud erandid on ka vanuse alusel diskrimineerimise keelamisel. Liikmesriigid võivad oma seadustega sätestada, et teatud tingimustel ei kujuta vanuse alusel erinev kohtlemine endast tegelikult vanuselist diskrimineerimist, kui seda objektiivselt ja mõistlikult õigustab legitiimne eesmärk – näiteks seoses tööhõivepoliitika ja tööturuga või tööalase koolituse tõttu – ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on kohased ja vajalikud. Tööalase võrdõiguslikkuse direktiivis tuuakse näiteid teatud tingimustel õigustatud kohtlemiserinevuste kohta. Nende hulka kuuluvad eritingimused töö saamisel ja kutseõppel, samuti tööle saamise ja kutsetegevuse tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine või töötasu noortele, vanematele töötajatele või hooldajatele. Sellised tingimused on lubatavad, kui nende eesmärgiks on soodustada selliste inimeste kutsealast integratsiooni või neid

kaitsta. Kehtestada võib ka vanuse, ametialase kogemuse või staaži miinimumtingimused tööle võtmisel või teatud tööga seotud eeliste saamisel. Maksimaalse vanuse võib kehtestada, kui see põhineb koolitusnõuetel või vajadusel töötada ametikohal teatud aja enne pensionile minekut.

Kui liikmesriigid otsustavad selliseid erandeid lubada, tuleb see sätestada nende seadusandluses, tagades erandite eesmärkide õigustatuse, kohasuse ja vajalikkuse. Vajalikkus tähendab, et eesmärki pole võimalik saavutada alternatiivsete mittediskrimineerivate meetmete kaudu.

Direktiiv võimaldab liikmesriikidel kehtestada samuti vanusepiiranguid pensionile saamisel või puudega seotud soodustuste saamisel tööalase sotsiaalkindlustuse kaudu. Sellise skeemiga võib erinevate töötajate kategooriate jaoks kehtestada erinevad vanusepiirangud ning vanusekriteeriume võib kasutada kindlustusmaksete arvutamisel, kui see ei põhjusta soolist diskrimineerimist.

Samuti ei rakendu kumbki direktiiv kolmandate riikide kodanikele ja kodakondsuseta isikutele, kes soovivad liikmesriikidesse elama asuda või kohtlemisele, mis tuleneb nende õiguslikust seisundist. Kuid tuleb märkida, et EL-i Pikaajaliste residentide direktiivi järgi (direktiiv 2003/109/EÜ) tagatakse EL-i kodanikega võrdne kohtlemine nendele kolmandate riikide kodanikele, kes elavad Euroopa Liidus pikaajaliselt. EL-i kodanikke kaitstakse Euroopa Liidus rahvusliku diskrimineerimise eest EÜ asutamislepingu 12. artikliga.

Lisaks ei rakendu Tööalase võrdõiguslikkuse direktiiv (mis puudutab usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest ja seksuaalsest sättumusest tulenevat diskrimineerimist):

- meetmetele, mille on kehtestanud riiklik seadusandlus ja mis on demokraatlikus ühiskonnas vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks ning kuritegevuse vältimiseks, tervise kaitseks ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitsmiseks;
- maksetele, mis tehakse riiklike või muude sellelaadsete skeemide kaudu, sealhulgas sotsiaalkindlustus- või sotsiaalkaitsekskeemid.

Lõpuks võivad liikmesriigid vabastada Tööalase võrdõiguslikkuse direktiivi vanuse ja puudega seotud sätete täitmisest relvajõud.

Mida direktiivid liikmesriike veel tegema kohustavad?

Liikmesriigid peavad asutama **organi (või organid), soodustamaks võrdset kohtlemist rassilise või etnilise päritolu osas**. Neil tuleb tagada, et need organid suudaksid anda diskrimineerimiso hvritele vähemalt sõltumatut abi diskrimineerimiskaebuste esitamisel, viia läbi sõltumatut juurdlust ning avaldada sõltumatuid aruandeid ja soovitusi iga diskrimineerimist puudutava teema kohta.

Liikmesriikidel lasub vastutus **levitada infot** võrdõiguslikkusealase seadusandluse kohta nii direktiive ellurakendavate uute seaduste osas kui juba kehtivate vanade seaduste osas. Nad peavad samuti soodustama **diskussiooni tööandjate ja töövõtjate organisatsioonide vahel** võrdse kohtlemise üle ning julgustama **dialogi valitsusväliste organisatsioonidega**, kes on huvitatud diskrimineerimisega võitlemisest.

Liikmesriikidel on kohustus tühistada **kõik diskrimineerivad seadused ja eeskirjad** ning tagada, et kõik diskrimineerivad sätted organisatsioonide lepingutes, kollektiivlepingutes või sisekorraeeskirjades tühistataks.

Liikmesriigid **peavad Euroopa Komisjonile aru andma** Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi ellurakendamise kohta 19. juuliks 2005 ja Tööalase võrdõiguslikkuse direktiivi ellurakendamise kohta 2. detsembriks 2005, ning pärast seda aga **iga viie aasta tagant**. Komisjon kasutab seda infot aruannete koostamiseks Euroopa Parlamendile ja Euroopa Liidu Nõukogule direktiivi ellurakendamise kohta.

Mida saab Euroopa Komisjon teha, kui mõni liikmesriik direktiive korralikult ei täida?

Euroopa Ühenduse asutamislepingu kohaselt saab Euroopa Komisjon algatada liikmesriikide vastu täitemenetluse, kui nad ei täida direktiivide nõudeid (artikkel 226). Täitemenetluse saab algatada, kui ei anta teada üleminekust ning riiklikud seadused ei vasta direktiivide sätetele, kui ellurakendamine on ebatäielik või ebaõige. Menetlus algab komisjoni ametliku kirjaga liikmesriigile, milles põhjendatakse, miks liikmesriik komisjoni arvates oma kohustusi ei täida. Liikmesriigil on kaks kuud aega vastata. Kui probleem ei lahene, esitab komisjon „põhjendatud arvamuse”, millele liikmesriigil on jällegi kaks kuud aega vastata. Kui vastust ei tule või kui see pole rahuldav, võib komisjon kaevata liikmesriigi Euroopa Ühenduste Kohtusse.

Kui kohus leiab, et liikmesriik pole oma kohustusi täitnud, peab riik võtma kohtuotsuse täitmiseks tarvitusele vajalikud meetmed. Kui liikmesriik pole komisjoni arvates piisavaid meetmeid tarvitusele võtnud, annab ta seejärel liikmesriigile võimaluse esitada oma tähelepanekud ning koostab siis põhjendatud arvamuse, milles tuuakse ära punktid, mida liikmesriik ei ole täitnud (EÜ asutamislepingu artikkel 228), ning annab liikmesriigile nende täitmiseks teatud ajavahemiku. Kui see ikka ei õnnestu, võib komisjon liikmesriigi vastu kohtumenetlust jätkata ning nõuda temalt teatud trahvisumma tasumist. Kui kohus leiab, et liikmesriik pole tema otsust täitnud, võidakse riigile trahv määrata.

Komisjoni poolt 5 liikmesriigi vastu ettevõetud tegevus

2004. a. juulis kaebas komisjon 5 liikmesriiki (Austria, Soome, Saksamaa, Kreeka ja Luksemburg) Euroopa Kohtusse, kuna nad ei teatanud Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivile üleminekust. Rikkumismenetluse eelmistel etappidel lahenduseni ei jõutud. 2004. a. detsembris kaebas komisjon samad liikmesriigid kohtusse, kuna nad ei esitanud aruannet Tööalase võrdõiguslikkuse direktiivile ülemineku kohta. Komisjoni ja asjassepuutuvate liikmesriikide vaheline varasem suhtlemine ei olnud jällegi probleemile lahendust toonud (Belgia, Taani, Iirimaa, Hollandi, Portugali ja Ühendkuningriigi puhul oli see õnnestunud, kuigi ka nende vastu oli esialgu algatatud rikkumismenetlus).

Kreekas ja Saksamaal esitati seaduseelnõud parlamendile alles 2004. a. lõpus. Vahepeal on vastavad seadused vastu võetud Kreekas ja kohtuasjad selle liikmesriigi vastu on tagasi võetud. Luksemburgis ei ole kahte 2003. a. lõpus parlamendile esitatud seaduseelnõu veel vastu võetud. Austrias ei ole kõik liidumaad direktiive ellu rakendanud ja Soomes ei ole direktiive veel ellu viidud Ahvenamaal. Rikkumismenetlus võtab arvesse asjaolu, et Saksamaa teatas komisjonile oma kavatsusest kasutada Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi rakendamisel kolme üleminekuaastat vanuselise diskrimineerimise osas. Ükski ülejäänud neljast liikmesriigist pole ametlikult täheaegu sel viisil pikendanud.

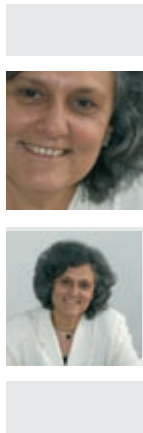
24. veebruaril 2005 mõisteti Soome ja Luksemburg Euroopa Kohtus süüdi rassilise võrdõiguslikkuse direktiivile ülemineku alase seadusandluse vastuvõtmata jätmises (kohtuasjad C-327/04 ja C-320/04).

2004. a. lõpuks olid kõik 10 uut liikmesriiki peale Tšehhi Vabariigi komisjonile ametlikult teatanud, et on kaks direktiivi rakendanud. Nende teatise uurib praegu komisjon, kes on teadlik üleminekus esinevatest märkimisväärtetest lünkadest mõnedes liikmesriikides. Tšehhi Vabariigile on kahe direktiivi osas mitteteatamise kohta saadetud ametlik teade. Põhjus, miks uute liikmesriikide vastu algatati menetlus hiljem kui „vanade” vastu, on hilisem ellurakendamise tähtaeg (1. mai 2004). Pealegi rakendab komisjon rikkumismenetlust ainult mitme liikmesriigi kohta korraga, s.t ootab, kuni on kogunenud piisavalt vajalikku infot algatamiseks menetlust mitme liikmesriigi vastu korraga.

Intensiivne ettevalmistustöö on alanud rikkumismenetluse formaalsete staadiumide osas, mis puudutab direktiividele mittevastavust. See toob endaga kaasa direktiivide ellurakendamiseks vastuvõetavate riiklike seaduste üksikasjaliku läbivaatamise, tegemaks kindlaks üleminekul esinevaid puudujääke või lünki. Rikkumismenetluse „paketi” formaalsed staadiumid Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivile mittevastavuse osas algatatakse mitme „vana” liikmesriigi vastu tõenäoliselt 2005. a. Sellele järgnevad tõenäoliselt rikkumismenetlused Töölase võrdõiguslikkuse direktiiviga mitteühilduvuse osas mõnede „vanade” liikmesriikide vastu ja mõlema direktiiv osas mõnede uute liikmesriikide vastu.

Riikide seadusandluse uurimisel peab komisjon silmas EÜ direktiivide iseloomu, mis annavad liikmesriikidele vabaduse valida sätete ellurakendamiseks sobivaim vorm. Komisjon peab aga olema kindel, et seadusandlus saavutab direktiivide eesmärgid. Komisjoni abistab ühilduvuse kontrollimisel Euroopa sõltumatute seaduseksperptide võrgustik diskrimineerimisvastase võitluse alal, kes annab aru üksikutes liikmesriikides toimuvate arengute kohta.





EL-i Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv, mis on Ungaris ellu rakendatud võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste edendamise seaduse kujul, on pöördelise tähtsusega vähemuste seadusandliku kaitse tagamisel diskrimineerimise vastu. Võtsime arvesse kõiki direktiivis loetletud seadusandlikke nõudeid, mis on olulised kõigi jaoks, kes peavad tulevikus mingis vormis diskrimineerimisega kokku puutuma. Sel aastal on Ungaris rajatud ka võrdse kohtlemise ametkond, mis tegeleb diskrimineerimisjuhtumite uurimisega ning nende eest vastutavate isikute suhtes kohtumenetluse algatamisega.

Me jälgime suure tähelepanuga, kuidas neid meetmeid kasutatakse romade seadusandliku kaitse tugevdamiseks, võttes arvesse, et enamik võrdse kohtlemise ametkonna poolt käsitletavaid juhtumeid puudutas romade rassilist diskrimineerimist töö ja hariduse valdkonnas. Ma loodan väga, et kodanikuühiskonna organisatsioonidki asuvad tegelema diskrimineerimisohvrite kaitsega, et uue seadusandluse mõju saaks avalduda maksimaalsel määral.

Me oleme samas aga teadlikud, et romade probleeme ei saa lahendada vaid seadusandlike vahenditega, vaid kaasata tuleb ka teisi meetmeid. Ungari valitsus etendab koordineerivat rolli romade aastakümne läbiviimisel. Tegemist on Maailmapanga ja Avatud Ühiskonna Instituudi algatusega, mille käivitasid 2005. a. veebruaris Ungari ja veel seitse Euroopa riiki. Selle algatuse abil suudame loodetavasti kõikvõimalikud ressursid maksimaalselt ära kasutada, parandamaks romade majanduslikku ja sotsiaalset seisundit kogu Euroopas.

KINGA GÖNCZ, UNGARI NOORSOO- JA PEREKONNA-, SOTSIAALKÜSIMUSTE NING VÖRDSETE VÖIMALUSTE MINISTER

MUUTUSED RIIKLIKUS SEADUSANDLUSES

Hoolimata sellest, et üleminekutähtjad on möödunud, parandatakse ja võetakse mitmetes EL-i liikmesriikides jätkuvalt vastu seadusi kahe diskrimineerimisvastase direktiivi rakendamiseks. **Slovakkias** võeti Diskrimineerimisvastane seadus vastu 2004. a. mais. **Iirimaa** sai Võrdõiguslikkuse akt seaduseks 2004. a. juulis, täiendades Töölase võrdõiguslikkuse akti aastast 1998 ja Võrdse seisundi akti 2000. aastast. **Maltal** võeti vastav seadustik vastu 2004. a. novembris ja selle eesmärgiks oli täita tööhõivet puudutavad lüngad ülevõtmises, mis olid säilinud pärast Tööhõive ja tööstussuhete akti vastuvõtmist 2002. a. 2004. a. detsembris võeti **Taanis** vastu uus seadus, mis oli suunatud Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi vanuse ja puude sätete ülevõtmiseks, **Prantsusmaal** kohandati seadusandlust, et luua Diskrimineerimisvastane ja Võrdõiguslikkuse Ametkond, mille ülesandeks oli lõpule viia üleminek Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivile ning **Ungaris** võeti vastu valitsuse dekreet Võrdse Kohtlemise Ametkonna kohta. **Belgias** võtsid Valloonia region ning prantsuse ja saksa keelt kõnelevad kogukonnad uue seadusandluse vastu 2004. a. mais. **Austrias** võeti seadused vastu 2004. a. Steiermarki, Viini, Alam-Austria ja Kärnteni liidumaal ning Vorarlbergis ja Ülem-Austrias esitati seaduseelnõud. **Kreekas** avaldati 2005. a. jaanuaris seadus, mis katab kõik kahes direktiivis märgitud diskrimineerimise põhjused ja **Rootsis** jõustus samal kuul seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastane seadus sotsiaalkindlustuse valdkonnas. **Poolas** jõustub Seadus rahvuslike ja etniliste vähemuste ning regionaalkeelte kohta 2005. a. mais.

ÜLEVAATLIK TABEL: OLUKORD DIREKTIIVIDE ELLURAKENDAMISEL (SEISUGA 1. APRILL 2005)

Märkus: selles tabelis tehakse kokkuvõtte direktiividega seotud seaduste vastuvõtmisest. Tabelis ei püüta hinnata, kas riiklik seadusandlus on täielikult kooskõlas direktiividega või kas direktiive vastavates liikmesriikides täielikult järgitakse. Kuna liikmesriikide seadusandlus muutub antud valdkonnas endiselt väga kiiresti, võib juhtuda, et siinkirjeldatule saab varsti lisada uusi seadusi.

Belgia	<p><i>Föderaaltasandil:</i> Diskrimineerimisvastase võitluse seadus 25. veebruarist 2003, millega muudeti Seadust Võrdsete Võimaluste ja Rassismivastase Võitluse Keskuse loomise kohta 15. veebruarist 1993; Rassismivastase seadusandluse tugevdamise seadus 20. jaanuarist 2003, millega muudeti Seadust teatud rassismist ja ksenofoobiast ajendatud tegude kriminaliseerimise kohta 30. juulist 1981.</p> <p><i>Regionaaltasandil:</i> Flaami piirkonna/kogukonna 8. mai 2002 Dekreet proportsionaalse osalemise kohta tööturul; prantsuskeelse kogukonna 19. mai 2004 Dekreet võrdse kohtlemise põhimõtte ellurakendamise kohta; Vallooni piirkonna 27. mai 2004 Dekreet võrdse kohtlemise kohta tööelus ja kutse- ning erikoolitusel; saksakeelse kogukonna 17. mai 2004 Dekreet võrdse kohtlemise tagamisest tööturul; 26. juuni 2003 Määrus tööhõiveturu ühise juhtimise kohta Brüsseli-pealinna piirkonnas.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ning täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i></p>
Tšehhi Vabariik	<p>Seadus nr. 65/1964 koll. Töökoodeks, viimati muudetud 2004; seadus nr. 361/2003 koll. Julgeolekujõudude liikmete teenistuslike suhetest; seadus nr. 221/1999 koll. Relvajõudude liikmete teenistuslike suhetest, muudetud 2002; seadus nr. 218/2002 koll. Ametlikust teenistusest riigi haldusaparatis ning ametnike ja teiste töötajate tasust; Kooliseadus nr. 561/2004 koll.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i></p>
Taani	<p>Seadus nr. 960 (2004) Karistusseadustiku lõige 266 b) kohta, seadus nr. 626 (1987) Rassilise diskrimineerimise jne keelustamisest; seadus nr. 459 (1996), muudetud seadusega nr. 253 (2004) ja seadusega nr. 1416 (2004), Diskrimineerimise keelustamisest töö- ja ametialastes suhetes; seadus nr.374 (2003) Ebavõrdse kohtlemise keelustamisest rassilistel ja etnilistel põhjustel; seadus nr. 1417 22. detsembrist (2004) Otsese ja kaudse diskrimineerimise keelustamisest vanuse ja puude tõttu; seadus nr. 411 (2002) Rahvusvaheliste Uuringute ja Inimõiguste Instituudi kohta.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjused ja täiendavaid põhjuseid.</i></p>
Saksamaa	<p>Seadus tööstuslikest suhetest sotsiaalpartnerite vahel, muudetud 2001; Föderaalne personali esinduse seadus, muudetud 2001; Puuetega inimeste võrdse kohtlemise seadus.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i></p>
Eesti	<p>Seadus muudatuste kohta õiguskantsleri seaduses ja sellega seonduvad seadused; Eesti Vabariigi töölepingu seadus, muudetud 22.04.04; Karistusseadustik.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i></p>
Kreeka	<p>Kreeka seadus võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta vaatamata rassilisele või etnilisele päritolule, religioossele kuuluvusele või muudele veendumustele, puudele, vanusele või seksuaalsele sättumusele (avaldatud 27. jaanuaril 2005).</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid.</i></p>
Hispaania	<p>Seadus 62/2003 30. detsembrist fiskaal-, haldus- ja sotsiaalseaduste kohta; seadus 5/2000 4. augustist ühiskondliku korra rikkumiste ja sanktsioonide kohta, muudetud 01.04.; seadus 51/2003 2. detsembrist võrdsete võimaluste, diskrimineerimise kaotamise ja üldise juurdepääsu kohta puuetega inimeste jaoks.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid.</i></p> <p>Dekreet 1865/2004 rahvusliku invaliidsusnõukogu loomise kohta</p>
Prantsusmaa	<p>Pressiseadus 1881 (viimati muudetud veebruaris 2005); Diskrimineerimisvastase võitluse seadus nr. 2001-1066; Sotsiaalse moderniseerimise seadus nr. 2002-73; Seadus 21. detsembrist 2004 spetsiaalse organisatsiooni (HALDE) loomise kohta; Sotsiaalse ühtekuuluvuse seadus 20. detsembrist 2004.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i></p>
Iirimaa	<p>Võrdõiguslikkuse akt 2004, millega muudeti Tööalase võrdõiguslikkuse akti 1998 ja Võrdse seisundi akt 2000; Pensionide seadus 1990-2004; Joovastavate jookide seadus 2003.</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i></p>
Itaalia	<p>Legislatoorne dekreet nr. 215 9. juulist 2003, millega võeti üle direktiiv 2000/43, hiljem muudetud legislatoorse dekreediga nr. 256 2. augustist 2004;</p> <p>Dekreet 11. detsembrist 2003 spetsialiseeritud organisatsiooni sisemiste struktuuride ja pädevuste kohta.</p> <p><i>Hõlmab diskrimineerimist rassilise või etnilise päritolu alusel.</i></p> <p>Legislatoorne dekreet nr. 216 9. juulist 2003, millega võeti üle direktiiv 2000/78, hiljem muudetud legislatoorse dekreediga nr. 256 2. augustist 2004;</p> <p><i>Hõlmab kõiki Tööalase võrdõiguslikkuse direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid.</i></p>
Küpros	<p>Võrdse kohtlemise (rassilise või etnilise päritolu) seadus nr. 59(I)/2004. Puuetega inimeste seadus (muudatus) nr. 57(I)/2004. Seadus võrdse kohtlemise kohta töö- ja ametialastes suhetes nr. 58(I)/2004;</p> <p><i>Hõlmab diskrimineerimist rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuse, vanuse, seksuaalse sättumuse alusel.</i></p> <p>- Haldusvoliniku seadus (muudatus) nr. 36 (I)/2004;</p> <p>- Rassismi ja muu diskrimineerimise vastase võitluse (voliniku) seadus nr. 42 (1)/2004</p> <p><i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid.</i></p>

Läti	Tööseadus, vastu võetud 2001, muudetud 7. mail 07.05.2004 <i>Hõlmab diskrimineerimise põhjuste osalist nimekirja, kuid seksuaalset sättumust ei mainita sõnaselgelt.</i>
Leedu	Võrdsete võimaluste seadus, jõustus 1. jaanuaril 2005, Kriminaalkodeks, muudetud 1. mail 2003 <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid.</i>
Luksemburg	Direktiivide vastuvõtmisest saadik ei ole seadusi vastu võetud ega muudetud.
Ungari	Seadus CXXV aastast 2003 võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste edendamise kohta; Valitsuse dekreet 362/2004 Võrdse Kohtlemise Ametkonna ja selle üksikasjalike protseduureeglite kohta. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Malta	Tööhõive ja tööstussuhete akt 2002 ning juriidiline teadaanne 461 aastast 2004 (Võrdne kohtlemine tööhõive alastes määrustes); Võrdsete võimaluste (puuetega isikute) seadus 2000. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid.</i>
Holland	Üldine võrdse kohtlemise seadus aastast 1994, muudetud EÜ rakendusseadusega aastast 2004; Vanuselise diskrimineerimise seadus 17. detsembrist 2003; Seadus võrdse kohtlemise kohta puude või kroonilise haiguse korral 3. aprillist 2003. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Austria	<i>Föderaaltasandil:</i> Föderaalne võrdse kohtlemise seadus (vastu võetud 1993, muudetud 2004), Võrdse kohtlemise seadus, Seadus võrdse kohtlemise komisjoni ja võrdse kohtlemise ameti kohta (kõik jõus alates 1. juulist 2004). <i>Liidumaa tasandil:</i> Steiermarki võrdse kohtlemise seadus, Viini teeninduseeskiri, Viini diskrimineerimisvastane seadus, Alam-Austria võrdse kohtlemise seadus, Kärnteni diskrimineerimisvastane seadus. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja soolist diskrimineerimist. Seni käsitletakse diskrimineerimist puude tõttu ainult liidumaade seadusandluses.</i>
Poola	Töökoodeks (viimati muudetud 14. novembril 2003); 20. aprilli 2004 Tööhõive edendamise ja tööturu institutsioonide seadus; Ministrite nõukogu määrus 25. juunist 2002 valitsuse täievolilise esindaja kohta meeste ja naiste vahelise võrdõiguslikkuse küsimustes. Seadus rahvuslike ja etniliste vähemuste ning regionaalkeelte kohta (vastu võetud 6. jaanuaril 2005, jõustus 1. mail 2005). <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Portugal	Seadus 18/2004 rassilisest ja etnilisest päritolust tingitud diskrimineerimise kohta; dekreet-seadus 251/2002; Seadus 38/2004 puuetega inimeste taastusravi ja osalemise meetmete kohta; Seadus 16/2001 usuvabaduse kohta. Töökoodeks seadus 99/2003, Töökoodeksit reguleeriv seadus 35/2004 <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Sloveenia	Võrdse kohtlemise põhimõtte ellurakendamise seadus 2004; Kutsealase rehabilitatsiooni ja puuetega inimeste tööhõive seadus 2004; Töösuhete seadus 2003. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Slovakkia	Seadus nr. 365/2004 koll. Võrdsest kohtlemisest teatud valdkondades ja diskrimineerimisvastasest kaitses, millega muudetakse ja täiendatakse mõnesid teisi seadusi (Diskrimineerimisvastane seadus); Seadus nr. 308/1993 koll. Slovaki Rahvusliku Inimõiguste Keskuse loomisest, viimati muudetud 2004 koll.; Töökoodeks nr. 311/2001 koll. viimati muudetud seadusega nr. 365/2004. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid.</i>
Soome	Diskrimineerimisvastane seadus 21/2004; Karistusseadustik, muudetud seadusega 302/2004; Töölepingute seadus, muudetud seadusega 23/2004. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Rootsi	Etnilise diskrimineerimise keelamise seadus (1999:130), viimati muudetud seadusega 2003:308; Seadus puuetega inimeste diskrimineerimise keelamisest tööelus (1999:132), muudetud seadusega 2003:309; Seadus diskrimineerimise keelustamisest tööelus seksuaalse sättumuse põhjal (1999:133), muudetud seadusega 2003:310; Seadus üliõpilaste võrdse kohtlemise kohta ülikoolides (2001:1286), muudetud seadusega 2003:311; Diskrimineerimise keelamise seadus (2003:307), muudetud seadusega 2004:1089. Seadusandlus diskrimineerimise vastu seksuaalse sättumuse alusel sotsiaalset turvalisust silmas pidades, jõustatud jaanuaris 2005. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid, välja arvatud vanuselist diskrimineerimist.</i>
Ühendkuningriik	<i>Suurbritannia:</i> Rassisuhete seadus 1976, viimati muudetud Rassisuhete määrusega 2003; <i>Põhja-lirimaa:</i> Rassisuhete (Põhja-lirimaa) kord 1997, viimati muudetud Rassisuhete korra määrusega 2003. <i>Hõlmab diskrimineerimist rassilise või rahvusliku päritolu alusel</i> <i>Suurbritannia:</i> Puude tõttu diskrimineerimise seadus 1995, viimati muudetud Puude tõttu diskrimineerimise määrusega 2003; Puude tõttu diskrimineerimise seadus 1995 (pensionid) määrustik 2003, Töölase võrdõiguslikkuse (religioosne kuuluvus või usutunnistus) määrus 2003; Tööhõive võrdõiguslikkuse (seksuaalne sättumus) (muudatus) määrustik 2003; <i>Põhja-lirimaa:</i> Õiglase tööhõive ja kohtlemise (Põhja-lirimaa) kord 1998, viimati muudetud Õiglase tööhõive määrusega 2003; Töölase võrdõiguslikkuse (seksuaalne sättumus) määrus (Põhja-lirimaa) 2003; Puude tõttu diskrimineerimise seadus 1995 (muudatus) määrustik (Põhja-lirimaa) 2004. <i>Hõlmab diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuse, puude, seksuaalse sättumuse ja Põhja-lirimaa poliitiliste vaadete tõttu.</i>

Bulgaaria	Diskrimineerimisvastase kaitse seadus 2003, jõus alates jaanuarist 2004 <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Rumeenia	Augustis 2000 vastuvõetud määrus, milles käsitletakse kaitset diskrimineerimise kõigi vormide vastu ja karistusi selle eest, seadusega nr 48/16. jaanuarist 2002 kiideti määrus mõnede muudatustega heaks. <i>Hõlmab kõiki kahes direktiivis mainitud diskrimineerimise põhjuseid ja täiendavaid põhjuseid, kaasa arvatud soolist diskrimineerimist.</i>
Norra	Seadusandlus, millega rakendati ellu Tööhõive direktiivi (2000/78) sätteid jõustus 1. mail 2004.

Samalaadset seadust menetletakse **Tšehhi Vabariigi** parlamendis (kaht direktiivi ellurakendav Diskrimineerimisvastane seaduseelnõu), **Prantsusmaal** (muutes 1975. a. puuetealast seadust), **Saksamaal** (kõne all oleva kahe direktiivi osas ja soolise võrdõiguslikkuse direktiivi osas - 2002/73/EÜ), **Luksemburgis** (eelno 5248, mis jõustab Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi ja eelno 5249, mis jõustab Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi) ning **Austrias** (seaduseelnõu Puuetega inimeste võrdse seisundi kohta käiva akti uue versiooni jaoks). **Lätis** läks ulatuslik diskrimineerimisvastane seaduseelnõu parlamendis esimesele lugemisele 2004. a. aprillis, kuid tundub, et uus valitsus on selle kõrvale jätnud, soovides nähtavasti direktiivid jõustada mitmete olemasolevate seaduste täiendamise teel. **Hispaanias** võeti 2004. a. detsembris vastu seaduseelnõu klauslite kohta kollektiivlepingutes, mis puudutavad lepingute lõpetamist töötaja pensioniikka jõudes. Nimetatud seaduseelnõu on praegu arutlusel parlamendis. **Küprosel** on parlamendis arutlusel seaduseelnõu, mis tühistaks seadustes esineva maksimaalse 60-aasta vanusepiiri avaliku hariduse komisjoni liikmetele (komisjon tegeleb õpetajate ametissemääramisega ja muude tööhõiveküsimumustega avalikus sektoris).

Ühendkuningriigis on parlamendis arutlusel Puuetest tuleneva diskrimineerimise seaduseelnõu. Lisaks avaldas valitsus 2005. a. märtsis uue Võrdõiguslikkuse seaduseelnõu, milles tehakse ühelt poolt ettepanek asutada Võrdõiguslikkuse ja Inimõiguste Komisjon ning teiselt poolt planeeritakse laiendada kaitset diskrimineerimise vastu usutunnistuse ja veendumuste alusel, mis puudutab kaupade ja avalike teenuste kättesaadavust, ruumide kättesaadavust ja haldamist ning avalike funktsioonide teostamist. Põhja-lirimaal on toimunud avalikud konsultatsioonid, kas võtta arutlusele üksainus Võrdõiguslikkuse seaduseelnõu, mille eesmärgiks on ühtlustada olemasolev diskrimineerimisvastane seadusandlus, kus see võimalik on, ning uuendada ja laiendada olemasolevaid sätteid, kui see on asjakohane. Lisaks arutatakse sügisel 2005 puuetega inimeste haridust käsitlevat määruse projekti, pidades silmas, et see jõustub septembris 2006.

Vahepeal on **Norras** tehtud ettepanek vastu võtta Seadus etnilise, religioosse jms diskrimineerimise keelamiseks ning samuti ettepanek võtta vastu Võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimise ombudsmani seadus (viiel direktiividest tuleneval põhjusel) ning Võrdõiguslikkuse ja Diskrimineerimise Apellatsiooninõukogu.

Eestis on ikka veel vastu võtmata seadus Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi töötuse aspektide ülevõtmise kohta ning **Hispaanias** on jõustumas kuninglik dekreet nõukogu asutamise ja funktsioonide kohta, mis tegeleks kõigi isikute võrdse kohtlemise edendamiseks ilma rassilisel või etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimiseta, nii et spetsiaalne organ saaks tegutsema hakata.

ÜKSİKISIKU ÕIGUSTE KAITSE JA KEHTESTAMINE

Individaalsed õigused, mida kaitsevad Rassilise võrdõiguslikkuse ja Töölase võrdõiguslikkuse direktiivid, tuleb kehtestada meetmetega liikmesriikide tasandil. Enamikus EL-i liikmesriikides käsitlevad selliseid juhtumeid tsiviil- ja töökohtud ning mõnikord kriminaalkohtud. Mõnedes riikides on alternatiive, mille hulka kuuluvad võrdõiguslikkusega tegelevate organisatsioonide poolt läbiviidavad haldusmenetlused. Ka lepitust kasutatakse laialdaselt diskrimineerimisvaidluste lahendamiseks.

Üldiselt võivad ohvrid nõuda hüvitust oma riigi kohtutes tuginedes riigis kehtivatele diskrimineerimisvastastele seadustele. Kuid direktiivid kaitsevad üksikisikuid ka juhtudel, kus need ei ole korralikult või täielikult liikmesriigi seadusandlusse üle võetud (vt kast).

Üksikisiku õigused juhul, kui direktiive ei ole täielikult üle võetud

Kui väidetavaks diskrimineerijaks on riik või avalik asutus, saab riiklikes kohtutes tugineda vahetult diskrimineerimisvastaste direktiivide sätetele, mis on selged, täpsed ja kehtivad tingimusteta. Selliseid sätteid iseloomustades räägitakse nende "otsestest vertikaalsest mõjust". See tähendab, et kui liikmesriigil ei õnnestunud direktiive õigeaegselt üle võtta või kui need võeti üle valesi, võivad inimesed, kes väidavad, et mõni avalik asutus on neid diskrimineerinud, sellest hoolimata tugineda direktiivide sätetele.

Kui väidetavaks diskrimineerijaks on teine üksikisik või eraõiguslik üksus, peavad riiklikud kohtud "kehtestama direktiivid vahetult" ja tegema kõik endast sõltuva, et tõlgendada riigis kehtivaid seadusi kooskõlas Euroopa Ühenduse seadusandlusega. See tähendab, et neil tuleb võimalikult suures ulatuses tõlgendada oma riigis kehtivaid seadusi direktiivi sõnastuse ja eesmärgi valguses, et saavutada tulemus, mida direktiivi puhul silmas peeti. Ei oma tähtsust, kas riigis kehtiv seadusandlus võeti vastu enne või pärast direktiivi (vt kohtuprotsess C-106/89 *Marleasing* [1990] ECR 4135).

Kolmas ühenduse õiguse põhimõte aitab tagada, et liikmesriigid rakendaksid õigesti võrdõiguslikkuse direktiive, nimelt „*Riikliku vastutuse*” (kohtuprotsessid C-6 & 9/90 *Francovich*, ühendatud kohtuprotsessid C46/93 *Brasserie du Pêcheur* ja C-48/93 *Factortame*) põhimõtet. Kui ülevõtmise tähtajaks ei ole vastu võetud riiklikke seadusi direktiivi ellurakendamise kohta või kui riiklikud seadused on vastuolus EÜ õigusega, peavad liikmesriigid hüvitama direktiivi ebaõnnestunud rakendamisest tuleneva kahju. Selleks et riik võiks olla vastutav, peavad olema täidetud teatud tingimused: 1) ühenduse säte, mida rikuti, peab olema suunatud üksikisiku õiguste tagamisele, 2) rikkumine peab olema piisavalt tõsine, ja 3) riigi ebaõnnestumise ja asjaomase isiku kahjukannatamise vahel peab olema põhjuslik seos. Riiklikel kohtutel võidakse paluda otsustada, kas liikmesriik on võrdõiguslikkusdirektiive valesi ellu rakendanud, ning kui kohus leiab, et see nii on ja et need tingimused on täidetud, võib hagejal olla õigus rahalisele hüvitusele.

Samuti võivad riiklikud kohtud esitada mõne konkreetse direktiivides sisalduva nõude tõlgendamise kohta küsimusi Euroopa Kohtule, kus seda küsimust käsitletakse ja selle kohta otsus langetatakse.

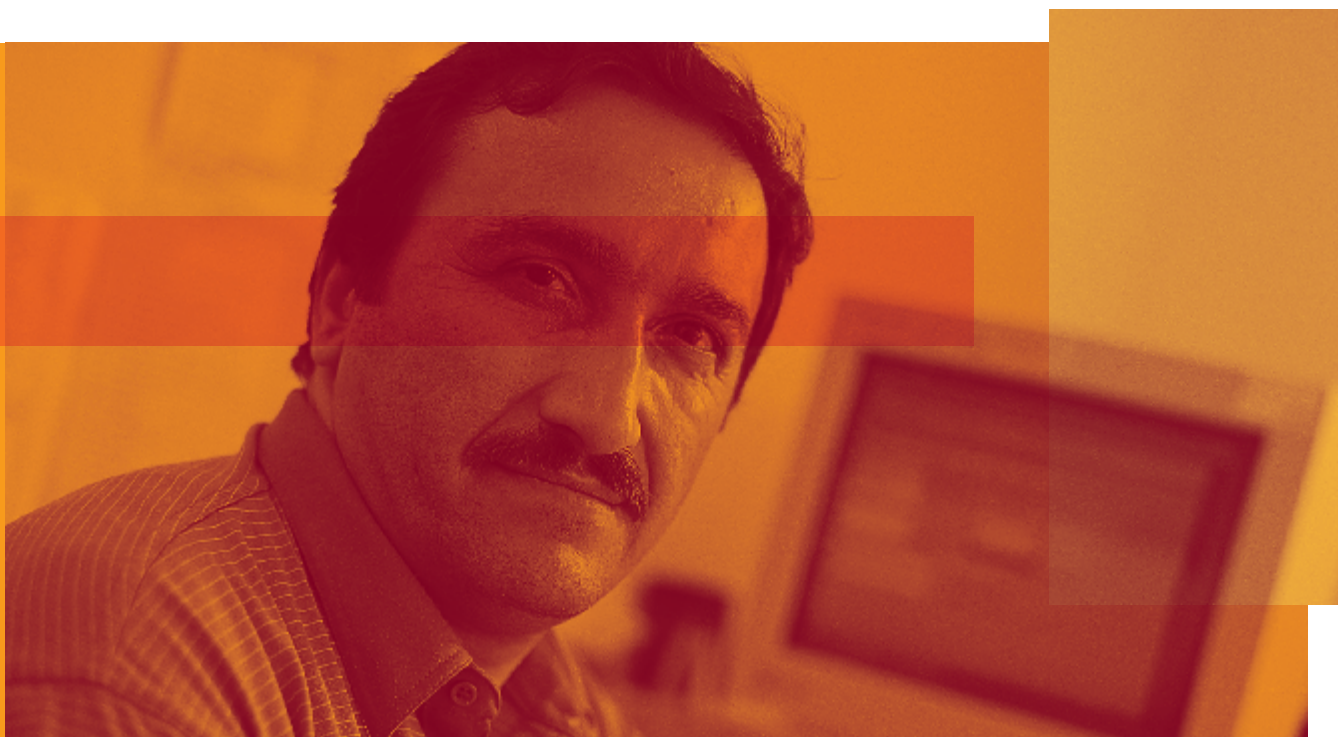
Euroopa Kohtu roll

Kui liikmesriigi kohus ei ole kindel võrdõiguslikkuse direktiivide õiges rakendamises või ei ole kindel, kuidas tõlgendada direktiivides sisalduvat konkreetset tingimust, võib ja tuleks taotleda Euroopa Kohtult (EK) eelotsust direktiivide tõlgendamise kohta, mis võimaldaks liikmesriigi kohtul langetada oma otsus menetluses oleva kohtuasja kohta (EÜ asutamislepingu artikkel 234). Viimase astme kohtud (kelle otsuseid ei ole võimalik edasi kaevata) on kohustatud pöörduma sellistes küsimustes EK poole. Vastuseks sellele vaatab EK üle direktiivide asjakohased sätted ning annab siseriikliku kohtuasja asjaolusid arvesse võttes oma tõlgenduse. Ühtlasi kaalub ta kõiki tähelepanekuid, mis on esitatud liikmesriikide valitsuste või komisjoni poolt. Sellised EK otsused on äärmiselt tähtsad direktiivide sätete nõuetekohaseks ning ühetaoliseks kohaldamiseks. Eelotsused on olnud olulise tähtsusega näiteks EL-i seksuaalset võrdõiguslikkust puudutava seadusandluse tõlgendamisel. Liikmesriikide valitsusvälised organisatsioonid, ametiühingud ja teised huvitatud organisatsioonid võivad taotleda direktiivide sätete selgitamist ning katsetada oma riigi seadusandlust, algatades strateegiliselt kohtuasju, mis sunnivad siseriiklikke kohtuid eelnevalt EK poole pöörduma.

Kaks Saksamaa kohut on pöördunud EK poole küsimustega, mis puudutavad probleemi, kui võrd on siseriiklik seadusesäte, mille kohaselt 52-aastaste või vanemate töötajatega on lubatud sõlmida tähtajalisi töölepinguid, kooskõlas Tööalase võrdõiguslikkuse direktiiviga (kohtuasjad C-144/04 *Mangold*, Euroopa Liidu Teataja: 29.5.2004/C 146/01 ja C-261/04 *Schmidt*, Euroopa Liidu Teataja: 11.9.2004/C 228/41, kuigi viimane on hiljem tagasi võetud - Euroopa Liidu Teataja võib leida aadressilt <http://europa.eu.int/eur-lex/>).

Samuti on Ungari kohus küsinud EK-lt, kas Ungari kriminaalkodeksi säte, mis loeb viisnurkse punatähe avalikku kasutamist või esitamist pisirikumiseks, on kooskõlas ühenduse seadusandluse mittediskrimineerimise põhimõttega (kohtuasi C-328/04 *Vajnai Attila*, Euroopa Liidu Teataja: 23.10.2004/C 262/15). Küsimus on selles, kas Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv lubab inimestel avaldada oma poliitilisi veendumusi sümboli kaudu. Samuti on Hispaania kohus pöördunud eelnevalt EK poole seoses küsimusega võimetuse mõiste tõlgendamisest lähtuvalt kaitsest, mida pakub direktiiv 2000/78 (juhtum C-13/05; *Chacón Navas*, ELT: 19.03.2005/C 69/8).

Sellised päringud võivad pikale venida, eriti juhul, kui küsimuse esitab viimase astme kohus. Lähiaastatel võib eeldada, et küsimuste arv, mida liikmesriikide kohtud esitavad seoses võrdõiguslikkuse direktiividega ning lõpuks ka Euroopa Kohtu otsuste arv, kasvab pidevalt. Vahepeal on liikmesriikides hakanud ilmuma riiklike kohtute otsuseid seoses võrdõiguslikkuse direktiividega (vt näiteid juuresolevatest kastidest).



Kohtuasjad seoses diskrimineerimisega

Belgia ja Prantsusmaa: Majaomanikud mõisteti süüdi rassilises diskrimineerimises

Detsembris 2004 mõistis Antwerpeni kriminaalkohus majaomaniku süüdi diskrimineerimises, kuna ta oli keeldunud üürimast oma maja Kongo päritolu Belgia abielupaarile. Omanik oli teinud maaklerfirmale korralduse „soovitavalt välismaalastele mitte üürida”. Lisaks prokurörile osales kohtuasjas Võrdsete Võimaluste ja Rassismivastase Võitluse Keskus, vastav eriorganisatsioon Belgias. Keskmiselt 7% keskusele seoses rassismiga esitatud kaebustest on seotud majutusküsimustega Majaomanikult mõisteti keskuse kasuks välja 250 eurot kompensatsiooni.

Septembris 2004 mõistis Grenoble'i kriminaalkohus Prantsusmaal süüdi maaomaniku, kes keeldus müümast maad araablastele, väites, et kardab probleeme naabritega. Kohus määras talle 10 000 eurot trahvi, mõistis ta neljaks kuuks tingimisi vanggi ja mõistis maaomanikult välja kahjutasu 1 500 eurot maaomanikule ja 500 eurot tolle naisele. Samuti andis kohus korralduse avaldada süüdimõistetv otsus kinnisvaramaaklerite föderatsiooni bületäänis ja määras hüvitise ohvrit toetanud kahele valitsusvälisele organisatsioonile (MRAP ja SOS Rassism).

Soome: Tühistati kiriku otsus keelata samasoolises registreeritud suhtes elavatel inimestel saada vaimulikuks

Hiljuti annuleeris Vaasa Halduskohus Evangeelse Luterliku Kiriku otsuse, mille kohaselt ei olnud kandidaat sobiv töötama vaimulikuna, sest ta elas avalikult samasoolises suhtes ja oli teatanud, et kavatseb suhte ametlikult registreerida. Leiti, et see on vastuolus diskrimineerimisevastase seadusega, mis keelab muuhulgas diskrimineerimise seksuaalse sättumuse tõttu või „muudel isikuga seotud põhjustel”, ning leiti, et samasoolises suhtes elamine kuulub selliste „muude põhjuste” hulka. Soome kirikuõiguses, näit. Kirikureguleerimis- või Kirikuseaduses, ei ole klauslit, mis kehtestaks „religioosse eetose” erandina Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi artiklist 4(2).

Iirimaa: Töökohus tugineb Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivile tuvastamaks rassilistel põhjustel toimunud ebaõiglane vallandamine

Enne üleminekut ei olnud liri seadusandlus tõendamiskohustuse osas kooskõlas direktiividega. Kui Töökohus käsitles 8. märtsil 2004 juhtumit *Citibank Massinde Ntoko vastu* (EED045), ei olnud Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi ega Töölase võrdõiguslikkuse direktiivi veel liri seadusandlusse üle võetud. Kuid kohus tugines vahetult rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi sättele tõendamiskohustuse kohta, leides, et Citibank oli diskrimineerinud kongolasest töötajat tema rassist tõttu, vallandades töötaja tööajal isikliku telefonikõne pidamise eest. Kohus viitas Euroopa Kohtu pretsedendiõigusele, mille kohaselt võib liikmesriigis kehtivate seaduste tõlgendamisel tugineda ellurakendamata direktiividele, kui on tegemist üksikisikutega: riiklikelt kohtutelt nõutakse riigis kehtivate sätete tõlgendamist võimalikult suurel määral direktiivide sõnastuse ja eesmärgi valguses, et saavutada tulemus, mida direktiivi puhul silmas peeti. Kostjalt mõisteti hageja kasuks välja hüvitis 15 000 eurot (2000 eurot sissetuleku kaotuse eest ja 13 000 eurot mittemateriaalse kahju tekitamise eest, et kompenseerida tema alandamist ja tema põhiõiguse – võrdse kohtlemise ja rassiliste eelarvamuste puudumise – rikkumist).

Ungari: Valitsusväliste organisatsioonide õigused olla hagejaks avalikku huvi pakkuvate diskrimineerimisjuhtumite puhul

Mõlemast soost homoseksualistide valitsusväline organisatsioon kaebas kohtusse Reformeeritud Kiriku Gáspár Károli Ülikooli, väites, et ülikool oli diskrimineerinud homoseksualistidest teoloogiaüliõpilasi. Pärast teoloogiaüliõpilase eksmatrikuleerimist, kes oli ühele oma professoritest tunnistanud, et on homoseksualist, avaldas teoloogiateaduskonna nõukogu 10. oktoobril 2003 üldise avalduse, väites, et „kirik ei saa heaks kiita [...] pastorite ja religiooniõpetajate koolitamist, töөлövõtmist ja töötamist, kes harrastavad või propageerivad homoseksuaalset eluviisi.” Esimese ja teise astme kohus leidis, et ülikool oli kasutanud oma sõnavabadust põhiseadusega kooskõlas olevates piirides ega olnud homoseksualistide diskrimineerinud. Valitsusväline organisatsioon kavatses edasi kaevata ülemkohtusse.

Sel juhtumil oli valitsusvälise organisatsiooni seisukohalt oluline tähendus, sest see tõi seksuaalse sättumuse kohtuasjad avalikkuse huvipunkti (*actio popularis*): kohus leidis, et homoseksuaalsus on indiviidile loomupäraselt omane joon, mis on vastavalt Ungari võrdse kohtlemise seadusele *actio popularis*-hagi esitamise eelduseks. Lisaks ei ole valitsusvälistel organisatsioonidel vaja oodata, kuni diskrimineerimine tegelikult aset leiab - piisab sellest, et õiguste rikkumine võib toimuda tulevikus tingituna diskrimineerivast seadusest, tavast jne., mille nad vaidlustavad.

Sloveenia: Konstitutsioonikohtu otsus määruse kohta, mis piirab mošeede ehitamist

Juulis 2004 otsustas Sloveenia konstitutsioonikohus, et referendum küsimus, kas Ljubljana linnavalitsuse määrus tuleks täide viia, tähendab usuvabaduse põhiseadusliku õiguse rikkumist. Kõnealune määrus seadis tingimusi objektide ehitamisele, mida kavatseti kasutada islamiusulise kogukonna religioosseks ja kultuuriliseks tegevuseks. Kohus otsustas, et põhjuseks, miks maakasutuse tingimuste üle otsustamiseks kavatseti korraldada referendum, oli muuta mošee ehitamine võimatuks, ning seega oleks määruse küsimuses referendum korraldamine tähendanud otsustamist selle üle, kas islamiusulise kogukonna liikmed võivad mošees vabalt oma religiooni harrastada või mitte, mis on põhiseadusega vastuolus.

Rootsi: Positiivsed rahvusel põhinevad meetmed ülikooli pääsemisel

Uppsala Ülikool võttis kasutusele juuraüliõpilaste „alternatiivsed valikukriteeriumid”, mille puhul 10% juura eriala kohtadest reserveeriti kandidaatidele, kelle mõlemad vanemad olid sündinud välisriigi kodanikuna. See oli kooskõlas 2003. aasta jaanuari seadustega, mille eesmärgiks oli suurendada pluralismi kõrghariduses. Sellise praktika vaidlustasid kaks naissoost kandidaati, kellel olid suured akadeemilised saavutused ning kes ilma alternatiivsete valikukriteeriumideta oleksid ülikooli pääsenud. Nad väitsid, et valikukriteeriumid olid vastavalt 2001. a. Ülikoolide üliõpilaste seadusele diskrimineerivad, sest seaduses ei nähta sõnaselgelt ette eeliskohtlemist. Uppsala ringkonnakohus leidis jaanuaris 2005, et ülikooli tegevus oli vastuolus otsese diskrimineerimise keelustamisega, tuginedes seejuures Euroopa Kohtu pretsedendiõigusele, mis käsitles sugulise kuuluvusega seotud positiivseid meetmeid ja mille kohaselt ei ole positiivsed meetmed lubatud, kui on tegemist selge erinevusega kandidaatide saavutustasemes. Kumbalegi naisele mõisteti 75 000 Rootsi krooni kahjutasu (umbes 7 500 eurot). Juhtum kaevatakse tõenäoliselt edasi.

Holland: Suutmatus täita mõistliku majutamise nõuet kutseõppes

Diskrimineerimisvastane büroo algatas kohtuasja ühingu vastu, mis korraldab hotelli- ja restoraniala eksameid, väites, et kuna ühing ei suutnud pakkuda kutseõppe käigus mõistlikku majutust, siis rikuti võrdse kohtlemise seadust, mis puudutas diskrimineerimist puude või kroonilise haiguse tõttu. Ühing oli pakkunud lugemispeetusega kandidaatidele majutusega eksameid. Kuid sellise „majutusega” eksami eest nõuti 90 eurot rohkem. Võrdse Kohtlemise Komisjon nõustus, et see ei olnud kooskõlas seadusest tuleneva kohustusega pakkuda puuetega isikutele mõistlikku majutust. Selle juhtumi puhul ei kujutanud majutus endast ühingu ebaseaduslikku ebaproportsionaalselt suurt koormat ning seetõttu leiti, et tegemist oli ebaseadusliku diskrimineerimisega. (Juhtum 2004/140, 26. oktoober 2004).

Hispaania: Ülemkohus annuleeris kollektiivlepingutes sisalduvad klauslid, mis sundisid 65-aastaselt pensionile minema

2004. a. märtsis langetas ülemkohus kaks kohtuotsust, annuleerides kollektiivlepingutes sisalduvad klauslid, mis sundisid 65-aastaseks saanud töötajaid pensionile minema, sest puudus riigis kehtiv säte, mis oleks lubanud sellist kohustuslikku pensionilesaatmist. Kohus tugines Töölase võrdse kohtlemise direktiivile otsustades, et töötajaid 65-aastaselt pensionile minema sundides on tegemist vanuselise diskrimineerimisega, kui puudub säte, mis õigustaks eri vanusest inimeste erinevat kohtlemist „põhjendatud tööhõivepoliitika, tööturu ja kutseõppe eesmärkidega”.

Detsembris 2004 võttis Hispaania valitsus vastu seaduseelnõu, et lubada selliste klauslite kollektiivlepingutes uuesti kasutuselevõtmist, sidudes need „põhjendatud tööhõivepoliitika, tööturu ja kutseõppe eesmärkidega”. See tähendab, et kui seadus on parlamendis vastu võetud, ei tarvitse sellised klauslid tähendada vanuselist diskrimineerimist, kuid seda eeldusel, et need on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud.

Ühendkuningriik: Esimene kohtuotsus seoses seksuaalse sättumuse alusel toimunud diskrimineerimisega vastavalt määrusele, millega võeti üle Töölase võrdõiguslikkuse direktiiv

Jaanuaris 2005 tuvastati esimest korda 2003. aasta Töölase võrdõiguslikkuse (seksuaalne sättumus) määruse rikkumine. Stratfordi Tööhõive Rahvakohus Londonis leidis, et hageja, kommertsdirektor, oli pikema aja jooksul kannatanud pidevate kuritarvituste all teiste antud firma (Cleanaway) personali liikmete poolt ning sunnitud loobuma oma töökohast aastapalgaga 54 000 naela (umbes 78 000 eurot). Talle mõisteti kompensatsiooniks 35 345 naela (umbes 51 300 eurot) varjatud ebaõiglase vallandamise, ahistamise ja diskrimineerimise eest. Rahvakohus leidis, et tema tööandja ei suutnud probleemi lahendada, vaatamata varasematele kaebustele ühe teise homoseksualistist personaliliikme poolt. Cleanaway' personaliosakond ei suutnud tagada, et tippjuhid oleksid mõistnud, et viited seksuaalsele sättumusele ei ole aktsepteeritavad.

Heastamisviisid ja sanktsioonid üksikisiku õiguste rikkumiste hüvitamiseks

Vastavalt direktiividele peavad riiklikud kohtud kindlustama, et võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumised oleksid rahuldavalt heastatud. Diskrimineerijate vastased sanktsioonid peavad olema *tõhusad* (s.t. saavutama soovitud tulemust), *proportsionaalsed* (s.t. kajastama adekvaatselt kaotuste ja/või kahju raskust ning iseloomu) ja *hoiatavad* (s.t. takistama diskrimineerimist tulevikus). On veel liiga vara, et täpselt hinnata, kas EL-i liikmesriikide käsutuses olevad erinevad sanktsioonid neid nõudeid rahuldavad. See saab selgemaks, kui liikmesriikide kohtutes käsitletakse rohkem juhtumeid.

Mõned liikmesriigid on traditsiooniliselt rakendanud kriminaalkaristusi teatud tüüpi diskrimineerimise eest, eriti trahve ja vangistust. Kuid üldiselt on EL-i direktiive ellu rakendatud tsiviil-, töö- ja haldusõiguse kaudu, nii et tulevikus on tõenäolisemad sellised sanktsioonid nagu kompensatsioon. Rahaline kompensatsioon võib sisaldada kompensatsiooni möödunud ja tulevaste kaotuste ning solvamise eest, hüvitisi selliste vigastuste nagu psüühiline kahju eest või või peletavaid hüvitisi diskrimineerija karistamiseks. Nii saab ohver vahetult hüvitist, erinevalt kriminaalõiguse trahvidest, mis makstakse selle asemel riigile. Muud heastamisviisid sisaldavad esialgset abi diskrimineerimise lõpetamiseks ja diskrimineerijale pandud kohustust rakendada meetmeid, et hoida ära diskrimineerimise mõju ohvritele või seda vähendada, nagu näiteks korraldus ennistada diskrimineeritu töökohale või võtta kasutusele teatud kindel toimimisviis. Mõnikord on tegemist spetsiifiliste sanktsioonidega ettevõtetele või organisatsioonidele, mis erinevad üksikisikute puhul kasutatavatest sanktsioonidest.

Mitmetel riikidel on spetsiaalselt diskrimineerimise hüvitamiseks ettenähtud sanktsioone üldisemate tsiviil-, kriminaal- või halduskaristuste asemel või neile lisaks. Näiteks sisaldavad sanktsioonid Belgias kriminaalõiguse trahve, vangistust ja kahjude hüvitamist, tsiviilhüvitisi, lepinguklauslite õigustühiseks kuulutamist, korraldust diskrimineeriva tegevuse lõpetamiseks ja kohtuotsuse avaldamist. Kui töötajad on vallandatud, sest nad kaebasid diskrimineerimise üle (ohvristamine), võidakse nad tööle ennistada ja maksta neile välja saamatajäänud palk, või alternatiivselt võivad nad saada hüvitist, mis võrdub kuue kuu palgaga.

Itaalias võib kohtunik, tuginedes direktiivide ülevõtmise dekreetidele, anda korralduse diskrimineeriva käitumise lõpetamiseks, selle tagajärgede kõrvaldamiseks ja diskrimineerimiseelse olukorra taastamiseks. See tugineb arusaamal, et igasugune diskrimineeriv tegu on ebaseaduslik ja järelikult õigustühine. Diskrimineerivaid vallandamisi peetakse alati õigustühiseks ja ebaõiglaselt vallandatud töötajad võidakse oma ametikohale ennistada. Kohtunikud võivad anda ka käsu kohtuotsuse avaldamiseks üleriigilises ajalehes. Ohvrid võivad taotleda kompensatsiooni rahaliste ja muude kahjude eest. Ettevõtetelt, kes on leitud olevat süüdi diskrimineerimises rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või rahvuse alusel, võitakse ära võtta kõik avaliku sektori pakkumised, tarnelepingud või rahaline toetus. Teatud juhtudel võidakse ettevõtteid kõrvaldada avalikelt pakkumistelt või jätta kaheks aastaks ilma rahalisest toetusest.





Equinet'i, Euroopa võrdõiguslikkusega tegelevate organite võrgustikku, juhib Hollandi võrdse kohtlemise komisjon, kusjuures migratsioonipoliitika rühm tegutseb sekretariaadina.

Equinet on loodud koostöö arendamiseks ning infovahetuse soodustamiseks võrdõiguslikkusega tegelevate organite vahel üle kogu EL-i – esindatud on 18 liikmesriiki – ning jälgimaks, et EL-i võrdõiguslikkuse alase seadusandluse ellurakendamine oleks ühtne ning kaitse diskrimineerimise vastu igal pool ühetaoline.

Me soovime aidata võrdõiguslikkusega tegelevatel organitel täita oma ülesandeid juriidilise oskusteabe ja rakendusstrateegiaid puudutavate seisukohtade vahetamise valdkonnas ning arendada ühtlasi dialoogi Euroopa institutsioonide vahel, soodustamaks võrdõiguslikkuse probleemide hõlmamist EL-i poliitilistesse meetmetesse ja programmidesse.

Equinet'i töö toimub töörühmade, personalikoolituse ja praktilist tööd ning seadusandlust ja poliitilisi meetmeid puudutava info vahetamise kaudu kohtadel üle kogu EL-i territooriumi. Nii ei parane mitte ainult võrdõiguslikkusega tegelevate organite töö, vaid nad muutuvad ka sõltumatumaks ning toetus diskrimineerimise ohvritele tõhustub. Selline koostöö tähendab ühtlasi, et võrdõiguslikkusega tegelevad organid saavad võimaluse õppida teiste kogemustest ning soovitud, mida nad oma riikides seadusandluse ja protseduuride osas annavad, põhinevad paremal informeeritusel.

Ühenduse tegevusprogramm toetab võrgustikku 2006. a. lõpuni ning üheks meie vahetuks eesmärgiks on luua tingimused jätkusuutlikuks tegutsemiseks ka pärast seda.

ALEX-GEERT CASTERMANS, HOLLANDI VÖRDSE KOHTLEMISE KOMISJONI ESIMEES



Võrdõiguslikkusega tegelevad organisatsioonid EL-i liikmesriikides

Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi (2000/43/EÜ) artikkel 13 nõuab liikmesriigilt organisatsiooni loomist rassilise ja etnilise võrdõiguslikkuse edendamiseks. Selle pädevusse peab kuuluma sõltumatu abi osutamine diskrimineerimise ohvritele diskrimineerimiskaebuste esitamisel, sõltumatu juurdluse läbiviimine ning sõltumatute aruannete ja soovitude avaldamine diskrimineerimist puudutavate teemade kohta. Mõned võrdõiguslikkusega tegelevad organisatsioonidel on mandaat tegeleda lisaks rassilisele ja etnilisele päritolule ka teiste diskrimineerimispõhjustega. EL-i seadused seda ei nõua, kuigi Euroopa Komisjon soovitab seda väga (vt kastist EL25 liikmesriikides ja Rumeenias võrdõiguslikkuse jms. tegelevate organisatsioonide nimekirja ning diskrimineerimisvorme, mida need katavad).

Võrdõiguslikkusega tegelevad organisatsioonid (või muud sarnased üksused)

	Võrdõiguslikkusega tegelev organisatsioon	Kontakt	Põhjused
Belgia	Võrdsete Võimaluste ja Rassismivastase Võitluse Keskus — <i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme</i> — <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i>	Tel. (32-2) 212 30 00 www.diversiteit.be	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused pluss muud põhjused
Tšehhi Vabariik	Õiguste Avalik Kaitsja	Tel. (420) 542 54 21 11 www.ochrance.cz	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused pluss diskrimineerimine seksuaalse sättumuse tõttu
Taani	Taani Inimõiguste Instituut — <i>Institut for Menneskerettigheder</i>	Tel. (45) 32 69 88 88 www.humanrights.dk	Rassiline ja etniline päritolu
Saksamaa	Föderaalvalitsuse volinik migratsiooni, põgenike ja integratsiooni küsimustes — <i>Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> Föderaalvalitsuse volinik puuetega inimeste vajadustega tegelemiseks — <i>Behindertenbeauftragte</i>	Tel. (49-30) 206 55 18 35 (49) 188 85 55 18 35 www.integrationsbeauftragte.de Tel. (49) 188 85 27 29 44 www.behindertenbeauftragter.de	Rassiline ja etniline päritolu Puue
Eesti	The Office of the Chancellor of Justice of Estonia — <i>Eesti Vabariigi Oiguskantsler</i>	Tel. (372) 693 84 00 www.oiguskantsler.ee	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused pluss seksuaalne sättumuse ja muud põhjused
Kreeka	Kreeka Ombudsman	Tel. (30) 80 11 12 50 00 www.synigoros.gr	Kõik põhjused
Hispaania	Rahvuslik Puuetega Inimeste Nõukogu — <i>Consejo Nacional de la Discapacidad</i> Ombudsman — <i>El Defensor del Pueblo</i>	Tel. (34-91) 363 70 00 www.mtas.es Tel. (34-91) 432 79 00 www.defensordelpueblo.es	Puue Kõik põhjused
Prantsusmaa	Diskrimineerimise Vastase Võitluse ja Võrdõiguslikkuse Ülemamet — <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i>	Tel. (33) 08 10 00 50 00 www.le114.com	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused pluss seksuaalne sättumuse ja muud põhjused
Iirimaa	Võrdõiguslikkuse Amet	Tel. (353-1) 417 33 33 www.equality.ie	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused pluss muud põhjused
Itaalia	Rassilise Diskrimineerimise Riiklik Amet — <i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i>	Tel. (39-06) 42 15 32 61 www.pariopportunita.gov.it	Rassiline või etniline päritolu
Küpros	Haldusvoliniku Büroo (ombudsman)	Tel. (357-22) 45 63 00 E-mail: ombudsman@cytanet.com.cy	Rassiline või etniline päritolu pluss religioosne kuuluvus, poliitiline või muu veendumus, keel, rahvus
Läti	Läti Riiklik Inimõiguste Büroo — <i>Valsts Cilvēktiesību Birojs</i>	Tel. (371) 728 72 10 www.vcb.lv	Kõik põhjused
Leedu	Võrdsete Võimaluste Büroo Ombudsman — <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i>	Tel. (370) 52 61 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused

Võrdõiguslikkusega tegelevad organisatsioonid (või muud sarnased üksused)

	Võrdõiguslikkusega tegelev organisatsioon	Kontakt	Põhjused
Luksemburg	Alaline Rassilise Diskrimineerimise Erikomisjon — <i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i>	Tel. (352) 478 36 92	Rassiline või etniline päritolu
Ungari	Võrdse Kohtlemise Ametkond — <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i>	Tel. (36-1) 235 45 09 E-mail: ebh@icsszem.hu	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused pluss seksuaalne sättumuse ja muud põhjused
Malta	Ei ole veel loodud. Sugudevahelise Võrdõiguslikkuse Edendamise Riikliku Komisjoni tegevusvaldkonda võidakse laiendada		
Holland	Võrdse Kohtlemise Komisjon — <i>Commissie Gelijke Behandeling</i>	Tel. (31-30) 888 38 88 www.cgb.nl	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused pluss seksuaalne sättumuse ja muud põhjused
Austria	Võrdse Kohtlemise Büroo — <i>Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen</i> Võrdsete tööalaste võimaluste ombud — <i>Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</i>	Tel. (43-1) 532 02 44	Kõik kahes direktiivis toodud põhjused, välja arvatud puuded, pluss diskrimineerimine seksuaalse sättumuse tõttu
Poola	Kodanikuõiguste Kaitse Volinik — <i>Rzecznik Praw Obywatelskich</i> Valitsuse täievoliline esindaja sugudevahelise võrdõiguslikkuse küsimustes — <i>Pelnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mezczyzn</i> Valitsuse täievoliline esindaja puuetega inimeste küsimustes — <i>Pelnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i>	Tel. (48-22) 551 77 00 www.brpo.gov.pl Tel. (48-22) 520 08 31 www.rownynstatus.gov.pl Tel. (48-22) 826 96 73 www.mpips.gov.pl/ osobynepelnosprawne.php	Kõik põhjused Kõik kahes direktiivis toodud põhjused, välja arvatud puuded, pluss diskrimineerimine seksuaalse sättumuse tõttu Puue
Portugal	Immigratsiooni ja etniliste vähemuste ülemvolinik — <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i>	Tel. (351-21) 810 61 00 www.acime.gov.pt	Rassiline ja etniline päritolu
Sloveenia	Võrdsete Võimaluste Büroo — <i>Urad za enake možnosti</i>	Tel. (386-1) 478 84 60 www.uem-rs.si	Kõik põhjused
Slovaki Vabariik	Slovaki Riiklik Inimõiguste Keskus — <i>Slovenského národného strediska pre ľudské práva</i>	Tel. (421-2) 57 20 39 11/14 www.snslp.sk	Kõik põhjused
Soome	Vähemuste ombudsman — <i>Vähemmistövaltuutettu</i>	Tel. (358-10) 604 70 48 www.vahemmistovaltuutettu.fi	Rassiline ja etniline päritolu
Rootsi	Ombudsman etnilise diskrimineerimise küsimustes — <i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> Puuetega inimeste ombudsman — <i>Handikappombudsmannen</i>	Tel. (46-8) 50 88 87 00 www.do.se Tel. (46-8) 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Rassiline ja etniline päritolu Puue
Ühendkuningriik	Puuetega Inimeste Õiguste Komisjon — <i>Handicap Rights Commission</i> Põhja-Iirimaa Võrdõiguslikkuse Komisjon — <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> Rassilise Võrdõiguslikkuse Komisjon — <i>Commission for Racial Equality</i>	Tel. (44) 084 57 62 26 33 www.drc-gb.org Tel. (44-2890) 50 06 00 www.equalityni.org Tel. (44-207) 939 00 00 www.cre.gov.uk	Puue Rassiline ja etniline päritolu, religioosne kuuluvus ja poliitilised veendumused, seksuaalne sättumus, puue, seksuaalne sättumus Rassiline ja etniline päritolu
Rumeenia	Rumeenia Riiklik Diskrimineerimisvastase Võitluse Nõukogu — <i>Consiliul National pentru Combaterea</i>	Tel. (40-21) 312 65 78/79 www.cncd.org.ro	Kõik põhjused

Romade olukorra parandamine Euroopa Liidus



Sajandeid on romad ¹ pidanud kannatama diskrimineerimise ja tagakiusamise all. Kuigi nende päritolu üle on aja jooksul vaieldud, valitseb praegu selles küsimuses – eriti just keelelise tõendusmaterjali põhjal – enamasti konsensus: romade esivanemad on esimese aastatuhande lõpus p. Kr välja rännanud India subkontinendilt.

Kuigi mitte igas riigis ei tehta etnilise päritolu alusel statistikat, hinnatakse EL-i romade arvuks umbes 3-4 miljonit, 2007. a. Euroopa Liiduga liituvates Bulgaarias ja Rumeenias elab neid veel umbes 2-3 miljonit.

EL-i laienemine on aidanud juhtida tähelepanu diskrimineerimisele ja tagakiusamisele, mida romade kogukonnad peavad nii „uutes” kui “vanades” liikmesriikides taluma. Suures osas lasub vastutus nende väljakutsetega toimetulemise eest nii riiklikul, piirkondlikul kui kohalikul tasandil, kuid EL-i poliitiliste meetmete ja programmidega on võimalik riigiasutusi ja kodanikuühiskonna organisatsioone toetada. Käesoleva aruande selles osas antakse ülevaade reast algatustest, mida Euroopa Komisjon on viimasel ajal romade sotsiaalse kaasamise edendamiseks ette võtnud.

25

VÄLJAKUTSE ISELOOM JA MASTAAP

Erineval määral kannatavad romad kogu Euroopa Liidus diskrimineerimise ja sotsiaalse tõrjutuse all. Kõigis riikides, mille kohta on olemas statistika või kus on läbi viidud uuringuid, on selgunud, et romade haridus on kehvem, nende hulgas on rohkem töötuid, nad saavad vähem palka ning nende tervis on halvem kui ülejäänud elanikkonnal (vt eriti Euroopa Komisjoni poolt välja antud dokumenti „Romade olukord laienenud Euroopa Liidus” ²). Paljudes liikmesriikides toimub roma laste puhul sageli segregatsioon, sageli suunatakse nad õpiraskustega laste erikoolidesse või pannakse eriklassidesse. Lisaks elavad paljud romad mahajäänud ja eraldatud piirkondades, kus on kehv hoonestus, puuduvad põhiteenused ning juurdepääs kvaliteetsele tervishoiule on piiratud (vt kasti).

(1) Terminit “romad” kasutatakse käesolevas aruandes isikutele kohta, kes kasutavad enda kohta sõnu roma, mustlased, rändajad, manušī, sinti, ning teiste mustlastena tähistatavate rühmade kohta. Terminit “roma” kasutamine ei tähenda erinevate kogukondade vaheliste erinevuste eitamist ega stereotüüpide propageerimist.

(2) http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

Romade olukord EL-i liikmesriikides

Järgnev statistika iseloomustab romade olukorda Euroopas.

Üle poole Slovakkia erikoolides õppivatest lastest olid 2002.0-003. a. roma päritolu.

Saksamaal käis aastal 2003 ainult osa roma lastest üldse koolis ning kuni 80% nendestki erikoolides.

Roma lapsed on ülesindatud ka Ungari, Bulgaaria, Poola ja Sloveenia erikoolides.

Slovakkias ei käinud üle 85% tööealistest romadest 2003. a. ametlikult tööl.

Bulgaarias, Ungaris, Rumeenias ja Slovakkias oli üle 80% romade sissetulek vastavalt ÜRO Arenguprogrammi (UNDP) 2001. a. lõpus läbiviidud uuringule allpool vaesuspiiri.

Ungaris ja Slovakkias puudus umbes 45% romadest sama ülevaate järgi sisekäimla.

Umbes 65% uuritud romadest Rumeenias ja 45% Bulgaarias elas ilma veevärgita majades.

Allikas: Euroopa Komisjon, „*The Situation of Roma in an enlarged European Union*” ja ÜRO Arenguprogramm (UNDP), „*Avoiding the Dependency Trap*”.

KOOSKÖLASTATUD PÜÜE ROMADE OLUKORDA PARANDADA

Käesoleva aruande I osas kirjeldatud EL-i diskrimineerimisvastane seadusandlus võib aidata romadel kaitsta oma õigust võrdsele kohtlemisele töölusel, koolitusel, hariduses, sotsiaalkindlustuses, tervishoius, elamumajanduses, juurdepääsul kaupadele ja teenustele. Euroopa Komisjon koolitab ühenduse diskrimineerimisvastase võitluse alase tegevusprogrammi raames koos teiste valitsusväliste organisatsioonidega roma eestkostjate organisatsioone, andmaks neile diskrimineerimisohvrite kaitsmiseks nõutavat seadusandluse alast ning praktilist infot.

EL jälgib seoses liitumisprotsessiga aktiivselt vähemuste, sealhulgas romade, õigustest kinnipidamist ning neile kandidaatriikides pakutavat kaitset. EL-i rassismi ja ksenofoobia jälgimise keskus on asunud romade olukorda EL-i liikmesriikides jälgima. Lisaks julgustab komisjon eri riikides ametiasutusi riiklike tööhõive- ja sotsiaalse kaasatuse alaste tegevuskavade väljatöötamisel võtma arvesse romakogukondade vajadusi.

EL eraldab romade kaasamiseks ka lisavahendeid. Komisjon teeb koostööd riikide ametiasutuste ja valitsusväliste organisatsioonidega, tagamaks raha sihtotstarbelist kasutamist ning poliitika jälgimis- ja hindamissüsteemide täiustamist. Järgnevalt tuuakse mõningaid näiteid EL-i poolt toetatavate projektide kohta.

Romade ees seisvate laiaulatuslikele väljakutsetele vastamisel on komisjoni meetmed suunatud EL-i poliitika ja programmide sidusa toimimise tagamisele. Esimese sammuna viidi läbi uurimus (vt kasti), milles analüüsiti romade olukorda laienuvad Euroopa Liidus ning anti ülevaade vastavatest poliitilistest meetmetest. See uurimus viidi läbi koostöös romade valitsusväliste organisatsioonidega ning riiklike võimuorganitega nõu pidades.



Romade olukord laienenud Euroopa Liidus

Ühenduse diskrimineerimisvastaste ja sotsiaalse kaasatuse programmide raames rahastatud uurimus käsitles romade elu- ja töötingimusi nendes EL-i riikides, kus nende osakaal on suurim. Selle alusel anti rida soovitusi poliitiliste meetmete jaoks hariduse, tööhõive, elamumajanduse ja tervishoiu vallas. Eriti oluliseks peeti, et EL:

- suurendaks teadlikkust romade olukorrast ja diskrimineerimisest, mille all nad kannatavad, ning jälgiks uute rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi järgivate seaduste mõju;
- tugevdaks koordineerimist EL-i erinevate poliitiliste meetmete ja programmide vahel ning EL-i ja teiste rahvusvaheliste organisatsioonide vahel;
- tagaks romade kaasamise nende poliitiliste meetmete formuleerimisse, rakendamisse ja hindamisse ning roma-teemadega arvestamise vastavate EL-i ja liikmesriikide poliitiliste meetmete puhul;
- kehtestaks meetodid romade olukorra parandamise programmide tõhususe jälgimiseks ja hindamiseks;

liikmesriigid peaksid:

- tunnustama romasid eraldi etnilise rühmana, kelle puhul tuleb prioriteetse meetmena tegeleda sotsiaalse kaasamise ja tööhõivepoliitikaga;
- välja töötama koostöös Euroopa Komisjoniga meetodid andmete kogumiseks etnilise päritolu kohta;
- tagama, et kõigi avaliku sektori asutuste koosseisus oleksid nii riiklikul kui kohalikul tasandil olemas organid, kelle ülesandeks on tegeleda romade kaasamisega;

romade organisatsioonid peaksid:

- muutuma aktiivsemaks püüdes välja juurida romasid puudutavaid stereotüüpe ning eelarvamusi;
- tõhustama etniliste vähemuste olukorra jälgimist, et paremini tuvastada nende ees seisvaid probleeme;
- osalema üle-euroopalistes valitsusvälistes organisatsioonides ja võrgustikes, mis tegelevad võitlusega diskrimineerimise vastu ning põhiõiguste edendamiseks.

Ettekanne on saadaval internetis inglise, prantsuse ja saksa keeles aadressil:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf.

Vastusena uurimuses toodud soovitudele on komisjon rajanud spetsiaalse talitustevahelise rühma tagamaks erinevate poliitiliste meetmete ja programmide koordineerituse. Selles rühmas on esindatud neliteist erinevat komisjoni direktoraati, kes ei tegele mitte ainult tööhõive- ja sotsiaalküsimustega, vaid muuhulgas ka laienemise ja välissuhetega, hariduse ja kultuuriga, justiitsküsimuste ja inimõigustega, tervishoiuga ning regionaalpoliitika ja maapiirkondade arenguga. Eesmärgiks on välja töötada poliitilised suunised, vahetada infot kõigi asjassepuutuvate direktoraatide vahel, tagada rahaliste vahendite võimalikult parem ärakasutamine ning eelnevate kogemuste arvessevõtmine.

EL teeb antud vallas koostööd ka teiste rahvusvaheliste organisatsioonidega. Näiteks on Euroopa Komisjon 2005. a. Sofias asutatud romade kaasamise kümmeaastaku 2005-2015 juhtkomitee liige (vt kasti).

Romade kaasamise kümmeaastak 2005-2015

Romade hõlvamise kümmeaastaku algatus tuli Bulgaaria, Horvaatia, Tšehhi Vabariigi, Ungari, EJV Makedoonia, Rumeenia, Serbia ja Montenegro ning Slovakkia valitsustelt 2005. a. veebruaris. Algatust toetab Avatud Ühiskonna Instituut, Maailmapank ja rida teisi rahvusvahelisi organisatsioone.

2015. aastani kestev algatus on suunatud asjaomastes riikides romade ja ülejäänud elanikkonna vahel valitseva lõhe kaotamisele. Rahvusvaheline juhtrühm, mis koosneb kaasatud valitsuste esindajatest, rahvusvahelistest sponsoritest ja romadest endist, on määratlenud neli prioriteetset tegevusvaldkonda – haridus, tööhõive, tervishoid ja elamumajandus – koos kolme valdkondadevahelise teemaga – vaesus, diskrimineerimine ja sooküsimused.

Romade toetamine PHARE-programmi raames

PHARE-programmi eesmärgiks on aidata Kesk- ja Ida-Euroopa riikidel toime tulla majanduslike ja sotsiaalprobleemidega ning aidata neil ette valmistuda EL-iga liitumiseks. Riikides, kus romad moodustavad suure osa elanikkonnast, on alates 1998.

a. roma vähemuse olukorra parandamise projektidele kulutatud tublisti üle 100 miljoni euro PHARE raha. Bulgaarias ja Rumeenias kulutatakse praegugi suuri summasid programmidele, millest saavad kasu põhiliselt romad ja millest paljudes romad ka ise aktiivselt osalevad.

Näiteks projekt „Ebasoodsas olukorras olevate gruppide juurdepääs haridusele” Rumeenias, mida koordineerib Haridus- ja Teadusministeerium, on suunatud hariduspraktika muutmisele, kaasates roma kooliinspektorid ühenduslülina haridusega tegelevate ametiasutuste ja õpetajaskonna vahel (lisanäiteid leiate aadressil: http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revise_d_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Romade toetamine struktuurifondide raames

Euroopa Sotsiaalfond (ESF), mis on üks EL-i struktuurifonde, toetab erinevaid projekte nii uutes kui „vanades” liikmesriikides eesmärgiga parandada teiste ebasoodsas olukorras olevate gruppide hulgas ka romade töölesaamise võimalusi, eriti parema hariduse ja koolituse kaudu. Ilmekas näide on ACCEDER-projekt Hispaanias, mis on osa regioonidevahelisest programmist „Võitlus diskrimineerimise vastu”, mille eesmärgiks on tegelemine ebasoodsas olukorras olevate gruppide probleemidega tööturul. Projekti eesmärk on hõlvata 2006. a., mil programm lõpeb, tööga 4 000 roma:

- aidates neil saada ametialast väljaõpet;
- kohandades koolitusprogrammid ja tööhõiveteenused nende konkreetsete vajadustega;
- tõstes teadlikkust diskrimineerimisest, mille all romad kannatavad, ning parandades avalikkuse suhtumist neisse üldiselt;
- ergutades võtma kasutusele aktiivsemaid meetmeid, mis on suunatud nende elutingimuste ning avalikele teenustele juurdepääsu parandamisele.

Lisaks on suurt hulka romade abistamiseks mõeldud programme toetanud EQUAL-algatus, mida rahastab ESF ning mis peab ergutama uuenduslikku lähenemist ebasoodsamas olukorras olevate isikute olukorra parandamisel töö leidmisel. 2001. ja 2004. a. vahel oli rahastatud projektidest 45 suunatud kas ainult romadele või romadele koos teiste ebasoodsamas olukorras olevate gruppidega (vt näiteid kastist). EQUAL-programmi uuel etapil, mis algab 2005. a., on romade aitamisele suunatud 80 uut projekti.

Näiteid EQUAL-projektide kohta

Austrias oli „Mri Buti”-projekti eesmärk aidata romadel leida Burgenlandi regioonis juhendamise ja nõustamise abil tööd. Ungaris koolitati roma mehi ja naisi ametitesse, mille järele oli kohapeal nõudlus, nagu müüritöö ja lapsehoidmine. Saksamaal viid ellu projekt, mis katsetas uut lähenemist romade ja sintide ametialasel koolitamisel – näiteks vahendajatena hariduses või sotsiaaltöös. Prantsusmaal ja Iirimaa aidatakse roma ja rändajate kogukondadel asutada oma ettevõtteid.





Romad Brüsselis – Lívia Járóka, EP liige

Olles valitud juunis 2004 oli Lívia Járóka esimene roma, kes oli valitud EP liikmeks mõnest uuest EL-i liikmesriigist. Ta on sotsiaalanthropoloog, kes on Londoni University College'is lõpetamas doktoritööd, mis käsitleb etnilisi vähemusi. Ta näeb end parlamendis eelkõige Ungari inimeste esindajana, kuid kuna paljud neist on romad, siis näeb ta oma rolli ka vahendajana erinevate organisatsioonide vahel, kes tegelevad romade probleemidega EL-i tasandil, ning esindusgruppide vahel, kes tegelevad nende küsimustega kohapeal.

Ta ütleb, et „romade puhul on palju võhikkust. Stereotüübist tingituna kalduetakse neid vaatlama ühtse grupina, kellel on ühine identiteet ja keda iseloomustavad ühesugused tunnused, mis on kas väga romantilised või äärmiselt negatiivsed. Tegelikult on miljonid romad Euroopas niisama eripalgelised nagu mistahes teine etniline grupp, neil on erinevad keeled, kultuurid ja majanduslik olukord, samuti nagu ka erinevad oskused ja anded. Kui neil ongi ühine roma identiteet, siis on see sageli tingitud asjaolust, et nad jagavad sama diskrimineerimise ja tõrjutuse kogemust. Tuleb muuta üldist käsitlust mustlastest ning demüstifitseerida kujutelm, mis inimestel nende kohta on, asendades stereotüübi reaalsusega”.

Tema arvates on selline lihtsustatud ja vale kujutelm põhjustanud väärarusaama sellest, mida tuleks pidada romadega seotud poliitiliseks küsimuseks ning mida mitte. „Romade diskrimineerimise või kultuuriliste küsimuste kui sellistega tuleks eriti tegelda, kasutades nende lahendamiseks spetsiaalseid meetmeid. Romade probleemidega, mis on seotud hariduse, tööhõive, tervishoiu ja eluasemega, ei peaks tegelema mitte eeskätt romade perspektiivist, vaid nende endi tingimustel. Teiste sõnadega peaks eesmärgiks olema selliste poliitikate loomine, mis etnilisele päritolule vaatamata tagaksid kõigile võrdse juurdepääsu heale haridusele, korralikule töökohale, kõrgetasemelisele tervishoiule ja nii edasi”.

Ta usub, et oluliseks viisiks muuta kujutluspilti romadest, on kaasata rohkem romasid niihästi poliitikasse kui meediasse. „Soovin näha rohkem romasid kaasatuna otsustusprotsessi ja teen selle nimel tihedat koostööd valitsusväliste organisatsioonide ning kõigiga, kes saavad aidata muuta elu mustlaste jaoks paremaks, vaatamata sellele, millisesse parteisse nad kuuluvad. Usun, et selles suhtes on Euroopa Komisjoni poolt Avatud Ühiskonna Instituudi toel käivitatud praktikaprogramm suurepärase algatus ning ma tegelen praegu sarnaste praktikakohtade loomisega parlamendis”.

„Ka meedia on valdkond, kus romade suurem kohalolek on otsustava tähtsusega. Romade suhtes valitseb meedias teatav hüsteeria. Liigagi sageli käsitletakse romasid ekslikult ja vastuvõetamatul viisil ohuna rahvuslikule julgeolekule. Minu nägemuses pakub aasta 2007 kui võrdsete võimaluste aasta suurt võimalust üldise kujutluspildi muutmiseks romadest. Me töötame juba välja ideid ja algatusi kindlustamiseks, et võrdsete võimaluste aastal oleks tõeliselt mõju.”

Kaks teist struktuurifondide osa – Euroopa Regionaalarengu Fond (ERDF) ja Euroopa Põllumajanduse Arendus- ja Tagatisfond (EAGGF) – toetavad samuti erinevaid programme, millest on kasu nii romadel kui teistel ebasoodsamates piirkondades elavatel inimestel. Neis piirkondades aitab ERDF finantseerida teedeehitust ja muud baasinfrastruktuuri nagu veevõrk ja kanalisatsioon, renoveerida koole ja haiglaid ning luua väikeettevõtlust, samas kui EAGGF toetab ebasoodsamaid kogukondi maapiirkondades.

ÜHENDUSE TEGEVUSPROGRAMM – KESKENDUMINE ROMADELE

Ühenduse tegevusprogramm, mis loodi toetamaks uusi EL-i diskrimineerimisvastaseid seadusi, täiendab struktuurifondide poolt toetatud projekte. Üheks rahastamise prioriteediks programmi raames on tegelemine probleemidega, mis on romadel seoses juurdepääsuga haridusele ja tööle. Lisaks on mustlasorganisatsioone julgustatud taotlema rahalist toetust projektidele ka muudes prioriteetsetes valdkondades, nagu näiteks koostöö arendamine valitsusväliste organisatsioonidega, eestkostjate väljaõpetamine diskrimineerimise all kannatavate inimeste kaitsmiseks ning vahendite arendamine diskrimineerimise seireks (projektide nimekiri, mida tegevusprogrammi raames toetatakse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_en.htm).

Praegu toetab programm viit projekti, mis tegelevad romade spetsiifiliste probleemidega ning millega on seotud organisatsioonid erinevatest EL-i riikidest (vt nende kohta allpool toodud bokse).



Projekti e Evropeiskone
sindikalnone
komitetoskoro ašal o
sikljovipe

Mittediskrimineeriva kvaliteetse hariduse arendamine roma lastele

Projekti eesmärgiks on suurendada teadlikkust roma laste probleemidest ning vajadusesest nendega tegeleda. See on suunatud õpetajatele ja nende ametiühingutele, haridusametnikele ja vanematele ning sellega soovitakse parandada niihästi koolituse kvaliteeti kui muuta poliitikat.

Euroopa tasandil on palju ära tehtud, et võidelda romade diskrimineerimisega Ida-Euroopas, ütleb projektijuht Elena Jenaro, kuid see on esimene projekt roma laste hariduse parandamiseks, millesse on kaasatud õpetajate ametiühingud. Roma lapsed on nende ühiskondade tuleviku tähtsaks osaks ning õpetajate ametiühingutel on selles suhtes oluline roll.

Konkreetses tulemuseks on rahvuslike tegevusplaanide ettevalmistamine, mis sisaldavad juhiseid ametiühingutele läbirääkimisteks haridusemetiga. Samuti kavatakse välja töötada instrumentid õpetajate koolitamiseks küsimuses, kuidas märgata diskrimineerimist ja kuidas sellega tegeleda. Eesmärgiks on õpetada alguses 75 õpetajat neid instrumente kasutama. Need õpetajad omakorda õpetaksid välja igaüks veel vähemalt 10 õpetajat, nii et projekti lõpuks oleks koolitust saanud üle 750 õpetaja.

Juht: Euroopa Hariduse Ametiühingu Komitee - ETUCE

Partnerid: *Algemene Onderwijsbond*, PODKREPA ametiühing, Slovakkia Haridus- ja Teadusala Töötajate Ametiühing, Ungari Õpetajate Demokraatlik Liit, Ungari Õpetajate Ametiühing, Bulgaaria Õpetajate Ametiühing

Info: Elena Jenaro, projektijuht, Elena.jenaro@csee-etuice.org

Romade ja sintide osalemine tõhusa tööhõive- ja hariduspoliitika nimel

Projekt viib kokku kireva rühma valitsusväliseid organisatsioone Bulgaarias, Tšehhi Vabariigis, Ungaris, Itaalias ja Slovakkias, mis kõik tegelevad romade õiguste edendamise ja erinevates valdkondades. Kaheks peamiseks eesmärgiks on töötada välja pikaajalised poliitikalised võitlemaks romade ja sintide süstemaatilise diskrimineerimise vastu hariduses ja tööelus ning suurendada valitsusväliste organisatsioonide suutlikkust ja julgust osaleda poliitikaareenil roma kogukondade tõhusate eestkostjatena.

On kavatsus, räägib Savelina Danova, tõsta roma ja sinti aktivistide oskusi ja tuua nad alaliselt poliitikasse kindlustamaks, et poliitikalised oleksid kooskõlas romade ja sintide eneste soovide ja vajadustega.

Peamiseks eesmärgiks on projekti jätkamine pärast EL-i poolse finantseerimise lõppemist. Projekti eesmärgid hõlmavad romade vastu suunatud töö- ja haridusalase diskrimineerimise dokumenteerimist ning romade haridusküsimustele pühendatud valitsuse programmidele hinnangu andmist. Sel alusel formuleeritakse poliitika-alased soovitusel, mis omakorda on tulevaste lobitöö alaste pingutuste tuumaks poliitika tugevdamiseks nendes valdkondades.

Juht: Rahvusvaheline Helsingi Föderatsioon

Partnerid: *European Roma Rights Centre* ning *European Roma Information Office*

Info: Savelina Danova, projektijuht, savelina.danova@errc.org



TRANSPOSE – Rändavate romade eestkostjate võrgustik inimeste abistamiseks võrdõiguslikkuse tagamise korraldamisel

Projekt kujutab endast ühisettevõtet Iiri Rändajate Liikumise, Euroopa Romade Õiguste Keskuse ja Itaalia Helsingi Komitee vahel ning hõlmab 5 riiki (Iirimaa, Tšehhi Vabariik, Slovakkia, Ungari ja Itaalia). Eesmärkideks on:

- tõsta poliitikute ja eriorganite hulgas ning ühiskonnas tervikuna teadlikkust rändajate ja romade vastu suunatud diskrimineerimisest;
- suurendada rändajate ja romade teadlikkust kohapeal olemasolevast õiguskaitsest ning diskrimineerimisvastastest vahenditest;
- suurendada omavahelist solidaarsust rändajate ja romade vahel, kui kõne all on nende püüdlused võidelda diskrimineerimise vastu;
- õpetada välja vilunud rändajate ja romade eestkostjad, kes töötaksid tagamaks EL-i võrdõiguslikkuse direktiivide rakendamise kohalikul tasandil.

Vastavalt Anne Jennings-Tauciene'ile, „pakub TRANSPOSE-programm rändajatele ja romadele ainulaadset võimalust omandada vajalikud oskused, et saada oma kogukondade eestkostjateks. Algatuse puhul on tegemist volituste delegeerimisega, võimaldades juurdepääsu informatsioonile ja õigustele. Eesmärgiks on tugeva kohapealse toetuse omava kogukonna eestkostjate võrgustiku loomine, kes kasutab TRANSPOSE-koolitusel omandatud teadmisi efektiivse ressursina oma kogukondade hüvanguks”.

Juht: Iiri Rändajate Liikumine

Partnerid: *European Roma Rights Centre* ning Itaalia Helsingi Komitee

Info: Anne Jennings-Tauciene, projektijuht, communityadvocacy@hotmail.com



ROMA
EDEM

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

Roma EDEM – Romade/rändajate integratsiooni ja võrdse kohtlemise edendamine hariduses ja tööelus

Projekti üldeesmärgiks on vähendada lõhet diskrimineerimisvastase seadusandluse ja praktika vahel romade suhtes ning tagada, et romade küsimused oleksid kindlalt EL-i poliitilises päevakorras. Kavatsuseks on aidata kaasa diskrimineerimise kaotamisele avalike teenuste valdkonnas, tõsta avaliku ja erasektori võtmefigureeride teadlikkust, suurendada romade ja rändajate organisatsioonide ja kogukondade, eriti naiste, suutlikkust kaitsta oma põhiõigusi ja kindlustada, et info romade ja nende kultuuri kohta oleks õige ja vaba stereotüüpidest.

„Kaheaastase rakendusfaasi jaoks kavandatud meetmed hõlmavad” projektijuht Cristina Domínguez Robles sõnul „seminare võrdse kohtlemise kohta hariduses ja tööelus kõigis asjaomaste romade ja rändajate organisatsioonidega seotud riikides, rahvusvahelisi seminare diskrimineerimisvastaste seaduste ja poliitikate kontrollimiseks kohalikul tasandil, romade jaoks materjali koostamist ja levitamist, mis sisaldab teavet võrdsete õiguste ja ressursside kohta ning näiteid headest tavadest inglise, hispaania, portugali, tšehhi, ungari ja rumeenia ning roma keeles.”

Juht: *Fundación Secretariado General Gitano*

Partnerid: Põhja-Iirimaa Võrdõiguslikkuse Komisjon, Portugali Immigratsiooni ja Etniliste Vähemuste Ülemkomissariaat, Ungari rahvus- ja etniliste vähemuste õiguste parlamentaarne volinik, Tšehhi Vabariigi valitsuskantselei inimõiguste osakond, Rumeenia Diskrimineerimisvastase Võitluse Rahvuslik Nõukogu ning romade CRISS Rumeenias

Info: Cristina Domínguez Robles, projektijuht, gabinete@fsgg.org



RomEco – Romad ja tööturg

„Enamik poliitikaid ja projekte, mis on suunatud võitlusele romade sotsiaalse tõrjutusega Euroopas, keskendub kultuurilistele küsimustele, „ütleb projektijuht Jochen Blaschke,“ ning poliitikad, mis keskenduksid romade integratsioonile kogu Euroopas, puuduvad endiselt.”

Projekt on suunatud romade olukorra analüüsimisele tööturul neljas riigis, Bulgaarias, Tšehhi Vabariigis, Saksamaal ja Itaalias, ning kutseõppe programmide hindamisele, mis on suunatud romade integreerimisele majandusse. Tähtsaimaks eesmärgiks on diskrimineerimisele, tööturgudele, kutseõppele ja romaküsimustele spetsialiseerunud ekspertide võrgustiku loomine. Ekspertide hulka kuulusid ka romad ise ning võrgustik tegeleks arvamuste ja ideede vahetamisega, et määrata kindlaks eduka integratsioonipoliitika seisukohalt keskse tähtsusega tingimused.

Eesmärgiks on ka uute lähenemisviiside väljatöötamine kutseõppele edendamaks romade integratsiooni tööturul. Sellele lisaks koostatakse brošüüre ja muid trükiseid, et suurendada avalikkuse teadlikkust romade olukorrast.

Juht: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS) Saksamaal

Partnerid: Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze dell'Educazione Itaalias, Dzeno Assotsiatsioon Tšehhi Vabariigis ja Studii Romani Bulgaarias

Info: Jochen Blaschke, projektijuht, jochen.blaschke@emz-berlin.de; Guillermo Ruiz, projekti koordinaator, guillermo.ruiz@emz-berlin.de

Toetus roma võrgustikule

Ühenduse tegevusprogramm toetab rahaliselt ka võrgustikku, mis esindab romade huve EL-i tasandil.

See on mõeldud vahendina, mis võimaldaks romade esindajatel ja poliitikutel suhelda ja üksteisega konsulteerida, kusjuures eesmärgiks on romade probleemidest arusaamise süvendamine – teiste sõnadega, püüda kindlustada, et romade huvidega arvestataks kõigis neid puudutavates poliitikates. (Üksikasju pädevuse kohta võib leida: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_en.htm)





Romad Brüsselis – Viktória Mohácsi, EP liige

Enne ametisse astumist detsembris 2004 töötas Viktória Mohácsishe Ungari Haridusministeeriumis roma laste desegregatsiooni eest vastutava volinikuna ning enne seda Euroopa Romade Õiguste Keskuses Budapestis. Tema roma identiteet on EP liikmeks olemise võtmeks ning tal on selge missioon võidelda romade eest:

Kuigi meie, romad, oleme Euroopas väga eripalgeline rühm, on meil ühine identiteet, ühine kultuuripärand ja ühine keel, vaatamata sellele, et on olemas mitmeid eri dialekte. Meie grupiidentiteeti on tugevdanud ka sajandeid kestnud diskrimineerimine. Kuna tunneme end ohustatuna, püsime tavaliselt oma kogukondades ja isoleerime end teistest inimestest neis riikides, kus me elame.

Tal on selged arusaamad selle kohta, mida on vaja teha, et romade olukord kogu Euroopas oluliselt paraneks. Kodanikuühiskond võib teha lobitööd, kuid rakendatavate meetmete osas on võtmetähtsus valitsustel. Kuid üldiselt öeldes on valitsustel tendents keskendada tähelepanu romaküsimuste kultuurilistele aspektidele, roma folkloori edendamisele, mida peetakse populaarseks ja poliitiliselt ohutuks, ning neis valdkondades kulutatakse algatustele palju raha. Väga vähe on ära tehtud romade integreerimiseks ühiskonda ning vähe raha on kulutatud haridusele, majutusele või tööhõivele, mis on selles suhtes võtmefaktoriteks. Kui inimestel on kõht tühi, ei ole neil tuju tantsida.

Haridus on kriitiline küsimus ning minu jaoks kõige südamelähedasem. Hariduse osas on olukord väga sarnane kõigis riikides olenemata romadest elanike arvust; isegi Soomes, kus – kui ma ei eksin – on vähem kui 10 tuhat roma, käib enamus roma lapsi õppimiskustega lastele mõeldud erikoolides. Ungaris on erikoolides 30% lastest vanuses 6-14 aastat. Minu meelest on see vaimne holokaust last suhtes, kes need koolid lõpetavad: koolituse tase, mille nad saavad, on väga madal, mis võtab neilt tegelikult võimaluse edasi õppida. Seetõttu on neil raske või võimatu tööd leida ning lõpuks elavad nad sotsiaaltoetustest. Fakt, et nii paljud romad on töötud, on osaliselt tingitud sotsiaalsest olukorrast ja diskrimineerimisest, kuid olulisel määral ka hariduse puudumisest.

Aastal 2002 käivitas Ungari valitsus poliitika roma laste desegregatsiooniks koolis, et integreerida romad aastaks 2006 tavaharidussüsteemi. Enne seda uuriti vanemate suhtumist ettepanekusse. Samal ajal kui peaaegu pooled toetasid integratsiooni ideed, ütles 94%, et nad ei soovi, et nende laps istuks roma lapse kõrval.

Näen enda kui EP liikme rolli vahendajana EL-i ja kohapeal töötavate inimeste vahel ning püüan hoida neid kursis arengutega. Usun, et EL on tähtis, sest võib avaldada survet liikmesriikide valitsustele meetmete rakendamiseks. Minu eesmärgiks on kindlustada, et kõigil lastel vaatamata nende taustale oleks ühesugune õigus kvaliteetsele haridusele ning oleksin õnnelik, kui enne minu mandaadi lõppemist võetaks vastu desegregatsiooni alane seadusandlus.

Olen väga optimistlik romade kaasamise aastakümne algatuse suhtes, kuid on tähtis, et asjaomased valitsusvälised organisatsioonid suunaksid rahalised vahendid tegelike probleemide lahendamisele ning programmidele, mis võiksid olukorda muuta.

Praktikaskeem roma kõrgkoolilõpetajatele

Novembris 2004 käivitas komisjon praktikaskeemi, mida teotab Avatud Ühiskonna Instituut, ning mille eesmärgiks on pakkuda aastal 2005 kümnele roma kõrgkoolilõpetajale komisjoni talitustes väljaõpet töökohal. Iga praktika kestaks kolm kuud ja oleks avatud kandidaatidele uutest liikmesriikidest (v.a. Küpros ja Malta), Bulgaariast, Rumeeniast, Horvaatiast, Makedooniast, Serbia-Montenegrost ja Türgist. Eesmärgiks on anda osalejatele üldine ettekujutus Euroopa integratsiooni sihtidest, praktilisi teadmisi komisjoni tööst ning isiklikke kogemusi ja kontakte, mis oleksid kasulikud edasises karjääris.



Romade praktikumid

Tööhõive ja sotsiaalküsimuste peadirektori Odile Quintin sõnade kohaselt võimaldab skeem asjaomastel kõrgkoolilõpetajatel „saada ettekujutus sellest, kuidas me komisjonis töötame ning mõjutada meie mõtlemisviisi... (sellest on) kasu noortel inimestel ja nende kogukondadel, kuid samuti on sellest suur kasu meil, kui kaalume oma tuleviku suundumusi”.

Neli roma kõrgkoolilõpetajat, kes valiti välja praktika sooritamiseks alates 1. maist 2005, on Bulgaaria riigiteleviiooni reporter, Rumeenia õigusekspert, kes on töötanud Bukaresti Demokraatliku Muutuse Fondi ning Budapestis asuva Euroopa Romade Õiguse Keskuse jaoks, mitmete rahvusvaheliste romade probleemidega tegelevate organisatsioonide konsultant ning ühenduse sidekoordinaator.

Radostina Chaprazova, Bulgaaria Ameerika Ülikooli poliitteaduste eriala lõpetaja, kes alustab praktikat tööhõive peadirektoraadis, ütles, et „praktika on minu jaoks erakordne võimalus, kuid samas ka suur väljakutse. See aitab mul selgeks saada, kas ma suudan tõesti aidata oma rahva õigusi kaitsta ning kas olen valinud õige elukutse. Bulgaaria on eri religioonide, etnoste ja rahvuste sulatusahi. Kuid romade suhtes valitseb avalik vaenulikkus, mis väljendub soovimatuses isegi suhelda, rääkimata elamisest samas piirkonnas või oma laste panemisest samasse kooli. Tuhanded romad elavad viletsuses, getodesse suletuna ülejäänud ühiskonnast eristatult, vastuvõetamatutes tingimustes, mida tuleb muuta, ning minu missiooniks on aidata seda muutust teostada”.

Euroopa Komisjon

Võrdsus ja mittediskrimineerimine - Aastaruanne 2005

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus

2005 — 36 lk — 21 × 29,7 cm

ISBN 92-894-9454-9

MÜÜK JA TELLIMINE

Väljaannete talituse tasulised väljaanded on saadaval meie müügiesindustes üle maailma.

Kuidas väljaannet hankida?

Võtke ühendust müügiesinduste nimekirjast valitud esindusega ja esitage oma tellimus.

Kust saada müügiesinduste nimekirja?

- Väljaannete talituse veebileheküljelt <http://publications.eu.int/>
- või küsige paberväljaannet faksi teel: (352) 2929-42758



Lisainfot EL-i diskrimineerimisvastaste poliitikate kohta võib saada järgmiselt aadressilt:

Euroopa Komisjon
Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat
Osakond D.3
B-1049 Brüssel

empl-antidiscrimination@cec.eu.int

Või uurige meie Internetisaiti:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Kampaania "Eripalgelisuse eest – diskrimineerimise vastu" Interneitsait:

<http://www.stop-discrimination.info>