

11.7.6. En förutsättning för en vetenskaplig integration av Europa och för en förbättrad mobilitet bland berörda personer är att skol- och universitetsutbildningar blir lättare att jämföra sinsemellan och anpassas bättre till varandra.

11.7.7. Man bör undersöka vilka faktorer som talar för (eller emot) att det upprättas ett virtuellt europeiskt universitet — ännu ett instrument och en symbol för europeisk veten-

skapsintegration — i vars verksamhet särskilt de olika kompetenscentrumen ("centres of excellence") skulle kunna delta.

11.7.8. De kommissionstjänstemän i ledande ställning som ägnar sig åt forskning och utveckling bör även i fortsättningen och i ökande utsträckning vara framgångsrika och högt kvalificerade vetenskapsmän. De europeiska forskningscentrumen bör bidra med sin erfarenhet vid utnämningen av dessa tjänstemän.

Bryssel den 24 maj 2000.

*Ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande*

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI

#### **Yttrande från Ekonomiska och sociala kommittén om:**

- "Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om vissa gemenskapsåtgärder för att bekämpa diskriminering",
- "Förslag till rådets direktiv om införande av en allmän ram för lika behandling på arbetsmarknaden",
- "Förslag till rådets direktiv om tillämpning av principen om lika behandling oavsett ras eller etniskt ursprung", och
- "Förslag till rådets beslut om inrättande av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering 2001–2006"

(2000/C 204/17)

Den 19 januari och 4 februari 2000 beslutade rådet att i enlighet med artikel 262 i EG-fördraget rådfråga Ekonomiska och sociala kommittén om ovannämnda meddelande och om ovannämnda förslagen.

Sektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som ansvarade för det förberedande arbetet, antog sitt yttrande den 5 maj 2000. Föredragande var Sukhdev Sharma.

Vid sin 373:e plenarsession den 24–25 maj 2000 (sammanträdet den 25 maj 2000) antog Ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 108 röster för, 6 emot och 6 nedlagda röster.

#### **1. Förslagets rättsliga grund, innehåll och omfattning**

1.1. I sitt meddelande om vissa gemenskapsåtgärder för att bekämpa diskriminering lägger kommissionen fram förslag till två nya direktiv om lika behandling och ett handlingsprogram för gemenskapen avsett att stödja dessa initiativ.

1.2. Den rättsliga grunden för förslagen är artikel 13 i Amsterdamfördraget, som för första gången ger gemenskapen

befogenhet att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

1.3. Protokollet om tillämpningen av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna kräver att en åtgärd på gemenskapsnivå "på grund av sin omfattning eller sina verkningar [skall] innebära klara fördelar jämfört med en åtgärd på medlemsstatsnivå".

1.4. Kommissionen har undersökt vilka åtgärder mot diskriminering som förekommer i de olika medlemsstaterna. Den har konstaterat att tillämpningsområdet, innehållet och möjligheterna att genomdriva åtgärderna varierar avsevärt och att detta motiverar åtgärder på gemenskapsnivå för att stärka de grundläggande värderingar som unionen bygger på — frihet, demokrati, respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt rättsstatsprincipen. Detta skulle också bidra till att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen genom att säkerställa att människor i alla medlemsstater har ett minimiskydd mot diskriminering samt tillbörliga rättigheter när det gäller att få sin sak rättsligt prövad.

1.5. Kommissionen föreslår två separata direktiv:

- Ett direktiv som syftar till att genomföra principen om lika behandling för personer av olika ras eller etniskt ursprung på vardagslivets alla områden, t.ex. anställning, utbildning, tillgång till varor och tjänster. (Direktiv mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.)
- Ett ramdirektiv som syftar till att genomföra principen om lika behandling för personer oavsett ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Detta direktiv är begränsat till att gälla anställning och sysselsättning (anställningsdirektivet). Könsdiskriminering tas inte upp eftersom de gällande direktiven 76/207/EEG och 86/613/EEG täcker denna aspekt vad gäller anställning och sysselsättning.

1.6. I gemenskapens handlingsprogram föreslås tre typer av åtgärder för att stödja initiativet. Endast begränsade ekonomiska resurser kommer att finnas avsatta.

- Analys av olika aspekter av diskriminering samt utvärdering av lagstiftning och praxis med avseende på diskriminering, med avsikten att bedöma deras effektivitet och verkan.
- Främjande av transnationellt samarbete och arbete i nätverk mellan organisationer (arbetsmarknadens parter inräknade) som är engagerade i kampen mot diskriminering.
- Ökad medvetenhet om den europeiska dimensionen i kampen mot rasismen genom meddelanden, publikationer, kampanjer och evenemang.

1.7. Målet för dessa förslag är främst att garantera en gemensam uppsättning minimikrav i hela EU. De kommer att utgöra ett tydligt ställningstagande och lämnar ingen i tvivelsmål om vilken hållning det europeiska samhället har gentemot diskriminering.

## 2. Allmänna kommentarer

2.1. Kommittén välkomnar förslagen till två nya direktiv om lika behandling som viktiga rättsliga åtgärder för att bekämpa de olika formerna av diskriminering i EU. Kommittén välkomnar formuleringen "lika behandling" i stället för "åtgärder mot diskriminering" eftersom detta förmedlar ett positivt budskap i stället för ett negativt och också följer 1976 års direktiv om likabehandling och 1977 års direktiv om bevisbörda<sup>(1)</sup>.

2.2. Kommittén har spelat en viktig roll för utvecklingen av denna samling kommissionsförslag om hur man skall hantera diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Några exempel på ESK:s tidigare yttranden om rasism och främlingsfientlighet, social utslagning och äldre återfinns i fotnoten nedan<sup>(2)</sup>.

2.3. Kommittén noterar och stöder kommissionens pragmatiska tillvägagångssätt att föreslå ett uttömmande direktiv som förbjuder rasdiskriminering på många områden i vardagslivet och ett särdirektiv, begränsat till arbetslivet, som förbjuder diskriminering på grund av religion, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Kommittén konstaterar att det finns en stark politisk vilja att stödja specifik lagstiftning för att skydda

(1) Direktiv 76/207/EEG, 9.2.1976 — Direktiv om likabehandling; Direktiv 97/80/EG, 15.12.1997 — Direktiv om bevisbörda.

(2) Yttrandet från 1992 om "Medborgarnas Europa" som efterlyste fördragstext som förbjuder diskriminering på grund av kön, hudfärg, ras, åsikt och övertygelse, EGT C 313, 30.11.1992; Meddelandet "En handlingsplan mot rasism", EGT C 407, 28.12.1998; Förslaget till förordning om inrättande av ett europeiskt centrum för övervakning av rasism och främlingsfientlighet, EGT C 158, 26.5.1997; Meddelandet om rasism, främlingsfientlighet och antisemitism och förslaget till rådets beslut om att utse 1997 till Europaåret mot rasism, EGT C 204, 15.7.1996; Meddelandet och utkastet till resolution om lika möjligheter för funktionshindrade personer, EGT C 66, 3.3.1997; Utkastet till rådets rekommendation om parkeringstillstånd för rörelsehindrade, EGT C 174, 17.6.1996; Meddelandet En samordnad strategi för att modernisera social trygghet, EGT C 117, 26.4.2000, s. 33; Meddelandet om det sociala handlingsprogrammet, EGT C 407, 28.12.1998; Meddelandet om modernisering och nydaning av social trygghet i Europeiska unionen, EGT C 73, 9.3.1998; Förslaget till rådets beslut om gemenskapsstöd till åtgärder för äldre människor, EGT C 236, 11.9.1995; Ungdomsarbetslöshet, EGT C 18, 22.1.1996; Genomförandet av riktlinjerna för sysselsättningspolitiken 1999, EGT C 209, 22.7.1999; Förslag till riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik år 2000, EGT C 368, 20.12.1999.

minoriteter av annan ras eller etniskt ursprung inom EU. Kommittén uppmanar dock kommissionen att överväga framtida lagstiftning i enlighet med principerna i direktivet mot diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung. Denna skulle skydda alla grupper som är sårbara för diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Mot bakgrund av dessa nya direktiv kräver kommittén dessutom att EG-direktivet om jämställdhet mellan kvinnor och män ses över.

2.4. Direktiven har formulerats för att fungera självständigt. Om det ena antas före det andra kan lämpliga ändringar göras i det kvarvarande förslaget. Om båda direktiven antas samtidigt uppstår det stora problem med överlappning, och texterna skulle behöva ändras.

2.5. Med tanke på ministerrådets resolutioner den 20 december 1996 och den 17 juni 1999<sup>(1)</sup> anser kommittén att man allvarligt bör överväga att utvidga lagstiftningen för att skydda funktionshindrade inom andra områden än arbetslivet, och då främst vad avser tillgång till tjänster, utbildning och transporter. Man noterar att antalet funktionshindrade i EU uppskattas till 36 miljoner, dvs. att de utgör 10 procent av befolkningen.

2.6. Kommittén anser det vara viktigt att alla invånare i medlemsstaterna kan åtnjuta en miniminivå av skydd och rätt att få sin sak rättsligt prövad i fråga om diskriminering. Kommittén anser att dessa initiativ verkligen kommer att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen inom unionen. Det måste göras klart att anställningsdirektivet gäller tredje lands medborgare som uppehåller sig inom EU:s territorium. Kommittén konstaterar att direktiven inte förhindrar särbehandling på grund av nationalitet; en fråga som behandlas i separata fördragsartiklar (artiklarna 12 och 39) och i befintlig sekundär rätt.

2.7. Kommittén välkomnar den tonvikt som läggs i förslagen på att upprätta minimikrav i unionen och förbudet mot att försämra existerande skydd i medlemsstaterna som en följd av tillämpningen av direktiven.

2.8. Kommittén välkomnar hänvisningen till artikel 137 som gäller social utslagning i allmänhet. Enligt kommitténs åsikt kommer direktiven om lika behandling att främja såväl social integration som social sammanhållning, och kommer på sikt att minska de höga sociala kostnaderna för utslagningen.

(1) Resolution utfärdad av rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet av den 20 december 1996 om lika möjligheter för människor med funktionshinder, EGT C 12, 13.1.1997, och rådets resolution av den 17 juni 1999 om lika möjligheter till sysselsättning för personer med funktionshinder, EGT C 186, 2.7.1999.

2.9. Kommittén önskar att direktivet om ras eller etniskt ursprung hade tagit upp åtgärder mot rasistiskt våld och hets till rashat. Att inte ta med dessa viktiga aspekter är att försumma ett lämpligt tillfälle, eftersom detta är ett område som har mycket stor betydelse för de mänskliga rättigheterna för medborgare från etniska minoriteter. Kommittén vet också att den politiska viljan och de praktiska åtgärder som vidtas för att hantera denna allt vanligare företeelse varierar kraftigt från medlemsstat till medlemsstat. ESK anser att 1996 års gemensamma åtgärd mot rasism är otillräcklig när det gäller att komma till rätta med problemet och att kommissionen bör finna ett lämpligt rättsligt instrument för att täcka detta viktiga område.

2.10. Man nämner endast i korthet de fördelar som företagen kan ha av lika möjligheter genom att på bästa sätt kunna utnyttja de mänskliga resurser som finns tillgängliga (företagsargumentet). Kommittén önskar att större insatser ägnades åt att utforska och utveckla detta argument på basis av de många exempel på god praxis som finns i företag inom och utom EU. Utöver den anpassningskostnad som kommissionen har beräknat för små och medelstora företag medges att dessa företag kan komma att få extrakostnader för att anpassa sig till de nya direktiven.

2.11. Effekterna av ett tydligt ställningstagande från gemenskapens sida mot rasdiskriminering fortsätter att vara lägliga och betydelsefulla.

2.12. I samma anda och utanför ramen för dessa specifika direktiv vill ESK återupprepa sitt tidigare förslag om integrerade gemenskapsåtgärder för att förhindra diskriminering, rasism och främlingsfientlighet. Kommittén anmodar därför kommissionen att överväga och utforma sådana åtgärder, särskilt på utbildningsområdet, och i detta sammanhang använda sig av informationssamhällets moderna hjälpmedel.

2.13. Kommittén anser att en förbättrad dialog — som bygger på de bästa metoderna — mellan företag, fackföreningar och andra socio-ekonomiska aktörer kan visa att likabehandling när det gäller anställning och sysselsättning kan förbättra såväl ekonomiska resultat som social integration. Kommittén har goda möjligheter att hjälpa till att främja en sådan dialog och har för avsikt att organisera en hearing på detta tema.

## Särskilda kommentarer om direktiven

### 3. Direktivet om ras och etniskt ursprung

#### Inledning

3.1. Det är välkommet att kommissionen vill verka för att förbjuda diskriminering på grund av ras och etnisk tillhörighet på samhällslivets alla områden. I ljuset av erfarenheterna med detta direktiv bör kommissionen snarast undersöka om inte motsvarande mått och steg bör föreslås även för de övriga områden som nämns under EG-fördragets artikel 13.

3.2. Kommittén välkomnar att direktivet gäller tredje lands medborgare när de uppehåller sig inom EU:s territorium.

## Särskilda kommentarer

### 4. Direktivet om ras och etniskt ursprung

#### 4.1. Artikel 1 Syfte

Syftet med direktivet formuleras som tillämpning av principen om lika behandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung. Detta bör ändras till "alla personer". Denna formulering används i sysselsättningsdirektivet och bör således även användas i direktivet om ras och etniskt ursprung.

#### 4.2. Artikel 2 Begreppet diskriminering

Det är välkommet att man inför definitioner av direkt och indirekt diskriminering i direktivtexten. Beträffande definitionen av direkt diskriminering bör man för tydlighetens skull ange att en person som anser sig vara offer för diskriminering bör jämföras med en person i en likvärdig situation. Därför föreslår kommittén följande ändring av artikel 2.2 a: "direkt diskriminering anses förekomma när en person på grund av ras eller etniskt ursprung behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas i en likvärdig situation".

Det är särskilt positivt att definitionen av indirekt rasdiskriminering inte nödvändigtvis måste beläggas statistiskt; andra former att påvisa diskriminering är också möjliga, i enlighet med EG-domstolens rättspraxis i mål som rör fri rörlighet för arbetstagare<sup>(1)</sup>. Förvaltningarnas fastställande av indirekt diskriminering bör emellertid i möjligaste mån beläggas med statistiskt material.

<sup>(1)</sup> Dom av den 23 maj 1996 i mål C-237/94, O'Flynn mot Adjudication Officer.

Kommittén välkomnar att man inför en definition av trakasseri i direktivtexten. Kommittén vill emellertid försäkra sig om att arbetsgivarens ansvar för trakasserier begränsas till situationer som arbetsgivaren uppenbarligen kan påverka och situationer i vilka arbetsgivaren har kännedom om trakasserierna och har låtit dem fortgå.

Kommittén beklagar att direktivet inte tar upp diskriminerande anvisningar eller hets till diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

#### 4.3. Artikel 3 Materiellt tillämpningsområde

Kommittén konstaterar att direktivet inte specifikt nämner offentliga organs tjänster. För att säkerställa att även detta område omfattas bör en uttrycklig hänvisning införas i direktivet.

#### 4.4. Artikel 4 Väsentliga yrkesmeriter

Kommittén stöder den begränsade karaktären på det undantag till diskrimineringsreglerna som baseras på "väsentliga yrkesmeriter". Detta undantag bör regelbundet utvärderas av medlemsstaterna och oberoende organ (i enlighet med artikel 12 i direktivet), så att bibehållande eller slopande kan motiveras.

#### 4.5. Artikel 5 Positiv särbehandling

Kommittén ställer sig positiv till denna formulering.

#### 4.6. Artikel 6 Minimikrav

Kommittén ställer sig positiv till dessa föreskrifter.

#### 4.7. Artikel 7 Tillvaratagande av rättigheter

Kommittén välkomnar artiklarna 7.1 och 7.2. Kommittén utläser av förslaget i 7.2 att organisationer för skydd av mänskliga rättigheter eller bekämpning av rasism och främlingsfientlighet och främjande av likabehandling kan driva ett mål för en klagande persons räkning endast om denna har gett sitt tillstånd. En organisation bör dock kunna ha mandat att vidta åtgärder för en grupp människors räkning om och i den mån detta är reglerat i medlemsstaternas lagstiftning.

Lämpliga förlikningsförfaranden bör ställas till förfogande som kan lösa problem mellan enskilda individer; dessa skall inte vara obligatoriska och inte inskränka den klagande partens rätt att ta till rättsliga medel.

#### 4.8. Artikel 8 Bevisbörda

Kommittén stöder helt att formuleringen beträffande bevisbördan skall tillämpas på rasdiskrimineringens område. Det bör klargöras att förslaget innebär en rekommendation att förskjuta bevisbördan, inte göra den omvänd, vilket är en anpassning till direktiv 97/80/EG om bevisbördan i könsdiskrimineringsfall. I sitt yttrande om bevisbörda<sup>(1)</sup> uttryckte ESK sitt allmänna stöd för detta synsätt. (För små och medelstora företag kan det innebära extrakostnader, se punkt 2.10).

#### 4.9. Artikel 9 Repressalier

Det är välkommet att skydd mot repressalier förs in i texten. Det bör klargöras att skyddet också gäller varje person som utsätts för ogynnsam behandling till följd av att han eller hon stått (eller misstänkts stå) bakom ett klagomål eller stött ett klagomål om påstådd rasdiskriminering, förutsatt att påståendet inte var felaktigt och att det framfördes i god tro.

#### 4.10. Artikel 10 Tillhandahållande av information

Förutom kravet på tillhandahållande av information om bestämmelserna i direktivet bör man också föreskriva utbildning, särskilt för offentliga myndigheter och alla institutioner och berörda organisationer. Utbildning är viktig i samband med spridning av information, särskilt i länder som inte har erfarenhet av att bekämpa rasdiskriminering. Det bör finnas ett liknande krav på att medlemsstater skall sprida information om hur man kan förhindra diskriminering, och att de skall utreda och informera om hur detta görs så effektivt som möjligt.

#### 4.11. Artikel 11 Social dialog

4.11.1. Det är välkommet att arbetsmarknadsparterna skall engageras i att främja likabehandlingsprincipen genom att övervaka tillämpningen på arbetsplatserna, kollektivavtal, etiska regler, forskning eller erfarenhetsutbyte och god praxis, samtidigt som deras självständighet respekteras. Det bör finnas ett krav på att arbetsmarknadens parter utbildar sina representanter i hur man anpassar sig till direktivet.

#### 4.11.2. De icke-statliga organisationernas roll

Kommittén rekommenderar starkt att man i direktivet inkluderar ytterligare en artikel som betonar vilken nyckelroll icke-statliga organisationer som arbetar med frågor som rör mänskliga rättigheter, diskriminering och likabehandling spelar när det gäller genomförande och tillsyn av direktivet utan att de offentliga myndigheternas och arbetsmarknadens parter privilegier påverkas.

<sup>(1)</sup> ESK:s yttrande om direktivet om bevisbörda, EGT C 133, 28.4.1997, tidigare citerat.

#### 4.12. Artikel 12 Oberoende organ

Kommittén välkomnar inrättandet av oberoende organ i samtliga medlemsstater. Kommittén föreslår att dessa organ förutom behörigheten att ta emot och driva klagomål om diskriminering för individers räkning också får behörighet att driva diskrimineringsmål på klagande organisationers vägnar.

#### 4.13. Artikel 13 Efterlevnad

Kommittén stöder helt direktivets åtgärder för att säkerställa efterlevnaden.

#### 4.14. Artikel 14 Påföljder

Kommittén välkomnar förslaget att påföljder måste vara proportionerliga, verksamma och avskräckande.

#### 4.15. Artikel 15 Genomförande

Man bör överväga huruvida det europeiska centrumet för övervakning av rasism, främlingsfientlighet och antisemitism i Wien kan få befogenheter att bevaka effekterna av nationell lagstiftning när det gäller bekämpning av diskriminering, eller om dessa befogenheter också kan ges till nationella "oberoende organ" i medlemsstaterna, som i sin tur skulle kunna rapportera till övervakningscentrumet.

### 5. Sysselsättningsdirektivet

#### 5.1. Artikel 1 Syfte

Syftet med sysselsättningsdirektivet är att i alla medlemsstater förverkliga principen om likabehandling när det gäller tillträde till anställning, oavsett ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

#### 5.2. Artikel 2 Begreppet diskriminering

Det är välkommet att man inför definitioner av direkt och indirekt diskriminering i direktivtexten. Beträffande definitionen av direkt diskriminering bör man för tydlighetens skull ange att en person som anser sig vara offer för diskriminering bör jämföras med en person i en likvärdig situation. Därför föreslår kommittén följande ändring av artikel 2.2 a: "direkt diskriminering anses förekomma när en person på grund av ras eller etniskt ursprung behandlas eller skulle behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas i en likvärdig situation".

Det är särskilt positivt att definitionen av indirekt rasdiskriminering inte nödvändigtvis måste beläggas statistiskt; andra former att påvisa diskriminering är också möjliga i enlighet med EG-domstolens rättspraxis i mål som rör fri rörlighet för arbetstagare<sup>(1)</sup>. Förvaltningarnas fastställande av indirekt diskriminering bör emellertid i möjligaste mån beläggas med statistiskt material.

Kommittén välkomnar att man infört en definition av trakasserier i direktivtexten. Kommittén vill dock att det tydligt framgår att arbetsgivarens ansvar när det gäller trakasserier begränsas till situationer som klart står under arbetsgivarens kontroll och till situationer där arbetsgivaren har kännedom om trakasserier och har tolererat att de fortsätter.

ESK beklagar att direktivet inte tar upp diskriminerande anvisningar eller hets till diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

I artikel 2.4 behandlas personer med funktionshinder specifikt. Kommittén välkomnar artikelns formulering, som begränsar belastningen på små och medelstora företag genom att endast kräva "rimlig anpassning" för funktionshindrade i den mån detta krav inte medför orimliga svårigheter. ESK välkomnar begreppen "rimlig anpassning" och "orimliga svårigheter" som begränsar effekterna för småföretag.

### 5.3. Artikel 3 Materiellt tillämpningsområde

Kommittén stöder kraven i direktivets artikel 3.

### 5.4. Artikel 4 Väsentliga yrkesmeriter

Kommittén stöder den begränsade karaktären på det undantag från diskrimineringsreglerna som baseras på "väsentliga yrkesmeriter". Detta undantag bör regelbundet utvärderas av medlemsstaterna och oberoende organ, så att bibehållande eller slopande av det kan motiveras.

### 5.5. Artikel 5 Befogad särbehandling på grund av ålder

Kommittén konstaterar att förteckningen inte är uttömmande i fråga om former av särbehandling som inte anses utgöra direkt diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och förnuftigt sätt kan motiveras av ett berättigat mål och om

särbehandlingen är lämplig och nödvändig för att uppnå detta mål. Kommittén känner oro för att artikel 5 f kan tolkas så att den legitimerar en bred åldersdiskriminering av arbetsmarknadsskäl. Mot denna tolkning kan anföras att det gemensamma budskapet i a-f är att särbehandling på ett objektivet och förnuftigt sätt skall kunna motiveras av ett berättigat mål och att särbehandlingen är lämplig och nödvändig för att nå målet. I den nationella lagstiftningen i medlemsstaterna finns också flera exempel på skyddslagstiftning och kollektivavtal som utgår från ålder. Mot denna bakgrund kan ESK acceptera artikel 5 f. Ytterst blir det domstolarna som får göra allmänna skälighetsöverväganden.

### 5.6. Artikel 6 Positiv särbehandling

Kommittén välkomnar denna formulering, men skulle vilja påpeka att tolkningen av positiva särbehandlingsåtgärder mot bakgrund av nuvarande rättspraxis<sup>(2)</sup> rörande könsdiskriminering kan skapa rättslig osäkerhet beträffande vissa av de grunder för icke-diskriminering (religion och sexuell läggning) som omfattas av detta direktiv.

### 5.7. Artikel 7 Minimikrav

Kommittén anser att dessa föreskrifter är välkomna och nödvändiga för att åstadkomma gemensamma normer på arbetsmarknadsområdet i de 15 medlemsstaterna; det är positivt att man inför denna klausul mot inskränkning av skyddet till följd av att direktivet tillämpas.

### 5.8. Artikel 8 Tillvaratagande av rättigheter

Kommittén tolkar förslaget i artikel 7.2 så att en berörd organisation som ägnar sig åt försvaret av de mänskliga rättigheterna och att främja likabehandling får driva ett mål på en enskild klagande persons vägnar endast om denna så medger. Det bör emellertid även vara möjligt för en berörd organisation att ha mandat att driva ett mål för en grupp av personer om och i den mån detta är reglerat i medlemsstaternas lagstiftning.

Lämpliga förlikningsförfaranden bör ställas till förfogande som kan lösa problem mellan enskilda individer eller arbetsmarknadsparter; dessa skall inte vara obligatoriska och inte inskränka den klagande partens rätt att ta till rättsliga medel.

<sup>(1)</sup> Dom av den 23 maj 1996 i mål C-237/94, John O'Flynn mot Adjudication Officer.

<sup>(2)</sup> Kalanke och Marshall-målen, mål C-450/93, REG 1995, s. I-3051 samt mål C-409/95, REG 1997, s. I-6363.

### 5.9. Artikel 9 Bevisbörda

Kommittén stöder helt formuleringen beträffande bevisbördan. I sitt yttrande om bevisbörda<sup>(1)</sup> uttryckte ESK sitt allmänna stöd för detta synsätt. Det bör klargöras att förslaget innebär en rekommendation att förskjuta bevisbördan, inte göra den omvänd, vilket är en anpassning till direktiv 97/80/EG om bevisbördan i könsdiskrimineringsfall (för företagen, särskilt de små och medelstora, kan det innebära extrakostnader, se punkt 2.10).

### 5.10. Artikel 10 Repressalier

Det är välkommet att skydd mot repressalier förs in i texten. Det bör klargöras att skyddet också gäller varje person som utsätts för ogynnsam behandling till följd av att han eller hon stått (eller misstänkts stå) bakom ett klagomål eller stött ett klagomål om påstådd rasdiskriminering, förutsatt att påståendet inte var felaktigt och att det framfördes i god tro.

### 5.11. Artikel 11 Tillhandahållande av information

Förutom kravet på tillhandahållande av information om bestämmelserna i direktivet bör man också ta upp utbildning, särskilt för offentliga myndigheter och alla institutioner och berörda organisationer. Utbildning är viktig i samband med spridning av information, särskilt i länder som inte har erfarenhet av lagstiftning mot diskriminering. Det bör finnas ett liknande krav på att medlemsstater skall sprida information om hur man kan förhindra diskriminering och att kartlägga och sprida de bästa metoderna på detta område.

### 5.12. Artikel 12 Social dialog

Det är positivt att den sociala dialogen skall förstärkas. Arbetsmarknadens parter måste spela en grundläggande roll, och de kan ge ett värdefullt bidrag via övervakningsförfarandet och god praxis. Dessa befogenheter handlar inte om kontroll utan om övervakning, och skillnaden mellan dessa begrepp bör betonas eftersom ordet "kontroll" använts i en del översättningar. ESK välkomnar också rekommendationen att arbetsmarknadsparterna skall omsätta direktivet i kollektivavtal, en markering av att kollektiva och individuella rättigheter kan vara förenliga.

### 5.13. Artikel 13 Efterlevnad

Kommittén välkomnar denna artikel.

### 5.14. Artikel 14 Påföljder

Kommittén välkomnar förslaget att påföljderna måste vara väl avvägda, effektiva och avskräckande.

### 5.15. Artikel 15 Genomförande och rapportering

Kommittén välkomnar denna artikel.

## 6. Handlingsprogram mot diskriminering (2001–2006)

6.1. Syftet med handlingsprogrammet är att främja åtgärder mot diskriminering genom att stödja transnationellt samarbete mellan olika aktörer inom ett antal nyckelområden.

6.2. ESK ställer sig helt bakom förslaget till handlingsprogram. De tre huvudmålen och de åtföljande programdelarna — analyser av hur omfattande diskrimineringen är och vilken form av diskriminering det är fråga om, att bygga upp kapaciteten hos de aktörer som är aktiva i kampen mot diskriminering samt att sprida de värderingar och den praxis som ligger till grund för kampen mot diskriminering — utgör ett välavvägt program med maximala möjligheter för utbyte och samarbete.

6.3. Handlingsprogrammet utgår från att erfarenheterna bland dem som utsatts för diskriminering kommer att beaktas under planeringen, genomförandet och uppföljningen av handlingsprogrammets olika delar. ESK är dock oroad av att man inte nämner hur offrens erfarenheter skall beaktas. ESK menar att dessa erfarenheter bör tjäna som utgångspunkt.

6.4. Programmet syftar till att stödja transnationella projekt. Detta innebär i praktiken att ett stort antal organisationer kommer att uteslutas, eftersom de inte har personal, pengar eller infrastruktur för att delta i sådana projekt. Med tanke på att dessa organisationer har fördelen att ha djupgående praktiska kunskaper i ämnet och är väl lämpade att kunna uttrycka diskrimineringsoffrens synpunkter bör handlingsprogrammet göra det möjligt för dem att delta.

6.5. ESK välkomnar handlingsprogrammets breda tillämpningsområde och att det går utöver områdena för sysselsättning och arbetsmarknad samt behandlar tillgången till varor och tjänster.

6.6. Kommittén anser att handlingsprogrammet borde fokusera starkt på frågan om diskriminering på grund av ålder, eftersom sysselsättningsdirektivet uppmärksammar åldersdiskriminering och de särskilda omständigheter när den är motiverad och därmed laglig. Handlingsprogrammet bör där-

<sup>(1)</sup> ESK:s yttrande om direktivet om bevisbörda, EGT C 133, 28.4.1997, tidigare citerat.

för lägga särskild vikt vid att undersöka möjligheten att genomföra åtgärder och initiativ på området för åldersdiskriminering. Handlingsprogrammet skulle kunna vara ett sätt att pröva medlemsstaternas politiska vilja i denna fråga och undersöka potentialen för en effektiv lagstiftning mot åldersdiskriminering som är möjlig att genomdriva.

6.7. Kommissionen föreslår att en utvärderingsrapport om programmets genomförande skall läggas fram senast den 31 december 2005. ESK föreslår att man dessutom borde

lägga fram en utvärderingsrapport efter halva tiden, med tanke på att detta är ett nytt åtgärdsområde och att målen och områdena för åtgärderna kanske behöver anpassas under programperioden.

6.8. ESK anser att förhindrandet av diskriminering och främjandet av lika möjligheter är en viktig del av den övergripande strategin som skall underbygga anti-diskrimineringsdirektiven. Därför bör kommissionen överväga att satsa stort på en media- och reklamkampanj som en del av handlingsprogrammet.

Bryssel den 25 maj 2000.

*Ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande*

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI

---

BILAGA

**till Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande**

Följande ändringsförslag fick mer än en fjärdedel av rösterna, men avslogs under debatten.

**Punkt 4.2**

Ändra slutet av första stycket enligt följande:

"... än en annan person behandlas eller skulle behandlas i en likvärdig situation."

*Motivering*

Direkt diskriminering uppstår när personer inte behandlas lika i jämförbara situationer. Skillnad i behandling kan påvisas på ettdera av två sätt: antingen genom direkt jämförelse med den behandling som en annan person fått eller genom hänvisning till en situation där en person blir mindre gynnsamt behandlad än en annan skulle blivit.

Enligt kommissionsförslaget kan jämförelsen avse endera situationen, inte bara den ena. Ändringsförslaget syftar således till att komplettera resonemanget.

*Resultat av omröstning*

För: 41, emot: 47, nedlagda: 8.

**Punkt 4.8**

Gör följande tillägg i sista meningen:

(För företagen, särskilt de små och medelstora företag kan det innebära extrakostnader, se punkt 2.10.)



### Motivering

Det anses allmänt att en förskjutning av bevisbördan skulle leda till ökad arbetsbelastning och ytterligare kostnader för företagen, speciellt de små och medelstora företagen, eftersom arbetsgivaren blir tvungen att spara all dokumentation om varje beslut som gäller organisationen av mänskliga resurser för att ha bevismaterial om rättsliga åtgärder skulle vidtas emot dem.

### Resultat av omröstning

För: 54, emot: 63, nedlagda: 3.

---

## Yttrande från Ekonomiska och sociala kommittén om "Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring för nittonde gången av rådets direktiv 76/769/EEG om begränsning av användning och utsläppande på marknaden av vissa farliga ämnen och preparat (azofärger)"

(2000/C 204/18)

Den 10 april 2000 beslutade rådet att i enlighet med artikel 95 i EG-fördraget rådfråga Ekonomiska och sociala kommittén om ovanstående förslag.

Sektionen för inre marknaden, produktion och konsumtion, som ansvarat för det förberedande arbetet, antog sitt yttrande den 5 april 2000. Föredragande var Alma Williams.

Vid sin 373:e plenarsession den 24–25 maj 2000 (sammanträdet den 25 maj 2000) antog Ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 73 röster för och 1 nedlagd röst.

### 1. Inledning

1.1. Kommissionens förslag om användning och utsläppande på marknaden av vissa farliga produkter berör både konsumenternas och arbetstagarnas hälsa. Syftet är främst att skydda folkhälsan genom att förbjuda användning av farliga azofärger och se till att textil- och läderartiklar som färgas med sådana färgämnen inte längre släpps ut på marknaden. Vissa av dessa produkter, till exempel leksaker, kläder och skor kan innebära en risk för de konsumenter som är mest känsliga, särskilt gravida kvinnor och små barn.

1.2. Genom förslaget läggs ännu en ändring som förbättrar säkerheten till det befintliga direktivet om farliga ämnen<sup>(1)</sup>. Texten kompletteras med tillägg till bilagorna.

1.3. Förslaget betonar också hur viktigt det är att harmonisera den inre marknaden. Eftersom några medlemsstater redan har lagstiftat om begränsningar av marknadsföring och användning av vissa cancerframkallande azofärgämnen är det

i högsta grad nödvändigt att få till stånd en samordnad, gemensam strategi för att fatta beslut om EU-lagstiftning som garanterar en harmonisering, vilken också skall gälla kandidatländerna.

1.4. Förslaget bör också uppfylla WTO:s krav, så att varje begränsning av användningen av azofärgämnen grundas på en väl definierad hälsorisk för konsumenterna.

### 2. Bakgrundsinformation

2.1. Azofärger (färgämnen och pigment) är de organiska färgmedel som används mest. De innehåller alla minst en azoförening. Azoföreningen kan i kroppen genom reaktiv avspjälkning avge motsvarande aromatiska amin. Förslaget innebär alltså inte ett förbud mot alla azofärger utan endast de lösliga azofärgämnen som kan avspjälkas och avge någon av de 21 angivna aminerna som är cancerframkallande. De flesta azopigment berörs inte eftersom de praktiskt taget är olösliga och därför inte avspjälkas under normala förhållanden.

---

(1) 76/769/EEG, EGT L 262, 27.9.1976, s. 201.