

11.7.6. Voor de wetenschappelijke integratie van Europa en voor een grotere mobiliteit van hen die werkzaam zijn op het gebied van onderzoek en ontwikkeling is het zeer belangrijk dat de stelsels voor middelbare school- en universitair onderwijs meer gecoördineerd en daardoor beter vergelijkbaar worden.

11.7.7. Onderzocht dient te worden welke aspecten voor resp. tegen de oprichting van een met name met medewerking van de kenniscentra tot stand te komen, virtuele Europese

universiteit pleiten, een initiatief dat zou kunnen worden opgevat als symbool en tegelijkertijd nieuw instrument voor de wetenschappelijke integratie van Europa.

11.7.8. In de toekomst dienen meer, met behulp van de ervaring van Europese onderzoeksinstituten te selecteren, succesvolle en hooggekwalificeerde wetenschappers deel uit te maken van het personeel dat bij de Commissie verantwoordelijk is voor onderzoek en ontwikkeling.

Brussel, 24 mei 2000.

De voorzitter

van het Economisch en Sociaal Comité

B. RANGONI MACHIAVELLI

Advies van het Economisch en Sociaal Comité over:

- de „Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over bepaalde Gemeenschapsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie”,
- het „Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep”,
- het „Voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming”, en
- het „Voorstel voor een besluit van de Raad tot vaststelling van een communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006”

(2000/C 204/17)

Op 19 januari en 4 februari 2000 besloot de Raad, overeenkomstig artikel 262 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, het Economisch en Sociaal Comité te raadplegen over de voornoemde mededeling en de voornoemde voorstellen.

De Afdeling „Werkgelegenheid, sociale zaken en burgerschap”, die met de voorbereiding van de werkzaamheden was belast, heeft haar advies goedgekeurd op 5 mei 2000. Rapporteur was de heer Sharma.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn 373e zitting op 24 en 25 mei 2000 (vergadering van 25 mei 2000) het volgende advies uitgebracht, dat met 108 stemmen vóór en 6 stemmen tegen, bij 6 onthoudingen, is goedgekeurd.

1. Rechtsgrondslag, inhoud en werkingssfeer van het voorstel

1.1. In haar mededeling over bepaalde Gemeenschapsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie stelt de Commissie twee nieuwe richtlijnen inzake gelijke behandeling voor, alsook een actieprogramma om deze initiatieven te ondersteunen.

1.2. De rechtsgrondslag voor dit initiatief is ontleend aan artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam, dat de

Gemeenschap voor het eerst specifieke bevoegdheden verleent om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

1.3. Volgens het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel, waarvan de toepassing in een protocol bij het Verdrag is neergelegd, „zou een optreden op communautair niveau vanwege de schaal of de gevolgen ervan duidelijke voordelen opleveren ten opzichte van een nationaal optreden”.

1.4. De Commissie heeft onderzoek gedaan naar de bestaande situatie op het gebied van de bestrijding van discriminatie in de afzonderlijke lidstaten. De conclusie luidt dat de werkingssfeer, inhoud en handhaving van deze anti-discriminatiemaatregelen aanzienlijk verschillen, en dat dit feit communautaire actie ter versterking van de grondbeginselen van de Unie — vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat — rechtvaardigt. Ook zal het de economische en sociale cohesie ten goede komen indien burgers in alle lidstaten ervan op aankunnen dat zij een minimumbescherming tegen discriminatie genieten en, in voorkomend geval, verhaal kunnen zoeken.

1.5. De Commissie stelt twee aparte richtlijnen voor:

- een richtlijn houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming op alle terreinen van het dagelijks leven, w.o. werkgelegenheid, onderwijs en toegang tot goederen en diensten (richtlijn tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming);
- een kaderrichtlijn voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Deze richtlijn beperkt zich tot het terrein van werkgelegenheid en beroep („werkgelegenheidsrichtlijn”). Discriminatie op grond van geslacht valt hier niet onder omdat deze vorm van discriminatie reeds in de richtlijnen 76/207/EEG en 86/613/EEG, die beide op werkgelegenheid en beroep betrekking hebben, aan de orde komt.

1.6. Het communautair actieprogramma stelt drie soorten maatregelen voor ter ondersteuning van het initiatief waarvoor slechts in beperkte mate middelen beschikbaar zijn.

- een analyse van de factoren die verband houden met discriminatie en een evaluatie van de doeltreffendheid en het effect van anti-discriminatie wetgeving en -praktijken;
- de bevordering van transnationale samenwerking en uitwisseling van informatie tussen organisaties, waaronder ook sociale partners, die actief zijn in de strijd tegen discriminatie;
- bewustmaking van de Europese dimensie van de bestrijding van racisme door middel van mededelingen, publicaties, campagnes en evenementen.

1.7. Het doel van dit maatregelenpakket is in de eerste plaats een reeks minimumvoorschriften vast te stellen die in de hele Unie van kracht zijn. Voorts wordt hiermee de koers van het overheidsbeleid ondubbelzinnig uitgezet en wordt alle twijfel weggenomen omtrent de houding die de Europese samenleving heeft aangenomen ten aanzien van discriminerende praktijken.

2. Algemene opmerkingen

2.1. Het Comité is ingenomen met het voorstel voor twee nieuwe richtlijnen inzake gelijke behandeling als belangrijke juridische instrumenten in de strijd tegen de verschillende vormen van discriminatie in de Europese Unie. Het Comité geeft de voorkeur aan de term „gelijke behandeling” boven „anti-discriminatiemaatregelen” omdat hiermee een positieve in plaats van een defensieve boodschap wordt uitgedragen, die bovendien aansluit bij de richtlijn betreffende gelijke behandeling van 1976 en de richtlijn inzake bewijstlast van 1977⁽¹⁾.

2.2. Het Comité heeft een belangrijke rol gespeeld in de ontwikkeling van dit pakket maatregelen van de Commissie ter bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Voorbeelden van eerder verschenen adviezen van het Economisch en Sociaal Comité over racisme en vreemdelingenhaat, handicap, sociale uitsluiting en leeftijd zijn hieronder als voetnoot opgenomen⁽²⁾.

2.3. Het Comité waardeert en steunt de pragmatische aanpak van de Commissie, die heeft besloten twee aparte richtlijnen op te stellen: één — omvangrijke — richtlijn ter bestrijding van rassendiscriminatie in het dagelijks leven en één ter bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in werkgelegenheid en beroep. Het Comité is zich ervan bewust dat het politieke klimaat hiervoor nu erg gunstig is en steunt specifieke wetgeving ter bescherming van raciale en etnische minderheden in de Unie. Het Comité verzoekt de Commissie echter

⁽¹⁾ Richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 — richtlijn inzake gelijke behandeling; richtlijn 97/80/EG van 15 december 1997 — richtlijn inzake bewijstlast.

⁽²⁾ Advies over „Het Europa van de burgers” van 1992, waarin werd gepleit voor een Verdragsbepaling ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, huidskleur, ras, overtuiging en godsdienst. (PB C 313 van 30.11.1992); Advies over de mededeling van de Commissie „Een actieplan tegen racisme” (PB C 407 van 28.12.1998); Advies over het voorstel voor een verordening (EG) van de Raad houdende oprichting van een Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat (PB C 158 van 26.5.1997); Advies over de mededeling van de Commissie betreffende racisme, vreemdelingenhaat en antisemitisme en het voorstel voor een besluit van de Raad tot aanwijzing van het jaar 1997 als het „Europees jaar tegen racisme” (PB C 204 van 15.7.1996); Advies over de mededeling en ontwerpresolutie betreffende gelijke kansen voor gehandicapten (PB C 66 van 3.3.1997); Advies over de ontwerp-aanbeveling van de Raad inzake een parkeerkaart voor gehandicapten (PB C 174 van 17.6.1996); Advies over de mededeling van de Commissie „Een gemeenschappelijke strategie voor de modernisering van de sociale bescherming” (PB C 117 van 26.4.2000, blz. 33); Advies over de mededeling van de Commissie „Sociaal actieprogramma 1998-2000” (PB C 407 van 28.12.1998); Advies over de mededeling van de Commissie „Modernisering en verbetering van de sociale bescherming in de Europese Unie” (PB C 73 van 9.3.1998); Advies over het voorstel voor een besluit van de Raad betreffende communautaire steun voor acties ten behoeve van ouderen (PB C 236 van 11.9.1995); Advies over jeugdwerkloosheid (PB C 18 van 22.1.1996); Advies over de omzetting van de richtsnoeren voor de werkgelegenheid 1999 (PB C 209 van 22.7.1999); Advies over „Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor het jaar 2000” (PB C 368 van 20.12.1999).

erop te letten dat toekomstige wetgeving bescherming biedt aan alle groepen die blootstaan aan discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, seksuele geaardheid of leeftijd, overeenkomstig de beginselen in de richtlijn ter bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming. Voorts verzoekt het Comité de richtlijn betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen aan deze richtlijnen aan te passen.

2.4. De richtlijnen zijn opgesteld als zelfstandige instrumenten. Indien de ene richtlijn vóór de andere wordt aangenomen, kan het resterende voorstel dienovereenkomstig worden aangepast. Indien beide richtlijnen gelijktijdig zouden worden goedgekeurd, zouden zij elkaar in aanzienlijke mate overlappen en zou wijziging van de teksten noodzakelijk zijn.

2.5. Gezien de resoluties van de Raad van ministers van 20 december 1996 en 17 juni 1999⁽¹⁾ is het Comité van mening dat dringend moet worden nagegaan of de wetgeving ter bescherming van gehandicapten kan worden uitgebreid tot andere terreinen dan werkgelegenheid, met name waar het gaat om de toegang tot diensten, onderwijs en vervoer. Er zij op gewezen dat de Europese Unie naar schatting 36 miljoen gehandicapten (10 % van de bevolking) telt.

2.6. Volgens het Comité is het van essentieel belang dat alle inwoners van de lidstaten een minimumniveau van bescherming kunnen genieten en in geval van discriminatie verhaal kunnen zoeken en dat deze initiatieven de economische en sociale cohesie binnen de Unie daadwerkelijk versterken. Er dient op te worden gewezen dat de werkgelegenheidsrichtlijn ook van toepassing is op ingezetenen van derde landen die zich op het grondgebied van de Europese Unie bevinden. Het Comité constateert dat de richtlijnen geen verbod instellen op verschillen in behandeling op grond van nationaliteit, welke in de artikelen 12 en 39 van het Verdrag en in de bestaande secundaire wetgeving worden behandeld.

2.7. Het Comité constateert tot zijn genoegen dat in de voorstellen de nadruk wordt gelegd op het vaststellen van minimumnormen voor de gehele Unie en een verbod wordt ingesteld op het verlagen van het huidige beschermingsniveau in de lidstaten als reactie op de omzetting van deze richtlijnen.

2.8. Het Comité is tevreden over de verwijzing naar artikel 137 betreffende sociale uitsluiting in het algemeen. De richtlijnen inzake gelijke behandeling zullen zowel de sociale integratie als de sociale cohesie bevorderen en uiteindelijk resulteren in een verlaging van de hoge sociale kosten van uitsluiting.

(¹) Resolutie van de Raad en vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten, in het kader van de „Raad inzake gelijke kansen voor gehandicapten” bijeen, van 20 december 1996 (PB C 12 van 13.1.1997) en resolutie van de Raad van 17 juni 1999 inzake gelijke arbeidskansen voor gehandicapten (PB C 186 van 2.7.1999).

2.9. Het Comité had het op prijs gesteld indien de richtlijn inzake discriminatie op grond van ras of etnische afstamming ook had verwezen naar rassengeweld en het aanzetten tot rassenhaat. De uitsluiting van deze zeer belangrijke aspecten is volgens het Comité een gemiste kans: het betreft hier immers een terrein dat van cruciaal belang is voor de rechten van de mensen die tot etnische minderheden behoren. Het is ook bekend dat de politieke bereidheid en de praktische maatregelen die worden genomen om iets aan dit opkomende verschijnsel te doen, enorm verschillen van lidstaat tot lidstaat. Het Comité is van mening dat de gemeenschappelijke actie van 1996 inzake racisme niet volstaat om het probleem de kop in te drukken en dat de Commissie de gepaste wettelijke middelen moet vinden om deze belangrijke kwestie aan te pakken.

2.10. De voordelen van gelijke kansen voor het bedrijfsleven — optimaal gebruik van beschikbaar personeel — worden slechts terloops gemeld. Het Comité zou gaag zien dat dit argument verder wordt bestudeerd en uitgewerkt op grond van de vele voorbeelden van goede praktijken die duidelijk bestaan in bedrijven die binnen en buiten de Unie actief zijn. Ondanks de effectbeoordeling door de Commissie van de uitvoeringskosten voor kleine en middelgrote ondernemingen, zijn extra kosten in verband met de aanpassing aan de nieuwe richtlijnen niet uitgesloten.

2.11. Een ondubbelzinnige beleidsverklaring van de Gemeenschap inzake rassendiscriminatie is ook vandaag de dag nog zeer opportuun en van doorslaggevend belang.

2.12. Los van deze specifieke richtlijnen, herhaalt het Comité in deze zin zijn reeds eerder gedane voorstel voor geïntegreerde communautaire maatregelen ter bestrijding van discriminatie, racisme en vreemdelingenhaat. Daarom verzoekt het de Commissie dergelijke maatregelen in overweging te nemen en uit te werken, vooral in de onderwijs sfeer, en daarbij gebruik te maken van de moderne middelen van de informatiemaatschappij.

2.13. Volgens het Comité zou een op goede praktijken gebaseerde uitgebreidere dialoog tussen bedrijfsleven, vakbonden en andere maatschappelijke en economische actoren kunnen aantonen dat gelijke behandeling op werkgelegenheidsgebied zowel de economische prestaties als de sociale integratie ten goede komt. Het Comité zou een dergelijke dialoog heel goed kunnen helpen promoten en is van plan om een hoorzitting over dit onderwerp te organiseren.

Bijzondere opmerkingen bij de richtlijnen

3. Richtlijn inzake gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming

Inleiding

3.1. Het Comité juicht het initiatief van de Commissie toe om discriminatie op grond van ras of etnische afstamming te verbieden in alle onderdelen van de samenleving. De Commissie dient op basis van de ervaringen met deze richtlijn zo snel mogelijk na te gaan of zulke maatregelen ook genomen zouden moeten worden t.a.v. de andere in artikel 13 van het EG-verdrag genoemde vormen van discriminatie.

3.2. Het Comité is verheugd over het feit dat de richtlijn van toepassing is op ingezetenen van derde landen die zich op het grondgebied van de Europese Unie bevinden.

Bijzondere opmerkingen

4. De richtlijn inzake gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming

4.1. Artikel 1 — Doel

Het doel van de richtlijn wordt omschreven als de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming. Het woord „personen” moet worden gewijzigd in „eenieder”. Deze formulering wordt in de werkgelegenheidsrichtlijn gehanteerd en moet ook in de richtlijn tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming worden gebruikt.

4.2. Artikel 2 — Het begrip „discriminatie”

Het Comité constateert tot zijn genoegen dat de begrippen „directe” en „indirecte discriminatie” in de richtlijn worden gedefinieerd. In de definitie van directe discriminatie zou voor alle duidelijkheid moeten worden vermeld dat iemand die zichzelf als slachtoffer van discriminatie beschouwt, vergeleken moet worden met iemand in een soortgelijke situatie. Daarom stelt het Comité voor, artikel 2a) als volgt te wijzigen: Er is sprake van „directe discriminatie” wanneer iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een soortgelijke situatie.

Het is een groot pluspunt dat het voor de definitie van indirecte rassendiscriminatie niet per se noodzakelijk is dat statistisch bewijsmateriaal wordt geleverd, maar ook ruimte wordt gelaten voor andere vormen van bewijs om aan te tonen dat er sprake is van discriminatie in de zin van de arresten van het Hof van Justitie in zaken betreffende het vrije verkeer van werknemers⁽¹⁾. De interpretatie van indirecte discriminatie door autoriteiten kan in sommige landen echter problemen opleveren.

Het Comité is ingenomen met het feit dat in de richtlijn ook wordt gedefinieerd wat onder het „lastig vallen van personen” wordt verstaan. Voor het Comité is het echter zaak te verzekeren dat de aansprakelijkheid van werkgevers zich beperkt tot situaties waarover zij duidelijk iets te zeggen hebben en tot situaties waarbij de werkgever weet dat bepaalde werknemers worden lastig gevallen, maar hiertegen niets heeft gedaan.

Het Comité betreurt dat de richtlijn geen melding maakt van de opdracht of aanzet tot discriminatie op grond van ras of etnische afstamming.

4.3. Artikel 3 — Materiële werkingsfeer

Het Comité constateert dat dienstverlening door overheidsorganen niet met zoveel woorden in het artikel over de werkingsfeer van de richtlijn wordt genoemd en vindt dat hiernaar expliciet moet worden verwezen om er zeker van te zijn dat de richtlijn ook hierop van toepassing is.

4.4. Artikel 4 — Wezenlijke beroepskwalificaties

Het Comité is blij dat slechts in beperkte mate kan worden afgeweken van de anti-discriminatiebepalingen wegens „wezenlijke beroepskwalificaties”. Deze uitzonderingsregeling moet door de lidstaten en door onafhankelijke organen (als bedoeld in artikel 12 van de richtlijn) periodiek worden geëvalueerd om vast te stellen of handhaving dan wel afschaffing ervan gerechtvaardigd is.

4.5. Artikel 5 — Positieve actie

Het Comité juicht deze formulering toe.

4.6. Artikel 6 — Minimumvereisten

Het Comité is ingenomen met deze bepalingen.

4.7. Artikel 7 — De verdediging van rechten

De artikelen 7.1 en 7.2 kunnen de goedkeuring van het Comité wegdragen. Het Comité begrijpt uit het voorstel in artikel 7.2 dat een organisatie die zich inzet voor de bescherming van de rechten van de mens of de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat en de bevordering van gelijke kansen alleen een gerechtelijke procedure zou kunnen instellen namens een individuele eiser als zij diens uitdrukkelijke toestemming heeft. Een daartoe gemachtigde organisatie zou echter toestemming moeten hebben om namens een groep personen een gerechtelijke actie te ondernemen indien en voorzover in die mogelijkheid is voorzien door de wetgevingen van de lidstaten.

Er zouden gepaste bemiddelingsprocedures moeten komen die problemen tussen individuen kunnen oplossen. Dergelijke procedures mogen echter niet worden opgelegd en mogen het recht van de eiser om een beroep te doen op gerechtelijke middelen niet beperken.

⁽¹⁾ O'Flynn vs Adjudication Officer zaak C-237/94 Arrest van 23.5.1996.

4.8. Artikel 8 — Bewijslast

Het Comité schaaft zich volledig achter het voorstel om de regel van de bewijslast ook in het geval van rassendiscriminatie toe te passen. Gepreciseerd moet worden dat hier een verschuiving in de bewijslast wordt bepleit, en niet een omkering, waardoor deze richtlijn aansluit bij de richtlijn 97/80/EG betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht. In het advies van het Comité over de bewijslast⁽¹⁾ kreeg deze benadering ruime steun. (Dit kan extra kosten voor het MKB met zich meebrengen, zie par. 2.10).

4.9. Artikel 9 — Represailles

Het Comité is blij dat de richtlijn een bescherming tegen represailles bevat. Deze bescherming moet ook van toepassing zijn op eenieder die wordt benadeeld omdat hij of zij betrokken is bij — of ervan verdacht wordt betrokken te zijn bij — de indiening van een klacht of het steunen van een klacht wegens rassendiscriminatie, mits de aanklacht niet vals was en te goeder trouw werd ingebracht.

4.10. Artikel 10 — Verspreiding van inlichtingen

Behalve de verspreiding van inlichtingen over de maatregelen die ingevolge deze richtlijn zijn genomen, moet ook de opleiding van met name overheidsorganen en alle overige betrokken instellingen en organisaties in de voorschriften worden opgenomen. Opleiding is belangrijk met het oog op de verspreiding van informatie, vooral in landen die geen ervaring hebben met de bestrijding van rassendiscriminatie. Voorts moeten de lidstaten ertoe worden verplicht informatie te publiceren over hoe discriminatie kan worden voorkomen en goede praktijken terzake vast te stellen en te verspreiden.

4.11. Artikel 11 — Sociale dialoog

4.11.1. Het Comité is verheugd dat de sociale partners, wier onafhankelijkheid en zelfstandigheid niet ter discussie staat, betrokken worden bij de inachtneming van het beginsel van gelijke behandeling door toezicht op de handelwijze op het werk, collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek, uitwisseling van ervaringen en goede praktijken. De sociale partners zouden ertoe moeten worden verplicht voor hun vertegenwoordigers een cursus te organiseren om ervoor te zorgen dat zij de bepalingen van deze richtlijn goed leren kennen.

4.11.2. Rol van NGO's

Het Comité beveelt met klem aan een extra artikel in de richtlijn op te nemen, waarin de aandacht wordt gevestigd op de sleutelrol welke non-gouvernementele organisaties die zich inzetten voor de rechten van de mens, discriminatie en gelijkheidskwesties spelen bij de tenuitvoerlegging van en het toezicht op deze richtlijn, onverminderd de exclusieve bevoegdheden van de sociale partners.

⁽¹⁾ Advies van het ESC over de richtlijn betreffende bewijslast, PB C 133 van 28.4.1997, op.cit.

4.12. Artikel 12 — Onafhankelijke organen

Het Comité juicht de oprichting van onafhankelijke organen in alle lidstaten toe. Het stelt voor deze organen, behalve de bevoegdheid om klachten van personen over discriminatie in ontvangst te nemen en te behandelen, ook de bevoegdheid te verlenen om klachten van organisaties in behandeling nemen.

4.13. Artikel 13 — Naleving van de richtlijn

Het Comité kan volledig instemmen met de nalevingsmaatregelen die in de richtlijn uiteengezet worden.

4.14. Artikel 14 — Sancties

Het Comité is ingenomen met het voorstel dat sancties evenredig, doeltreffend en afschrikkend moeten zijn.

4.15. Artikel 15 — Tenuitvoerlegging

Nagegaan moet worden of het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat en anti-semitisme in Wenen bevoegdheid kan worden verleend om het effect van nationale wetgeving ter bestrijding van discriminatie te beoordelen of dat deze bevoegdheid ook aan nationale „onafhankelijk organen” in lidstaten kan worden verleend, die op hun beurt zouden kunnen rapporteren aan het Waarnemingscentrum.

5. De Werkgelegenheidsrichtlijn

5.1. Artikel 1 — Doel

Het doel van de werkgelegenheidsrichtlijn is erin gelegen het beginsel van gelijke behandeling in werkgelegenheid van eenieder, ongeacht ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, toe te passen in alle lidstaten.

5.2. Artikel 2 — Het begrip „discriminatie”

Het Comité constateert tot zijn genoegen dat de begrippen „directe” en „indirecte discriminatie” in de richtlijn worden gedefinieerd. In de definitie van directe discriminatie zou voor alle duidelijkheid moeten worden vermeld dat iemand die zichzelf als slachtoffer van discriminatie beschouwt, vergeleken moet worden met iemand in een soortgelijke situatie. Daarom stelt het Comité voor artikel 2a) als volgt te wijzigen: Er is sprake van „directe discriminatie” wanneer iemand minder gunstig wordt behandeld dan het geval is of zou zijn met iemand anders in een soortgelijke situatie.

Het is een groot pluspunt dat het voor de definitie van indirecte rassendiscriminatie niet per se noodzakelijk is dat statistisch bewijsmateriaal wordt geleverd, maar ook ruimte wordt gelaten voor andere vormen van bewijs om aan te tonen dat er sprake is van discriminatie in de zin van de arresten van het Hof van Justitie in zaken betreffende het vrije verkeer van werknemers⁽¹⁾. De interpretatie van indirecte discriminatie door autoriteiten kan in sommige landen echter problemen opleveren.

Het Comité is ingenomen met het feit dat in de richtlijn ook wordt gedefinieerd wat onder het „lastig vallen van personen” wordt bedoeld. Voor het Comité is het echter zaak te verzekeren dat de aansprakelijkheid van werkgevers zich beperkt tot situaties waarover zij duidelijk iets hebben te zeggen en tot situaties waarbij de werkgever weet dat bepaalde werknemers worden lastig gevallen maar hiertegen niets heeft gedaan.

Het Comité betreurt dat de richtlijn geen melding maakt van de opdracht of aanzet tot discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Artikel 2.4 gaat meer in het bijzonder over gehandicapten. Het Comité is verheugd over het feit dat het artikel dusdanig is geformuleerd dat de last voor kleine en middelgrote ondernemingen wordt beperkt doordat wordt bepaald dat slechts „redelijke maatregelen” moeten worden genomen voor gehandicapten, tenzij dit vereiste „onbillijke gevolgen” meebrengt. Het Comité is blij met de introductie van begrippen als „redelijkheid” en „onbillijke gevolgen”, die de gevolgen voor kleine ondernemingen beperken.

5.3. Artikel 3 — Materiële werkingssfeer

Het Comité steunt de bepalingen in artikel 3 van de richtlijn.

5.4. Artikel 4 — Wezenlijke beroepskwalificaties

Het Comité is het ermee eens dat slechts in beperkte mate kan worden afgeweken van de anti-discriminatiebepalingen wegens „wezenlijke beroepskwalificaties”. Deze uitzonderingsregeling moet door de lidstaten en door onafhankelijke organen periodiek worden geëvalueerd om vast te stellen of handhaving dan wel afschaffing ervan gerechtvaardigd is.

5.5. Artikel 5 — Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op leeftijdsgronden

Het Comité constateert dat de opsomming van verschillen in behandeling die geen directe discriminatie vormen mits zij objectief en redelijk door een legitiem doel worden gerechtvaardigd en voor verwezenlijking van dat doel gepast en nodig

zijn, niet uitputtend is. Het stemt het Comité tot bezorgdheid dat artikel 5f) zou kunnen worden opgevat als een rechtvaardiging van grootscheepse leeftijdsdiscriminatie om redenen die verband houden met de arbeidsmarkt. Tegen deze interpretatie kan echter worden aangevoerd dat de gemeenschappelijke boodschap van de artt. 5a-f is dat een bijzondere behandeling op objectieve en redelijke wijze door een legitiem doel gerechtvaardigd kan worden en dat de desbetreffende behandeling gepast en noodzakelijk moet zijn om dat doel te realiseren. In de nationale wetgeving van de lidstaten zijn ook verscheidene voorbeelden te vinden van beschermende regels en collectieve overeenkomsten die de leeftijd als uitgangspunt nemen. Tegen deze achtergrond is artikel 5f) aanvaardbaar voor het Comité. In laatste instantie is het aan de rechter om algemene billijkheidsoverwegingen te beoordelen.

5.6. Artikel 6 — Positieve actie

Het Comité juicht deze formulering toe. Het zou er echter op willen wijzen dat een interpretatie van de maatregelen voor positieve actie in het licht van de huidige jurisprudentie⁽²⁾ inzake discriminatie op grond van geslacht kan leiden tot rechtsonzekerheid ten aanzien van sommige van de gronden voor non-discriminatie als bedoeld in deze richtlijn (godsdienst of seksuele geaardheid).

5.7. Artikel 7 — Minimumvereisten

Het Comité juicht het verbod op verlaging van het beschermingsniveau ten gevolge van de omzetting van de richtlijn toe, omdat dit noodzakelijk is om te garanderen dat de 15 lidstaten gemeenschappelijke normen hanteren op het vlak van de werkgelegenheid.

5.8. Artikel 8 — Verdediging van rechten

Het Comité begrijpt uit het voorstel in artikel 8.2 dat een organisatie die zich inzet voor de bescherming van de rechten van de mens en de bevordering van gelijke kansen alleen een gerechtelijke procedure zou kunnen instellen namens een individuele eiser als zij diens uitdrukkelijke toestemming heeft. Een daartoe gemachtigde organisatie zou echter toestemming moeten hebben om namens een groep personen een gerechtelijke actie te ondernemen indien en voorzover in die mogelijkheid is voorzien door de wetgevingen van de lidstaten.

Er zouden passende bemiddelingsprocedures moeten komen die problemen tussen individuen of sociale partners kunnen oplossen; dergelijke procedures mogen niet worden opgelegd en mogen het recht van de eiser om een beroep te doen op gerechtelijke middelen niet beperken.

⁽¹⁾ O'Flynn vs Adjudication Officer zaak C-237/94 Arrest van 23.5.1996.

⁽²⁾ Kalanke & Marshall zaken Zaak C-450/93 Jurispr. 1995 p. 3051, Zaak 409/95 Jurispr. 1997 p. 6363.

5.9. *Artikel 9 — Bewijslast*

Het Comité stemt volledig in met de formulering van dit artikel inzake de bewijslast⁽¹⁾. In het advies van het Comité over de bewijslast kreeg deze benadering ook ruime steun. Gepreciseerd moet worden dat hier een verschuiving in de bewijslast wordt bepleit, en niet een omkering, waardoor deze richtlijn aansluit bij de richtlijn 97/80/EG betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht. (Dit kan extra kosten voor bedrijven en met name het MKB met zich meebrengen, zie par. 2.10).

5.10. *Artikel 10 — Slachtoffering*

Het Comité is blij dat de richtlijn bescherming biedt tegen „slachtoffering” (represailles). Deze bescherming moet ook van toepassing zijn op eenieder die wordt benadeeld omdat hij of zij betrokken is bij — of ervan verdacht wordt betrokken te zijn bij — de indiening van een klacht of het steunen van een klacht wegens rassendiscriminatie, mits de aanklacht niet vals was en te goeder trouw werd ingebracht.

5.11. *Artikel 11 — Verspreiding van inlichtingen*

Behalve de bepaling inzake de verspreiding van inlichtingen over de maatregelen die ingevolge deze richtlijn zijn genomen, moet ook de mogelijkheid tot opleiding van met name overheidsorganen en alle overige betrokken instellingen en organisaties worden opgenomen. Opleiding is belangrijk met het oog op de verspreiding van informatie, vooral in landen die geen ervaring hebben met de bestrijding van rassendiscriminatie. Voorts moeten de lidstaten ertoe worden verplicht informatie te publiceren over hoe discriminatie kan worden voorkomen en goede praktijken terzake vast te stellen en te verspreiden.

5.12. *Artikel 12 — Sociale dialoog*

Het Comité is ingenomen met het feit dat de sociale dialoog zal worden bevorderd. De sociale partners moeten een fundamentele rol spelen en kunnen een waardevolle bijdrage leveren via toezicht op procedures en -praktijken. Deze bevoegdheid betreft „toezicht” en geen „controle”; het onderscheid tussen deze begrippen moet onder de aandacht worden gebracht (in sommige taalversies is het woord „controle” gebruikt waar „toezicht” wordt bedoeld). Het Comité is ook blij met het feit dat de sociale partners worden aangemoedigd om de richtlijn ten uitvoer te leggen in het kader van collectieve onderhandelingen, waarmee wordt aangetoond dat collectieve en individuele rechten heel goed samengaan.

5.13. *Artikel 13 — Naleving van de richtlijn*

Dit artikel heeft de instemming van het Comité.

5.14. *Artikel 14 — Sancties*

Het Comité is ingenomen met het voorstel dat sancties evenredig, doeltreffend en afschrikkend moeten zijn.

5.15. *Artikel 15 — Tenuitvoerlegging en verslag*

Het Comité kan instemmen met dit artikel.

6. **Actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006**

6.1. Het doel van het actieprogramma is de bevordering van maatregelen tegen discriminatie door ondersteuning van transnationale samenwerking tussen een aantal actoren op een reeks belangrijke terreinen.

6.2. Het Comité steunt het voorstel voor een actieprogramma ten volle. De drie belangrijkste doelstellingen en begeleidende maatregelen — een analyse van de reikwijdte en aard van discriminatie, ontwikkeling van het vermogen van actoren om discriminatie doeltreffend te bestrijden en de verspreiding van normen en praktijken die ten grondslag liggen aan de bestrijding van discriminatie — vormen een evenwichtig programma dat optimale mogelijkheden voor uitwisseling en samenwerking biedt.

6.3. In het actieprogramma wordt ervan uitgegaan dat tijdens de plannings-, uitvoerings- en follow-upfase van de activiteiten rekening zal worden gehouden met de ervaringen van personen die het slachtoffer zijn van discriminatie. Het Comité constateert echter met enige bezorgdheid dat niet wordt vermeld hoe rekening zal worden gehouden met de ervaringen van slachtoffers. Het meent dat deze ervaringen als uitgangspunt moeten worden genomen.

6.4. Het programma beoogt transnationale projecten te steunen. Dit betekent dat in de praktijk een hele reeks organisaties zal worden uitgesloten omdat zij niet over de personele of financiële middelen, noch over de nodige infrastructuur beschikken om deel te nemen aan dergelijke projecten. Aangezien deze organisaties op andere voor hebben dat zij over grondige praktische kennis terzake beschikken en bij uitstek geschikt zijn om als spreekbuis van slachtoffers van discriminatie op te treden, moet het actieprogramma voorzien in een mogelijkheid om deze organisaties te laten deelnemen.

6.5. Het Comité is tevreden over de ruime werkingssfeer van het actieprogramma en het feit dat het naast werkgelegenheid en de arbeidsmarkt ook betrekking heeft op zaken als de toegang tot goederen en diensten.

6.6. Het Comité is van mening dat het actieprogramma zich met name moet concentreren op discriminatie op grond van leeftijd, aangezien de werkgelegenheidsrichtlijn een uitzondering maakt voor deze vorm van discriminatie en gevallen omschrijft waarin dit gerechtvaardigd en dus wettelijk toegestaan is. In het actieprogramma moet derhalve bijzondere

⁽¹⁾ Het advies van het ESC over de richtlijn betreffende bewijslast, PB C 133 van 28.4.1997, op.cit.

nadruk worden gelegd op maatregelen en initiatieven inzake leeftijdsdiscriminatie. Het actieprogramma zou een methode kunnen bevatten om de politieke wil van de lidstaten op dit vlak te testen en de mogelijkheid van een doeltreffende en uitvoerbare anti-leeftijdsdiscriminatiewet na te gaan.

6.7. De Commissie stelt voor aan het eind van het programma, d.w.z. uiterlijk op 31 december 2005, een evaluatieverslag over de uitvoering van het programma op te stellen. Het Comité stelt voor ook tussentijds de balans op te maken omdat

dit een nieuw actieterrein is en de doelstellingen en actiepunten wellicht in de loop van het programma moeten worden bijgesteld.

6.8. Het Comité is van mening dat de preventie van discriminatie en bevordering van gelijke kansen een belangrijk onderdeel zijn van de algemene strategie ter ondersteuning van de anti-discriminatie-richtlijnen. Met het oog hierop zou de Commissie in het kader van het actieprogramma een opvallende media- en advertentiecampaagne moeten opzetten.

Brussel, 25 mei 2000.

De voorzitter

van het Economisch en Sociaal Comité

B. RANGONI MACHIAVELLI

BIJLAGE

bij het advies van het Economisch en Sociaal Comité

De volgende wijzigingsvoorstellen, waarvóór ten minste een kwart van de stemmen is uitgebracht, werden tijdens de beraadslagingen verworpen:

Paragraaf 4.2

De laatste zin van de eerste alinea als volgt aan te vullen:

„... dan het geval is of zou zijn met iemand anders in een soortgelijke situatie.”

Motivering

Er is sprake van directe discriminatie wanneer personen in vergelijkbare situaties niet op dezelfde manier worden behandeld. Dat de behandeling verschilt kan op twee manieren worden aangetoond: óf er wordt een rechtstreekse vergelijking gemaakt met de manier waarop de andere persoon daadwerkelijk is behandeld, of er wordt verwezen naar een situatie waarin de ene persoon minder gunstig is behandeld dan een ander zou zijn behandeld.

Volgens het Commissievoorstel zijn vergelijkingen in beide situaties mogelijk: dit wijzigingsvoorstel is dan ook bedoeld om de tekst van het advies te vervolledigen.

Uitslag van de stemming

Vóór: 41, tegen: 47, onthoudingen: 8.

Paragraaf 4.8

De laatste zin als volgt te wijzigen:

„(Dit kan extra kosten voor bedrijven en met name het MKB met zich meebrengen, zie par. 2.10)”

Motivering

Het is een feit dat een verschuiving in de bewijslast een zware last zal opleggen aan bedrijven, met name het MKB, en hen op extra kosten zal jagen omdat werkgevers van elk besluit betreffende het personeelsbeleid documenten moeten bewaren om over bewijsmateriaal te beschikken in het geval dat een proces tegen hen wordt aangespannen.

Uitslag van de stemming

Vóór: 54, tegen: 63, onthoudingen: 3.

Advies van het Economisch en Sociaal Comité over het „Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot negentiende wijziging van Richtlijn 76/769/EEG van de Raad inzake de beperking van het op de markt brengen en van het gebruik van bepaalde gevaarlijke stoffen en preparaten (azokleurstoffen)”

(2000/C 204/18)

De Raad heeft op 10 april 2000 besloten, overeenkomstig artikel 95 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, het Economisch en Sociaal Comité te raadplegen over het voornoemde voorstel.

De afdeling „Interne markt, productie en consumptie”, die met de voorbereiding van de desbetreffende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 5 april 2000 goedgekeurd. Rapporteur was mevrouw Wiliams.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn 373e zitting (vergadering van 25 mei 2000) het volgende advies uitgebracht, dat met 73 stemmen vóór en zonder stemmen tegen, bij één onthouding, is goedgekeurd.

1. Inleiding

1.1. Dit voorstel van de Commissie over het in de handel brengen en het gebruik van bepaalde gevaarlijke producten heeft betrekking op de gezondheid en de veiligheid van consumenten en werknemers. Het is vooral bedoeld om het gebruik van gevaarlijke azoverfstoffen te verbieden, zodat hiermee gekleurde textiel- en lederwaren niet meer op de markt kunnen komen. Sommige van deze producten, zoals speelgoed, kleren en schoenen kunnen de gezondheid van de meest kwetsbare consumenten, met name zwangere vrouwen en kleine kinderen, aantasten.

1.2. De voorgestelde richtlijn maakt deel uit van een lange reeks wijzigingen om de toepassing van richtlijn 76/769/EG over gevaarlijke stoffen⁽¹⁾ veiliger te maken; de tekst hiervan wordt aangevuld met technische bijlagen.

1.3. De Commissie onderstreept ook het belang van harmonisatie op de interne markt. Sommige lidstaten hebben het in de handel brengen en het gebruik van bepaalde kankerverwekkende azoverfstoffen al aan banden gelegd. Met behulp van een gecoördineerde, gemeenschappelijke aanpak

moeten er daarom snel EU-regels komen om wat dit betreft voor geharmoniseerde regels te zorgen, die ook in de kandidaat-lidstaten zullen worden toegepast.

1.4. Worden aan het gebruik van azoverfstoffen beperkingen opgelegd, dan moeten deze wel worden gemotiveerd door een duidelijk gezondheidsrisico voor de consument om met de WTO-regels verenigbaar te zijn.

2. Achtergrond

2.1. Azokleurstoffen, zowel verfstoffen als pigmenten zijn de meest gebruikte organische kleurstoffen. Zij bevatten allemaal tenminste één azoverbinding. Deze verbinding kan in het lichaam worden afgebroken tot de bijbehorende aromatische amine. De Commissie stelt dan ook niet voor om het gebruik van alle azokleurstoffen te beperken, maar alleen van die oplosbare azoverfstoffen die worden afgebroken of gekleefd tot een of meer van de 21 als kankerverwekkend ingedeelde aminen. De meeste azopigmenten blijven buiten schot omdat zijn zo goed als onoplosbaar zijn.

(1) PB L 262 van 27.9.1976, blz. 201.