

MODUL 2: EU'S POLITIK OG DE EUROPÆISKE INSTITUTIONELLE REGLER FOR AT BEKÆMPE DISKRIMINATION OG OPNÅ RESPEKT FOR MANGFOLDIGHED PÅ DE EUROPÆISKE ARBEJDSMARKEDER

FORMÅL

Formålet med modul 1 er at gøre deltagerne bekendte med de relevante europæiske og internationale institutionelle regler, og skærpe deres opmærksomhed på kampen mod diskrimination og fremme af ligestilling.

NØGLEORD

Traktat om Den Europæiske Unions funktioner: Traktaten kaldes også "Lissabontraktaten" og regulerer EU's funktion og ændrer de tidligere forfatningsmæssige traktater.

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder: Vedtaget i år 2000, omfattende de grundlæggende rettigheder for EU-medlemsstaterne og borgerne.

Direktiv om etnisk ligestilling: Direktiv 2000/43 / EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af personer uanset race eller etnisk oprindelse.

Ligestillingsdirektivet om beskæftigelse: Direktiv 2000/78 / EF om en generel ramme for ligebehandling inden for beskæftigelse og erhverv.

FORVENTEDE RESULTATER

Efter lektion 2 vil deltagerne være bekendte med:

- ✓ Den europæiske og internationale institutionelle ramme for ligebehandling og diskrimination på arbejdspladsen.
- ✓ Information og beslutninger om nationale domstoles afgørelser ved tilfælde af forskelsbehandling
- ✓ Og i stand til at, vurdere EF-Domstolens og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols bidrag til bekæmpelsen af forskelsbehandling.
- ✓ Og kunne reflektere over effektiviteten af de institutionelle rammer for bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

2.1: Introduktion

I denne modul diskuteres EU's holdninger til diskrimination på arbejdsmarkedet. Der vil derefter blive henvist til europæiske direktiver om ligebehandling af mænd og kvinder og diskrimination, generelt. Derefter vil der kort blive gennemgået nogle domme fra de nationale domstole om tilfælde af diskrimination, samt EF-Domstolens og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols bidrag til bekæmpelsen af diskrimination. Endelig vil den internationale (institutionelle) ramme for bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet kort blive behandlet.

2.2: EU og diskrimination på arbejdsmarkedet

Bekæmpelsen af diskrimination og fremme af ligestillingsprincippet er kernen i den europæiske beskæftigelses- og arbejdsmarkedsrelaterede politik. Den fremmes gennem de primære aftaler (fx oprettelsestraktaterne), afledte retsakter (f.eks. Instruktioner) samt gennem europæiske regler. Der findes indirekte henvisninger til disse spørgsmål i Det Europæiske Økonomiske Fællesskabs (EØF) første traktater. Rom-traktaten (1957) gav i forbindelse med målet om et fælles marked, og sikring af fair konkurrence mellem arbejdsgivere i forskellige medlemsstater, arbejdstagere ret til at bevæge sig frit inden for EØF. Denne ret var tæt knyttet til økonomiske aktiviteter, nemlig: lønnet beskæftigelse, liberale erhverv og tjenesteydelser. I samme traktat blev princippet om ligeløn for mænd og kvinder fastlagt.

I den første periode handlede ligestilling mere om at skabe betingelser for det fælles markeds funktion, og var hovedsageligt rettet mod ligeløn for mænd og kvinder. I den sammenhæng har der siden 1975 været en løbende udarbejdelse af europæiske direktiver vedrørende ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, social sikring og adgang til varer og tjenesteydelser. En bredere forståelse af ligestilling og diskrimination, ud over køn og etnicitet, er siden 1990'erne først og fremmest indført med Amsterdam-traktaten (1997), hvor artikel 13 bestemmer, at Rådet kan træffe de nødvendige foranstaltninger til bekæmpelse af diskrimination på grundlag af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Det antages, at de to vigtigste direktiver inden for bekæmpelse af diskrimination blev vedtaget på grundlag af Amsterdam-traktatens artikel 13: Direktiv 2000/43 / EF af 2000 omhandlende gennemførelse af princippet om ligestilling af personer uanset af race eller etnisk oprindelse og direktiv 2000/78 / EF af 2000 om ligestilling inden for beskæftigelse og erhverv.

Imidlertid er det i Lissabontraktaten (2007), hvor ligestilling og forbud mod diskrimination bliver en del af lovgivningen, af to grunde:

1. Lissabontraktaten modificerer EU's to grundlæggende traktater (traktaten om Den Europæiske Union og traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab) i den nye traktat (traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde) spiller disse spørgsmål en central rolle. De bliver allerede nævnt i den første artikel:

"Unionen er baseret på værdierne: respekt for menneskelig værdighed, frihed, demokrati, lighed, retsstatsprincippet og respekt for menneskerettighederne, herunder rettigheder for personer, der tilhører mindretal. Disse værdier er fælles for medlemsstaterne i et samfund præget af pluralisme, ikke-diskrimination, tolerance, retfærdighed, solidaritet og ligestilling mellem kvinder og mænd. "

2. Lissabontraktaten anerkender de rettigheder, friheder og principper, der er fastlagt i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der blev vedtaget i 2000 (og revideret i 2007), som siden har haft samme juridiske status som traktaterne. Dette charter indeholder et kapitel om ligestillingsspørgsmål, hvor der henvises til lighed for alle mennesker inden for loven (artikel 20), forbuddet mod diskrimination (artikel 21), kulturel, religiøs og sproglig mangfoldighed (artikel 22), lighed mellem mænd og kvinder (artikel 23) og integration af handikappede (artikel 26).

2.3: EU direktiver og diskrimination på arbejdsmarkedet - direktiverne om ligestilling af mænd og kvinder

De første direktiver om diskrimination omhandlede ligestilling mellem mænd og kvinder, og fra omkring 2000 udgør de hovedelementerne i europæisk lovgivning om bekæmpelse af diskrimination.

Det første direktiv blev vedtaget i 1975 og vedrørte ligeløn for mænd og kvinder. Ved udgangen af 1970'erne blev der vedtaget to direktiver om ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse, arbejdsvilkår og social sikring. I midten af 1980'erne (1986) blev de fælleseuropæiske regler for ligestilling udbygget med to yderligere direktiver om ligestilling af mænd og kvinder som selvstændige erhvervsdrivende, med hensyn til social sikring og beskyttelse kvinder under graviditet og barsel. I 1992 indfører et andet direktiv foranstaltninger til forbedring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for gravide arbejdstagere, arbejdstagere, som for nylig har født eller ammer. Siden 2002 er ligestillingsdirektiver blevet vedtaget, der enten ændrer tidligere direktiver eller tilføjer bredere retningslinjer (hvad angår indhold).

2.4: EU direktiver og diskrimination – Samt retningslinjer, der henviser til diskrimination

Som nævnt i afsnit 2.2, er det efter år 2000, at EU's regelsæt på området udvides til andre områder end køn og nationalitet. Målet er at skabe en lovgivningsmæssig ramme for diskrimination i alle EU-medlemsstater, samt at skabe institutioner på nationalt plan, der fremmer ligestilling.

To meget vigtige direktiver blev vedtaget i 2000: 2000/43 / EF om anvendelse af princippet om ligestilling af personer uanset race eller etnisk oprindelse og direktiv 2000/78 / EF af 2000 om ligestilling inden for beskæftigelse og erhverv.

Direktiv 2000/43 / EF af 2000 (også kendt som "direktivet om etnisk ligestilling") om gennemførelse af princippet om ligestilling af personer uanset race eller etnisk oprindelse, omhandler diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse og dækker bredere end blot beskæftigelsesområdet. Direktiv 2000/78 / EF af 2000 fokuserer udelukkende på beskæftigelsesområdet, og det omhandler diskrimination i bredere forstand, herunder også diskrimination på grund af religion eller anden overbevisning, handicap, alder og seksuel orientering. I forhold til beskæftigelse og erhverv omhandler direktivet følgende:

a) betingelserne for adgang til beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og erhverv (herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår uanset arbejdsområde og på alle niveauer i det faglige hierarki, herunder forfremmelser).

b) adgang til alle typer og alle niveauer af erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, omskoling og erhvervsorientering, herunder praktisk erhvervserfaring.

c) i arbejdsvilkårene, herunder afskedigelser og løn.

d) i medlemskab og / eller deltagelse i en organisation af arbejdstagere eller arbejdsgivere eller enhver organisation, hvis medlemmer har et bestemt erhverv, herunder de ydelser, der ydes af sådanne organisationer.

Begge direktiver definerer indholdet af diskrimination (direkte / indirekte diskrimination / chikane) og overfører bevisbyrden fra sagsøgeren til sagsøgte, som skal bevise for retten, at der ikke er sket en tilsidesættelse af ligestillingsprincippet. Dette er vigtigt, fordi offeret før vedtagelsen af disse direktiver skulle bevise, at de havde været udsat for diskrimination. Medlemsstaterne opfordres også til i deres nationale lovgivning at indføre foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte

arbejdstagerne mod uretfærdig behandling, hvis de modsætter sig diskrimination ("personfølgelse").

Endelig blev der i 2008 fremsat et forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligestilling af personer uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering på grundlag af følgende erklæring, som det fremgår af følgende skrivelse:

"Dette forslag er baseret på direktiverne 2000/43 / EF, 2000/78 / EF og 2004/113 / EF, der forbyder diskrimination på grundlag af køn, race eller etnisk oprindelse, alder, handicap, seksuel orientering, religion eller tro. Diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse er forbudt inden for beskæftigelse, arbejde og erhvervsuddannelse såvel som i ikke-beskæftigelsesrelaterede områder som social beskyttelse, sundhedspleje, uddannelse og adgang til varer og tjenesteydelser, offentlige boliger. Diskrimination på baggrund af køn er forbudt i de samme sektorer med undtagelse af uddannelse, medier og reklame. Men diskrimination på grund af alder, religion eller tro, seksuel orientering og handicap er kun forbudt inden for beskæftigelse, arbejde og erhvervsuddannelse."

Dette direktiv forsøger at udfylde hullerne i de eksisterende direktiver ved at udvide forbuddet mod diskrimination på grund af alder, religion eller tro, seksuel orientering og handicap på områder uden beskæftigelse som social beskyttelse, ydelser, uddannelse og adgang til varer og tjenesteydelser.

Endelig er det værd at nævne, at de 28 medlemsstater i Den Europæiske Union i december 2013 forpligtede sig til at gennemføre en række henstillinger, der var blevet foreslået af Europa-Kommissionen, for at fremskynde den økonomiske og sociale integration af romasamfundene. Dette er det første juridiske instrument, der vedtages på EU-plan for social integration af romaer og vedrører adgang til uddannelse, beskæftigelse, sundhedspleje og boliger.

2.5: Domme vedrørende diskrimination i den Europæiske Union

Med udgangspunkt i de to direktiver om bekæmpelse af diskrimination er en lang række retsafgørelser blevet truffet af de nationale domstole. For perioden 2004-2010 blev der anmeldt 250 vigtige retstvister. I de fleste tilfælde vedrører afgørelserne diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse (127), derefter kommer diskrimination på grund af alder (51), religion (46), handicap (28) og seksuel orientering (15). Denne differentiering af dommene (som vil blive omtalt i næste underafsnit), hvor diskrimination på baggrund af alder er mindre hyppigt forekommende, skyldes, at de nationale domstole behandler de fleste sager under det etniske ligestillingsdirektiv. Disse sager har derfor haft et bredere fokus end blot beskæftigelse, men også social beskyttelse, sociale privilegier, uddannelse, adgang til varer og tjenesteydelser, boliger og så videre. Ikke desto mindre er der tilfælde

af diskrimination på beskæftigelsesområdet (32) andre tilfælde af diskrimination, der mere specifikt vedrører adgang til varer og tjenesteydelser (21), uddannelse (17), social beskyttelse og social velfærd (4) boliger (15), incitament til racistiske forbrydelser eller hadsk tale (26) eller bredere forståelse af diskrimination på en række andre spørgsmål (12). De fleste tilfælde af diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse var relateret til ansættelsesprocedurer og klager fra ansøgere samt diskrimination med hensyn til løn, beskæftigelsesstatus og forfremmelse (Uyen Do, 2011).

2.6: EU Domstolens og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols bidrag til bekæmpelse af diskrimination

EU Domstolens (EF Domstolen indtil 2009) afgørelser, der bygger på EU's forfatningsmæssige traktater, det europæiske menneskerettigheds charter og de europæiske direktiver, udgør en parallel, men lige så vigtig institutionel ramme for bekæmpelse af diskrimination i det europæiske område.

Der er en opfattelse af, at grundlaget for begge anti-diskriminationsdirektiver fra år 2000 byggede på erfaringerne fra EF-Domstolens domme om ligestilling af mænd og kvinder i 1990'erne. Disse var kendetegnet ved en udvidet fortolkning af de relevante artikler i forfatningstraktaterne og direktiverne. Men selvom at der har været mange beslutninger vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder, har EF-Domstolens ikke baseret mange af sine domme på disse 2 direktiver. I perioden 2003 (som var fristen for at indføre direktivet i de nationale love) og indtil 2013 har der blot været nogle få: Tretten afgørelser i henhold til direktivet om ligestilling inden for beskæftigelse, mens kun en dom blev afsagt med baggrund i direktivet om etnisk ligestilling. For det meste berøres aldersdiskrimination (ni domme). "Mangold-dommen" fra 2005 (som udelukkede arbejdstagere over 52 år fra den beskyttende lovgivning for tidsbegrænsede kontrakter) var den første, der blev taget af EF-Domstolen i relation til direktivet om ligestilling inden for beskæftigelse. Dommen markerede en ændring i den europæiske retsorden i forhold til aldersdiskrimination i relation til pensionsalderen. Der var to domme fra EU-Domstolen om diskrimination vedrørende handicap, en enkelt der omhandlede diskrimination på grundlag af seksuel orientering og endelig en dom på baggrund af diskrimination på grund af etnisk eller racemæssig oprindelse (Uyen Do, 2011).

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, som er Europarådets organ og fører tilsyn med gennemførelsen af den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, har en lige så vigtig rolle, fordi dens retspraksis udfylder de huller der ikke er omfattet af direktivernes anvendelsesområde, og er årsagen til at der er udviklet en dialog med Den Europæiske Unions Domstol om komplementær beskyttelse af rettigheder. Det skal naturligvis bemærkes, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols indsatsområde er bredere,

fordi den også vedrører ikke-EU-medlemmer, der har ratificeret ECHR (European Charter of Human Rights). I øjeblikket er i alt 47 lande medlemmer af Europarådet (som først blev oprettet i 1949), og at være medlem er ensbetydende med at acceptere ECHR, selvom nogle af medlemslandene ikke har accepteret alle af de nye artikler, hvilket fremgår af ECHR revisionen fra 2000 (Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder og Europarådet, 2011).

Sagen "Eweida mod British Airways (2010)" er et godt eksempel. I 2006 bad British Airways deres medarbejder Nadia Eweida om at tildække et kors hun bar som smykke. Eweida blev sendt på ulønnet orlov efter at have nægtet at dække korset til, eller, alternativt, at blive omplaceret til et andet arbejde. Selskabets argument var, at hun bar korset over uniformen, og dermed overtrådte selskabets uniformsreglement. Nadia Eweida besluttede sig for at sige op, da denne overskridelse af uniformsreglementet ikke galt muslimer eller sikker, da det i disse tilfælde var praktisk umuligt at dække de religiøse symboler, som de bærer (turban i sikhernes tilfælde og slør for muslimske kvinders vedkommende). Virksomheden hævdede for sin del, at mens nogle religioner pålægger en at bære visse religiøse påklædningsgenstande, så er korset ikke obligatorisk for kristne. Selskabet nægtede at kompensere Eweida for de ubetalte orlovsperioder. I 2007 ændrede British Airways dog sin politik på området på grund af de reaktioner de blev mødt med, og meddelte, at det i fremtiden ville give medarbejderne mulighed for at bære symboler for deres religion. Sagen blev appelleret til Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i 2012. Her blev ikke blot selskabet men også i Storbritanien anklaget for ikke at sikre ansøgerens rettigheder. I 2013 afsagde Menneskerettighedsdomstolen dom til fordel for anklager i Eweida-sagen (og anerkendte ret til økonomisk kompensation), idet den lagde til grund at der have været en overtrædelse af ECHR-artiklerne. Begrundelsen for den ændrede afgørelse var, at British Airways ikke kunne havde sikret en rimelig balance mellem Eweida's religiøse overbevisning og firmaets politik for uniformering.

Da Europarådets indflydelsesområde begrænser sig til EU-medlemsstaterne, anses den europæiske menneskerettighedskonvention ofte for at være en del af den internationale institutionelle ramme. Dette vil vi undersøge nærmere i det følgende afsnit.

2.7. Internationale regler for bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet

De internationale regler på området består hovedsagelig af de Forene Nationers (FN) konventioner. Disse er bindende for de stater der har ratificeret dem, og har juridiske konsekvenser. FN-konventionerne om diskrimination (som er blevet accepteret af alle EU-medlemslandene) er følgende: Den internationale konvention om borgerrettigheder og politiske rettigheder (ICCPR), den