



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. április 30.
(OR. en)

9094/24

Intézményközi referenciaszám:
2008/0140(CNS)

ANTIDISCRIM 65
FREMP 204
GENDER 75
JAI 666
MI 428
SOC 299

FELJEGYZÉS

Küldi:	az elnökség
Címzett:	a Tanács
Előző dok. sz.:	8616/1/24 REV 1
Tárgy:	Javaslat – A TANÁCS IRÁNYELVE a személyekkel szembeni, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosagra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról – <i>Irányadó vita</i>

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak az elnökség által készített vitaindító feljegyzést a fenti tárgyban az EPSCO Tanács 2024. május 7-i ülésén folytatandó irányadó vita előkészítése céljából.

Irányelv az egyenlő bánásmódról (19. cikk)*Irányadó vita*

Az Európai Unió az emberi méltóság tiszteletben tartása, a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, a jogállamiság, valamint az emberi jogok – ideértve a kisebbségekhez tartozó személyek jogait – tiszteletben tartásának értékein alapul. Ezek az értékek közösek a tagállamokban, a pluralizmus, a megkülönböztetés tilalma, a tolerancia, az igazságosság, a szolidaritás, valamint a nők és a férfiak közötti egyenlőség társadalmában (az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke). Ezzel összefüggésben az Unió egyik célja a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 19. cikke felhatalmazza a Tanácsot arra, hogy megfelelő intézkedéseket tegyen a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére¹.

A hátrányos megkülönböztetés elleni jelenlegi uniós jogi keret széttagolt. Védelmet nyújt a foglalkoztatás területén az EUMSZ 19. cikkében említett összes tényezőt – nevezetesen a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon – alapuló megkülönböztetéssel szemben². A foglalkoztatás területén kívül azonban csak a nem, illetve az etnikai vagy faji származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés tilos – a foglalkoztatás területén kívül nem létezik uniós szintű védelem a valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben³. Az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó minimumszabályok szigorítása hamarosan elő fogja segíteni a jelenlegi jogi keret érvényre juttatásának javítását⁴.

¹ Ezen túlmenően az EUMSZ 153. és 157. cikke uniós fellépést ír elő a férfiak és nők közötti egyenlőség terén a munkaerőpiaci lehetőségek és a munkahelyi bánásmód vonatkozásában, különös tekintettel az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásra.

² Lásd különösen a 79/7/EGK, a 2000/43/EK és a 2000/78/EK tanácsi irányelvet, valamint a 2006/54/EK, az (EU) 2019/1158, az (EU) 2022/2381 és az (EU) 2023/970 irányelvet.

³ Lásd különösen a 2000/43/EK irányelvet és a 2004/113/EK irányelvet.

⁴ Lásd a COM(2022) 688 final és a COM(2022) 689 final javaslat alapján elfogadandó irányelveket.

A hátrányos megkülönböztetésről szóló legutóbbi Eurobarométer tematikus felmérés során a válaszadók arról számoltak be, hogy országukban széles körben elterjedt a valláson vagy meggyőződésen (42%), a fogyatékossgal (49%), az életkoron (45%), illetve a szexuális irányultságon (54%) alapuló megkülönböztetés⁵. A válaszadók mintegy egyötöde (21%-a) úgy érzékelte, hogy az elmúlt 12 hónapban hátrányos megkülönböztetésben részesült, illetve zaklatást szenvedett el. Példaként említhető a 15–24 éves fiatalok által kávézókban, éttermekben, bárókban, illetve éjszakai klubokban (válaszadók 25%-a), valamint az iskolába vagy egyetemre történő jelentkezéskor, illetve az iskolai vagy egyetemi tanulmányok során (21%) tapasztalt hátrányos megkülönböztetés. A nyugdíjasok ugyanakkor arról számoltak be, hogy boltokban, illetve bankokban (18%), valamint egészségügyi szolgáltatások igénybevételekor vagy igénylésekor (17%) érte őket hátrányos megkülönböztetés. Ez megerősíti a 2018. évi alapjogi jelentésben szereplő adatokat, amelyek szerint az idősek sajátos kihívásokkal szembesülnek az egyenlő bánásmód tekintetében⁶.

Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) által közreadott 2019. évi adatok szerint 2012 és 2019 között felerősödött (37%-ról 43%-ra nőtt) a hátrányos megkülönböztetés az LMBT-személyekkel szemben, és ez a foglalkoztatás területén kívül is megfigyelhető volt⁷.

Az FRA által készített EU-MIDIS II felmérésben részt vevő muszlim válaszadóknak mintegy 25%-a nyilatkozott úgy, hogy az elmúlt 12 hónapban hátrányos megkülönböztetés érte etnikai vagy bevándorló háttéré miatt – a vallását, illetve vallási meggyőződését is ideértve⁸. A zsidókkal szembeni hátrányos megkülönböztetésről és gyűlölet-bűncselekményekről szóló 2017. évi FRA-felmérésben⁹ részt vevő zsidó válaszadóknak hozzávetőleg a 21%-a számolt be arról, hogy a felmérést megelőző 12 hónapban hátrányos megkülönböztetést szenvedett el vallása vagy meggyőződése folytán a mindennapi élet egy vagy több területén. A fogyatékossgal élő személyek mintegy 43%-a jelezte, hogy nehézségekbe ütközik, amikor élelmiszereket vásárol be, illetve mindennapi életben szükséges szolgáltatásokat – banki szolgáltatásokat, postai szolgáltatásokat, elsődleges egészségügyi ellátást és tömegközlekedést – vesz igénybe¹⁰.

⁵ Európai Bizottság, 535. sz. Eurobarométer tematikus felmérés: Diszkrimináció az Európai Unióban 2023-ban (2023. december).

⁶ FRA (2018), *Shifting perceptions: Towards a rights-based approach to ageing* (Percepcióváltás: Az öregedés jogalapú megközelítése), Luxembourg, Kiadóhivatal.

⁷ *Equality in the EU 20 years on from the initial implementation of the equality Directives* (Egyenlőség az EU-ban 20 évvel az egyenlőségről szóló irányelvek kezdeti végrehajtását követően), FRA, 2021. április; FRA (2020), *EU-LGBTI Survey II – A long way to go for LGBTI equality* (EU-LMBTI II felmérés – Sok még a teendő az LMBTI-személyek egyenlősége érdekében), Luxembourg, Kiadóhivatal, 10. o.

⁸ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Muslims – Selected Findings* (Második felmérés az európai uniós kisebbségekről és a hátrányos megkülönböztetésről: Muszlimok – Válogatott megállapítások), Luxembourg, Kiadóhivatal, 25. o.

⁹ FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU* (Antiszemizmussal kapcsolatos tapasztalatok és percepciók – Második felmérés az Európai Unióban a zsidókkal szemben megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetésről és az ellenük elkövetett gyűlölet-bűncselekményekről), Luxembourg, Kiadóhivatal, 60. o.

¹⁰ FRA (2017), *From institutions to community living – Part III: Outcomes for persons with disabilities* (Az intézményektől a közösségben folytatott életig – III. rész: A fogyatékossgal élő emberek vonatkozásában elért eredmények), Luxembourg, Kiadóhivatal.

A világban lezajlott közelmúltbeli események hatására felerősödött a hátrányos megkülönböztetés. Az FRA már 2022-ben az online antiszemita tartalmak „exponenciális” bővüléséről számolt be¹¹. A muszlim emberek is egyre nagyobb mértékben szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel, megfélemlítéssel és zaklatással¹².

A hátrányos megkülönböztetés anyagi terhet is ró a társadalomra. Egy, az Európai Parlament Kutatószolgálat (EPRS) által 2023-ban kiadott tanulmányban közzétett becslések szerint az uniós szintű jogi keret kiteljesítése évi 55 millió EUR nettó hasznot hozna a GDP szempontjából, ha az uniós fellépés 5%-os javulást eredményezne a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő egyének tanulmányi eredményeiben és egészségi állapotában¹³. Azoknak a becsléseknek az értelmében pedig, amelyeket az EPRS az európai szintű cselekvés hiányából fakadó költségekről szóló 2018. évi tanulmányában¹⁴ adott közre, a fogyatékkal élő személyek hátrányos megkülönböztetése és társadalmi befogadásuk hiánya i. 468–763 millió EUR jövedelemkiesést okoz a munkaerőpiacról való kirekesztés miatt; ii. évi 15–41 milliárd EUR többletköltséggel jár az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében; iii. 15–41 milliárd EUR-val növeli a megélhetési költségeket; és iv. 61–98 millió EUR jövedelemkiesést eredményez az alacsonyabb iskolai végzettség következtében. Másfelől viszont a számadatok azt mutatják, hogy ha intézkedések valósulnak meg az észszerű alkalmazkodás jegyében, az jellemzően a munkavállalók termelékenységére szempontjából is kifizetődik, és a vállalatok számára is gazdasági előnyökkel jár. Az egyenlő bánásmódról szóló 2008. évi irányelvjavaslatot kísérő hatásvizsgálat hasonló típusú költségekre vonatkozó becsléseket adott közre a szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában¹⁵.

¹¹ [Antisemitism in 2022 - Overview of Antisemitic incidents recorded in the EU](#) (Antiszemitizmus 2022-ben – Az EU-ban bejelentett antiszemita incidensek áttekintése) | Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (europa.eu).

¹² A Bizottság közleménye: „Nincs helye a gyűlöletnek”, 2023. december.

¹³ [Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe \(2022-2032\)](#) (Az uniós hozzáadott érték növelése a globális kihívások korában, Az európai szintű cselekvés hiányából fakadó költségek feltérképezése (2022–2032))

¹⁴ [Az európai szintű cselekvés hiányából fakadó költségekről szóló jelentés \(2018\).](#)

¹⁵ 11531/08 ADD 1, 34. o.

A hátrányos megkülönböztetés megelőzését és felszámolását célzó fellépés egyúttal befektetés is, mely az európai kohézió, versenyképesség és reziliencia előmozdítását szolgálja összekapcsolt és gyorsan változó világunkban. Nagyobb társadalmi méltányosságot biztosít, növeli a gazdasági és társadalmi életben való részvételt, és csökkenti a társadalmi kirekesztést. Enrico Letta „Much more than a market” (Jóval több mint piac) című közelmúltbeli jelentésében¹⁶ megállapítja: „a tartós diszkrimináció, mellyel egyes csoportok – akár nemi vagy etnikai hovatartozás, akár fogyatékoság vagy más tényező okán – szembesülnek, akadályozza, hogy teljeskörűen részt vegyenek egységes piacunk működésében, és hitelteleníti annak ígérését, hogy a lehetőségek mindenki előtt nyitva állnak. Ez célzott intézkedéseket, a finanszírozás megújítását és körültekintő nyomon követést tesz szükségessé a rendszerszintű akadályok felszámolása érdekében.” Ugyanebben a szellemben az uniós munkaerő- és szakemberhiány kezeléséről szóló cselekvési terv, melyet a Bizottság 2024. március 20-án terjesztett elő, kimondja: az Európa versenyképességét veszélyeztető munkaerő- és szakemberhiány csökkentéséhez elengedhetetlenül fontos, hogy támogassuk az alulreprezentált személyek aktivizálását, és az oktatásban fiatal kortól kezdve fellépünk a hátrányos megkülönböztetés ellen¹⁷.

Az egyenlő bánásmódról szóló irányelvjavaslat

A Bizottság 2008. július 2-án tanácsi irányelvre irányuló javaslatot fogadott el, amelynek célja, hogy a valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron, illetve szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel szembeni védelmet kiterjessze olyan területekre, amelyek kívül esnek a foglalkoztatáson. Az egyenlő bánásmódról szóló horizontális irányelvjavaslat a vonatkozó hatályos uniós jogszabályokat kiegészítve be kívánja tiltani a fent felsorolt okokon alapuló hátrányos megkülönböztetést a következő területeken: szociális védelem, a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást is ideértve; oktatás; valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz, köztük a lakhatáshoz való hozzáférés. Az Európai Parlament 2009. április 2-án konzultációs eljárás keretében elfogadta a javaslatról szóló véleményét¹⁸. A Lisszaboni Szerződés 2009. december 1-jei hatálybalépése óta a javaslat az EUMSZ 19. cikkének hatálya alá tartozik, így – az Európai Parlament *egyetértését* követően – egyhangú tanácsi határozathozatalt igényel.

A Tanács még nem tudta elérni a szükséges egyhangúságot a javaslattal kapcsolatban, amelyet a Bizottság 16 évvel ezelőtt terjesztett elő. A legutóbbi – a svéd elnökség alatt 2023 júniusában megtartott – irányadó vita során a miniszterek áttekintették, hogyan lehetne eloszlatni a jogbiztonsággal, a szubszidiaritással és a végrehajtási költségekkel kapcsolatban továbbra is fennálló aggályokat.

¹⁶ [Enrico Letta jelentése: *Much more than a market* \(Jóval több mint piac\) \(2024. április\).](#)

¹⁷ [Az uniós munkaerő- és szakemberhiány kezelése – Európai Bizottság \(europa.eu\)](#)

¹⁸ Lásd: A6-0149/2009. A jelenleg hivatalban lévő Európai Parlamentben Alice Kuhnét (SE/Zöldek/Európai Szabad Szövetség) jelölték ki a javaslat előadójának.

A belga elnökség további érdemi lépéseket tett annak érdekében, hogy rendezze a megoldatlan, aggályos kérdéseket. Az ennek eredményeként elkészült szöveget a 8616/1/24 REV 1 dokumentum tartalmazza.

Mindezen erőfeszítések ellenére még nem sikerült elérni a kompromisszumos szöveg támogatásához szükséges egyhangúságot.

A fentiek alapján felkérjük a minisztereket az alábbi kérdés megvitatására:

Tekintettel arra, hogy a jelenlegi kompromisszumos szöveg már foglalkozik a delegációk által felvetett, a jogbiztonsággal, a szubszidiaritással és a végrehajtási költségekkel kapcsolatos három fő lezáratlan kérdéssel, milyen további intézkedésekre lenne még szükség annak érdekében, hogy a Tanács a belga elnökség alatt általános megközelítést tudjon kialakítani az irányelvről, figyelembe véve azt is, hogy felerősödőben van a javasolt irányelv hatálya alá tartozó okokon alapuló és a javasolt irányelv hatálya alá tartozó területeken tapasztalható hátrányos megkülönböztetés?
