

Dr. Kovács Tímea

**Az antidiskriminációs jog újtjai és kihívásai
az Európai Unióban**

TARTALOM

1. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ESZMÉJE	3
2. FOGALMI DISZTINKCIÓ	4
3. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK ÉRTELMEZÉSE NAPJAINKBAN : AZ AMSZTERDAMI SZERZŐDÉS 13. CIKKE ÉS A 2000. ÉVI IRÁNYELVEK	5
4. EGY ÁLTALÁNOS KÖZÖSSÉGI ANTIDISZKRIMINÁCIÓS JOG KEZDETEI	8
5. ÖSSZEGZÉS.....	9
FELHASZNÁLT IRODALOM	11

1. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség eszméje

Az európai civilizáció fejlődése során kialakultak azok az alapvető, tipikusan európai értékek, amelyek ma is élnek, hatásuk jelenleg is érzékelhető. A katolikus-keresztény vallás tanításai beleivódtak az európai eszmevilágba, rögzültek az európai ember gondolkodásában. E vallás által hirdetett erények a kultúra részeivé váltak, így életünkre ma is hatást gyakorolnak. Ezen értékek között említhetjük a szolidaritás, a szabadság, az egyenlőség eszméi mellett az *esélyegyenlőség ideáját* is.

Az emberek közti esélyegyenlőség kérdése évszázadokon át nem merülhetett fel az európai történelem során, mivel a társadalmi-gazdasági viszonyok ezen elv megvalósítása ellen szóltak. A XX. századra azonban ezen a téren is forradalmi változások történtek. A szocialista ideológia a gyakorlatban is megvalósítandó, alapvető követelményként fogalmazta meg a megközelítőleg azonos feltételekkel való indulás lehetőségét. A munkásmozgalmak mellett megjelentek a nők jogaiért síkra szálló feminista szerveződések. Törekvéseik között szerepelt - a nők választójoghoz juttatása mellett - a nők számára (a férfiakkal viszonyítva) egyenlő esélyek elérése, a nőknek a férfiakkal azonos bánásmód biztosítása. Ezen célkitűzéseik ma, az új évezred első évtizedében is élő követelések, melyek megvalósítása az 50-es évek közepétől napirenden van az európai országokban is.

Európában a XX. század jóléti államai a társadalomban bekövetkezett változások miatt új kihívások előtt találták magukat. A gazdaságban lezajlott fejlődés hatására az előző történelmi korokhoz képest jelentős váltásként értékelhető, hogy a jóléti állam egyik funkciójává vált a társadalmi esélyegyenlőség megteremtése. Ezen funkció kialakulása és alapvető követelménnyé válása az életmód, és ezzel együtt a gondolkodásmód megváltozásával magyarázható.

Jelen tanulmány első része az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód alapfogalmainak körülhatárolását tűzte ki célul. A második egység az egyenlő bánásmódnak az európai közösségi joganyagban való jelenlegi helyzetét és "legújabb vívmányainak" bemutatását tartalmazza. A harmadik részben pedig kísérletet teszünk arra, hogy felvázoljuk, milyen irányban halad tovább az egyenlő bánásmód elvének európai fejlődése.

2. Fogalmi disztinkció

Ahhoz, hogy megismerkedhessünk az Európai Közösségek esélyegyenlőségre vonatkozó jogával, mindenekelőtt tisztáznunk kell a témával kapcsolatban felmerülő fogalmakat.

A vonatkozó szakirodalom tanúsága szerint az *egyenlőség elve* azt jelenti, hogy „a hasonló helyzetben lévő személyeket azonos módon kell kezelni, az eltérő helyzeteket pedig különbözőképpen kell szabályozni.”¹ Az esélyegyenlőség fogalmához a *diszkrimináció* definíciójának megadásával juthatunk el. A diszkrimináció „olyan megközelítést jelent, mely ésszerűtlen különbségtételt vezet be az érintett alanyi jogok élvezetével összefüggésben. Ez a meghatározás három elemet rejt magában. Ezek a következők:

- a. a megközelítés *negatív hatása* az érintett személyre;
- b. ez a hatás a *különbségtételből* ered;
- c. a különbségtétel *ésszerűtlen, nem indokolható*.²

Ezek szerint a diszkrimináció, vagy magyarul hátrányos megkülönböztetés lényege abban áll, hogy eltérő mércét alkalmaznak azonos helyzetű egyének vagy csoportok esetében (*direkt diszkrimináció*), illetve azonos mércét eltérő helyzetben lévő embereknél vagy rétegeknél (*indirekt diszkrimináció*). Ezen definíciók tudatában megállapíthatjuk, hogy „a diszkrimináció a modern társadalom legsúlyosabb problémája.”³ Az emberek között valamilyen ésszerűtlen okból különbséget tenni és ezzel egyént vagy egyének csoportját kilátástalan helyzetbe sodorni - ezen negatív hatás miatt olyan veszélyes a diszkrimináció. A mindennapi életben is találkozhatunk vele: megjelenik az előítéletes beszédben, leírt szövegekben, viccekben, gesztusokban, távolságtartásban. Ezek az un. „hétköznapi fasizmusok” jelentik az első, és egyben legfontosabb szintjét a hátrányos megkülönböztetésnek. Egyidejűleg különbséget kell tennünk a diszkrimináció és a *diszkriminálás* fogalmi között. Míg az utóbbi határozott, szándékolt tevékenységet feltételez, az előbbi utalhat csupán az eredményre: a hátrányos megkülönböztetés folyamatára vagy a kialakult helyzetre.

A diszkrimináció második szintjeként tetten érhető az un. nyílt vagy rejtett munkaerőpiaci diszkrimináció, a bérdiszkrimináció. A legmagasabb szinten pedig a gazdasági

¹ Gyulavári / Könczei: Európai szociális jog , 135.o.

² Gyulavári / Könczei: Európai szociális jog , 252.o.

³ Gyulavári / Könczei: Európai Unió szociális metszete , in: Blahó(szerk.): Tanuljunk Európát! , 69.o.

ellehetetlenítés, és az ökonómiai kulcspozíciókból való kiszorítás következik.⁴ Ezek a jelenségek tulajdonképpen destabilizálják az egyén, illetve a csoport társadalmi helyzetét, mintegy véglegesen perifériára szorítva őket. Ezért említi a szakirodalom, hogy a szociális kirekesztés és a diszkrimináció fogalmilag szinte teljesen egybeesik, tökéletesen azonos.

A fenti megállapításokat tekintve mindannyiunk előtt nyilvánvalóvá válik, miért olyan fontosak az *antidiszkriminációs jogszabályok*. Ugyan ez a jelenség inkább szociológiai, mint jogi, a jog eszközeivel is harcolnunk kell ellenük. Pontosan ebben áll az esélyegyenlőség politikájának lényege: az esélyegyenlőség biztosítása tulajdonképpen a hátrányos megkülönböztetés tilalmazása, ide sorolva a jog eszközein kívül az ún. „jogon kívüli eszközök” alkalmazását is. Ezen okok miatt mára az Európai Unió egyik legfontosabb politikai céljává nőtte ki magát a diszkrimináció-ellenes politika, az esélyegyenlőség biztosítása, amely napjainkban a mainstreaming elvének alkalmazásán keresztül az Unió minden "cselekményében", annak minden szintjén meg kell hogy jelenjen.

3. Az egyenlő bánásmód elvének értelmezése napjainkban : az Amszterdami szerződés 13. cikke és a 2000. évi irányelvek

A Római Szerződés és az azt követően megalkotott irányelvek kizárólag a nők és a férfiak közötti diszkriminációt tiltották. Jelen tanulmányban ezen roppant részletes és az élet sok területét lefedő szabályozást nem vizsgáljuk, azonban leszögezzük, hogy a jelenlegi antidiszkriminációs jogalkotás előzményei és történetisége ezen alapokon, a nemek közötti esélyegyenlőség ideájának jogi szintre való emelésében gyökerezik. A többi hátrányos helyzetű csoportot érintő diszkrimináció ellen az Európai Unió csak 1999-ben, az Amszterdami Szerződés hatályba lépésével lép fel. Teszi ezt azzal, hogy a 13. cikkelyben az antidiszkriminációs jogalkotási hatáskört a nemek kívül *kiterjeszti* a következő tulajdonságokkal rendelkező társadalmi csoportokra:

- faji vagy etnikai hovatartozás,
- vallás vagy meggyőződés,
- fogyatékoság,
- kor,
- szexuális irányultság.

⁴ Gyulavári / Könczei: Európai szociális jog , 253.o.

A Római Szerződésben az alábbi szövegezésű cikk szerepel: „E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretein belül a Tanács, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet *a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron vagy szexuális irányultságon* alapuló megkülönböztetés leküzdésére.”

A fenti, forradalmian új és már a Szerződésben, tehát a közösségi jogban alapvető szinten megjelenő rendelkezés alapján 2000-ben elfogadták az úgynevezett faji és a foglalkoztatási keretirányelvet. Az első jogszabály a 2000/43/EK irányelv, amely az egyenlő bánásmód elvének a faji és etnikai származástól független végrehajtásáról szól (race directive).⁵ A második pedig a 2000/78/EK irányelv, amelyet az Amszterdami Szerződés 13. cikke alapján 2000. novemberében fogadott el a Tanács. Célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció elleni küzdelem keretének kialakítása a foglalkoztatásban.

Ezen irányelvek elfogadása egyértelműen az egyenlő bánásmód elvének jövőre vonatkozó uniós irányvonalait mutatja meg, mivel megalkotásukkal az EU szakít azzal a koncepcióval, hogy az egyenlő bánásmód elvét kizárólag a férfiak és nők közötti különbségtétel megszüntetésére használja fel. A több évtizedes diszkriminációs jogalkotási tapasztalatok felhasználásával az EU egyéb területeken is felvállalja a harcot a hátrányos helyzetben lévők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében.

A 2000/43/EK irányelv egyik jelentős újítása az, hogy személyi hatálya kiterjed a köz- és a magánszférára, illetve a köztisztviselőkre. Az irányelv tárgyi hatálya is sokkal szélesebb a nemek közötti diszkriminációs irányelveknél, hiszen az alábbi területekre terjed ki:

- a foglalkoztatáshoz, az önfoglalkoztatáshoz és a szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül és a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrelépést is beleértve;
- a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és átképzés valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájárulás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- tagság és részvétel a munkavállalói, illetve munkáltatói szervezetekben vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozáscsoportba tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott szolgáltatásokat;

⁵ A Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

- szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást;
- szociális kedvezmények;
- oktatás;
- a köz számára elérhető és biztosított áruk és szolgáltatások igénybevétele, beleértve a lakhatást.

A 2000/78/EK keretirányelv a vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján és kizárólag a foglalkoztatással és a munkavállalással összefüggő alábbi kérdésekre vonatkozóan biztosítja az egyenlő bánásmódot :

- a foglalkoztatáshoz, önálló vállalkozáshoz és szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül, a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrelépést is beleértve;
- a pályaválasztási tanácsadás, szakképzés, szakmai továbbképzés és átképzés valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- a foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátást és a bért;
- a tagság és részvétel a munkavállalói, illetve munkáltatói szervezetekben vagy bármilyen szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozási csoporthoz tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott juttatásokat.

(Azonban a keretirányelv nem vonatkozik azokra a szociális biztonsági és védelmi rendszerekre, amelyek juttatásai nem felelnek meg a 141. cikk bérfogalmának, valamint az olyan állami juttatásra, amelynek célja a foglalkoztatáshoz való hozzájutás elősegítése vagy a foglalkoztatás fenntartása. Hatálya nem terjed ki továbbá a nyugdíjkorhatárra, illetve a családi állapotról és az ettől függő jövedelmekre vonatkozó nemzeti jogszabályokra sem.)

Az Unió eddigi koncepciójával ellentétben az irányelvek *személyi hatályát* vizsgálva szintén új elemként jelenik meg az, hogy mindkét jogszabály hatálya alá tartoznak már a harmadik országok polgárai is (kivéve az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalmát, a harmadik országok polgárainak beutazására és tartózkodására vonatkozó előírásokat, illetve e személyek foglalkoztatáshoz és szakmához való hozzájutását). Emellett meghatározzák a közvetlen és a közvetett diszkrimináció fogalmát, valamint a felelősség alóli mentesülés szabályait. Az általános, valamennyi csoportra vonatkozó szabályok mellett külön szabályokat fogalmaztak meg az egyes csoportokat illetően.

A 2000/78 EK irányelv 7. cikke a tagállamoknak lehetőséget ad *pozitív diszkriminációs intézkedések* alkalmazására. Eszerint az egyenlő bánásmód elve nem gátolja a tagállamokat abban, hogy olyan különleges intézkedéseket fogadjanak el, amelyek a hátrányos megkülönböztetést megakadályozzák vagy kiegyenlítik. Az egyik ilyen lehetőséget

maga az irányelv említi: a fogyatékossgal élők tekintetében megnevezi azokat a területeket – munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkahelyi beilleszkedés elősegítése –, amelyeken a tagállamok elfogadhatnak ilyen intézkedéseket.

Az irányelvek *jogorvoslatról és a végrehajtásról* szóló előírásai megegyeznek. Mindkét jogszabály felsorolja az alábbi lehetőségeket:

- jogvédelem,
- bizonyítási teher megfordítása,
- viktimizáció tilalma,
- tájékoztatási kötelezettség,
- szociális párbeszéd,
- civil szervezetekkel folytatott párbeszéd.

Az EU a fentebb ismertetett két jogszabály megalkotásával és elfogadásával azt az uniós folyamatot vetíti előre, hogy az esélyegyenlőség szociális gondolatát az egyenlő bánásmód elvének egyre tágabb értelmezésével kívánja érvényesíteni.

4. Egy általános közösségi antidiszkriminációs jog kezdetei

Az utóbbi évtizedek a nemek közötti esélyegyenlőség területén létrehozott közösségi joganyagára és az új évezred küszöbén megalkotott iránymutató jogszabályokra tekintve megállapíthatjuk, hogy a közösségi jog fejlődése a speciálisan a nemek közötti egyenlőtlenlégek kiküszöbölését célzó jogszabályoktól egy jóval tágabb, több területet érintő diszkriminációs joganyag kimunkálása irányába indult el. A nemek közötti egyenlő bánásmódot szem előtt tartó jogalkotást 1999 után, az Amszterdami Szerződés elfogadását követően válthatja fel egy *új szemléletet* tükröző irányvonal: a Szerződés 13. cikkelye jogalapot teremtett arra, hogy a nemi diszkrimináció mellett egyéb diszkriminációs okokat is az Unió közösségi jogi szinten szabályozzon.

A két új irányelv azonban szinte azonnal támadások keresztüzébe került. Egyfelől kinyitott addig zárt kapukat azzal, hogy új diszkriminációs okokat és területeket hív a közösségi jog védő szárnyai alá, másfelől - mint feljebb részletesen tárgyaltuk- a jogszabályok alkotója vitathatatlanul *szelektív megközelítési módot* alkalmaz, mintegy "mazzolázva" a potenciális diszkrimináció alapjai és a lehetséges hatályok (személyi, tárgyi) között. Mivel az unió által felvállalt területek nagysága, az esélyegyenlőség megteremtésének kérdése erősen kapcsolódik -az esetek nagy részében függ - a gazdasági-piaci viszonyoktól, és egyben a politikai szándéktól, amely részben viszont a társadalmi nyomás függvénye, a további

"bővülés" még várthat magára. A folyamat hosszú, az esélyegyenlőség és a diszkrimináció kérdésköre bő, a probléma az élet minden területét felölelően komplex, éppen ezért várható és remélhető az eddigiekhez hasonlóan jelentős mennyiségű uniós szintű jogszabály.

A 2000-es év két új irányelvét és a formálódó politikai szándékot tekintve a nemek közti egyenlő bánásmód mellett egyéb társadalmilag és erkölcsileg nem kevésbé fontos és európai értéknek nevezhető elv kerül az antidiszkriminációs küzdelem zászlajára, amellyel lehetővé válik a közösségi jog védő szerepének kiteljesedése. A teljes és hatékony fellépéshez viszont már most jól láthatóan szükség lesz a diszkriminációs alapok egyfajta, az új irányelvekkel formálódó *hierarchiájának lebontására*, a minél *általánosabb megközelítések* alkalmazására, az egyenlő bánásmód felett örökődő *testületek* létrehozására és az egyenlő bánásmód *pozitív kötelezettségének* hangsúlyozására⁶. Jelen tanulmány célja elsősorban az egyenlő bánásmód európai joganyaga jelenlegi helyzetének áttekintése, így a szélesebb körű diszkriminációs alapok egyes speciális területeire ezen keretek között nem térünk ki, azonban leszögezzük, hogy az eddig a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségre törekvő ambiciózus közösségi jogalkotás tapasztalatainak és eredményeinek felhasználása nagyban elősegítheti az új irányvonal kiteljesítését.

5. Összegzés

„Bár az esélyegyenlőség alapjogként biztosított jog, az alaptörvények követelményei és a szociális valóság között mégis e területen mutatkoznak a legnagyobb *hiányok*.”⁷ (Angela Merkel)

Fenti nyilatkozatával Merkel asszony rámutatott az Európai Unió esélyegyenlőségi politikájának egyik legjellemzőbb paradoxonára: úgy az elméletben, az alapjogok szintjén teljes mértékben megfogalmazódott a követni kívánt elv, a hátrányos megkülönböztetés eltörlése, a gyakorlatban, a mindennapi élet szintjén még mindig számos területen találkozhatunk az esélyek egyenlőtlenségével. Ennek oka mindenekelőtt abban a tényben keresendő, hogy a jog - rendező-koordináló szerepének eleget téve - ugyan hat a társadalomra, de túlzás lenne azt állítani, hogy a jog eszközeivel teljes mértékben irányíthatóak lennének a

⁶ Bell, Mark: Beyond European Labour Law? Reflections on the EU Racial Equality Directive European Law Journal, 2002. 384-399. o.

⁷ Neugebauer: Frauenpower durch Europa? , in: Hugenth: Kein leichter Weg nach Eurotopia

társadalomban zajló folyamatok. A jog inkább reagál a szociológiai-szemléletmódbeli változásokra, bár formálni is képes az emberek gondolkodásmódját.

Az Európai Unió 1995-ben csatlakozott két tagállama új szemléletet képvisel az esélyegyenlőség gyakorlatban való megteremtésére vonatkozóan. Finnországban és Svédországban a *kulturális hagyományok* és a kialakult értékrend jelentős mértékben elősegíti az esélyegyenlőség állami politikájának kiteljesedését, gyakorlati megvalósulását. Ez az idea beleivódott a társadalmi normákba, és az emberek "civilizált világról" alkotott képébe. A szakértők ezért ezen országok csatlakozásától az Unió többi tagállamában uralkodó szemlélet megváltozását remélték, amely beigazolódni látszik. Az erősebb szociál- és egyenlőségi politikával bíró országok belépése jelentős hatást gyakorolt az Unióban kialakult gondolkodásmódra. Azzal azonban számolnunk kell, hogy a társadalomban megrögződött *sztereotípiák* megváltozása nem megy egyik napról a másikra.

A fenti elemzések alapján megállapítható: ahhoz, hogy az Európai Unió esélyegyenlőségre vonatkozó politikájának céljai a gyakorlatban, a mindennapi életben is megvalósuljanak, az európai kulturális normákat, hagyományokat, a megrögzült sztereotípiákat kell megváltoztatni. Ez ugyan csak egy hosszú folyamat eredménye lehet, de az egyenlő esélyek közösségi politikájának mindenképpen e folyamat elősegítését, gyorsítását kell szorgalmaznia. A közösségi esélyegyenlőségi politika egyik legfontosabb jövőbeli feladata egy „*új kultúra*” megszületésénél való asszisztálás.

A fentieket látva összegzésképpen megfogalmazhatjuk a jövő európai szociálpolitikájának egyik legfontosabb célkitűzését. A nemek közötti esélyegyenlőség politikája akkor valósulhat meg teljes mértékben, ha az államok közössége feladatának érzi annak támogatását, hogy minél szélesebb "társadalmi támogatottságot szerezve", minél több és hatékonyabb jogi eszközzel (ide értve a "puha jogi eszközöket" is) és szankciókkal építse és védje az antidiszkrimináció eszméjét. Ezen cél elérését az Unió az egyenlő esélyek közösségi politikájának elmélyítésével, megerősítésével segítheti elő. Csak akkor várhatunk konkrét változásokat a mindennapi életben, csak akkor lehet sikeres az esélyegyenlőség politikája, ha a szociális dimenziók ezen területe ténylegesen és az esélyegyenlőségi elv igazi értékeinek előtérbe helyezésével a figyelem középpontjába kerül.

Felhasznált irodalom

I. Monográfiák

Gyulavári Tamás – Könczei György: Európai szociális jog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000.

Farkas Orsolya: Az Európai Unió szociális joga és szociálpolitikája. JATEPress, Szeged, 1998.

Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2000.

Horváth Zoltán: Kézikönyv az Európai Unióról. Magyar Országgyűlés, Budapest, 1999.

Kecskés László: EK-jog és jogharmonizáció. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1997.

Kende Tamás (szerk.): Európai közjog és politika. Osiris Kiadó, Budapest, 1998.

Gyulavári Tamás – Kardos Gábor: Szociális jogok az Európai Unióban Az Európai Bíróság esetjoga. AduPrint Kiadó, Budapest, 1999.

II. Tanulmányok

Lévai Katalin: A nőpolitikától az esélyegyenlőségig és vissza , in: *Lévai Katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás*: Vegyesváltó Pillanatképek nőkről, férfiakra, Egyenlő Esélyek Alapítvány, Budapest, 1999. 30-40.o.

Gyulavári Tamás: A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében , in: *Lévai Katalin – Kiss Róbert – Gyulavári Tamás*: Vegyesváltó Pillanatképek nőkről, férfiakra, Egyenlő Esélyek Alapítvány, Budapest, 1999. 97-115.o.

Egyed Mária: Európai szociális közösség? , in: *Egyed Mária – Gyulavári Tamás*: Az európai közösség szociálpolitikája a kezdetektől a Maastrichti Szerződésig – Európai Tükör: Műhelytanulmányok 44. 66-69.o.

Stephen Liebfried - Paul Pierson: Szociális politika , in: *Helen Wallace - William Wallace* (szerk.): Politikák születése az Európai Unióban I. kötet, Pécs, 1999. 230-253.o.

Anne Neugebauer: Frauenpower durch Europa? , in: *Reinhild Hugenroth*: Kein leichter Weg nach Eurotopia, Interpress, Bonn, 1993. 107-114.o.

Bell, Mark: Beyond European Labour Law? Reflections on the EU Racial Equality Directive European Law Journal, 2002. 384-399. o.

Howard, Erica: Anti-Race Discrimination Measures in Europe: An Attack on Two Fronts, in: European Law Journal, 2005, p. 468-486

Sloat, Amanda: Legislating for Equality: The Implementation of the EU Equality *Acquis* in Central and Eastern Europe, Jean Monnet Working Paper 08/2004, New York

III. Egyéb

Official Journal of the European Communities

<http://equality2007.europa.eu>

www.eu.int/comm/antidiscrimination

Kovacs, Tímea

The ways and challenges of the EU's anti-discrimination law

In recent years, two measures against discrimination have been taken in Europe: the European Union adopted a Council Directive implementing the Principle of Equal Treatment between Persons irrespective of Racial or Ethnic Origin in June 2000. Besides, in the same year in November, the Union enacted a Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. This article reviews these two instruments, which show many resemblances, and mentions some differences. (The differences are mainly their grounds for discrimination.) Next to this goal, we would like to draw attention to the equality policy of the EU in general and the trends for the future.