KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 30.10.2006
KOM(2006) 643 v konečnom znení

SPRÁVA KOMISIE RADE A EURÓPSKEMU PARLAMENTU

Uplatňovanie smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod

1. ÚVOD

Právne predpisy ES boli prijaté pred šiestimi rokmi s cieľom riešiť diskrimináciu na základe rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Tieto právne predpisy mali veľký vplyv na posilnenie úrovne ochrany pred diskrimináciou v rámci EÚ. Transpozícia týchto predpisov do vnútroštátneho práva sa však v niektorých členských štátoch oneskorila a je potrebné dodatočné úsilie na zabezpečenie účinnej implementácie a presadzovania právnych predpisov.

Táto správa sa zameriava na smernicu 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod[1]. Táto smernica bola ako prvá jednomyseľne prijatá Radou podľa nového článku 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, ktorá vstúpila do platnosti 1. mája 1999. Bola súčasťou súboru návrhov predložených Komisiou v novembri 1999, ktorý zahŕňal návrh na druhú smernicu týkajúcu sa diskriminácie založenej na náboženstve alebo presvedčení, veku, zdravotnom postihnutí alebo sexuálnej orientácii a na akčnom programe, ktorým sa poskytuje finančná podpora na aktivity boja proti diskriminácii.

Cieľom tejto správy je skôr zdôrazniť určité aspekty, ktoré sú obzvlášť problematické alebo dôležité, ako aj určiť osvedčené postupy, než poskytnúť podrobný prehľad o transpozícii ustanovení smernice 2000/43/ES v členských štátoch. Zameriava sa na vplyv tejto smernice, na problémy týkajúce sa jej transpozície, šírenie informácií, presadzovanie práv, úlohu orgánov na rovnaké zaobchádzanie, sociálnych partnerov a MVO, ako aj na podporné akcie a odporúčania pre budúcnosť.

Členské štáty mali v súlade s článkom 17 smernice oznámiť Komisii informácie potrebné na vypracovanie tejto správy do 19. júla 2005. Napriek upozorneniu v máji 2005 mnoho členských štátov premeškalo termín a niektoré neodpovedali vôbec. Do decembra 2005 Komisii neposkytli informácie Rakúsko, Poľsko, Veľká Británia, Francúzsko, Nemecko, Litva a Portugalsko, ani sociálni partneri okrem EKOZ. Komisia konzultovala s Európskym strediskom pre monitorovanie rasizmu a xenofóbie (EUMC), sociálnymi partnermi[2] a organizáciami občianskej spoločnosti[3]. Viacero vnútroštátnych orgánov na rovnaké zaobchádzanie takisto poskytlo informácie.

2. VPLYV SMERNICE 2000/43/ES

Hoci sa smernica 2000/43/ES zakladala na istých konceptoch právnych predpisov ES, ktoré zakazujú diskrimináciu na základe pohlavia a národnosti, konečný text prijatý Radou bol inovatívny v mnohých smeroch. Okrem toho, že zahŕňal **všetky** osoby, smernica rozšírila rozsah ochrany pred diskrimináciou výrazne nad rámec tradičnej oblasti zamestnanosti a uplatnila ju na oblasti ako sú sociálne výhody, zdravotná starostlivosť, vzdelávanie a najmä

---

1 Úradný vestník ES L 180, 19.7.2000, s. 22.

2 Európska konfederácia odborových zväzov (EKOZ), Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP), Európska konfederácia manažérov, Európska únia remeselníkov a malých a stredných podnikov (UEAPME) & EUROCADRES (zastupujúca manažérov).

3 Sociálna platforma sociálnych MVO, Európska sieť proti rasizmu (ENAR), Európske fórum zdravotne postihnutých (EDF), Medzinárodná asociácia lesbičiek a homosexuálov (ILGA), Európska platforma starších ľudí a Európske centrum pre práva Rómov.

prístup k tovarom a službám, ktoré sú dostupné verejnosti, vrátane bývania. V niektorých členských štátoch existujú problémy v súvislosti s rozdelením medzi verejnou a súkromnou sférou, ako aj s vnímaním zásahu do slobody rozhodovania alebo uzatvorenia zmluvy. Ak sa tovar, služby alebo pracovné miesta verejne ponúkajú, hoci napríklad iba prostredníctvom oznámenia vyloženého vo výklade, verejnosti sú k dispozícii a následne spadajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Smernica 2004/43/ES obsahuje jasné a podrobné definície diskriminácie. Pokým definícia priamej diskriminácie uvedená v smernici vychádza z právnych predpisov v oblasti diskriminácie na základe pohlavia[4], definícia nepriamej diskriminácie sa zakladá na judikatúre Európskeho súdneho dvora (ESD) týkajúcej sa voľného pohybu pracovníkov[5]. Obťažovanie aj navádzanie na diskrimináciu sa považujú za formy diskriminácie. Je potrebné poznamenať, že požiadavka poskytnúť ochranu pred viktimizáciou, čo je hlavným prvkom, ktorý umožňuje ľuďom presadzovať svoje práva, sa uplatňuje na všetky štyri druhy diskriminácie – priamu a nepriamu diskrimináciu, obťažovanie alebo navádzanie na diskrimináciu.

Členské štáty museli zaviesť podrobné ustanovenia uvedené v smernici týkajúce sa presadzovania práv, vrátane požiadavky, aby dôkazové bremeno spočívalo na obžalovanom v prípade, ak údajná obeť predložila skutočnosti, na základe ktorých sa možno domnievať, že ide o diskrimináciu. Hoci členské štáty dobre poznali túto povinnosť v súvislosti s diskrimináciou medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnanosti, smernicou 2000/43/ES sa rozširujú predpisy týkajúce sa dôkazového bremena na nové oblasti, ako sú prístup k tovaru a službám.

Smernica bola inovatívna v tom smere, že zaväzovala členské štáty, aby vytvorili orgán na podporu rovnakého zaobchádzania so všetkými ľuďmi bez diskriminácie na základe rasového alebo etnického pôvodu (ak tak ešte neurobili). Viacero členských štátov urobilo veľmi pozitívny krok a rozšírilo pôsobnosť svojich orgánov na rovnaké zaobchádzanie, aby mohli riešiť diskrimináciu založenú na inom ako rasovom a etnickom pôvode (pozri ďalej, oddiel 3.2, o úlohe orgánov na rovnaké zaobchádzanie).

Všetky členské štáty, aj tie, ktoré majú už dlho právne predpisy na boj proti rasovej diskriminácii, museli zmeniť vnútroštátne právo, aby bolo v súlade s uvedenou smernicou (napríklad Veľká Británia zmenila a doplnila definície nepriamej diskriminácie a obťažovania). Niektoré členské štáty zaviedli nové komplexné antidiskriminačné právne predpisy, hoci mnohé členské štáty majú antidiskriminačné opatrenia v ústave, ako aj v občianskom a trestnom práve, čo môže niekedy sťažiť určenie uplatniteľného postupu.

Pre niektoré štáty EÚ-10 bola myšlienka ochrany jednotlivcov pred diskrimináciou na základe „rasového alebo etnického pôvodu“ veľmi odlišná od ich politík, ktorých cieľom je uznať a ochraňovať práva „národnostných“ menšín[6].

Ďalšie identifikované problémy zahŕňajú základné otázky, ako sú definície priamej a nepriamej diskriminácie ako aj obťažovania vo vnútroštátnom práve, ktoré sa v niektorých prípadoch značne odlišujú od definícií uvedených v tejto smernici. Zdá sa, že niektoré členské

---

4 Smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 6).

5 Prípad C-237/94, OFlynn, Zb. 1996 I-02617 – V smernici 2002/73/ES sa už nachádza definícia z oblasti diskriminácie na základe pohlavia (Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15).

6 Napríklad maďarská a talianska menšina v Slovinsku.

štáty povoľujú výnimky zo zásady nediskriminácie, ktoré sú širšie než tie, ktoré sú povolené podľa smernice. Existuje rad problémov, ktoré sa týkajú presadzovania práv obetí diskriminácie, ako je nesprávna transpozícia predpisov o dôkaznom bremene, právo asociácií pomôcť obetiam diskriminácie, ako aj sankcie a opravné prostriedky.

V mnohých prípadoch členské štáty oznámili Komisii opatrenia transponujúce smernicu 2000/43/ES do vnútroštátneho práva buď neskoro, alebo neposkytli vôbec žiadne informácie. Komisia preto začala konania o porušení podľa článku 226 Zmluvy o ES voči týmto štátom. Vo väčšine prípadov sa tieto konania ukončili, pretože potrebné právne predpisy nadobudli účinnosť. Iba v prípade štyroch členských štátov bola vec predložená Európskemu súdnemu dvoru[7], ktorý usúdil, že nesplnili svoje povinnosti v zmysle Zmluvy o ES, pretože úplne netransponovali smernicu do vnútroštátneho práva. Dva členské štáty (Nemecko a Luxembursko) ešte stále nepredložili Komisii žiadne právne predpisy, ktoré by smernicu transponovali.

Komisia skúma vnútroštátne právne predpisy oznámené členskými štátmi s cieľom zhodnotiť ich súlad s uvedenou smernicou a zabezpečiť, aby obete diskriminácie mohli uplatňovať svoje práva, ktoré im boli udelené. Následne prijme opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie úplnej a správnej transpozície.

Ďalšie informácie o transpozícii smernice 2000/43/ES v každom členskom štáte, spolu s odkazmi na publikácie, vnútroštátne právne predpisy a orgány na rovnaké zaobchádzanie, sú dostupné na tejto adrese: (http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination).

3. KĽÚČOVÉ OTÁZKY

3.1 Právo na odškodnenie

Z informácií poskytnutých MVO a vládami je jasné, že sa mnoho obetí diskriminácie neobracia na súd so svojimi podnetmi kvôli nákladom, ale aj zo strachu z viktimizácie. Obete diskriminácie majú skôr tendenciu obrátiť sa na MVO alebo orgán na rovnaké zaobchádzanie, od ktorých môžu zvyčajne dostať informácie a rady rýchlo a bezplatne.

V článku 7 ods. 2 uvedenej smernice sa stanovuje, že združenia musia mať umožnené pomôcť obetiam diskriminácie obrátiť sa na súd, ale že členský štát môže určiť, ktoré združenia majú oprávnený záujem uskutočniť takúto akciu. Vo väčšine členských štátov sú združenia schopné pomáhať obetiam alebo zastupovať ich pred súdom, ale niektoré krajiny ustanovili prísne predpisy, ktorými sa riadia aktivity združení v tejto oblasti.

Zo štatistík poskytnutých členskými štátmi a orgánmi na rovnaké zaobchádzanie vyplýva, že väčšina podnetov v oblasti diskriminácie predložených pred vnútroštátne súdy a (alebo) orgány na rovnaké zaobchádzanie sa týka zamestnania, a na druhom mieste je poskytovanie tovarov a služieb a bývanie. Vo väčšine štátov EÚ-10 štatistiky preukázali, že Rómovia sú skupinou, ktorá podala najviac podnetov. V Írsku boli takisto početné podnety kočovných spoločenstiev. Mnohé podnety, ktoré podali Rómovia, ukazujú, že táto smernica sa účinne využíva na boj proti diskriminácii voči tejto skupine.

---

[7] Rozsudok proti Luxembursku v prípade C-320/04 a Fínsku v prípade C-329/04 zo dňa 22.2.2005, rozsudok proti Nemecku v prípade C-329/04 zo dňa 28.4.2005, rozsudok proti Rakúsku v prípade C-335/04 zo dňa 4.5.2005.

3.2. Orgány na rovnaké zaobchádzanie

Hoci už niektoré členské štáty mali orgány na podporu rovnakého zaobchádzania, väčšina z nich vytvorila nový orgán alebo zvýšila právomoci už existujúceho orgánu. Niektoré členské štáty (Belgicko, Cyprus, Švédsko, Írsko a Holandsko) išli nad rámec požiadaviek smernice 2000/43/ES a vytvorili orgány na rovnaké zaobchádzanie, ktoré sa zaoberajú *všetkými* príčinami diskriminácie, ktoré spadajú pod antidiskriminačné právne predpisy EÚ a (alebo) všeobecnejšie nástroje na ochranu ľudských práv. V uvedenej smernici sa ako minimum vyžaduje, aby bol orgán schopný poskytnúť nezávislú pomoc obetiam diskriminácie, viesť nezávislé prieskumy týkajúce sa diskriminácie, uverejňovať nezávislé správy a vydávať odporúčania, pokiaľ ide o problémy diskriminácie.

Medzi orgány na rovnaké zaobchádzanie patria v členských štátoch ombudsmani, inšpektoráty práce a komisie, ktoré si niekedy delia úlohy ustanovené v smernici. Napríklad v Grécku je inšpektorát práce zodpovedný za podporu rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnanosti, zatiaľ čo sa ombudsman zaoberá záležitosťami, ktoré sa netýkajú zamestnanosti, vypracúva správy a vydáva odporúčania. Na Cypre, v Slovinsku a Rakúsku je úloha pomoci jednotlivým obetiam diskriminácie zverená skôr osobitnému právnemu zástupcovi, ako orgánu na rovnaké zaobchádzanie.

Z poskytnutých informácií je jasné, že orgány na rovnaké zaobchádzanie poskytujú právne poradenstvo jednotlivým obetiam diskriminácie, ale pred súdmi zastupujú iba malý počet prípadov. Vyberajú sa na základe dôležitosti právnej otázky, dostupnosti inej pomoci pre obeť (napríklad zo strany odborov alebo určitého združenia) a samozrejme finančných a ľudských zdrojov orgánu na rovnaké zaobchádzanie. Jasným cieľom niektorých orgánov na rovnaké zaobchádzanie je podpora iba strategických súdnych sporov. Ďalšia úloha niektorých orgánov na rovnaké zaobchádzanie spočíva vo vydávaní stanovísk na žiadosť fyzických alebo právnických osôb, pokiaľ ide o súlad určitého postupu s vnútroštátnym antidiskriminačným právom. Vo väčšine krajín nemá rozhodnutie alebo stanovisko orgánu na rovnaké zaobchádzanie právnu záväznosť, ale zdá sa, že sa väčšinou rešpektujú. Jednotlivci sa môžu vždy obrátiť na súd, aby získali právne záväzné rozhodnutie. Ak sa v Dánsku orgán na rovnaké zaobchádzanie domnieva, že existuje nezákonná diskriminácia, môže odporučiť poskytnutie právnej pomoci, aby sa navrhovateľ mohol obrátiť na súd bez znášania finančného bremena.

V niektorých členských štátoch sa dáva väčší dôraz na podporu rovnakých príležitostí a na predchádzanie diskriminácie, než na právnu pomoc jednotlivým navrhovateľom. Fínsky ombudsman pre národnostné menšiny je príkladom orgánu na rovnaké zaobchádzanie, ktorý sa zúčastňuje na aktivitách na zvýšenie povedomia. V Belgicku, na Cypre a vo Veľkej Británii vláda a (alebo) orgán na rovnaké zaobchádzanie uverejňujú osobitné usmernenia pre zamestnávateľov s cieľom nielen pomôcť im splniť svoje právne záväzky, ale im aj zvýšiť schopnosť riešiť problémy diskriminácie.

Spôsob financovania orgánov na rovnaké zaobchádzanie je určujúcim prvkom pre fungovanie (finančné a ľudské zdroje pridelené orgánom na rovnaké zaobchádzanie sa v jednotlivých členských štátoch veľmi odlišujú). Ďalší problém sa týka osobitne členských štátov, ktoré majú federálne a regionálne vládne štruktúry. Ak orgán na rovnaké zaobchádzanie existuje iba na jednej z týchto úrovní, môže byť bez právomoci v otázkach spadajúcich pod iné oblasti pôsobnosti.

3.3. Šírenie informácií

Jedným z najdôležitejších konštatovaní verejnej diskusie uskutočnenej Komisiou v roku 2004 v súvislosti so zelenou knihou o *Rovnosti a nediskriminácii v rozšírenej Európe*[8] bol význam informácií o práve na rovnaké zaobchádzanie. Nemá zmysel chrániť zákonné práva, ak ľudia o nich nevedia, ako sa to uvádza v článku 10 tejto smernice, v ktorom sa požaduje, aby členské štáty oboznámili všetky príslušné osoby s ustanoveniami vnútroštátnych právnych predpisov prijatými podľa tejto smernice.

Je nedostatok informácií, pokiaľ ide o spôsob, akým sa má táto povinnosť uskutočniť. Uskutočnilo sa však množstvo zaujímavých iniciatív, vrátane telefónnej horúcej linky v Holandsku. V Portugalsku musia byť nové práva na každom pracovnom mieste vyvesené. Členské štáty v informáciách poskytnutých Komisii poukázali na akčný program Spoločenstva na boj proti diskriminácii, a najmä na jeho informačnú kampaň. V rámci tohto programu sa vo viacerých členských štátoch organizovali národné konferencie boja proti diskriminácii, vydali sa brožúry, CD a letáky, uskutočnilo sa turné na podporu rozmanitosti „diversity truck tour“ a financovali ďalšie aktivity, ako Rímsky maratón, ktorého mottom bolo „Bežím proti rasizmu“. Internetová stránka fínskej informačnej kampane sa ukázala veľmi úspešnou s 10 000 návštevníkmi za mesiac. Komisia financovala viacero iniciatív, ktorých cieľom je školiť MVO, právnikov a sudcov z členských štátov (a kandidátskych krajín) o antidiskriminačných smerniciach[9].

3.4. Úloha sociálnych partnerov a MVO

Smernicou sa zdôrazňuje úloha, ktorú môžu sociálni partneri hrať pri podpore rovnakého zaobchádzania. V článku 11 sa požaduje, aby členské štáty podporovali dialóg medzi sociálnymi partnermi na podporu rovnakého zaobchádzania aj prostredníctvom kolektívnych dohôd, pracovných poriadkov a výmeny osvedčenej praxe. Z informácií poskytnutých členskými štátmi je jasné, že sa táto povinnosť plní rôznymi spôsobmi. Niektoré členské štáty (ako je Holandsko) subvencovali projekty uskutočňované odbormi v spolupráci s príslušníkmi etnických menšín alebo projekty, ktoré podporujú rozmanitosť. V Belgicku je zavedenie ustanovení o nediskriminácii v kolektívnych zmluvách nástrojom boja proti diskriminácii, ktorý sa dobre ujal. V Taliansku orgán na rovnaké zaobchádzanie UNAR poskytuje odbornú prípravu pre zástupcov zamestnávateľských zväzov a odbory s cieľom bojovať proti diskriminácii a podporovať rozmanitosť.

Všeobecne sa úloha sociálnych partnerov v rokovaniach o antidiskriminačnej politike a právnych predpisoch dobre ujala v niektorých členských štátoch, ktoré majú už dlho zavedené konzultačné štruktúry, ako je dánsky a lotyšský tripartitný systém. V iných krajinách, hoci môže byť povinné konzultovať sociálnych partnerov, pokiaľ ide o právne predpisy v sociálnej oblasti, nie sú aktívne zainteresovaní do podpory nediskriminačnej politiky.

EKOZ poznamenáva, že vlády majú tendenciu uprednostňovať dialóg v oblasti diskriminácie s MVO pred dialógom so sociálnymi partnermi, hoci informácie získané od členských štátov naznačujú, že situácia nie príliš jednoznačná.

---

[8] KOM(2004) 379, konečné znenie.

[9] Pozri napríklad www.era.int.

Úloha odborov je takisto zrejmá pri pomoci svojim členom s podnetmi v oblasti diskriminácie podľa článku 7 ods. 2 tejto smernice. V Portugalsku je právo na zastúpenie pracovníka vo veci diskriminácie vyhradené odborom. Vo Švédsku sú odbory hlavnými subjektmi oprávnenými na uskutočňovanie právnych krokov.

3.5. Uplatňovanie rodového hľadiska a viacnásobná diskriminácia

Hoci Komisia osobitne požiadala členské štáty, aby jej poskytli informácie o uplatňovaní rodového hľadiska (v súlade s článkom 17 ods. 2 tejto smernice), reagovalo len málo členských štátov. EKOZ poznamenal, že sa nezdá, že by členské štáty systematicky uplatňovali rodové hľadisko vo svojej transpozícii smernice 2000/43/ES. V Slovinsku sa odborník na rodovú diskrimináciu zúčastnil na vypracúvaní zákona o rovnakom zaobchádzaní a v Dánsku minister pre rodovú rovnosť podporil v roku 2005 rovnaké zaobchádzanie s etnickými menšinami.

Európska platforma starších ľudí (AGE) poukázala na riziko viacnásobnej diskriminácie, ktorej sú vystavené staršie ženy z etnických menšín, a Medzinárodné združenie lesbičiek a homosexuálov (ILGA) sa zaoberalo zložitou otázkou prelínania náboženskej identity a sexuálnej orientácie. EUMC poukázalo na tendenciu zakladať osobitné orgány na rovnaké zaobchádzanie, ktoré sa zaoberajú všetkými príčinami diskriminácie, ktorých výhodou je, že sa vedia účinnejšie zaoberať viacnásobnou diskrimináciou, ich rizikom však je, že by mohli zanedbať niektoré príčiny diskriminácie ak sa im nezvýšia zdroje. EUMC preskúmal najskôr vplyv smernice v oblasti prístupu rómskych žien k zdravotnej starostlivosti.

Komisia si je vedomá problému viacnásobnej diskriminácie, ktorý sa ešte neriešil, a začala prieskum v tejto veci ako súčasť svojho pracovného programu na rok 2006. Bude sa zaoberať aktivitami členských štátov v tejto oblasti a navrhnú sa odporúčania.

3.6. Podporná akcia

Ako Komisia uviedla vo svojom oznámení z roku 2005 o nediskriminácii a rovnakých príležitostiach pre všetkých[10], dlhodobé a pretrvávajúce znevýhodnenie, ktorému sú vystavené niektoré skupiny ľudí, je také, že zákonné právo na nediskrimináciu je nedostatočné a môžu byť potrebné podporné opatrenia na zlepšenie rovnosti príležitostí.

V článku 5 tejto smernice sa ustanovuje, že s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi zásada rovnakého zaobchádzania nezabraňuje žiadnemu členskému štátu, aby zachovával alebo prijímal osobitné opatrenia na predchádzanie znevýhodňovaniu súvisiacemu s rasou alebo etnickým pôvodom a na ich vyváženie. V tejto súvislosti je potrebné upresniť rozdiel medzi podpornými akčnými opatreniami, ktoré sú povolené, a takzvanými opatreniami „pozitívnej diskriminácie“, ktoré nie sú kompatibilné so smernicou.

Na druhej strane je cieľom podporných akčných opatrení zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi prevenciou a kompenzáciou znevýhodnenia spojeného s určitým rasovým alebo etnickým pôvodom. Tieto opatrenia môžu zahŕňať napríklad poskytnutie osobitnej odbornej prípravy ľuďom patriacim ku skupinám, ktoré zvyčajne nemajú prístup k takejto odbornej príprave, alebo uskutočnenie osobitných krokov na zabezpečenie toho, aby určité rasové alebo etnické skupiny boli v plnej miere informované o ponukách pracovných príležitostí, napríklad aj

[10] KOM(2005) 224.

uverejnením inzerátov v publikáciách, ktoré sú zamerané na tieto skupiny[11]. Na druhej strane, opatrenia „pozitívnej diskriminácie“ automaticky a absolútne uprednostňujú (napríklad v prístupe k zamestnaniu) členov osobitných skupín pred inými iba na základe príslušnosti k tejto skupine.

Postoje voči podpornej akcii sa značne odlišujú v jednotlivých členských štátoch. V Holandsku sú podporné akcie povolené len ak existujú dôkazy o štrukturálnej diskriminácii na základe pohlavia, rasy a postihnutia. Na Slovensku sa pokladajú za osobitný prostriedok na zvládnutie sociálneho vylúčenia Rómov. Tento kontroverzný prístup bol preskúmaný Ústavným súdom a uznaný za neústavný[12]. Program podpornej akcie pre Rómov sa takisto uskutočnil v Španielsku. Vo Fínsku sú podporné akcie určené osobitne pre Sámov. Európska sieť proti rasizmu (ENAR) vyzvala na posilnenie ustanovení v oblasti podporných akcií – aby sa stali povinnými pre najzraniteľnejšie skupiny. V Maďarsku sa udeľujú osobitné štipendiá na pomoc rómskym študentom v stredoškolskom a vyššom vzdelávaní.

V mnohých členských štátoch (Česká republika, Fínsko, Írsko a Cyprus) sa využívajú osobitné opatrenia v osobitnom kontexte odbornej prípravy v oblasti antidiskriminácie a rozmanitosti určenej polícii. V niektorých krajinách sa uplatňuje koncept pozitívnej podpory rovnosti. Vo Veľkej Británii a vo Fínsku majú verejné orgány zákonnú povinnosť aktívne podporovať rovnosť. Podľa írskej judikatúry môžu byť zamestnávatelia povinní prijať podporné kroky, aby zabezpečili, že nebudú diskriminovať určitých zamestnancov na základe rasy, napríklad ak by títo zamestnanci mali ťažkosti pri pochopení svojich práv kvôli jazykovým a (alebo) kultúrnym skutočnostiam[13].

ZÁVER

Smernica 2000/43/ES je veľkým krokom vpred v boji proti rasovej diskriminácii v rámci EÚ. Hoci všetky členské štáty už disponovali istými zákonnými požiadavkami, pokiaľ ide o rovnosť a nediskrimináciu, pre väčšinu z nich vyžadovala transpozícia smernice 2000/43/ES veľké zmeny existujúcich právnych predpisov alebo dokonca prijatie celkom nových zákonov. Týmto možno vysvetliť, prečo mnohé členské štáty transponovali smernicu neskoro, ale väčšina z nich to už urobila.

Nový právny rámec je v platnosti iba niečo vyše troch rokov, čo nie je v skutočnosti dostatočne dlho na zhodnotenie jeho celkového vplyvu alebo potenciálu. Zatiaľ sa vnútroštátne súdy neobrátili na Európsky súdny dvor v žiadnej veci v rámci konania o prejudiciálnej otázke a jedine ESD môže vydať konečné pokyny k výkladu jednotlivých ustanovení smernice. Budúce rozsudky pomôžu členským štátom poskytnúť jasnú a jednotnú ochranu pred diskrimináciou v celej Európskej únii.

V článku 17 smernice 2000/43/ES sa ustanovuje, že správa Európskej komisie o uplatňovaní smernice zahŕňa, ak je to potrebné, aj návrhy na revíziu a aktualizáciu tejto smernice. Komisia zatiaľ nepokladá za potrebné takéto návrhy predložiť. K takémuto záveru prišla na základe nedostatku skúseností s implementáciou smernice od nadobudnutia jej účinnosti a nedostatku judikatúry ESD.

---

[11] Analogicky pozri rozsudok Európskeho súdneho dvora z 29. marca 2000 v prípade C-185/97, Coote.

[12] Rozhodnutie z 18.10.2004 (PL.US.8/04).

[13] Campbell Catering Ltd proti Rasaq.

Úlohou pre budúce roky bude zabezpečiť úplnú a účinnú transpozíciu, implementáciu a presadzovanie smernice 2000/43/ES. Toto si bude vyžadovať zavedenie mechanizmov a metód na skúmanie a podávanie správ o vplyve vnútroštátnych implementačných opatrení. V tejto súvislosti bude potrebné vypracovať štatistickú základňu a iné ukazovatele. Nedostatok etnických údajov vo väčšine členských štátoch by mohol byť prekážkou príslušného monitorovania uplatňovania právnych predpisov Spoločenstva.

Boli vznesené pripomienky k zberu takýchto údajov na základe skutočnosti, že by to porušilo ustanovenia smernice EÚ o ochrane údajov[14]. Neodráža to skutočnú situáciu. Smernicou sa vo všeobecnosti zakazuje spracovávanie citlivých údajov osobného charakteru. Niektoré výnimky z tohto pravidla sú však ustanovené, vrátanie situácie, keď „*osoba pracujúca s údajmi poskytla súhlas na spracovanie takýchto údajov*“[15]; alebo „*spracovanie je nevyhnutné na účely vykonávania záväzkov a špecifických práv kontrolóra v oblasti pracovného práva*“[16]. Okrem toho, „*pod podmienkou poskytnutia vhodných bezpečnostných opatrení, členské štáty môžu, z dôvodov závažného verejného záujmu, stanoviť výnimky*“[17]. Preto je na členských štátoch, aby rozhodli, či musia byť zozbierané etnické údaje na vytvorenie štatistík na účely boja proti diskriminácii, pod podmienkou rešpektovania bezpečnostných opatrení uvedených v smernici o ochrane údajov.

Komisia takisto uznáva, že samotné právne predpisy nepostačujú na prevenciu diskriminácie a podporu rovnosti. Vo svojom oznámení *Nediskriminácia a rovnaké príležitosti pre všetkých – rámcová stratégia*, prijatom v júni 2005, predložila istý počet návrhov na ďalšiu akciu v tejto oblasti[18]. Okrem toho bol rok 2007 vyhlásený za Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých, čo je veľmi účinný spôsob zvyšovania povedomia, pokiaľ ide o právo na nediskrimináciu, a katalyzátorom na uskutočňovanie akcí na vnútroštátnej úrovni. Vhodne implementované a presadzované právne predpisy kombinované s dodatočnými politickými opatreniami na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ sú kľúčom na zníženie diskriminácie na základe rasového a etnického pôvodu.

---

14 Smernica 95/46/ES (Ú. v. EÚ L 281, 23.11.1995, s. 31).

15 Tamtiež, článok 8 ods. 2 písm. a)

16 Tamtiež, článok 8 ods. 2 písm. b). Pozri takisto článok 8 ods. 4.

17 Tamtiež, článok 8 ods. 4.

18 KOM(2005) 224, konečné znenie, 1. jún 2005.