



# Положителни действия, (полови) квоти и Европейското законодателство

Проф. д-р Марк Де Вос

## Цел

- Достижения на правото на ЕС (acquis) в областта на равенството на половете
- (Положителни мерки в Директивата за расата и етническия произход и Рамковата директива)
- Полови квоти за управителните съвети на дружества: увод
- Светлина в дъното на тунела? Дискриминация по възраст

## Цел

- НЕ се отнася за:
  - инвалидност, пряка дискриминация по възраст
  - закони за човешките права (право на собственост или на стопанска инициатива)
  - опит на държавите-членки

## Какво е Положително действие?

- Няма определение – Повече процес, отколкото концепция
- *“Всяка мярка, допринасяща за практическото елиминиране на неравенството”*
- Дискриминация според законите на ЕС:
- *“прилагането на различни правила към сходни ситуации, които могат да бъдат сравнени или прилагането на еднакви правила към различни ситуации”*

## Какво е Положително действие?

- Елементи:
  - Насърчаване на съществено равенство: резултати срещу възможности
  - Групово отношение срещу индивидуални заслуги
  - Динамичен срещу статичен подход
- Крие цял спектър от възможни мерки!!
  - Държавни или частни субекти
  - От насърчаване (улесняване, подкрепа, популяризация, съвместяване, разнообразие) към обратна/позитивна дискриминация и меки или твърди квоти
- Ретроспективно или насочено към бъдещето



## Положително действие/ Дискриминация

## В обобщение

- Положителното действие е наистина много повече от положителна дискриминация
- Положителната дискриминация е дискриминация

## Член 2(4) от първоначалната Директива за равно третиране 1976/207

- *“Настоящата директива не накърнява мерките за насърчаване на равенството във възможностите за мъжете и жените, в частност, чрез премахване на съществуващото неравенство, което отразява на възможностите за жените”*
- Разглеждано повече като изключение, отколкото като разяснение за равенството: разработка от Съда на ЕС

## Член 5 D2000/43 и Член 7.1 D2000/78

- “С оглед гарантиране на пълно равенство на практика (между мъже и жени на работното място), принципът на равното третиране няма да пречи на всяка държава членка да прилага или приема специфични мерки (уреждащи конкретни предимства с цел да се улесни за по-слабо представения пол развиването на трудова дейност или) за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение (в професионалната кариера), свързано с някои от тези признаци.”

## Чл. 157(4) от Договора за функционирането на ЕС и допълнената и обновена Директива за равно третиране

- За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, принципът за равно третиране не е пречка всяка държава членка да запази или да приеме мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотврати или да компенсира неизгоди в професионалната кариера.”

☞ Целта е станала част от законодателството

## Анализ

- Съпоставка на текстовете
  - Много подобни
  - По-рестриктивно: без специфични придобивки
  - По-разширено: всякакви специфични мерки и всякакви неизгоди
- Произход на Директивите от 2000 г.

## Европейски съд – Обща практика

- Само малка част от положителните действия биха довели до конфликт със законодателството на ЕС: обратна/позитивна дискриминация
- Европейският съд (все още) не е разширил обхвата на положителното действие съгласно чл. 157(4) от Договора за функционирането на ЕС: единен тест
- Няма общо задължение за положителните действия, имплицитно при недискриминация, да избягват негативно въздействие: непряка дискриминация и нейното оправдание (сл. *Bilka*)

## Европейският съд и положителната дискриминация

- Правилото е формално равноправие, положителната дискриминация е тясно дефинирано изключение
- Обективно съдържание:
  - Обективно третира **трудности по отношение на заетостта на привилегированата група**
  - Ясни и недвусмислени критерии
- Доказан и реален групов дисбаланс, дори ако привилегированото лице не е понесло вреди от същия
- Подходящи и необходими положителни действия – пропорционално, поради което те са временни по характер
- Без автоматични квоти – ‘запазваща клауза’ (за вече съществуващи права)

## Ключът: Пропорционалност

- **Легитимна цел:**
  - Може да варира по признак, но е заложена в законодателството във връзка с пола
  - Обективно съдържание
  - Разнообразието само по себе си е под подозрение
- **Ефективна:**
  - Доказан и реален дисбаланс – Доколко? Къде? Постепенно снижаване или временна мярка?
  - Колко е ефективно? Неблагоприятни ефекти?
- **Необходима:**
  - Алтернативи? Разходи/ползи? Тясно специфично?



## (Полови) Квоти

Проф. д-р Марк Де Вос

## Законодателството на ЕС срещу политиките на ЕС

- Европейска стратегия за равенство между мъже и жени 2010-2015 г.
- Квоти в Управителните съвети на дружества: движение към сблъсък?
  - Инициативи на държавите-членки
  - По-мек проект на ЕК: COM(2012)614 final



## Директива за баланса между половете в Управителните съвети на дружествата



Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито УС членовете от по-слабо представения пол заемат по-малко от 40% от местата за директори без изпълнителни функции, извършват назначението на тези длъжности въз основа на *сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии,* за да достигнат този процент най-късно до 1.1.2020 г. или най-късно до 1.1.2018 г. в случаите, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, са публични предприятия.

Проф. д-р М. Де Вос

стр. 17

## Директива за баланса между половете в Управителните съвети на дружествата



- Приоритет ще бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, ако този кандидат има също **толкова добри квалификации като кандидата от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати,** освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол
- Задължение за оповестяване на критериите за квалификация при поискване
- Презумпция за нарушение на целта, ако има презумпция за равна квалификация.

Проф. д-р М. Де Вос

стр. 18

## Законосъобразност?

- Обективно съдържание на обективното третиране на трудности в заетостта: самореализиращи се предвиждания или нещо повече?
- Цел?
  - МЕТА: Функциониране на вътрешния пазар
  - МАКРО: Загуба на потенциал за икономически растеж
  - МИКРО: Корпоративно управление и финансови резултати на дружеството
  - РЕЗУЛТАТ: постигане на ефективно равенство между половете
- *Ефективно? Пропорционално? / Необходимо?*



## Дискриминация по възраст: нова рамка?

Проф. д-р Марк Де Вос

## Дискриминация по възраст срещу Пазара: чл. 6 Директива 2000/78

- “Независимо от (...) разликите в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на националното право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.”

## Съдът

- “трябва да се отбележи, че клаузата за автоматично прекратяване на трудовите договори, предмет на спора по главното производство, е резултат от споразумение, договорено между представители на служителите и работодателите, които упражняват правото си на колективно договаряне, което е признато като основно право.”

## Съдът

- “от това следва, че клаузата за автоматично прекратяване на трудовите договори е отражение на баланса между разнопосочни, но законосъобразни интереси.”
- “Съответно, в светлината на широките тълкувателни права (...) **не изглежда неразумно** за социалните партньори да възприемат гледната точка, че дадена мярка (за автоматично прекратяване при достигане на пенсионна възраст) **може да бъде подходяща за постигане на изложените по-горе цели.**”



**Благодаря!**

[marc.devos@ugent.be](mailto:marc.devos@ugent.be)