

Hogyan lehet elérni a vezetőtestületekben lévő nőkről szóló irányelvben (WoB) meghatározott célokat? COM(2012)614

Prof. Irene Asscher-Vonk, a Radboud Universiteit munkajogi professzor emeritusa. Most az Universiteit van Amsterdammal áll kapcsolatban



Finanszírozva az Európai Bizottság 2014–2020-as időszakra vonatkozó „Jogok, egyenlőség és polgárság programjának” keretében

1

A nők vezetőtestületi tagsága

- Megállapodás (EP) a nemek közötti egyensúly fokozására a vállalatok (vezetői) körében
- 2022. júniusában létrejött megállapodás (2012-es tervezet alapján)
- Az irányelv célja átlátható felvételi eljárások bevezetése a vállalatoknál azért, hogy a nem-ügyvezető igazgatói tisztségek legalább 40%-át, vagy az összes igazgatói tisztség 33%-át az alulreprezentált nem töltsse be.
- A vállalatoknak 2026. június 30-ig kell teljesíteniük ezt a célkitűzést.
- Ha a cél nem teljesül, akkor kötelező az alulreprezentált nem előnyben részesítése

2

Miért? (10 és 10a preambulumbekzdés)

- Humán erőforrás jobb kihasználása
- A sokféleség jobb döntéseket eredményez
- Ösztönzi az innovációt és a hosszú távú gazdasági növekedést
- A legmagasabb szinten lévő nők vonzzák a nőket a vállalkozás minden szintjén.
- Megjegyzés: nem említ emberjogi szempontokat: Hasonlítsa össze a 2006/54/EK D preambulumbekzdéssel,
(2) A férfiak és nők közötti egyenlőség a közösségi jog egyik alapelve

3

Hasonlítsa össze a 2006/54/EK D preambulumbekzdéssel

- (2)
A férfiak és nők közötti egyenlőség az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (2) bekezdése, valamint a Bíróság ítélezési gyakorlata szerint a közösségi jog egyik **alapelve**. Az Szerződés e rendelkezései kimondják, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség a Közösség „feladata” és „célja”, és tevőleges kötelezettséget rónak a Közösségre, hogy ezt mindent tevékenysége során előmozdítsa.

4

A nők vezetőtestületi tagságáról szóló megállapodás

- Tőzsdén jegyzett vállalatok. Kis- és középvállalkozások kizárása (250 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és nem tesznek eleget a követelményeknek, ha a nők aránya nem éri el a 10%-ot: Indoklás)
- Az irányelv célja (4. cikk): a nem-ügyvezetői pozíciók legalább 40%-át nők, a vezetőtestületekben lévő pozíciók nem több mint felét, de legalább 30%-át nők töltsék be

5

Eszközök: 4. cikk

- 1. kiválasztási eljárások objektívak, a követelmények minden jelölt számára egységesek
- 2. elsőbbségi szabály az alulreprezentált nem számára (kivéve, ha...): pozitív intézkedés
- 3. közlési kötelezettség az elutasított jelentkező felé
- 4. a bizonyítási teher a vállalatra hárul (különösen a konkrét képesítések tekintetében (EM 28)).

6

4. cikk (2) bekezdés: Pozitív intézkedés

- Kötelező, ha nem teljesül a célkitűzés
- Már nincs kivétel az egyenlő bánásmód szabálya alól.

7

Pozitív intézkedés

- A pozitív intézkedés fogalmának eredete: Az Egyesült Államok Legfelsőbb Bíróságának ítélkezési gyakorlata – A társadalmi diszkrimináció elleni küzdelem gondolatához kapcsolódik:

Intézkedések az alábbi problémák ellen:

- 1.Faji megkülönböztetés az oktatásban (Brown, 1954)
- 2.Faji szegregáció a foglalkoztatásban (Griggs, 1971)
- 3.Nemi megkülönböztetés (Johnson, 1987)

8

Az uniós jogban: Tényleges jogi keret: Az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése 2006/54/EK irányelv 3. cikke

A pozitív intézkedés jellege: (körülmények között) *megengedett kivétel*.
Szigorúan értelmezendő (Kalanke, Marschall)

Cél: (Tényleges)

Az EUMSZ 157. cikke: Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód
A 2006/54/EK 3. cikke: Teljes egyenlőség a gyakorlatban

9

Az intézkedések meg kell felelniük az Európai Bíróság követelményeinek:

- Az EM 25-ben hivatkoznak a Bíróság ítélkezési gyakorlatára C450/93: Kalanke
- C409/95 Marschall [...] EBHT I6363,
- C158/97 Badeck [...] EBHT I1875,
- C407/98 Abrahamsson [...] EBHT I5539.

10

Elégséges-e az Európai Bíróság által megfogalmazott pozitív intézkedés az eredmények eléréséhez?

- Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatából eredő igények (Kalanke stb.):
- 1. törvényes cél (lásd a jogszabálysövegeket) : **az esélyegyenlőség előmozdítása a nők vezetőtestületi tagságában: rögzített százalékarány**
- 2. alulreprezentáltság, amelyről akkor beszélünk, ha a nők nem teszik ki a személyzet legalább felét az egyes fizetési osztályokban, az adott személyzeti csoportban vagy a szervezeti ábrában meghatározott funkciószinteken. Kalanke) **a nők vezetőtestületi tagsága: nem teljesítik a kvótát**
- 3. Minden jelentkezőt el kell bírálni ahhoz, hogy elkerülhető legyen az abszolút és feltétel nélküli elsőbbség a kinevezés során. **A nők vezetőtestületi tagsága Minden jelentkezőt el kell bírálni**
- 4a. A nők vezetőtestületi tagsága: az „azonos képzettséggel rendelkező” nők előnyben részesítése Kalanke: **azonos képzettséggel rendelkező**

11

Különbség a nők vezetőtestületi tagságáról szóló 4a cikk és a pozitív intézkedésre vonatkozó tényleges jog között:

- 2006/54/EV irányelv 3. cikke „Pozitív intézkedés”
- A tagállamok **fenntarthatnak** vagy elfogadhatnak a Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése szerinti intézkedéseket a munka világában a férfiak és nők közötti teljes gyakorlati egyenlőség biztosítása érdekében.
- A nők vezetőtestületi tagsága 4a cikk (2) bekezdése: A tagállamok **biztosítják**, hogy alkalmasság, képesség és szakmai teljesítmény szempontjából azonos képzettségű jelöltek közötti választás során az alulreprezentált nem képviselője élvez elsőbbséget
- A kötelező pozitív intézkedés alóli kivétel lehetséges, de: A pozitív intézkedések alkalmazásának felülbírálatára ennek ellenére (EM26a):
- továbbra is kivételes és eseti értékelésen alapul,
- és azokat objektív kritériumok alapján kellően indokolni kell, amelyek semmiképpen sem jelenthetnek hátrányos megkülönböztetést az alulreprezentált nemmel szemben.

12

A pozitív intézkedés célja:

- Kalanke: Az Európai Bíróság úgy ítélte meg, hogy a 2. cikk (4) bekezdése (jelenleg a 2006/54/EK rendelet 3. cikke) a megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabály alól *kivételt* képez, és *korlátozóan* kell *értelmezni*. A brémai törvényhez hasonló nemzeti szabályok, amelyek a nők számára **abszolút és feltétlen elsőbbséget** biztosítanak **a kinevezés** vagy előléptetés **során**, túlmutatnak az esélyegyenlőség előmozdításán, és nem tartoznak a 2. cikk (4) bekezdésében foglalt **kivétel** hatálya alá.
- A nők vezetőtestületi tagsága 4a cikke: továbbra is szükséges az összehasonlítás. De a pozitív intézkedés alkalmazása a *szabály*, ha a célt (még) nem sikerült elérni. Szigorú értelmezés?

13

A Kalanke stb. ítélkezési gyakorlattal kapcsolatos kritika: hhh

- A Szerződés és az irányelvek tényleges szövegei az egyenlőség eléréséről szólnak (akárcsak a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelv), a Bíróság ítélkezési gyakorlata az esélyegyenlőségen alapul
- az a szabály, amely előírja, hogy minden egyes jelöltet értékelni kell, nem hatékony a teljes egyenlőség eléréséhez, ha nagy a lemaradás
- A nőkkel szembeni megkülönböztetés megszüntetéséről szóló ENSZ-szerződés teljes egyenlőséget követel. Ez súlyos lemaradás esetén nem érhető el a Kalanke-szabályok betartásával.

14

Megbeszélés:

- VOLTAK-E KÖVETKEZMÉNYEI AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGRŐL A TELJES EGYENLŐSÉGRE TÖRTÉNŐ TERMINOLÓGIAI VÁLTÁSNAK?
- LEHET-E PROBLÉMA FORRÁSA AZ ÖN ORSZÁGÁBAN A CEDAW-EGYEZMÉNY ÉS A BÍRÓSÁG KALANKA STB. ÜGYEKHEZ TARTOZÓ SZIGORÚ SZEMLÉLETE KÖZÖTTI KONFLIKTUS?