

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 19.6.2008
COM(2008) 225 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**Прилагането на Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на
основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите**

[SEC(2008) 524]

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Прилагането на Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите

1. ВЪВЕДЕНИЕ

На 27 ноември 2000 г. Съветът прие Директива 2000/78/ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹. Тази директива беше приета съгласно член 13 от Договора за ЕО, който предоставя на Съвета компетенция да предприема действия за борба срещу дискриминацията въз основа на пол, расов и етнически произход, религия и убеждения, увреждания, възраст и сексуална ориентация.

Директива 2000/78/ЕО трябваше да бъде транспонирана в националното законодателство до 2 декември 2003 г. в държавите от ЕС-15, до 1 май 2004 г. — в държавите от ЕС-10 и до 1 януари 2007 г. — в България и Румъния², с възможност за транспониране на разпоредбите за възраст и увреждания в период от до три допълнителни години. Понастоящем Комисията проучва всички национални мерки за транспониране, за да гарантира правилното прилагане на директивата. В случаи, в които Комисията счете, че това не е изпълнено, тя ще използва правомощията си, за да измени националното законодателство в съответствие с директивата.

В съответствие с член 19 от директивата държавите-членки трябваше да предоставят на Комисията информацията, необходима за настоящия доклад. Комисията се консултира със социални партньори, както и с организации на гражданското общество. Освен това Комисията е взела под внимание становищата на Европейския парламент³.

Целта на настоящия доклад не е да даде подробен отчет за транспонирането на всички разпоредби на директивата в държавите-членки, а по-скоро да опише определени аспекти, които Комисията счита за особено проблемни или важни. Приложената таблица относно транспонирането на директивата цели да предостави общ преглед на сегашната ситуация по отношение на прилагането на директивата⁴.

¹ ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16.

² Тъй като в момента се извършва правен анализ на законодателството в България и Румъния, настоящият доклад не взема предвид ситуацията в тези две държави.

³ Както е изразено по-конкретно в резолюция на Европейския парламент от 20 май 2008 г. по отношение на постигнатия напредък в областта на равните възможности и недискриминацията в ЕС (транспониране на директиви 2000/43/ЕО и 2000/78/ЕО) (2007/2202(INI))

⁴ Позоваванията на ситуацията в държавите-членки са чисто фактически (въз основа на ситуацията към 15 декември 2007 г.) и нямат за цел да представят окончателен анализ на Европейската комисия относно съгласуваността на законодателството с директивата.

2. ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА ДИРЕКТИВА 2000/78/ЕО

Директива 2000/78/ЕО е иновативна в много отношения. В нея се забранява дискриминацията въз основа на нови основания като религия, сексуална ориентация, възраст и увреждания. По отношение на дискриминацията въз основа на увреждания се въвежда задължение за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания. Въпреки че някои от основните концепции вече съществуваша в националното законодателство, когато държавите-членки транспонираха директивата, транспонирането, свързано с някои основания като възраст и сексуална ориентация, се оказва чувствителна област. По-долу са посочени някои специфични въпроси, които възникнаха при транспонирането на директивата по отношение на четирите основания за дискриминация, които тя касае: сексуална ориентация, религия или убеждение, възраст и увреждания.

Сексуална ориентация

Забраната на дискриминация въз основа на сексуална ориентация беше нова за почти всички държави-членки, които за пръв път трябваше да предоставят правна защита в тази сфера. Сега дискриминацията въз основа на сексуална ориентация е забранена във всички държави-членки. В повечето държави-членки има единични или дори липсват случаи на дискриминация, основана на сексуална ориентация, които са стигнали до съд. Тази ситуация може да се обясни с факта, че това е нова правна сфера в повечето държави-членки. Това може да бъде обяснено и с нежеланието на вносителите на жалби сексуалната им ориентация да стане публично достояние в контекст, където дискриминацията въз основа на сексуална ориентация все още се счита от много европейци за широко разпространена и за табу в тяхното общество⁵.

На европейско ниво наскоро Съдът на Европейските общности издаде решение по дело за преюдициално заключение относно дали партньор от регистрирано съжителство между лица от един и същ пол трябва да бъде третиран по същия начин както брачен партньор в хетеросексуален брак по отношение на правото на наследствена пенсия при схема за професионална пенсия⁶. След делото *Barber*⁷ професионалните пенсии следва да бъдат считани като „платими“ по смисъла на член 141 от договора за ЕО и поради това попадат в обхвата на правото на Общността за недискриминация (в този случай, Директива 2000/78/ЕО). Докато въпросите относно брачния статут и регистрираното съжителство остават в сферата на националното законодателство, по делото *Maruko*⁸ Съдът се произнесе, че Директива 2000/78 изключва възможността за законодателство, според което при настъпване на смърт на единия партньор живият партньор не получава пенсия, равна на пенсията, получавана от жив/а съпруг/а след настъпването на смърт на брачния партньор, дори ако, по отношение на пенсиите, според националното законодателство съвместното съжителство приравнява статута на лицата от еднакъв пол с този на съпрузи. Съдът добави, че националният компетентен съд решава дали статутът на живия партньор от съвместно съжителство може да се приравни с този на

⁵ Според Доклад на Евробарометър за дискриминацията (януари 2007 г.) около половината европейци считат, че дискриминацията на основата на сексуална ориентация е широко разпространена и е табу в тяхната държава (вж.: http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf).

⁶ Дело C-267/06, *Tadao Maruko*, решение от 1 април 2008 г.

⁷ Дело C-262/88, *Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group*, решение от 17 май 1990 г.

⁸ Дело *Tadao Maruko*, цитирано по-горе, параграф 73.

съпруг/а, който/която има право на пенсия за вдовец/вдовица, предвидена в схемата, уреждаща професионалните пенсии и обект на обсъждане в посоченото дело.

Религия или убеждение

Забраната на дискриминация въз основа на религия или убеждение беше транспонирана във всички държави-членки. При все това, повечето държави-членки не дефинират термините в своето законодателство. Разграничаването на „религия“ и „убеждение“ може в някои случаи да се окаже проблем, особено в случаи, в които то може да бъде свързано с етническа принадлежност или защото дадена религиозна група се счита, че има етническо естество, или защото последователите на дадена религия като цяло са от определени етнически групи⁹.

В член 4, параграф 2 се разрешава специфично изключение от принципа за равно третиране в случая с църкви и други организации, чиито характер е основан на религия или убеждения. Това би позволило на такива структури да изберат човек от същата религия или със същите убеждения за работна позиция, при която споделянето на тази религия или убеждение е основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване. Само това изключение позволява различно третиране на основата на религия или убеждение и не може да бъде използвано за оправдаване на дискриминация поради други причини, например сексуална ориентация. Също така то следва да бъде ясно свързано с характера на дейностите, които се извършват.

Редица държави-членки са приели разпоредби в националното си законодателство в съответствие с член 4, параграф 2 от директивата. Някои държави са предвидили изключения, които биха могли да преминат извън строгите условия на директивата или които остават двузначни. Други държави-членки са взели решение да не включват никакви „изключения на основание член 4, параграф 2“¹⁰.

Националната съдебна практика след приемането на директивата послужи като основа за изтъкването на конфликти между изискванията за облекло на служителите и изразяването на религиозно убеждение. Някои от тези случаи бяха третирани по-скоро като въпроси, свързани с правата на човека (в които се повдигат въпроси, касаещи свободата на религиозно изразяване), отколкото като случаи на дискриминация, но те показват, че е много вероятно тази сфера да се окаже чувствителен въпрос при прилагането на директивата.

Възраст

С изключение на една държава-членка понастоящем законодателството във всички държави-членки забранява дискриминация въз основа на възраст, макар че повечето от тях нямаха действащи закони срещу възрастова дискриминация.

⁹ Например, Камарата на лордовете в Обединеното кралство е счела, че религията може да бъде елемент от определянето на етническа принадлежност: в делото *Mandla* общността на сикхите, макар и основана на определена религия, е определена като „етническа група“ за целите на Закона за расовите отношения (*Mandla/ Dowell Lee* [1983] 2 AC 548).

¹⁰ CZ, EE, FR, LT, PT, FI, SE не предвиждат такова изключение в своите закони (въпреки че може да има специални наредби, регулиращи набирането на персонал от страна на религиозни институции).

Основният проблем е да се гарантира, че националното законодателство е ефективно съгласувано с директивата. Докато новото законодателство, забраняващо възрастовата дискриминация, вземе връх над закони или колективни споразумения, които са дискриминиращи, повечето от предишните норми за възрастовата дискриминация остават в сила. Само няколко държави-членки са извършили подробни проучвания на своите закони, касаещи възрастовите различия.

Оценката на съгласуваността на действащите (и бъдещи) закони по отношение на възрастта трябва да се основава на „теста за оправдаване“ от член 6 от директивата, който гласи, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел (включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение) и ако средствата са пропорционални.

Повечето от държавите-членки са приели общи законови разпоредби, повлияни от член 6 на директивата, които по този начин могат да служат като тест за установяване на това дали действащите правила за възраст съответстват на директивата. Някои държави-членки предвиждат основни изключения при възрастова дискриминация в своето национално законодателство, по-широкообхватни от „теста за оправдаване“ от член 6. От друга страна, някои държави-членки не са транспонирали изключенията на член 6 като такива¹¹: при липса на такъв „тест за оправдаване“ може да е по-трудно да се оцени съвместимостта на действащи (и бъдещи) правила по отношение на възрастта според националното законодателство.

В повечето държави-членки националните правила съдържат разнообразни изисквания по отношение на възраст, поради което е необходимо те да бъдат оценявани в контекста на член 6 според всеки отделен случай. Тези правила включват възрастови изисквания за достъп до работа (по-специално в общественния сектор) или до професионално обучение, както и възрастови ограничения при упражняването на някои професии (отново по-специално в общественния сектор). Почти всяка държава-членка има законодателство, което цели да защити млади и по-възрастни служители.

В делото *Mangold*¹² немски закон позволява работници над 52 годишна възраст да бъдат наемани на поредица от краткосрочни договори с цел насърчаване на набирането на персонал от работодателите. Съдът на Европейските общности изрази становището, че целта да се увеличи заетостта на по-възрастните хора е основателна, но мярката не зачита принципа на пропорционалност, тъй като беше сметено, че е с много широк обхват и целта е била постижима по по-малко дискриминиращ начин. В делото *Palacios de la Villa*¹³, Съдът на Европейските общности реши, че не е необходимо правилата за възраст да бъдат категорично доказани като валидни, но въпросната мярка трябва да бъде обективно и обосновано оправдана в контекста на националното законодателство от основателна цел, свързана с политиката по заетостта и трудовия пазар. И двете дела предоставят известни насоки към необходимия вид „тест за оправдаване“: дори ако държавните органи имат широка свобода на действие относно избора на социална политика, важно е да се гарантира, че по всяко едно дело мярката е подходяща и

¹¹ ЕЕ, ІЕ, НУ, РЛ, UK.

¹² Дело C-144/04, *Mangold*, решение от 22 ноември 2005 г.

¹³ Дело C-411/05, *Palacios de la Villa*, решение от 16 октомври 2007 г.

пропорционална на целта (например чрез избягване на мерки, които се осланят единствено на възраст, както и чрез използване и на други подходящи критерии).

Друг ключов въпрос е пенсионирането. Според съображение 14 от директивата националните разпоредби относно възрастта за пенсиониране не попадат в приложното поле на директивата. Националните практики са много различни, като варират от липса на задължителна национална възраст за пенсиониране до държави-членки, които позволяват задължително пенсиониране от страна на държавни или частни работодатели при определена възраст. В редица държави-членки пенсионирането на определена възраст е задължително и човек, който работи след пенсионна възраст, може например да не продължи да получава защита срещу несправедливо уволнение. В *Palacios de la Villa*, Съдът на Европейските общности разгледа делото на работник, който е бил уволнен при навършване на законовата пенсионна възраст от 65 години на основание колективно споразумение, разрешено от националното законодателство. Според Съда, макар държавите-членки да имат правото да определят пенсионна възраст, нейното настъпване чрез прекратяване на трудовия договор попада в приложното поле на директивата и затова трябва да премине „теста“ от член 6 на директивата.

Увреждания

Забраната на дискриминация на основание увреждания има два аспекта. Първият е забрана за дискриминация на основание увреждания (подобна на другите основания, включени в директивата). Вторият и най-важен аспект е положителното задължение за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания като неразделна част от принципа за равно третиране.

Първата част беше транспонирана във всички държави-членки. Единственият проблем, който е възникнал, е дефиницията на увреждания. Директивата не определя уврежданията и около половината от държавите-членки не са включили дадено специфично определение (въпреки че в повечето има определение за целите на социалното осигуряване). Въпросът дали човек, който прекарал заболяване, може да разчита на защита срещу дискриминация на основание увреждания беше отправен до Съда на Европейските общности от испански съд по делото *Chacón Navas*¹⁴. Съдът заяви, че „болест“ не е същото като „увреждания“, и обясни, че „увреждания“ по смисъла на директивата трябва да получи еднакво тълкуване. Съдът заяви, че „концепцията за увреждане трябва да бъде разбрана като касаеща ограничение в резултат от влошено физическо, умствено или психологическо състояние, което възпрепятства участието на засегнатото лице в професионалния живот“.

Едно от най-значимите нововъведения на директивата е задължението работодателите да осигурят подходяща работна среда за лицата с увреждания. Задължението за осигуряване на подходяща работна среда означава, че работодателят трябва да предприеме мерки, които дават възможност на подходящо квалифицирано за работата лице, като се изключат неговите или нейните увреждания, да е в състояние да започне работата, да напредва в нея и да преминава обучение. От работодателя обаче не се очаква да поема необоснована тежест. Такава тежест не се счита за необоснована,

¹⁴ Дело C-13/05, *Chacón Navas*, решение от 11 юли 2006 г.

когато държавите-членки предоставят безвъзмездни финансова помощ или субсидии на работодателите за скъпи приспособления.

Въпреки че концепцията за осигуряване на подходяща работна среда често е била нещо ново, повечето държави-членки са транспонирали това задължение. Редица държави-членки продължават да регулират наемането на работа на хора с увреждания чрез квотна система или запазени работни места. Това обаче не трябва да е в ущърб на личното право на недискриминация и осигуряване на подходяща работна среда. Някои държави-членки не са включили концепцията в своето национално законодателство или са го направили по неадекватен начин (например като са ограничили задължението за осигуряване на работна среда само до работници, които вече са сключили договор или до лица с тежки увреждания)¹⁵. Където съществуват национални разпоредби, те варират значително: от държави-членки, които предвиждат основно задължение, но предоставят малко подробности как трябва да се изпълнява то, до държави-членки с по-обхватни насоки за неговото практическо прилагане.

3. ПРЕМИНАВАНЕ НА ОГРАНИЧЕНИЯТА НА МИНИМАЛНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ: КЪМ ЕДИНЕН ПОДХОД НА РАВЕНСТВО

Въпреки че Директива 2000/78/ЕО касае само сферите на трудовата заетост, работа и професионално обучение, в редица държави-членки защитата от дискриминация — на основание възраст, увреждания, религия и сексуална ориентация — е по-обхватна. В тези държави е бил избран „единен подход на равенство“, в съответствие с който към всички основания за дискриминация се прилага сходно ниво на защита. В тези случаи обхватът на защита за всички основания е близък до този, предвиден в директивата относно расовия произход (2000/43/ЕО), като защитата от дискриминация обхваща и социална защита, стоки и услуги.

По този начин повечето държави-членки са преминали ограниченията в изискванията на Директива 2000/78/ЕО, прилагайки сходна защита от почти всички или всички основания за дискриминация. Докато някои държави-членки третираят всички причини за дискриминация по един и същ начин¹⁶, други преминават ограниченията на директивата, но не за всички основания, или имат по-ограничен обхват за някои основания.

По подобен начин в повечето държави-членки органите по въпросите на равенството, които са били създадени в съответствие с член 13 от Директива 2000/43/ЕО (с цел защита срещу дискриминация въз основа на расов или етнически произход), действат и като органи, отговорни за случаи на дискриминация въз основа религия или убеждение, възраст, увреждания и сексуална ориентация (като по този начин преминават отвъд изискванията на Директива 2000/78/ЕО, която не изисква създаването на такива органи). Преобладава моделът, при който органът по въпросите на равенството е специална институция, специализирана по въпросите за равното третиране, и занимаваща се с всички основания за дискриминация¹⁷. Някои държави-членки са предпочели съществуващ орган, занимаващ се с общи въпроси относно правата на човека (като цяло омбудсман), да работи по въпросите на дискриминацията, като

¹⁵ DE, IT (закрила само за някои хора с увреждания), HU.

¹⁶ Например в BE, DE, IE, LU, HU, NL, SI, FI.

¹⁷ BE, DE, IE, FR, LT, LU (само по закон, но все още не и на практика), HU, AT, SI, UK.

обхваща всички основания за дискриминация¹⁸. Само малка част от държавите-членки са избрали да създадат орган по въпросите на равенството, който да се занимава само с расовия и етническия произход¹⁹.

4. ПРОБЛЕМИ С ПРИЛАГАНЕТО

Положително действие

В член 7 от директивата се позволява на държавите-членки да приемат специфични мерки, за да компенсират недостатъците, свързани с всяко от обхванатите основания, с оглед гарантиране на пълно равенство на практика.

Повечето от държавите-членки предвиждат мерки за положително действие и всички имат специално законодателство по отношение на уврежданията²⁰. Докато точният обхват за положителното действие ще бъде уточнен чрез съдебната практика, тази тенденция показва, че концепцията за положителното действие сега се приема широко в Европейския съюз.

Редица държави са въвели законови задължения за насърчаване на равенството. В някои случаи има обхватни ангажименти за насърчаване на равенството в националните конституции. При други национални законодателства са включени по-специфични задължения. Във Финландия и Обединеното кралство съществуват подробни задължения обществените органи да насърчават равенство на основание раса, увреждания и пол. В Швеция от работодателите се изисква да вземат мерки за гарантиране на равенство по отношение на етнически произход.

Информация и диалог

Разпоредбите на директивата за разпространение на информация и насърчаване на социален диалог изглеждат най-слабо изпълнени във формално отношение и са посрещнати с най-разнообразни отзиви в държавите-членки.

Малко държави-членки са въвели законови изисквания за това разпространение и консултации. Такива действия като цяло са били извършвани *ad hoc*, като държавите-членки са използвали съществуващите канали за консултации, по-специално със социални партньори²¹. Националните органи по въпросите на равенството често имат тези задачи като част от своя мандат. Процесът на транспониране на директивата също така е бил повод за засилен дебат по въпроси, касаещи дискриминацията.

Процедурни въпроси: тежестта на доказване и санкции

Ключов елемент за гарантиране на справедливо разглеждане на жалби за дискриминация е прехвърлянето на тежестта на доказване към съдилищата или други

¹⁸ CY, EE, EL, LV, PL, SK.

¹⁹ DK, IT, MT, PT, FI.

²⁰ Само EE, FR, IT, LV, LT, SK не предвиждат възможност за положително действие (уврежданията като цяло са изключение, тъй като за хора в неравностойно положение се прилагат специални мерки).

²¹ В CZ, DK, LT, MT, PL, PT, SK, SE и UK могат да се използват общи структури за социален диалог с цел диалог по въпроси, касаещи равенството.

компетентни органи, както е предвидено в член 10 от директивата. Задължението за доказване се прехвърля, когато лицето, което твърди, че е жертва на дискриминация, може да установи наличие на предположение за дискриминация: в този случай ответникът трябва да докаже, че не е имало дискриминация. Повечето държави-членки са въвели подобна разпоредба в националното си законодателство, като само някои не са транспонирали изцяло тази разпоредба²².

Малкият брой на дела по отношение на дискриминацията в повечето държави-членки от една страна показва, че директивата не е довела до твърде много съдебни процеси. От друга страна, това би могло да показва и че може да има редица пречки пред правосъдието, както действителни, така и вероятни, но непотвърдени. Информираността за правата на потенциалните жертви на дискриминация остава понижена в много страни²³.

Съществуват редица бариери пред правосъдието по въпроси, касаещи дискриминацията. Защитата от виктимизиране е от съществена важност, за да се гарантира на жертвите, че няма да страдат от ответни действия, когато образуват дело в съда. Транспонирането на тази разпоредба все още не е извършено в редица държави-членки.

Всички държави-членки предвиждат някакъв вид санкции от административно, гражданско или наказателно естество. При все това, равнището на защита изглежда несъразмерно, като някои държави-членки предвиждат наказателни санкции, които включват затвор и нямат ограничения на размера на глобата за граждански щети, докато други предвиждат само глоби в ограничен размер, както и горни граници за нивото на щетите, които да бъдат заплатени.

Други проблеми с достъпа до правосъдие могат да ограничават възможността да се търси правно удовлетворение в дела за дискриминация: достъп до правна помощ, кратки срокове за отнасяне на дело в съда (понякога само няколко дни), продължителността, разходите и сложността на процедурата, които могат да обезкуражат хората да започват съдебни дела.

Горепосочените елементи показват необходимостта от ясна и конкретна рамка за жертвите на дискриминация, както по отношение на процедурата, така и на компенсацията. Това показва значението на подходящата институционална помощ, която може да се предостави или от специализирани органи като органите по въпросите на равенството, или от неправителствени организации.

Наличието на възпиращи, ефективни и пропорционални санкции е от изключително значение. Комисията ще направи сравнително проучване на равнището на санкциите и ограниченията на продължителността във всяка държава-членка през 2008 г. с цел оценка дали това е ефективно въведено във всички държави-членки.

²² ЕЕ, IT, LT, PL все още не са транспонирали правилно разпоредбите за тежестта на доказване. МТ е направила това с изключение на разпоредбата за уврежданията.

²³ Според *Доклад на Евробарометър за дискриминацията* (януари 2007 г.) по-малко от една трета от европейците са наясно със своите права, ако станат жертва на дискриминация (вижте: http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf).

5. РАЗРАБОТВАНЕ НА ЗАКОНОДАТЕЛНАТА РАМКА

Докато Директива 2000/43/ЕО защитава от дискриминация на основание расов или етнически произход в редица области извън сферата на трудовата заетост (образование, социална защита, здравеопазване, достъп до стоки и услуги, жилища), случаят с Директива 2000/78/ЕО е различен, тъй като тя е ограничена до трудовата заетост, работата и професионалното обучение. В отговор на изразена от Европейския парламент и гражданското общество загриженост през 2005 г. Комисията обяви, че ще проведе проучване, за да оцени приемливостта на възможни нови инициативи за допълване на сегашната правна рамка²⁴.

Резултатите от проучване, проведено през 2006 г., показаха, че макар в повечето страни да се предоставя някаква правна защита, която по степен надвишава действащите изисквания на ЕО в повечето от разглежданите области, между отделните страни съществува голяма разлика по отношение на степента и естеството на предоставяната защита²⁵.

В съответствие с програмата си за работа през 2008 г.²⁶, където се предвижда приемането на предложение за директива за прилагането на принципа за равно третиране извън сферата на заетостта, Комисията понастоящем изготвя законодателното си предложение. Отправна точка в това предложение е фактът, че степента на защита от дискриминация, основаваща се на религия, убеждения, възраст, увреждане или сексуална ориентация е по-ниска в сравнение със защитата от дискриминация, основаваща се на расов признак. При изготвянето си на това предложение Комисията се старее да вземе под внимание въпроси, свързани с принципите на субсидиарност и пропорционалност.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Директива 2000/78/ЕО представлява огромна стъпка напред в борбата срещу дискриминацията в ЕС. За повечето държави-членки транспонирането на Директива 2000/78/ЕО изискваше обширни промени в съществуващото законодателство, като са обхванати нови основания за дискриминация.

Транспонирането на директивата може да се счита за успешно като цяло, тъй като всички държави-членки са въвели антидискриминационно законодателство, което обхваща всички основания на директивата, касаещи области, които са били нови за много страни. В повечето държави-членки правната рамка може да се счита за адекватна, като реалното ѝ прилагане е основното предизвикателство.

Конкретно предизвикателство е изпълнението на антидискриминационните закони. В това отношение прехвърлянето на задължението за доказване към съдилищата, възпиращите санкции и наличието на помощни институции, по-специално органи по въпросите на равенството с цялостни правомощия да изпълняват своите задачи, са съществени елементи на една правилна антидискриминационна рамка.

²⁴ Европейска комисия, „Недискриминация и равни възможности: рамкова стратегия“, COM(2005) 224.

²⁵ Вж. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

²⁶ COM (2007) 640

Комисията също така признава, че само по себе си законодателството не е достатъчно за възпиране на дискриминацията и насърчаване на равенството. Комбинирането на правилно въведено и приложено законодателство с допълнителни политически мерки на национално равнище и на равнище на ЕС е ключът към намаляване на дискриминацията въз основа на религия или убеждение, възраст, увреждания и сексуална ориентация.