



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ

Distr.
RESTRICTED*

CERD/C/59/D/14/1998
15 August 2001

RUSSIAN
Original: ENGLISH

КОМИТЕТ ПО ЛИКВИДАЦИИ
РАСОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ
Пятьдесят девятая сессия
30 июля - 17 августа 2001 года

РЕШЕНИЯ

Сообщение № 14/1998

Представлено: Д.С.

Предполагаемая жертва: заявитель претензии

Государство-участник: Швеция

Дата сообщения: 24 декабря 1998 года

Дата настоящего решения: 10 августа 2001 года

* Публикуется по решению Комитета по ликвидации расовой дискриминации.

ПРИЛОЖЕНИЕ

РЕШЕНИЕ КОМИТЕТА ПО ЛИКВИДАЦИИ РАСОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 14 МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНВЕНЦИИ
О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ РАСОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ

- ПЯТЬДЕСЯТ ДЕВЯТАЯ СЕССИЯ -

относительно

Сообщения № 14/1998

Представлено: Д.С.

Предполагаемая жертва: заявитель претензии

Соответствующее государство-участник: Швеция

Дата сообщения: 24 декабря 1998 года

Комитет по ликвидации расовой дискриминации, учрежденный в соответствии со статьей 8 Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации,

собравшись 10 августа 2001 года,

принимает следующее:

Решение о приемлемости

1. Заявителем (первоначальное представление от 24 декабря 1998 года) является шведская гражданка чехословацкого происхождения Д.С., 1947 года рождения, в настоящее время проживающая в Сольне, Швеция. Она утверждает, что является жертвой нарушений Швецией пункта 2 статьи 2, подпункта е) i) статьи 5 и статьи 6 Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации. Петиционер адвокатом не представлена.

Факты в изложении заявителя:

2.1 В мае 1998 года Национальный совет по вопросам культуры (Statens kulturråd) объявил конкурс на замещение вакантной должности статистика в своей организации. В объявлении о вакансии Совет указывал, что ищет кандидатов, которые могли бы в сотрудничестве с разными подразделениями Совета готовить статистические данные, изучать исследовательскую и методологическую поддержку и принимать участие в развитии статистической деятельности. В объявлении Национального совета по вопросам

культуры говорилось о том, что кандидатам было бы предпочтительно обладать университетским дипломом по статистике и дипломом, например, по социологии или экономике, а также иметь опыт работы в области статистических исследований. Другие требования включали умение выражать свои мысли в устной и письменной форме и знание культурной жизни и политики Швеции. Наконец, в объявлении о вакансии отмечалось, что кандидатам желательно обладать такими качествами, как деловитость, умение находить подход к людям и способность работать индивидуально и в коллективе.

2.2 Кандидатами на замещение этой вакантной должности являлись в общей сложности 89 человек, включая заявителя и Л.Й. 30 июня 1998 года Национальный совет по вопросам культуры принял решение назначить Л.Й. на должность сотрудника (статистика) Совета. Заявитель обжаловала это решение в правительстве страны и потребовала возмещения причиненного ей ущерба по причине дискриминации.

2.3 Правительство 1 октября 1998 года отклонило апелляцию заявителя. Причем правительство никак не мотивировало это решение. Она обжаловала и это решение. В декабре 1998 года эта жалоба была отклонена на том основании, что решение правительства от 1 октября не подлежит обжалованию и что для пересмотра апелляции заявителя нет никаких оснований.

2.4 Кроме того, заявитель направила жалобу омбудсмену по борьбе с этнической дискриминацией, который отказался предпринимать какие-либо действия по ее делу, заявив, что для этого нет никаких оснований. Кроме того, профсоюз, в котором состоит заявитель, отказался представлять ее по той же самой причине. Омбудсмен заявил заявителю, что в случае ее несогласия с мнением профсоюза и омбудсмена, она может обратиться в районный суд. Заявитель утверждает, что она исчерпала внутренние средства правовой защиты, поскольку обращение в районный суд было бы бесполезным в свете отказа омбудсмена принять к рассмотрению ее дело по причине его безосновательности.

Жалоба:

3.1 Заявитель утверждает, что она подверглась дискриминации со стороны Швеции по причине ее национального происхождения и ее статуса иммигранта в связи с отказом Национального совета по вопросам культуры принять ее на работу. В этом отношении она оспаривает решение Национального совета по вопросам культуры предложить соответствующую работу Л.Й., которая, по утверждению заявителя, обладает более низкой по сравнению с ней квалификацией применительно к этому посту.

3.2 Заявитель в общем плане сетует на то, что в Швеции трудоустраивается лишь небольшое число иммигрантов, и утверждает, что такая ситуация является следствием дискриминации по отношению к нешведам. Она утверждает, что правительство не принимает никаких мер для улучшения положения иммигрантов на рынке труда в Швеции, и заявляет, что правительству следует принять меры в русле позитивных действий, таких, как установление квот для иммигрантов применительно к высоким постам, с тем чтобы иммигранты, имеющие высшее образование, могли обрести возможность для трудоустройства.

Комментарии государства-участника по вопросу о приемлемости и замечания по ним заявителя:

4.1 В своем представлении по правилу 92 правил процедуры Комитета государство-участник оспаривает приемлемость сообщения.

4.2 Государство-участник отмечает, что надлежащими источниками правовой защиты от этнической дискриминации в Швеции являются Закон о государственном управлении, Закон о государственной службе и Закон о борьбе с этнической дискриминацией. Закон о государственном управлении излагает основополагающий принцип, согласно которому государственная власть осуществляется при условии уважения равной ценности каждого человека (статья 2 главы 1). Суды, государственные органы и другие ведомства, выполняющие те или иные функции в сфере публичной администрации, в ходе своей работы соблюдают принцип равенства всех людей перед законом и сохраняют объективность и беспристрастность. При принятии решений о производстве назначений в рамках государственной администрации принимаются в расчет только объективные факторы, такие, как опытность и компетентность.

4.3 Закон о государственной службе воспроизводит принципы, изложенные в Законе о государственном управлении в том смысле, что при производстве назначений на административные должности в качестве ведущих факторов выступают опытность и компетентность. Как общее правило компетентность ценится выше, чем опытность. Кроме того, компетентные органы должны принимать во внимание такие объективные факторы, которые соответствуют задачам рынка труда в целом, обеспечению равных возможностей, реализации социальной политики и политики в области занятости. Решения о замещении вакантных должностей сопряжены с изъятием из обычного требования о том, что административные органы должны мотивировать свои решения. Мотив этого изъятия связан со стремлением избавить претендента(ов) от той негативной оценки, которая может быть сопряжена с мотивами отказа. Согласно статье 35 Указа о правительственных органах и учреждениях, решения таких административных органов

могут быть обжалованы в правительстве. Апелляция на решение Национального совета по вопросам культуры также может быть подана правительству в соответствии со статьей 5 Указа 1988 года о Национальном совете по вопросам культуры.

4.4 Трудовые споры могут также разбираться на основании Закона о борьбе с этнической дискриминацией, который запрещает дискриминацию в сфере труда. Согласно этому закону, этническая дискриминация имеет место в том случае, когда с тем или иным лицом или группой лиц обращаются несправедливо по сравнению с другими лицами или когда они каким-либо иным образом подвергаются несправедливому или оскорбительному обращению по причине их расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения или религиозных убеждений.

4.5 Согласно положениям этого закона правительство назначило омбудсмана по борьбе с этнической дискриминацией, мандат которого состоит в том, чтобы не допускать этнической дискриминации на рынке труда и в других сферах общественной жизни. Омбудсмен должен оказывать содействие любому лицу, подвергающемуся этнической дискриминации, и помогать ограждать права заявителя. Кроме того, он должен принимать меры к тому, чтобы претенденты на рабочие места не подвергались этнической дискриминации.

4.6 Это законодательство, применимое в целом к рынку труда, зиждется на двух основных посылах. Первой из них является запрещение дискриминации в отношении кандидатов на замещение вакантных должностей, что имеет отношение к данному случаю. Второй посылкой является запрет на дискриминацию в отношении обращения с работниками. Положение, охватывающее обращение с претендентами на рабочее место, предусматривает, что любой работодатель обязан обеспечивать равное обращение со всеми претендентами на рабочее место и что при назначении одного претендента он не может подвергать других претендентов несправедливому обращению по причине их расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения или религиозных убеждений (статья 8); иными словами, приниматься в расчет должны только объективные факторы. Любой работодатель, нарушающий запрет на дискриминацию, обязан возместить ущерб претенденту на рабочее место, который был подвергнут дискриминации.

4.7 В соответствии со статьей 16 Закона о борьбе с этнической дискриминацией случаи дискриминации при трудоустройстве рассматриваются согласно Закону об урегулировании трудовых споров. Такие споры рассматриваются судом по трудовым вопросам, выступающим в качестве судебного органа первой и последней инстанции, если дело возбуждается организацией работодателей, организацией работников или омбудсменом. Если спор возбуждается отдельным работодателем или претендентом на

рабочее место, то такой спор разбирается и разрешается районным судом.

Апелляционные жалобы могут быть поданы в Суд по трудовым отношениям, который выступает в качестве последней инстанции.

4.8 Государство-участник утверждает, что заявитель не исчерпала имеющиеся внутренние средства правовой защиты, как того требует пункт 7 а) статьи 14 Конвенции. Государство-участник заявляет, что, хотя заявитель подавала жалобу омбудсмену по борьбе с этнической дискриминацией, она не оспорила в районном суде решение об отказе в ее назначении на вакантную должность (с возможностью апелляции в Суд по трудовым отношениям). Государство-участник утверждает, что заявитель знала о возможности оспорить это решение в районном суде, но сочла это бесполезным на том основании, что "законодательство о борьбе с этнической дискриминацией на рынке труда практически не применимо в тех случаях, когда иммигрант не получает работу, несмотря на наличие у него более высокой квалификации, и в то же время если он не располагает какими-либо прямыми доказательствами, подтверждающими наличие факта дискриминации". В этом отношении, как заявляет государство-участник, ничто не свидетельствует о том, что данное дело не было бы надлежащим образом рассмотрено районным судом и что одни лишь сомнения в эффективности такого средства правовой защиты не освобождают заявителя от его реализации.

5.1 В ответ на комментарии государства-участника заявитель вновь повторяет, что она исчерпала все имеющиеся и эффективные средства правовой защиты. Она заявляет, что она не возбуждала разбирательство в районном суде по причине решения профсоюза и омбудсмена не предпринимать таких действий от ее имени на том основании, что, по их мнению, данное дело является безосновательным. Кроме того, она заявляет, что в соответствии с Законом 1994 года о борьбе с расовой дискриминацией омбудсмен возбудил в судах лишь три дела и все три дела проиграл. По этой причине заявитель утверждает, что обращение в суд в данном случае было бы неэффективным. Кроме того, она заявляет, что с тех пор в сам этот закон были внесены поправки, поскольку он был сочтен неэффективным. Далее заявитель отмечает, что, хотя она и получила бы правовую помощь в целях покрытия части расходов на обращение в районный суд, в силу своей финансовой ситуации она не смогла бы оплатить остаток издержек¹.

¹ В этой связи заявитель утверждает, что такое обращение обошлось бы ей по крайней мере в 100 000 крон и что если бы она проиграла дело, то ей пришлось бы выплатить ту же сумму адвокату другой стороны. Она заявляет, что общая сумма выплачиваемого ей годового пособия по безработице составляет 100 000 крон нетто, из которых она платит 34 600 крон за жилье, а остальные 65 400 крон остаются ей на жизнь. Она заявляет, что в порядке правовой помощи она получила бы 60 000 крон, а остальной суммы у нее нет.

5.2 Заявитель также сопоставляет свое образование и свой опыт с образованием и опытом лица, которое получило соответствующую работу, пытаясь продемонстрировать, что она больше подходит для этого поста и что причина, по которой ей было отказано в работе, заключается в ее чехословацком происхождении. Как она утверждает, эта дискриминация отражается еще и в том, что ее потенциальный работодатель не принял в расчет тот опыт, который она приобрела у себя на родине.

6.1 Прежде чем приступить к рассмотрению любых жалоб, содержащихся в каком-либо сообщении, Комитет по ликвидации всех форм расовой дискриминации должен, в соответствии с пунктом 7 а) статьи 14 Конвенции, определить, является ли данное сообщение приемлемым.

6.2. Государство-участник заявляет, что жалобы заявителя являются неприемлемыми, так как она не исчерпала внутренних средств правовой защиты, не оспорив решение в районном суде относительно того, что она не была назначена на вакантную должность. Заявитель ответила, что она не предприняла такого действия, поскольку ее профсоюз отказался представлять её, а также потому, что как профсоюз, так и омбудсмен сочли, что в ее иске отсутствуют конкретные обстоятельства дела. Впоследствии заявитель также отметила, что, несмотря на то, что ей была бы предоставлена юридическая помощь для оплаты некоторых расходов, связанных с таким действием, она не смогла бы оплатить оставшиеся расходы. Во всяком случае она заявляет, что такая апелляция была бы безуспешной из-за несовершенства действующего законодательства.

6.3 Комитет пришел к выводу о том, что, несмотря на возможно имевшиеся у заявителя сомнения в эффективности действующего законодательства в плане предупреждения расовой дискриминации на рынке труда, она была обязана должным образом воспользоваться средствами правовой защиты, которые находились в ее распоряжении, включая обращение в районный суд. Комитет напоминает, что сомнения в эффективности таких средств правовой защиты не освобождают заявителя от необходимости воспользоваться ими. В отношении утверждения о том, что заявитель не могла подать жалобу в районный суд из-за недостатка финансовых средств, Комитет отмечает, что заявитель получила бы юридическую помощь в составлении ее соответствующего заявления, и поэтому он не может считать, что необходимые расходы явились серьезным препятствием, освобождающим заявителя от обязанностей исчерпать средства правовой защиты.

6.4 В свете вышеизложенного Комитет считает, что заявитель не выполнила требования, содержащиеся в пункте 7 а) статьи 14 Конвенции.

7. На этом основании Комитет по ликвидации расовой дискриминации принимает следующее решение:

- a) считать сообщение неприемлемым;
- b) в соответствии с правилом 93 правил процедуры Комитета это решение может быть пересмотрено на основании письменного обращения заявителя, содержащего документальные доказательства исчерпания внутренних средств правовой защиты;
- c) довести это решение до сведения государства-участника и петиционера.

[Составлено на английском, испанском, русском и французском языках, причем языком оригинала является английский.]
