



Тест на дискримінацію:

виявлення і переслідування порушень прав людини

Автор: Беа Bodrogi
Редактор серії: Liam Mahony



Тактична методика опублікована в
рамках проекту *New Tactics* організації
Center for Victims Torture

NEW Tactics
in Human Rights

Перевод

Юлия Чубак (JUHRC)

Видано тиражем

The Center for Victims of Torture
New Tactics in Human Rights Project
717 East River Road
Minneapolis, MN 55410 USA
www.cvt.org, www.newtactics.org

Редактор серії методик

Liam Mahony

© 2003 Center for Victims of Torture

Издание подлежит свободной репродукции в печатном и электронном виде, при условии размещения каждый раз данного примечания об авторских правах.

Підтримка серії Тактичних Методик

Серія Тактичних Методик була видана при підтримці наступних організацій: *United States Institute of Peace*, *National Philanthropic Trust*, Організації Безпеки і Співпраці в Європі, Департаменту Штату США, *Sigrid Rausing Trust* (раніше відомий як *Ruben and Elisabeth Rausing Trust*), *John D. and Catherine T. MacArthur Foundation*, а також індивідуального дарувальника, який побажав залишитися анонімним.

Додатково, *King Baudouin Foundation* присудила гранти для організації ICAR, нашого партнера в Румунії, для організації там навчання і видання його учасниками Тактичних Методик.

Примітка

Погляди, виражені в цьому звіті не повинні відображати думку проекту *New Tactics in Human Rights*, а також його засновників. Метою проекту є рекомендація визначених тактик або ліній поведінки.

Зміст

Передмова видавця.....	6
Введення	7
Перенесення методу з американської практики.....	7
Ситуація ромів (циган), що проживають в Угорщині ..	8
Тактика тестів.....	8
Приклад: справа Lajosa Balogha	12
Результати	15
Застосування тактики для судових справ	16
Інші способи використання тактики тестів	17
Висновки.....	18



The Center for Victims of Torture
New Tactics in Human Rights
Project 717 East River Road
Minneapolis, MN 55455
newtactics@cvt.org
www.newtactics.org

Дорогий Друже,

Представляю серію Тактичних Методик проекту *New Tactics in Human Rights*. В кожній з цих Методик фахівець, що працює в області прав людини, представляє новаторську тактику, яка сприяла прогресу в цій сфері. Автори є представниками широкого і різноманітного руху по захисту прав людини – серед них є дидактики, бібліотекарі, працівники охорони здоров'я, юристи, захисники прав жінок. Вони розробили тактики, які значно сприяли захисту прав людини в їх власних країнах. Крім того, вони впровадили тактики, які, відповідно пристосовані, можуть застосовуватися в інших країнах і інших ситуаціях для подолання різних викликів.

Кожна Методика містить детальну інформацію про те, як автори разом зі своєю організацією досягли певних практичних результатів. Ми хочемо надихнути діячів по захисту прав людини на тактичне мислення, тобто поміркувати над вибором тактики дій, яка є частиною більш широкої стратегії. Хочемо також, збагачення асортименту тактик, доступних в процесі ефективної пропаганди культури прав людини.

В цій Методиці автор показує, що ефективні тактики можуть бути перенесені і пристосовані до різноманітних ситуацій також і в інших країнах. Бюро Юридичного Захисту Національних і Етнічних Меншин (NEKI) в Угорщині прийняло тактику тестів від американської організації, яка ефективно доводила приклади дискримінації при придбанні квартир шляхом направлення «тестерів» (осіб, що здійснюють тести) різного походження для винайму квартир. Такий тип дискримінації мав місце в Угорщині по відношенню до циганського населення у випадках винайму квартир, працевлаштування, доступу до публічних місць і послуг, а також в інших сферах. NEKI адаптувало тактику проведення тестів так, щоби вона вписувалася в стратегію організації, зорієнтованої на ініціацію судових розслідувань у зв'язку з порушенням прав людини. Вищезгадана тактика за зразком США, не тільки знайшла застосування в Угорщині, але і виявилася ефективною в інших ситуаціях, ніж тільки дискримінація на квартирному ринку.

Комплект Тактичних Методик є доступний в Інтернеті на сторінці www.newtactics.org. Наступні Методики поступово додаватимуться. На нашій інтернет-сторінці можна також знайти інші засоби, у тому числі прозору базу даних про тактиків, форум-дискусію для практиків з питань прав людини, як і інформацію про організовані нами семінари і симпозиуми.

Проект *New Tactics in Human Rights* є міжнародною ініціативою, в якій беруть участь організації і діячі зі всього світу. Проект координується організацією *Center for Victims of Torture* і виник на основі нашого досвіду в створенні тактик, а також центру терапії, який функціонує на користь захисту прав людини для виняткової перспективи, а саме, оздоровлення і пропаганди громадської активності.

Ми сподіваємося, що ці Методики послужать тобі як інформація і натхнення.

З повагою,



Kate Kelsch
Координатор проекту *New Tactics*

Bea Bodrogi

Bea Bodrogi працює юристом, що займається справами в області захисту прав людини, вже шість років. Диплом магістра права отримала в London School Economics, де її інтереси зосереджувались на міжнародному захисті прав людини, правових регулюваннях з питань дискримінації і альтернативних методах рішення суперечок. Веа є адвокатом Бюро Юридичного Захисту Національних і Етнічних Меншин (НЕКІ), де веде справи в області етнічної дискримінації і бере участь у зборі доказів по окремих справах, а також складанні звітів про стан порушень прав людини (Білі брошури 1996-2002). Як практик, займалася також справами, які прямували в Європейський Трибунал Прав Людини. Веа веде просвітницьку діяльність і є автором ряду публікацій про проблематику дискримінації. Окрім роботи в НЕКІ, Веа викладає альтернативні шляхи рішення суперечок на Юридичному факультеті Університету в Дебречині. Бере участь в роботі Хельсінкського Комітету і Товариства Захисту Геїв і Лесбійок ім. Hattera в Угорщині.

Бюро Юридичного Захисту Національних і Етнічних Меншин (НЕКІ)

Метою НЕКІ є захист проживаючих в Угорщині національних і етнічних меншин. Організація забезпечує юридичну допомогу у справах дискримінації за етнічним походженням або національністю потерпілої особи, а також у справах, що мають значення для реалізації принципу законодавства держави. Річний звіт НЕКІ, так звана «Біла брошура», описує найважливіші справи із тих, що велися.

Дані для контактів

Legal Defense Bureau for National and Ethnic Minorities (NEKI)
MASSAG Foundation
H-1537 Budapest 114, P.O. Box 453/269 Hungary

Передмова видавця

Ця Тактична Методика концентрується на ефективному перенесенні на угорський ґрунт «тестування» - тактики, розвинутої в антидискримінаційному русі в Сполучених Штатах. В загальній схемі тестування, організація по захисту прав, отримавши скаргу з приводу дискримінації, негайно висилає тестерів для відтворення інциденту. Наприклад, якщо даній особі відмовляють в прийомі на роботу виключно на основі його особистих ознак, організація негайно висилає тестерів, для документального підтвердження того, як вони будуть прийняті, добиваючись цього самого робочого місця (посади). Така документація справи становить вимірвальний доказ систематичного характеру дискримінації.

Організації, що борються за рівне ставлення на квартирному ринку в Сполучених Штатах, розвинули цю тактику, щоби протистояти практиці дискримінації в області продажу і найняття квартир. Бюро Юридичного Захисту Національних і Етнічних Меншин в Будапешті адаптувало її для потреб захисту прав циганського населення, яке систематично стикається з виключенням його з багатьох сфер суспільного життя, - від працевлаштування до заборони входу в клуби, ресторани і інші публічні місця.

Скільки разів (і де б то ні було) має місце дискримінація меншини, будь то на ринку квартир, при працевлаштуванні або забороні входу в публічні місця, захисники прав потерпілих осіб встають перед необхідністю доказу таких дій перед судом. Окремий випадок може бути представлений як «помилка», «одиничний промах», часто виправдовується уявним виникненням додаткових ситуаційних чинників, які вирішили наперед певний оборот справи. Захисники потерпілих же, повинні довести не тільки присутність акту дискримінації, але й наміри дискримінації, що за ним криються, а також їх систематичний характер. Тестування є тактикою, яка виходить на зустріч цим вимогам, зміцнюючи процесуальну ситуацію потерпілої особи навіть в умовах відсутності юридичних інструментів, безпосередньо підтримуючих порушення судової справи жертвами дискримінації.

Ця Методика не тільки указує практичну користь описуваної тактики, але і сама по собі є прикладом, як тактики можуть переноситися з край відмітних умов, щоби ефективно послужити боротьбі за пошану прав людини в інших місцях світу.

– Liam Mahony, редактор серії Методик

Введення

Бюро Юридичного Захисту Національних і Етнічних Меншин (NEKI) було створене в 1994 році у відповідь на суспільні проблеми, що витікають з глибоко закоренілих упереджень до ромів (циганів), найбільшої етнічної меншини в Угорщині. NEKI функціонує в межах документування випадків дискримінації та вказування відсутності юридичного захисту циганського населення. Організація залучилася у справи з приводу брутальності поліції, нападів скінхедів (бритоголових) та заборони доступу до працевлаштування, придбання помешкання та користування з загальнодоступних послуг. Оскільки дискримінація нерідко набуває завуальовану форму, зазвичай бракує безпосередніх доказів. Пристосовуючи метод американських організацій, NEKI використовує тести з метою збору доказового матеріалу, необхідного для виявлення пере судом дискримінації. Незабаром після подання заяви про дискримінацію пошкодваною особою циганської національності, направляються тестери – роми і не-роми, щоби відтворити ситуацію, що виникла, і завдяки цьому перевірити, чи інцидент має ознаки систематичної дискримінації та зібрати докази для потенційного судочинства.

Тестування є тактикою забезпечення доказів, яка безпосередньо вписується в стратегію юридичної допомоги, яку надають такі організації як NEKI, що виступають проти безкарності та суспільної апатії до розповсюджені проблеми расизму і дискримінації.

Процедура застосування тестів не є складною: відразу після отримання скарги, NEKI направляє тестерів у місця, де мав місце випадок дискримінації. Якщо, наприклад, звинувачення стосується працевлаштування, тест проводиться шляхом направлення двох осіб – рома і не-рома, які поза етнічним походженням нічим принципово не відрізняються (в сенсі особистих рис чи професійних кваліфікацій). Ці особи делегуються цього самого дня, в короткому проміжку часу, з метою отримання цієї самої посади. Для вірності порівняння, від кожного із тестерів вимагаються подібні поведінка і дії. Після закінчення тесту, вони негайно фіксують його перебіг за допомогою спеціальної анкети, що містить детальну інформацію щодо питань, заданих під час кваліфікаційної розмови, загального рівня ставлення до прохача, опису посади, в тому числі – винагороди, та інших свідчень. Після цього, координатор тесту оцінює ці дані, встановлюючи, чи мала місце відмінність трактування тестерів і на цій основі вирішує, чи будуть прийняті відповідні юридичні кроки у зв'язку із дискримінацією.

Перенесення методу з американської практики антидискримінаційної діяльності.

У 1997 році співпрацівник NEKI провів рік у Сполучених Штатах, аналізуючи проблеми, пов'язані із захистом прав людини та здобуваючи практичний досвід в цьому

напрямку. Він працював в вашингтонській Комісії Чесних Квартирних Практик, яка використовує тактику тестів для збору доказів дискримінації в доступі до помешкань. Комісія піддає тестам діяльність агентств нерухомості та орендує, які відмовляють у оренді квартир чи продажі будинків афроамериканцям і представникам інших меншин. Наш співпрацівник повернувся з дуже багатим матеріалом по цьому питанню. Нашою метою стало пристосування його до тутешніх умов.

Ми скоро усвідомили той факт, що власне такого рішення ми шукали, і розпочали конструювання власної тестової процедури,

приспосованої до локальних потреб в Угорщині. Ситуація місцевих ромів (циган) діаметрально відрізняється від ситуації етнічних меншин в США. Наприклад, в Угорщині великої користі не представляв би збір доказів дискримінації на квартирному ринку – драматичний матеріальний стан ромів дуже рідко дозволяє кому-небудь з них винайняти (по купівлю нема мови) квартиру чи

Ситуація ромів (циган), які проживають в Угорщині

До НЕКІ надходить понад 100 скарг щорічно, у більшості випадків від осіб циганського походження, які є жертвами дискримінації практично в усіх сферах щоденного життя.

Ромів, які є меншиною і суспільною групою, що найбільше наражається на погане ставлення, характеризує, крім цього, надмірна присутність в суспільних верствах, які вимагають найбільш широкого захисту: бідні, безробітні, некваліфіковані і неосвічені, члени багатодітних родин. У більшості регіонів країни, вони надалі проживають на околицях міста, часто в районах, відокремлених від нециганського населення. Крім невеликих винятків, роми відчули болючий регрес по відношенню до позитивних суспільно-економічних змін останнього десятиріччя. В період перемін їх завжди звільняють в першу чергу, а за відсутності освіти, вони рідко отримують інші посади. У сільських районах показник безробіття ромів становить майже сто процентів. Тільки у великих містах можна зустріти працевлаштованих ромів, при чому, зазвичай це є працевлаштування нелегальне.

З початку 90-х років минулого століття циганське населення стало ціллю багаторазових злочинів ненависті. Про напади скінхедів (бритоголових) в окремі періоди інформувалося щотижня. Однак прояви упереджень до цієї меншини, від згаданого часу, зазнали змін. Місце відкритих форм зайняли широко розповсюджені скриті форми

будинку. Можна було б однак застосувати тактику тестів до випадків дискримінації в питаннях працевлаштування та доступу до масових послуг.

Таке сприйняття тестів (а також дій, з ними пов'язаних) не є юридично заборонене, тому ми не бачили додаткових перешкод для впровадження тактики.

дискримінації. Роботодавець ніколи не назветься тим, хто не приймає на роботу ромів, а замість цього звичайно скаже, що не має вільних робочих місць. Бармен не зізнається у відмові обслужити людину з огляду на її етнічне походження, а радше пошлеться на відсутність місць у приміщенні.

Ця „витончена” різниця, при відсутності відповідного юридичного регулювання проблеми дискримінації призводить, що юристи, що ведуть справи, пов'язані із порушенням прав людини, стикаються з фундаментальною проблемою збору доказових матеріалів, необхідних для одноразового виявлення дискримінації. Додаткове утруднення становить дуже слабо розвинуті в Угорщині антидискримінаційні регулювання. Згідно ж з недавно виданою союзна (унійною) директивою, скерованою проти расової дискримінації, якщо існує припущення, що мала місце безпосередня або посередня форма дискримінації, то відповідач мусить довести, що не порушив принципу рівного ставлення. Угорці однак, досі не впроваджують таке рішення, не дивлячись на критику в кількох звітах про стан пошанування прав людини. В зв'язку з вищенаведеним, розглядаючи такого типу справи, ми мусимо полягатися на загальне правило доказу, згідно з яким заявник зобов'язаний довести, що він зазнав дискримінації. Не завжди ця процедура є легкою. З іншого боку, очевидним є, що шанси заявника виграти суд значно ростуть разом із кількістю та різноманітністю (якістю) доказів, ним представлених. Використання тестів є додатковою тактикою збору доказів, необхідних для справи, доказів, які можуть стати вирішальними для результату справи, розпочатої з приводу дискримінації.

Тактика тестів

З метою впровадження тактики тестів необхідно здійснити наступні кроки:

- Набір та відбір тестерів
- Навчання тестерів
- Проведення тестування
- Оцінка результатів тестування, яка засвідчує існування дискримінації та визначає питання ведення справи неурядовою організацією
- Використання зібраного доказового матеріалу в судочинстві

Кожний із вищевказаних етапів буде детально описаний нижче.

Набір та відбір тестерів

Набір

Коли ми вирішили застосувати описаний метод в Угорщині, першим завданням було знайти потенційних тестерів. Нам був потрібен перелік осіб, серед яких координатор тесту міг вибрати відповідні пари тестерів, а саме рома і не-рома, для кожної конкретної справи. Деякі справи вимагають роботи двох пар при одному інциденті (напр., справа Lajosa Balogha, нижче). При кожному використанні тестерів необхідним був підбір порівняльних осіб з подібними рисами і кваліфікаціями. Необхідно було мати широку базу для вибору.

Шукаючи потенційних тестерів, ми полягались передусім, на нашій вже існуючій мережі із студентів, особистих контактів, журналістів та науковців. Перевагою студентів була їх відкритість на нові ініціативи, як і доступність. Деякі журналісти натомість, були занадто збуджені проектом і перебільшували можливість швидкого отримання результатів для їх публікації в газетах. Наскільки оповіщення результатів є важливим пунктом тестування, чуття відповідного моменту мусить тут бути пов'язане безпосередньо з вимогами справи, а не журналістськими критеріями. У більшості справ, пов'язаних з правами людини,

ми надаємо перевагу уникненню розголосу до моменту порушення судової процедури, коли цілий доказовий матеріал вже зібраний, а ризик безпідставних звинувачень є мінімальним.

Сподівання на наші особисті контакти зародили певні проблеми. В недавній справі приятель співкоординатора тестера з НЕКІ виявився найменш солідним тестером. Координатор організував тестування бару в Будапешті, до якого роми мали вхід заборонений. За кілька хвилин перед початком тестування приятель подзвонив з відмовою, бо мав інші справи. Тест був відкликаний, а семеро осіб відправлені додому. Координатор справи визнала, що на думку її приятеля, він міг "собі дозволити" відкликати тест в останній момент, навіть з нікчемних причин. Додатково, якщо тестери - "друзі" будуть свідчити перед судом, це може викликати звинувачення у відсутності об'єктивізму і зустріти негативну оцінку суду. Ця проблема ще не проявилася у жодній із справ, але безпечніше буде остерігатися постачання аргументів протилежній стороні.

Дотепер ми не мусили розробляти процедуру систематичного набору, оскільки були в стані неформально знайти відповідну кількість тестерів тоді, коли вони були потрібні. Наші останні публічні презентації щодо діяльності НЕКІ и тактики тестів розширили можливість набору – окремі особи самі пропонували свою допомогу. Ми вирішили не набирати тестерів через оголошення, як це відбувається в США. Проблема ромів в Угорщині є настільки спірна, що напевно не далось б уникнути провокацій.

Критерії відбору

Роль тестера є першорядною, в зв'язку з чим дана особа повинна відповідати наступним вимогам:

- **Несудимість:** по перше й найголовніше, суспільний статус і походження тестера не повинні викликати сумнівів. Тестер може бути запрошений встати перед судом в якості свідка, а судимість може спричинити зниження його достовірності.
- **Об'єктивізм:** тестер не може бути зацікавлений в такому чи іншому вирішенні тесту, або бути у будь-яких

стосунках з заявником або його противником

- **Солідність:** оскільки судочинство може тривати кілька років, тестер повинен проявити готовність бути в контакті з проектом тривалий період часу. Рівень почуття відповідальності даної людини можна оцінити під час цілоденного навчання. Необхідно упевнитися, що тестер вже на початку буде поінформований, що у разі продовження ведення справи, багато буде залежати від його присутності і готовності зізнаватися, навіть у ситуації, коли судовий процес затягується.
- **Докладність:** тестер мусить бути хорошим спостерігачем, здібним побачити всі деталі чи аспекти ставлення до нього, істотні для справи, щоби пізніше відтворити і задокументувати інцидент. Не легко визначити цю здібність наперед, але координатор може її оцінити під час одного тесту.

Крім технічних критеріїв, тестери мусять врахувати рівень своєї психічної готовності до реалізації завдання, яке може бути великим дискомфортом чи навіть викликати страх (див. нижче розділ *Враження і роздуми тестерів*)

Навчання тестерів

Навчання, яке проводить НЕКІ охоплює два етапи. Після набору тестерів проводимо цілоденне навчання для всієї групи. Потім, коли виникає потенційна ситуація тесту в зв'язку із отриманою скаргою, проводимо підготовче навчання для окремої справи за участю тільки тих тестерів, які планово будуть в ній задіяні.

Цілоденне ввідне навчання

Перше навчання триває один день і орієнтовно приближає потенційних тестерів до методу роботи. Воно є не тільки важливим етапом підготовки, але також дає змогу тестерам вирішити, чи вони в стані виконати такого типу завдання, а координатору тесту перевірити кандидатів на відповідність вимогам набору. В нашому першому навчанні взяло участь 15-20

осіб, серед яких виділили першу групу потенційних тестерів. Після наступних навчань ця група склала 30 чоловік. З цієї останньої ми вибрали 6 до 10 тестерів, яких достатньо для проведення тестування. Під час навчання тестерам презентують діяльність і профіль справ НЕКІ, в яких вони можуть бути задіяні. Демонструємо відеофільм, який описує тактику тесту в роботі Комісії Чесних Квартирних Практик. Потім тестери вивчають методом окремих кроків цілу тестову процедуру, разом з детальним поясненням анкети, яку вони мають заповнити після кожного тесту. Тестери крім цього, можуть бути поінформовані про судочинство, яке може бути розпочате на підставі тестів, та як тести спричиняються до підняття рівня поважання громадянських прав. Виявилось, що найбільш корисною була ця частина навчання, що стосувалася детальних питань і відповідей. Необхідним є відповідне зрозуміння тестерами їх ролі як під час самого тесту, так й під час судового процесу, який після нього наступає. Якщо НЕКІ на підставі результатів тесту розпочне юридичні кроки, від тестерів буде вимагатися свідчити перед судом. Оскільки ми не можемо опрацювати з тестерами їх свідчення, упевнюємося, що вони знають детально судову процедуру, її плановий час тривання та питання, на які можуть сподіватися. В недавній веденій справі тестер сказав, що не має наміру явитися в суд з огляду на відсутність часу і небажання зустріти відповідача в суді. Стало очевидним, що ми не забезпечили йому достатньої інформації про судочинство. Ми його переконали до участі в процесі, але ціла ситуація була досить ризикованою. Тепер ми присвячуємо більше уваги в підготовці потенційних тестерів.

Навчання, направлене на конкретну справу

Після отримання НЕКІ відповідної скарги, проводиться чергове навчання для тестерів, які будуть направлені на місце, де мала проява дискримінації. Воно має ключове значення, оскільки тестери повинні зрозуміти специфіку даної ситуації. Їм нагадуються основні принципи, описані в ввідному навчанні. Координатор тесту зустрічається з парами тестерів (ромом і не-ромом), представляє їм перевірений НЕКІ закид разом з необхідною інформацією (адреса місця, номери телефонів, прізвища). За допомогою координатора тестери переглядають анкету і готуються до

конкретного завдання. Залежно від скарги, існують особливі типи інформації, яку необхідно отримати тестерам. Наприклад, у випадках заборони входу до бару або ресторану особам циганського походження, тестери повинні встановити причину такої заборони. В кількох випадках працівник охорони відверто сказав як скаржнику так й тестерам, що керівництво відмовляє вступу ромам, оскільки вони створюють проблеми. Тести запевнюють більшу кількість свідків такого типу дискримінації, що полегшує встановлення у суді, що дискримінація дійсно мала місце.

Договір

Завдання тестерів є описані в договорі, підписаному тестером та НЕКІ. Згідно умов цього договору тестер зобов'язується до:

- Проведення тесту у вказаному місці
- Заповнення анкети не пізніше ніж 20 хвилин після закінчення тесту
- Звичайного поведження під час тесту і не виражати свою особисту думку
- Детального опису ситуації шляхом заповнення відповідного формуляра
- негайного контакту з координатором у випадку, якщо перед, під час або після закінчення тесту, відбулося щось несподіване
- Явки до суду для дачі свідчень про свій досвід у випадку судового процесу
- Нерозголошення результатів тесту третім особам. Як до, так й після тесту, -нерозголошення третім особам інформації про метод або деталі тесту без попередньої згоди НЕКІ
- Виконання доручень координатора тесту

Згідно цього ж договору, НЕКІ зобов'язується до:

- Забезпечення тестеру юридичного захисту, якщо це буде необхідним в зв'язку із тестом

- Нерозголошення третім особам інформації про тестера без його згоди
- Оплати тестеру після проведення тесту винагороди у розмірі 5000 угорських форинтів. У випадку необхідності присутності у суді, оплати тестеру по 5000 угорських форинтів за кожний день відсутності на роботі.

Враження і роздуми тестерів

Бути тестером не є легким завданням, і не завжди воно дає задоволення. Прикладом може бути висловлювання одного із тестерів, В. Berkes, щодо пережитого нею під час проведення тесту в одному із популярних пабів в Будапешті в серпні 2002 року:

„Не зважаючи на те, що я була готова на відмову, почуття приниження, яке я зазнала перед входом, було сильнішим ніж я сподівалася. Однак, я цілий час думала про те, що я там разом з іншими тестерами – моїми друзями ромами і не-романами. Не знаю, як я би поводитися в 'дійсній' ситуації. ”

Не є рідким явищем, коли тестери зазнають „мішаних почуттів” в зв'язку із своїми випробуваннями, особливо це стосується тестерів циганського походження. У певному сенсі, участь у тесті є тотожна з добровільним вибором опинитися в ситуації, коли інші тебе принижують. Роми, так само як члени кожної іншої меншини, що наражаються на дискримінацію, регулярно зазнають ці приниження і не потребують їх більше. Кожна форма приниження є деструктивною, навіть коли „викликається” для корисного приводу. Однак, хоча тестерам не подобається сама ситуація тесту, вони повідомляють про почуття задоволення, яке їх охоплює, коли тест вдається і вони переконані, що НЕКІ збирано докази, необхідні для того, щоб ефективного представляти скаржника.

Подібні побоювання появилися вже під час підготовчого навчання тестерів. „А що як мене будуть непокоїти, ображати або поб'ють? Що, як я почую расистські коментарі?” Члени колективу НЕКІ завжди підкреслюють, що тест не є пріоритетом перед тим, хто його проводить, і намовляють тестерів дбати

передусім про свою безпеку і емоційний спокій. Тестерів намовляють до пасивної позиції у випадку їх непокоєння та до залишення місця пригоди негайно, як тільки почують для себе небезпеку. Особливо наголошується, щоби тестери не входили в словесні сутички чи запальні дискусії, які можуть закінчитися насильством. Їм рекомендується використовувати їх здоровий глузд для найкращого виходу з даної ситуації.

Наступні роздуми загального характеру витікають з крайньої необхідності свідчити тестерам у суді. Оскільки більшість осіб не мали стичності з судом, багато з них почуваються пригніченими процедурою, особливо якщо це є члени меншини, які зазнали нерівного ставлення з боку правової системи.

Не зважаючи на побоювання, ці особи продовжують брати участь в тестах. Вони відчують задоволення від свого вкладу в процес захисту прав людини. Один із тестерів, студент останнього курсу юридичного факультету, вирішив працювати стажером в НЕКІ.

Проведення тестів

Відразу після отримання скарги, НЕКІ приймає рішення про проведення тесту. Більшість скарг не кваліфікуються як випадки дискримінації. В справах, де дискримінація дійсно мала місце (близько 30 скарг щороку), в першу чергу ми збираємо всю можливу інформацію про ситуацію. Вже реконструкція фактів може сама по собі мати позитивний результат. Ми можемо скерувати листа до місцевої влади або власників підприємства, яке допустило порушення, оскільки вони можуть здійснити зміни без потреби прийняття подальших юридичних дій.

Якщо ми вважаємо, що проведення тесту допоможе зібрати докази для ймовірного судочинства, рішення про тестування має бути прийняте дуже швидко. Наприклад, у разі

відмови прийняття на роботу, тест може справно спрацювати тільки за умови направлення наступних прохачів, коли посада є ще вільною, оскільки необхідним є щоби клопотання про це саме робоче місце було подане в таких самих умовах. Тільки таким чином досвід тестера може бути прийнятий юридично суттєвим з точки зору становища скаржника. Тому, з моменту прийняття рішення про проведення тесту, ми швидко вибираємо тестерів, навчаємо їх і плануємо перебіг тесту.

Потім тестери направляються на місце, де мала місце дискримінація. Свої враження вони фіксують в анкеті негайно після проведення тесту, детально описуючи те, як до них поставились. Координатор тесту, дякуючи цьому, може проаналізувати зібрані дані і оцінити чи в справі мало місце нерівне ставлення і чи можна розпочати юридичні дії.

Процедура, пов'язана з проведенням тесту:

- Збір даних та прийняття рішення щодо придатності тесту в цьому випадку
- Вибір пари тестерів (особу циганського походження і не-рома)
- Проведення детального навчання тестерів, скерованого на цю справу
- Підписання договорів з тестерами
- Направлення тестерів на місце проведення тесту
- Організація повернення тестерів в офіс, простеження за заповненням анкети
- Здійснення оцінки даних, отриманих шляхом тесту.

Приклад: справа Lajosa Balogha

Найкращим шляхом розуміння методу тесту є аналіз конкретного випадку його використання.

Не зважаючи на те, що жодна із справ про дискримінацію працевлаштування в Угорщині не закінчилась правомочним вироком суду, випадок Lajosa Balogha вартує докладного аналізу. Результати тесту були однозначні, а справа відображає кожний з етапів процедури проведення тесту. Важливість справи полягала також в тому, що Трудовий Кодекс є єдиним угорським законом, який містить відповідні антидискримінаційні приписи. Оскільки ці приписи ніколи до моменту цієї справи не використовувалися, участь у процесі щодо їх викладення і застосування, стало для нас пріоритетом.

Скарга

Lajos Balogh призупинив навчання у вищому навчальному закладі в зв'язку із поганим матеріальним становищем і розпочав клопотання про працевлаштування. В лютому 1999 року він зголосився по телефону на пропозицію роботи, розміщену в газеті. Фірма Т. шукала осіб для розповсюдження листівок. Оператор повідомив кандидатові, що є вільні місця і запросив його на кваліфікаційну розмову. Після прибуття до офісу, кандидата попросили заповнити анкету особових даних. У відповідь на поставлене питання пояснив, що вже виконував колись подібне завдання. Більше питань вже не отримав. Його попросили контактуватися по телефону два дні пізніше. Lajos Balogh, однак, прийшов до офісу особисто, де, як стверджує, побачив свою анкету зі словом "циган", написаним друкованими літерами через весь документ. Він не отримав жодної конкретної інформації, натомість йому порадили знову контактуватися через наступні два дні. Потім ще кілька разів його просили віддзвонювати, щоби в результаті дізнатися, що вільних місць вже нема.

Lajos негайно звернувся до NEKI, стверджуючи, що на роботу його не прийняли в зв'язку із циганським походженням, а доказом його твердження є запис на анкеті. Згадана анкета була однак в його присутності розірвана

і викинута. Щоби довести цей типовий випадок дискримінації, ми вирішили протестувати кваліфікаційну процедуру фірми.

Етапи тесту

Підготовка тестерів

Координатор тесту вибрав дві пари тестерів з рисами подібними до циганського скаржника. Всі були студентами, які шукали джерела доходів. Перед направленням на тест їх запросили до офісу NEKI, де координатор переказав їм всю інформацію, необхідну для проведення тесту. Тестери ознайомилися із справою скаржника, отримали докладну інструкцію щодо поведінки. Їх також поінформовано про можливість виклику до суду для дачі свідчень щодо обставин з їх участю.

NEKI має в своєму розпорядженні загальну анкету, яка знаходить застосування в широкому колі справ, та модифіковану для потреб конкретного тесту. Для тестера дуже важливим є, щоби наперед знати деталі, на які варто звернути увагу, сподіватися визначеної форми кваліфікаційної розмови, нарешті - усвідомити собі питання, на які сам повинен отримати відповідь.

Експеримент тестерів

Двоє перших тестерів подали заяви про прийняття на роботу 29 квітня 1999 року, докладно повторюючи дії потерпілого. Не-ром зателефонував до фірми через пів години після телефонного дзвінка тестера-рома. Потім вони обоє особисто з'явилися на фірму. Обое заповнили особові анкети і їх попросили передзвонити пізніше. Друга пара тестерів повторила цю процедуру кілька днів пізніше. Потім, всі четверо зателефонували до фірми, щоби дізнатися, що обидва нециганські тестери були прийняті на роботу, ромів натомість, не прийняли.

Прийняті на роботу тестери підписали договори і отримали листівки для розповсюдження. З метою подальшого підтвердження дискримінації, ми рекомендували тестерам не виконувати довіреного їм завдання, а тільки повернути листівки фірмі, коментуючи, що їх розповсюдження є для них дуже проблематичним. Цього дня ми направили до

фірми чергового тестера-цигана напевно знаючи, що там звільнилися робочі місця. Він також заповнив особову анкету, щоби потім також отримати телефонну відмову у прийнятті на роботу. На цьому етапі, згадана фірма відмовила у роботі, яка не вимагає якихось кваліфікацій чи рівня освіти, вже чотирьом ромам.

Оцінка анкет і продовження дій у справі

Після закінчення кожного з тесту, тестери заповнили анкети, детально описуючи свої досвіди. В кожній із справ завданням NEKI є відповідний аналіз цієї інформації і визначення, чи є вона доказом дискримінації. Якщо доказовий матеріал є недостатнім, необхідно повідомити зацікавлену особу про неможливість здійснення подальших кроків у справі. Якщо ж результати тесту по суті вказують на дискримінацію, вони є підставою для прийняття відповідних юридичних кроків.

В справі Lajosa Balogha результати тесту були надзвичайно зв'язні і становили практичний

доказовий матеріал. NEKI подало від імені скаржника позов проти фірми, базуючись на розділ 5 Трудового Кодексу. Позивач є особою, яка звернулася до NEKI зі скаргою на порушення її основних прав, а п'ятеро тестерів можуть свідчити з приводу застосування фірмою дискримінаційних дій підчас набору на роботу. На перший погляд, справа не здається складною. Існують вірогідні докази дискримінації, тестери готові свідчити про свої досвіди, позивача представляє відомий юрист, який займається правами людини, тоді як фірма-відповідач виступає без довіреної особи. Однак, знадобилося три роки щоби суд визнав законність цієї справи. Процес по суті справи навіть не розпочався. І тому, до остаточного вирішення ще далеко, і важко передбачити результат розгляду справи чи оцінку результатів тесту, яку здійснить суд.

Результати

Дотепер НЕКІ направляло тестерів 15 разів. У трьох випадках закінчення тесту виявилось неможливим з різних причин. Серед дванадцяти закінчених тестів, п'ять де дали доказів систематичного характеру дискримінації. Решта сім тестів становили переконливе відображення дискримінації, необхідне для порушення судового розслідування. Зі згаданих семи справ, НЕКІ подало шість антидискримінаційних позовів. Три з них знаходяться в процесі розгляду.

З трьох розглянутих справ ми виграли дві, одну програли. Тестери кожен раз виступали перед судом, їх свідчення приймалися судом без будь-яких застережень чи сумнівів. В двох виграних справах суд признав дані, отримані шляхом тестів, як докази дискримінації. В оцінці НЕКІ, ці дані принципово причинилися

для виграшу процесів. В третій справі суд дійшов висновку, що дані, отримані на підставі тесту, хоча й допустимі як вірно проведений

доказ, не доводили в необхідній мірі, що позивач зазнав дискримінації.

НЕКІ є єдиною в Угорщині юридичною фірмою, яка використовує тактику тестів. Юристи, які займаються справами по захисту прав людини, часто направляли на розгляд НЕКІ випадки, які, на їх погляд, вимагали проведення тесту з огляду на необхідність збору доказового матеріалу.

Використання результатів тесту в позасудових переговорах

По одній із справ, де тест підтвердив дискримінацію, НЕКІ не порушило судового

процесу. Замість цього, ми звернулися до потенційного позивача з пропозицією досягнення позасудових домовленостей. Ми представили цій особі випадок потерпілого і результати проведеного тесту, які юрист визнав як міцний доказ в ймовірній справі. В той період НЕКІ вже мало на своєму рахунку виграні у суді справи, на підставі доказів, отриманих шляхом тестування. Винний в дискримінації хотів уникнути процесу, а НЕКІ і потерпілий були зацікавлені в швидкому вирішенні справи. Сторонам вдалося досягнути порозуміння за неповні три місяці. На підставі досягнутого порозуміння, винний в дискримінації публічно перепросив потерпілого, звільнив працівників, які допустили до порушення та заплатив особам, які зазнали дискримінації, відшкодування – у розмірі п'ятикратного відшкодування, яке як правило присуджує суд у подібних випадках.

В недавній справі, скаржники звинувачували у дискримінації вступу до відомого будапештського клубу. В зв'язку із великою кількістю свідків інциденту, не було потреби проведення тесту. НЕКІ звернулося до власника з пропозицією переговорів. Він виявився помірковано відкритий на таке рішення, проявив бажання дискусії по суті ситуації, що виникла. НЕКІ натомість, не займається під час переговорів роздумами над фактами даного випадку, тобто, мала місце дискримінації чи ні, а тільки досягненням порозуміння. В згаданій справі переговори закінчились, свій фінал вона знайде у суді.

По прогнозах НЕКІ, користь тестів буде рости у справах, де можливе є досягнення порозуміння без необхідності порушення судочинства.

Застосування тактики до судових справ: важливі для врахування питання

З нашого досвіду випливає, що без підтримки організації, яка володіє відповідною кількістю часу, коштів і юридичних знань не можливо було би чинити опір випадкам дискримінації перед угорським судом. Це є без сумніву ознака неефективності угорського законодавства, яке не служить захисту інтересів осіб, які наражаються на порушення прав людини. Якщо ти окажешся в подібній ситуації в твоїй країні, де дискримінація є загальним явищем, а жертви і їх юристи мають труднощі з її доказом у суді, ти повинен подумати про посилення твоїх зусиль шляхом використання згаданої тут тактики тесту. Ми сподіваємося, що описані нами дії дадуть тобі чітку картину необхідних кроків і пасток, які необхідно поминути, особливо щодо вибору, навчання і використання тестерів. Пропонуємо також, взяти до уваги кілька додаткових питань і висновків з нашого досвіду

Антидискримінаційне законодавство: використання результатів тесту для потреб судочинства має вписуватися в контекст специфіки державної системи антидискримінаційних приписів. Зобов'язання держави, що витікають з міжнародного законодавства можуть також бути основою для відповідних юридичних дій. Однак, якими не були б юридичні рамки, підчас судового процесу по випадку дискримінації зазвичай необхідними є докази того, що це не був поодинокий інцидент, а приклад систематичних проявів дискримінації. Тактика тесту може бути ефективним методом збору таких доказів.

Засоби: тактика тесту, яку розвинуло NEKI з метою збору доказів дискримінації вимагає великих вкладень часу і грошей. Крім цього, вимагає організаційної підтримки у вигляді добре оснащеного офісу, відповідно підготовленого координатора тестів і підготовлених тестерів. Щоби використати в майбутньому результати тестів підчас процесу, вищезгадані засоби повинні базуватися на

кадрах професійних юристів, які захочуть провести справу про дискримінацію через складну систему правосуддя.

Хто буде позивачем?: в справі, де тест виявив дискримінацію, як первісний потерпілий так й тестери будуть піддані порушенню. Незважаючи на те, що тестери підчас тесту також можуть бути принижені, мета їх дій від самого початку є іншою ніж у випадку скаржника. В справах про дискримінацію працевлаштування тестери не шукають роботу, вони лише працюють в NEKI з метою тестування процедури набору на роботу. Тому, нема юридичних підстав для включення їх до судової процедури в якості позивачів. В зв'язку з вищенаведеним, NEKI порушує судочинство тільки від імені первісно потерпілого і використовує свідчення тестерів для представлення доказів у справі.

Ситуація справ щодо доступу до загальнодоступних місць є зовсім інша. У кількох випадках NEKI представляло у суді як первісно потерпілого, так й тестерів. Наміри тестерів не відрізнялися принципово від намірів скаржника, оскільки по суті вони хотіли фізично перебувати у даному просторі. В недавній справі циганські тестери звернулися до NEKI з проханням „використати” їх в якості позивачів, оскільки вони почувалися приниженими, коли їм заборонили ввійти до приміщення відверто посилаючись на їх походження. Цей позов є ще на стадії підготовки і важко оцінити, яка буде реакція суду на юридичну позицію тестерів.

Типи справ: позитивний результат дало використання нами тактики тесту у конфронтації з дискримінацією працевлаштування, на квартирному ринку та доступу до загальнодоступних місць. Прийняття судами свідчень тестерів як доказів дозволяє припускати, що тести є юридично схвальним методом виявлення дискримінації.

Потерпілі особи: NEKI функціонує завдяки справам, які стосуються передусім циганського населення, що проживає в Угорщині. Є також багато прикладів дискримінації на іншому підґрунті, такому як стать, вік, етнічне походження, мова, релігія та політичні погляди. В кожній цій справі необхідний є юридичний захист. Якщо метод тесту приносить очікуваний результат в боротьбі з випадками

дискримінації по ознаках етнічного походження, можна сподіватися на його ефективність також в інших типах справ. В Угорщині результати тестів і, на їх підставі,

судові справи спостерігаються засобами мас-медіа, тож можна сподіватися, що організації по захисту прав людини використають тактику тестів для ведення своїх справ.

Інші способи використання тактики тесту

Потерпілі особи: NEKI функціонує завдяки справам, які стосуються передусім циганського населення, що проживає в Угорщині. Є також багато прикладів дискримінації на іншому підґрунті, такому як стать, вік, етнічне походження, мова, релігія та політичні погляди. В кожній цій справі необхідний є юридичний захист. Якщо метод тесту приносить очікуваний результат в боротьбі з випадками дискримінації по ознаках етнічного походження, можна сподіватися на його ефективність також в інших типах справ. В Угорщині результати тестів і, на їх підставі, судові справи спостерігаються засобами мас-медіа, тож можна сподіватися, що організації по захисту прав людини використають тактику тестів для ведення своїх справ.

Завдяки нашим експериментам з проведенням тестів, ми здобули великі знання. Ми переконані, що в Угорщині є набагато більше випадків і проявів дискримінації. Враховуючи відомі нам об'єми проблеми, нажалі дуже мало осіб звертається до NEKI з проханням про підтримку. Незважаючи, що NEKI зазвичай використовує тактику тесту після отримання скарги на дискримінацію, ця тактика може з певністю бути використана для інших цілей:

- Тестування може активно використовуватися для виявлення і оприлюднення випадків дискримінації на ринку працевлаштування або в даній фірмі. Ширше застосування тактики

може також охоплювати проведення тесту без скарги потерпілого, з метою встановлення чи даний сектор ринку працевлаштування систематично дискримінує особи по ознаках їх національності, раси, статі, сексуальної орієнтації чи фізичних вад (ВІЧ/СПІД). Результати цих тестів можуть потім причинитися до лобювання бажаних змін у цих діях як шляхом судочинства, так й шляхом піднесення рівня суспільної свідомості.

- Тестування може також використовуватися для висвітлення випадків расистського підходу у функціонуванні окремих галузей загальної адміністрації. Наш російський співпрацівник наприклад, запропонував використати в його рідному місті осіб кавказької національності для проведення тесту процедури набору в поліцію
- Крім цього, тести можна проводити в більш розбудованій формі з метою перевірки існування дискримінації на даному просторі та як засіб тиску на різні суб'єкти, щоби не чинили дискримінаційних дій. Серія тестів може бути проведена для перевірки, чи до осіб окремого етнічного походження є інше ставлення в ситуаціях, де знущання і дискримінація відбуваються часто, ніж підчас їх перебування в визначених місцях. Тактика тесту повинна бути пристосована до цих розбудованих умов, а сам тест розтягнутий в часі на період напр. кілька тижнів

захищають жертву (по суті, бувають випадки, коли закон посередньо захищає винуватця порушень шляхом утруднення процесу).

Висновки

Ситуація в Угорщині не є винятковою. Дискримінація приймає дуже різні форми і є розповсюджена в більшості країнах світу. В дійсності, це є проблема до такої міри розповсюджена, що багато країн – а може більшість – має відповідні юридичні рамки для конфронтації порушень прав, які долаються міжнародним правом захисту прав людини. Метод тесту використовує вказані юридичні рамки, одночасно показуючи, що державні антидискримінаційні приписи майже завжди сформульовані таким чином, що недостатньо

Ми переконані, що метод тесту це малий, але важливий крок в напрямку реалізації цього виклику. При відповідно широкому використанні, він причиняється до заклику вжиття юридичного інструменту в формі судового позову в зв'язку із дискримінацією. Ці справи, як й переваги форми суспільної просвіти за результатами тестів, є стійким вкладом в піднесенні рівня суспільної свідомості проблеми дискримінації, як й приближенням нас до культури пошанування прав людини. Метод тесту допоміг нам в Угорщині. Ми сподіваємося, що він виявиться корисним також у твоїй роботі.

Примітки

Примітки

Повний перелік видання доступних в серії Тактичних Методик є доступний на інтернетній сторінці

www.newtactics.org

На вищевказаній сторінці можна також знайти зручну в користуванні базу даних про тактики та форум-дискусію для діячів з питань захисту прав людини.



The Center for Victims of Torture
New Tactics in Human Rights Project
717 East River Road
Minneapolis, MN 55455
cvt@cvt.org
www.cvt.org

