

## Эстонское антидискриминационное законодательство

*Вадим Полещук*

*Юрист-аналитик Центра информации по правам человека*

В 2000 г. в ЕС была принята директива, которая запрещала дискриминацию по признаку расы и этнического происхождения/принадлежности практически во всех областях общественной жизни (т.н. Расовая директива). Принятая в том же году другая директива запретила дискриминацию на рынке труда из-за религиозной принадлежности, возраста, недостатков (инвалидности) и сексуальной ориентации лица.<sup>1</sup> Страны-кандидаты в ЕС должны были ввести в свое законодательство требования директив уже к 1 мая 2004 г. Директива – это обязательный для выполнения нормативный акт Европейского Союза. Ее требования должны транспонироваться (внедряться) в национальное законодательство; в противном случае Европейская Комиссия может прибегнуть к особой «ограничительной процедуре» в отношении государства-члена ЕС.

В 2004 г. в Эстонии был принят отдельный Закон о гендерном (половом) равноправии. Что касается дискриминации по иным основаниям, то как временное решение в 2004 г. были внесены поправки в Закон ЭР о трудовом договоре и Закон о канцлере права. Два законопроекта, призванные завершить внедрение европейских норм в национальное законодательство (законопроекты № 1198 (Рийгикогу 9-го созыва) и № 1101 (Рийгикогу 10-го созыва)), парламент не смог принять до выборов 2003 и 2007 гг. В мае 2007 г. эстонское правительство одобрило очередной третий проект Закона о равном обращении (законопроект № 67, Рийгикогу 11-го созыва). В мае 2008 г. он, однако, принят не был (при голосовании не хватило одного голоса). После этого в производстве парламента появился схожий по содержанию законопроект № 262. В октябре 2008 г., однако, этот законопроект постигла участь предыдущего: для его принятия не хватило одного голоса. 6 ноября 2008 г. было подан очередной законопроект № 384. Именно он был принят парламентом 11 декабря 2008 г.

Таким образом, у эстонского законодателя ушло около пяти лет на то, чтобы установить детальные нормы по защите от дискриминации по расовому признаку, из-за этнического происхождения, цвета кожи, религиозных убеждений, возраста, инвалидности, сексуальной ориентации в соответствующих требованиях директив ЕС сферах общественной жизни.<sup>2</sup>

Ниже мы рассмотрим, какие гарантии против дискриминации содержались в эстонском законодательстве на конец 2008 г., и коротко упомянем о том, что изменилось с вступлением в силу Закона о равном обращении. Мы также познакомимся с данными некоторых социологических исследований, посвященных проблеме неравного обращения в Эстонии.

### *Конституционные гарантии*

---

<sup>1</sup> Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin; Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

<sup>2</sup> Деятельность эстонского парламента отражена на его официальном сайте <http://www.riigikogu.ee>. Там же можно найти тексты всех законопроектов.

Статья 12 Конституции Эстонской Республики устанавливает равенство всех людей перед законом. Данная статья запрещает дискриминацию из-за национальной, расовой принадлежности, цвета кожи, пола, языка, происхождения, вероисповедания, политических или иных убеждений, а также имущественного и социального положения или «по иным обстоятельствам». Конституционный принцип недискриминации повторяется в некоторых других законах. Общепринятой является точка зрения, что Конституция запрещает дискриминацию по любому основанию, включая и те, что не были перечислены в ст. 12. Это важно с учетом того обстоятельства, что Конституция имеет в Эстонии прямое действие.

В отношении равенства перед законом Коллегия конституционного надзора Верховного (Государственного) суда подтвердила, что данный принцип касается «всех сфер жизни». Суд также четко указал, что равенство перед законом является основным правом человека.<sup>3</sup>

В производстве Верховного суда часто бывают дела, где аргументы сторон связаны со ст. 12 Конституции, но суд ни разу специально не рассматривал по существу дел об этнической, расовой или религиозной дискриминации. Тем не менее суд выработал несколько важных принципов, касающихся «неравного обращения». В целом, ст. 12 Конституции должна интерпретироваться таким образом, что «с равными надо обращаться как с равными, с неравными – не равным образом». Запрет на неравное обращение нарушается тогда, когда такое обращение имеет «произвольный характер», т.е. для него нет разумной причины.<sup>4</sup> Вопрос об обоснованности неравного обращения можно рассматривать, когда имеющиеся группы подлежат сравнению, т.е. в контексте их различия они находятся в аналогичной ситуации.<sup>5</sup> При этом в одном из решений Верховный суд четко показал, что для оправдания неравного обращения власти не могут ссылаться на трудности административного или технического характера.<sup>6</sup>

В сентябре 2007 г. Коллегия конституционного надзора Верховного суда признала неконституционным<sup>7</sup> ст. 120 и ст. 131 (3) Закона о публичной службе, которые предусматривали право освобождать чиновника от службы в силу достижения им 65-летнего возраста, а также устанавливали компенсацию на случай такого увольнения. Верховный суд сослался на свою собственную практику, подчеркнув, что произвольное неравное обращение является неконституционным. В рассматриваемом случае не имеется никаких разумных причин, которые могли бы оправдать установленное в законе неравенство. Неравное обращение в отношении пожилых чиновников неразумно, неоправданно и очевидно произвольно, решил суд.

Однако запрет на дискриминацию не является абсолютным и должен рассматриваться в совокупности со ст. 11 Конституции, согласно которой «права и свободы можно ограничивать лишь в соответствии с Конституцией. Эти ограничения должны быть необходимы в демократическом обществе и не должны искажать сути ограничиваемых прав и свобод».

---

<sup>3</sup> Решение Коллегии по конституционному надзору Верховного суда от 6 марта 2002 г. по делу № 3-4-1-1-02, п. 13, опубликовано Riigi Teataja, III 2002, 8, 74

<sup>4</sup> Решение Коллегии по конституционному надзору Верховного суда от 3 апреля 2002 г. по делу № 3-4-1-2-02, п. 17, опубликовано Riigi Teataja, III 2002, 11, 108

<sup>5</sup> Решение Общего собрания Верховного суда от 27 января 2005 г. в деле № 3-4-1-2-05, п. 40, опубликовано RT III 2005, 24, 248

<sup>6</sup> Решение Коллегии по конституционному надзору Верховного суда от 21 января 2004 г. по делу № 3-4-1-7-03, п. 39, опубликовано Riigi Teataja, III 2004, 5, 45

<sup>7</sup> Решение Коллегии по конституционному надзору Верховного суда от 1 октября 2007 г. по делу № 3-4-1-14-07, опубликовано Riigi Teataja, III 2007, 34, 274

Статья 9 (1) Конституции устанавливает, что предусмотренными в нем правами и свободами обладают как граждане, так и неграждане Эстонии. Тем не менее неравное обращение граждан и неграждан разрешено в определенных областях: например, ст. 28 Конституции (социальная помощь), ст. 29 (свобода выбора профессии) и ст. 31 (свобода предпринимательства).

### *Уголовное законодательство*

В уголовном праве специальная статья вступившего в сентябре 2002 г. в силу Уложения о наказаниях (ст. 152) устанавливает ответственность за незаконное ограничение прав человека или предоставление человеку незаконных преимуществ из-за его этнической или расовой принадлежности, цвета кожи, пола, языка, происхождения, вероисповедания, сексуальной ориентации (с июля 2006 г.), политических убеждений, имущественного или социального положения. В 2002-2007 гг., однако, по данной статье не было возбуждено ни одного дела.<sup>8</sup>

В контексте борьбы с дискриминацией актуальными могли бы быть следующие статьи Уложения о наказаниях: ст. 151 (разжигание розни), ст. 153 (дискриминация на основании генетических рисков), ст. 154 (нарушение свободы религии) и ст. 155 (принуждение к членству в религиозном объединении или политической партии). Однако из этих статей только положения о разжигании розни применялись на практике в последние годы.

В июне 2006 г. парламент принял поправки<sup>9</sup> к Уложению о наказаниях и ряду других законов, которые должны были облегчить для правоохранительных органов расследование преступлений в Интернете. Также был изменен состав статьи 151 УН, предусматривающей ответственность за разжигание ненависти на этнической, религиозной и т.д. почве. К числу положительных изменений следует отнести введение по этой статье ответственности для юридических лиц (это возможно в эстонском уголовном праве). Кроме того в состав правонарушения включены призывы к дискриминации. К числу негативных изменений надо отнести ограничение применения статьи только случаями, когда противоправные деяния поставили под угрозу жизнь, здоровье или имущество человека.

Тем самым уголовное право более нельзя применять при преследовании «языка ненависти» в СМИ, если это непосредственно не привело к каким-либо серьезным последствиям. Изучение пояснительной записки к соответствующему законопроекту свидетельствует о том, что это было сделано намеренно, дабы исключить ответственность лишь за то, что человек публично высказал свое мнение.<sup>10</sup>

В последние годы большинство административных и уголовных дел на основании статьи 151 УН возбуждалось по случаям, связанным с «языком ненависти» в Интернете. Означенные поправки привели к значительным изменениям в статистике применения этой статьи, к тому же некоторые ранее возбужденные дела были прекращены после изменения законодательства. Так, в 2004-2007 гг. Департаментом полиции было возбуждено шесть уголовных производств по этой статье (одно производство в 2004 г. и 5 в 2005 г.). После

<sup>8</sup> Письма Департамента полиции № РА2-1.11.2/3177 от 18 июля 2006 г. и № РА\_2.1-20.2/5648 от 12 января 2007 г.; письмо Министерства юстиции от 21 января 2008 г. (е-мейл)

<sup>9</sup> Riigi Teataja, I 2006, № 31, art. 234

<sup>10</sup> Пояснительная записка к законопроекту № 913 (Рийгикогу 10-го созыва) находится на <http://www.riigikogu.ee> (17.10.2008)

изменения состава статьи в 2006 г. ни одно производство начато не было.<sup>11</sup> Эстонская спецслужба – Полиция безопасности - возбудила два таких дела в 2005 г., одно в 2006 г., но ни одного в 2007 г.<sup>12</sup>

### *Трудовое право*

До конца 2008 г. внедрение антидискриминационных требований ЕС в Эстонии дальше всего продвинулось в сфере трудового права. Соответствующие поправки были внесены в 2004 г.<sup>13</sup> в Закон о трудовом договоре. Однако данный акт касается лишь работы в частной сфере. Он не регулирует работу в ряде областей, в особенности работу чиновников. Сфера применения антидискриминационных положений Закона о трудовом договоре, таким образом, до конца 2008 г. была уже, чем того требовали директивы ЕС в отношении рынка труда.

Закон о трудовом договоре (ст. 10) запрещал и запрещает дискриминацию по ряду оснований, включая расу, национальность, владение языком, религиозные и иные убеждения.

Закон о трудовом договоре в прежней редакции (ст. 10-2) давал схожее с директивами определение прямой и косвенной дискриминации. Определение «преследования» (*harassment, ahistamine*)<sup>14</sup> в директивах ЕС было шире, нежели это было предусмотрено в национальном законе. Кроме того, эстонский законодатель не транспонировал положения директив, касающиеся виктимизации (т.е. защиты пострадавших от дискриминации лиц, которые, например, обратились в суд на работодателя). Данные недостатки были исправлены с принятием Закона о равном обращении.

### *Новый Закон о равном обращении*

Закон о равном обращении вступил в силу 1 января 2009 г.<sup>15</sup> Включенные в него определения прямой и косвенной дискриминации, преследования, а также нормы, касающиеся виктимизации (ст. 3), практически неотличимы от соответствующих положений директив ЕС.

Детальные антидискриминационные нормы в законе установлены не только для работников частной сферы, но и для чиновников (ст. 2).

В том, что касается расовой и этнической дискриминации, закон будет распространяться не только на сферу трудовой занятости, но также на сферу образования, социальной защиты и социального обеспечения, здравоохранения, социальных льгот, предоставления товаров и услуг (включая жилище) (ст. 2).

Закон о равном обращении не считает дискриминацией установление т.н. подлинных и определяющих профессиональных требований, связанных с особенностями или с

---

<sup>11</sup> Письма Департамента полиции № РА2-1.11.2/3177 от 18 июля 2006 г. и № РА\_2.1-20.2/5648 от 12 января 2007 г.; письма Министерства юстиции №. 8-2-04/10613 от 24 октября 2007 и от 21 января 2008 (е-мейл)

<sup>12</sup> Письма Департамента полиции безопасности № 2041 от 28 июля 2006 г. и № 31АТ от 5 января 2007; письма Министерства юстиции №. 8-2-04/10613 от 24 октября 2007 и от 21 января 2008 (е-мейл)

<sup>13</sup> Riigi Teataja, I 2004, № 37, art. 256

<sup>14</sup> Притеснение - нежелательное для подчиненного поведение, словесного или физического характера, целью или результатом которого будет унижение человеческого достоинства, создание для работника враждебного, унижительного и т.п. положения.

<sup>15</sup> Riigi Teataja I 2008, 56, 315

контекстом профессиональной деятельности (при условии легитимности цели и пропорциональности самого требования) (ст. 10). Допускается также принимать определенные меры для предотвращения или компенсации потерь, связанных с неравенством какой-либо группы («позитивные меры»). Однако такие меры должны быть пропорциональны преследуемой цели (ст. 6).

Согласно статье 9 (1), Закон о равном обращении «не ограничивает те соответствующие данному закону меры, которые необходимы для поддержания общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, для предотвращения преступлений, в интересах здравоохранения, а также защиты прав и свобод других лиц». Хотя закон и делает оговорку, что такие меры должны быть пропорциональны преследуемой цели, данное положение противоречит требованиям Директивы 2000/43/ЕС («Расовой директивы»): эстонский закон позволяет делать исключение из общего запрета прямой дискриминации по этническому и расовому признаку, тогда как директива позволяет это только при наличии подлинных и определяющих профессиональных требований или в контексте позитивных мер.

Закон о равном обращении внес поправки в Закон о публичной службе. К числу положительных изменений следует отнести запрет на дискриминацию чиновников по таким признакам, как пол, национальность (этническая принадлежность), раса, цвет кожи, религиозные верования или убеждения, возраст, недостатки (инвалидность), сексуальная ориентация, владение языком, обязанность служить в Силах обороны, семейное положение, выполнение семейных обязанностей, социальное положение, представление интересов других чиновников или членство в объединениях чиновников. При дискриминации по любому из этих оснований будет применяться Закон о равном обращении (статья 36-1 (1)-(2) Закона о публичной службе).

К числу проблематичных законоположений можно отнести статью 36-1 (3) Закона о публичной службе: «Не считается дискриминацией неравное обращение на основе владения языком, если такое обращение разрешено настоящим законом или Законом о языке». Неравное обращение на основе языка, если требования заведомо завышены, может привести к косвенной дискриминации по расовому или этническому признаку. Сделав данное исключение, эстонский законодатель отказался от выполнения в полном объеме требований Директивы 2000/43/ЕС.

### *Специализированные органы по борьбе с дискриминацией*

Выполняя требования ЕС, Эстония изменила в 2003 г.<sup>16</sup> Закон о канцлере права, превратив Канцлера в специализированный орган по борьбе с дискриминацией.

В распоряжении канцлера права имеются две различные процедуры. Все зависит от того, кто дискриминирует жертву: 1). государственное учреждение, учреждение или орган местного самоуправления, публично-правовое юридическое лицо (например, школа), либо частное физическое или юридическое лицо, выполняющее публичные функции; 2). частное юридическое и физическое лицо. В первом случае канцлер выступает в роли омбудсмена. Здесь он может начать процедуру и по собственной инициативе. В частной сфере канцлера наделили полномочиями для проведения т.н. согласительной процедуры,

---

<sup>16</sup> Riigi Teataja, I 2003, № 23, art. 142

участие в которой добровольно и для предполагаемой жертвы, и для лица, «заподозренного» в дискриминации.

Канцлеру права можно жаловаться на дискриминацию в публичной сфере по любому основанию. В частной сфере перечень оснований для дискриминации выглядит следующим образом: пол, раса, национальность (этническая принадлежность), цвет кожи, язык, происхождение, религия или религиозные убеждения, политические или иные убеждения, имущественное или иное положение, возраст, недостатки (инвалидность), сексуальная ориентация, иные предусмотренные законом основания для дискриминации (ст. 19 (2) Закона о канцлере права). Однако канцлер права не будет рассматривать вопросы, которые касаются исповедования религии или работы священником в религиозном объединении с зарегистрированным уставом, отношений в семейной и личной жизни, а также реализации прав наследования (ст. 35-5 (2)).

Если стороны в рамках проводимой при участии канцлера права «согласительной процедуры» подпишут договоренности, которые канцлер утвердит, – это будет иметь те же последствия, что и решение суда. В итоговом соглашении может быть зафиксировано также обязательство выплатить компенсацию. Оспорить в административном суде такое соглашение можно будет лишь в случае, если канцлер права серьезно нарушил процедурные требования (ст. 35-14, 35-15).

Проблема «неравного обращения» затрагивалась в 2007 г. в Бюро канцлера права в рамках 60 процедур (в 2006 г. - 23).<sup>17</sup> Тем не менее ничтожная часть из них касалась этнической или расовой дискриминации.

Что касается согласительной процедуры, то в 2004-2007 гг. канцлер права получил не более дюжины заявлений с просьбой о ее начале и ни одна из процедур не была по разным причинам доведена до финальной стадии.<sup>18</sup>

В 2006-2007 гг. комиссии по разрешению трудовых споров (досудебный орган) по всей Эстонии получили 14 жалоб, которые содержали касающиеся дискриминации требования. Ни одна из них не касалась этнической, расовой или религиозной дискриминации.<sup>19</sup>

В Заключительных замечаниях по Эстонии (2006 г.) Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации выразил озабоченность в связи с весьма малым числом случаев расовой дискриминации, по которым были начаты процедуры. Комитет напомнил Эстонии, что «одно лишь отсутствие жалоб и исков со стороны жертв расовой дискриминации может указывать главным образом на отсутствие соответствующего конкретного законодательства или на недостаточную осведомленность об имеющихся средствах правовой защиты, или же свидетельствовать о недостаточном стремлении властей преследовать такие действия в судебном порядке».<sup>20</sup>

Закон о равном обращении, который вступил в силу с 1 января 2009 г., предусматривает, что кроме канцлера создается еще один дополнительный орган по борьбе с дискриминацией – комиссар по гендерному (половому) равноправию и равному

<sup>17</sup> Õiguskantsleri 2007.a. tegevuse ülevaade (Обзор деятельности канцлера права в 2007 г.), Tallinn, 2008. Lk. 315

<sup>18</sup> Информация о деятельности канцлера права имеется на его сайте <http://www.oiguskantsler.ee> (01.12.2008)

<sup>19</sup> Письма Инспекции по труду от 9 января 2007 г. (е-мэйл); от 26 сентября 2006 г. № 1-05/17675-1; от 18 января 2008 г. № 1-05/234-1.

<sup>20</sup> Комитет по ликвидации расовой дискриминации. Рассмотрение докладов, представляемых государствами-участниками в соответствии со статьей 9 Конвенции, Заключительные замечания КЛРД: Эстония, 69-я сессия, CERD/C/EST/CO/7, 22 августа 2006 г. П. 19

обращению (на практике, расширяется мандат уже действующего комиссара по гендерному равноправию). Кроме прочего, комиссар будет высказывать официальное мнение по поводу того, нарушен ли в конкретном случае принцип равного обращения (ст. 17 (2)). Обязанностью комиссара будет также публикация отчетов о реализации принципов гендерного равноправия и равного обращения (п. 7 ст. 16).

#### *Исследования Евробарометра 2006 и 2008 гг.*

В 2008 г. по инициативе генерального директората Еврокомиссии по занятости, социальным вопросам и равным возможностям было проведено специальное исследование, касающееся вопросов дискриминации. Использовалась стандартная методика Евробарометра - регулярных обследований общественного мнения в ЕС по заказу Еврокомиссии. Опрос в Эстонии проводился силами социологической фирмы «Эмор» по репрезентативной выборке (1000 интервью с гражданами Эстонии и других стран ЕС).<sup>21</sup> Подобное исследование проводилось ранее в июне-июле 2006 г.<sup>22</sup>

Согласно данным этого исследования, отвечая на вопрос о распространенности дискриминации по какому-либо основанию, жители Эстонии в большинстве случаев выказывали больший оптимизм, чем дают средние показатели по всем странам ЕС. В целом наибольшее распространение дискриминации (по сумме ответов «широко распространено» и «скорее распространено») эстонские респонденты видят на основании недостатков/инвалидности (40%), возраста (36%) и этнического происхождения (41%). Средние показатели для всех стран ЕС – 45, 42 и 62%.<sup>23</sup> В 2006 г. эстонские показатели выглядели следующим образом: инвалидность - 49%, возраст - 48% и этническое происхождение - 37%.<sup>24</sup>

Для проверки степени открытости/толерантности в рамках исследования 2008 г. задавался вопрос о наличии у респондента друзей/знакомых этнического или расового происхождения, отличного от его собственного. При среднем по ЕС показателе в 55% в Эстонии таковых было 78% (в 2006 г. - 76%).<sup>25</sup> С учетом того внимания, который в Евросоюзе сейчас уделяется цыганам-рома, особый вопрос в рамках исследования задавался о друзьях или знакомых из этой общины. Примечательно, что при среднем по ЕС показателе 14%, в Эстонии таковых оказалось 7%.<sup>26</sup> Неясно, как можно интерпретировать эти данные: по самым смелым оценкам цыгане в населении Эстонии составляют около 0,1%.

В 2006 г. 41% эстонских респондентов считали, что их государство прилагает достаточно усилий для борьбы с любыми видами дискриминации. Этот показатель близко подходил к среднему по ЕС (45%). Однако лишь 19% эстоноземельцев заявило, что знает о своих правах в случае дискриминации.<sup>27</sup> Здесь худший, чем у Эстонии результат из всех 25 стран-членов тогда показала лишь Австрия (17%). В среднем в ЕС о своих правах в случае

---

<sup>21</sup> Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008, имеется на (01.12.2008). Этот и другие отчеты Евробарометра опубликованы на [http://ec.europa.eu/public\\_opinion](http://ec.europa.eu/public_opinion) (01.12.2008)

<sup>22</sup> Discrimination in the European Union: Summary, Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4 – TNS Opinion & Social, January 2007, European Commission. P. 33

<sup>23</sup> Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008. P. 1

<sup>24</sup> Discrimination in the European Union: Estonia, European Commission, 2007. P. 4

<sup>25</sup> Ibid. P. 1

<sup>26</sup> Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008. P. 4

<sup>27</sup> Ibid. P. 3

дискриминации был в 2006 г. осведомлен каждый третий.<sup>28</sup> Однако в 2008 г. уже 33% эстонцев заявило, что знает о своих правах. Эта цифра совпадает с данными в среднем по ЕС. Кроме того, выросла доля респондентов (47%), считающих, что в Эстонии прилагается достаточно усилий для борьбы с любыми видами дискриминации. Этот показатель также близко подходил к среднему по ЕС (48%).<sup>29</sup> Не вполне понятно, за счет чего произошли такие сдвиги, поскольку никакой видимой кампании по проблемам дискриминации официальные власти не проводили, Закон о равном обращении был принят лишь в конце 2008 г., а скромные результаты работы специализированных органов представлены выше.

### *Общественный опрос 2007 г.*

Первое масштабное исследование проблем «неравного обращения» в масштабах всей Эстонии было проведено только в 2007 г. (по заказу Министерства социальных дел в рамках «Европейского года равных возможностей – 2007»). Опрос по репрезентативной выборке (1208 человек) проводился фирмой «Туру-уурингуге АС» в мае-июне 2007 г., т.е. вскоре после апрельских событий, связанных с переносом памятника советским солдатам на Тынисмяги. Это могло актуализировать некоторые сюжеты, связанные с этничностью, родным языком и т.п. Затрагивая политически болезненную тему, социологи, тем не менее, заявляют, что «предполагаемая большая чувствительность к неким вопросам сама по себе не дает какого-либо повода утверждать, что ответы содержат вымысел или преувеличения».<sup>30</sup>

Отвечая на вопрос о важности проблемы дискриминации, респонденты разделились на две почти равные группы – 47% посчитали данную проблему серьезной, а 49% - не усмотрели ее важности. Чаще других в качестве сферы, где имеет место неравное обращение, называли работу. Среди тех, кто лично испытал за последние три года неравное обращение, 57% указали, что это было именно на работе. В особо уязвимом положении на рабочем месте находилась молодежь 18-29 лет. С большими проблемами здесь столкнулись лица с очень низкими доходами или доходами выше среднего.<sup>31</sup>

Респонденты чаще всего указывали следующие поводы для дискриминации: недостаточное владение государственным, т.е. эстонским языком; прошлое человека; недостатки (инвалидность), физические недостатки, либо долговременные проблемы со здоровьем; возраст; национальность; родной язык.<sup>32</sup>

Значительная часть респондентов (42%) заявили о том, что за последние три года сами были жертвами неравного обращения. До трети опрошенных указали, что соответствующий опыт получили их родственники, друзья, знакомые. Больше всего случаев дискриминации связано с местом работы и сферой обслуживания. Среди возможных причин лично испытанной дискриминации респонденты, как правило, указывали на такие признаки, как национальность и возраст. Также говорили о том,

<sup>28</sup> Discrimination in the European Union: Summary, Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4 – TNS Opinion & Social, January 2007, European Commission. P. 25

<sup>29</sup> Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008. P. 3-4

<sup>30</sup> M. Lagerspetz, K. Hinno, S. Joons, E. Rikmann, M. Sepp, T. Vallimäe. Isiku tunnuste või sotsiaalse positsiooni tõttu aset leidev ebavõrdne kohtlemine: elanike hoiakud, kogemused ja teadlikkus. Uuringuraport (Неравное обращение на основании личных признаков или социального положения: установки, опыт и информированность населения. Отчет исследования). Tallinn, 2007. С. 15, имеется на <http://www.sm.ee> (01.12.2008)

<sup>31</sup> Ibid. С. 143-144

<sup>32</sup> Ibid. С. 144



частой причиной неравного отношения могли стать личные связи, имущественное положение человека, недостаточное владение эстонским языком, инвалидность или проблемы со здоровьем. По оценке исследователей, опыт дискриминации, прежде всего, связан с «национальным вопросом».<sup>33</sup>

Делая выводы, авторы исследования отмечают, что<sup>34</sup>

«восприятие дискриминации в большой степени зависит от того, насколько и как соответствующая тема обсуждается публично. В нынешнем эстонском обществе наиболее часто в качестве дискриминации воспринимаются сюжеты, в той или иной мере связанные с национальным вопросом. Респонденты, по всей видимости, в качестве неравного обращения толкуют и тот свой опыт, который нынешние эстонские законы и политические решения не признают в качестве неравного обращения; на подобное толкование снова влияет также связанная с национальностью острая политизация в эстонском обществе. Несмотря на эти обстоятельства, наличие подобного понимания (ситуации) является установленным фактом. Дискриминацию по национальности признают не только неграждане: парадоксальным образом больше всего таковых среди граждан Эстонии, у которых родной язык русский. Поскольку гражданство по идее должно свидетельствовать о статусе полноправного члена общества, продвигая политическую интеграцию русскоязычных жителей, следует уделять большее внимания мерам по предотвращению дискриминации по признаку национальности».

---

<sup>33</sup> Ibid

<sup>34</sup> Ibid. С. 150-151