



**Конвенция о ликвидации
всех форм дискриминации
в отношении женщин**

Distr.
GENERAL

GEDAW/C/13/Add.15
6 July 1988

RUSSIAN
Original: ENGLISH

Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин (КЛДЖ)

РАССМОТРЕНИЕ ДОКЛАДОВ, ПРЕДСТАВЛЕННЫХ
ГОСУДАРСТВАМИ-УЧАСТНИКАМИ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18
КОНВЕЦИИ

Вторые периодические доклады государств-участников

Добавление

НОРВЕГИЯ

V.88-26622

Часть I

Требования Конвенции в отношении принципа равенства между мужчинами и женщинами воплощены прежде всего в Законе № 45 о равном статусе мужчин и женщин от 9 июня 1978 года, и во всем норвежском законодательстве.

Закон о равном статусе применим ко всем секторам общества, за исключением религиозных общин со своим внутренним распорядком. Основная статья Закона запрещает дискриминацию по признаку пола.

Что касается более широкого обсуждения положений Закона о равном статусе мужчин и женщин, то этому посвящен наш первый доклад, представленный ООН в 1982 году.

Ниже рассказывается об учреждениях, в задачу которых входит обеспечение осуществления Закона о равном статусе, и общая оценка результатов осуществления Закона о равном статусе.

Специальный уполномоченный по равному статусу и Апелляционный комитет по равному статусу

Должность Специального уполномоченного по равному статусу и Апелляционный комитет по равному статусу были учреждены в 1979 году согласно Закону о равном статусе. Король назначает Специального уполномоченного по равному статусу (норвежское название: Омбуд) и Совет - Апелляционный совет по равному статусу, которые должны сотрудничать в деле осуществления Закона. Специальный уполномоченный назначается королем сразу на шестилетний срок.

Комитет состоит из семи членов и их заместителей. Двое из членов назначаются по рекомендации Норвежской федерации профсоюзов и Норвежской конфедерации работодателей соответственно. Король назначает председателя и заместителя председателя, один из которых должен обладать квалификацией судьи.

Король может издавать специальные правила, касающиеся функций и организационной работы Специального уполномоченного и Совета. Мнение Совета об этом запрашивается заранее.

Специальный уполномоченный по равному статусу должен контролировать выполнение положений Закона и следить за тем, чтобы они не нарушались. Уполномоченный по своему усмотрению или на основе просьбы других лиц должен стремиться обеспечить соблюдение положений Закона. Уполномоченный может передать дело на рассмотрение Комитета, если невозможно достичь добровольного соглашения.

Если уполномоченный решает не передавать дело в Комитет, оно может быть передано любым лицом, которое является одной из сторон дела, или лицом предъявившим иск, не будучи одной из сторон. Подобные дела могут решаться Комитетом, если нет возражений потерпевшей стороны.

Комитет может потребовать от Специального уполномоченного передавать некоторые конкретные дела Комитету.

При нормальных обстоятельствах Специальный уполномоченный по равному статусу не принимает решений, но пытается добиться добровольного урегулирования спорных вопросов. Если этого не удастся сделать, Специальный уполномоченный может передать дело в Апелляционный комитет, который затем выносит решения по данному делу.

Апелляционный комитет рассматривает дела приблизительно в том же порядке, как и суд с заявлениями сторон и т.д.

Если Апелляционный комитет считает, что действия, о которых идет речь, противоречат Закону о равном статусе, он может запретить эти действия. Комитет, однако, не может постановить, что осуществленное назначение на должность недействительно, или решить, что должность должна быть передана обойденному человеку. Такое постановление входит только в сферу юрисдикции обычных судов.

Кроме установления запретов Комитет может также принимать решения, обязывающие принять необходимые меры к прекращению противозаконных действий и предотвращению их повторения. Если бы, например, в какой-либо школе имелись различные критерии приема лиц женского и мужского пола, естественно было бы потребовать, чтобы школа выработала новые критерии. Это даст возможность Комитету обеспечить соответствие новых критериев Закону о равном статусе мужчин и женщин до их введения в практику. Комитет должен обосновать свое решение.

При принятии решений государственная администрация должна, конечно, следовать положениям Закона о равном статусе мужчин и женщин. Если это не делается, то как Комитет, так и Специальный уполномоченный могут критиковать государственную администрацию и выносить определение в отношении случаев, которые они считают нарушением Закона. Но Комитет не может отменить или изменить административные решения, принятые другими органами.

Решения Апелляционного комитета не подлежат апелляции к Министерству или правительству. Если одна из сторон спора не удовлетворена решением Комитета, данная сторона должна будет передать дело на рассмотрение в обычные суды.

Если Комитету передано со ссылкой на Закон дело, которое косвенно поднимает вопрос о юридическом действии, толковании или продолжении уже существующего коллективного соглашения о зарплате, каждая из сторон соглашения о зарплате может передать этот вопрос с юридической силой отсрочки на решение в суд по трудовым спорам. Король учреждает правила подобного рассмотрения.

Государственные органы власти, независимо от их обязанности хранить тайну, должны представлять Специальному уполномоченному и Комитету необходимую для осуществления Закона информацию. Подобная информация может также быть затребована от других организаций и лиц, которые обязаны давать показания в соответствии с Законом о гражданских спорах. Комитет и Специальный уполномоченный могут предпринять такие расследования и контроль, какие они считают необходимыми для выполнения своих обязанностей согласно Закону. Если необходимо, они могут попросить полицию об оказании им помощи.

Комитет или Специальный уполномоченный может потребовать, чтобы такая информация была предоставлена другим официальным органам, которым вменяется в обязанность участвовать в осуществлении Закона или чтобы подобное расследование было бы проведено этими органами. Сторона, которая нарушает Закон о равном статусе мужчин и женщин, не обязательно подвергается наказанию. Решение Комитета не делает само действие наказуемым. Уголовная ответственность наступает только в том случае, если после принятия Специальным уполномоченным или Комитетом решения о запрете или директивы, это решение впоследствии нарушается. Таким образом, нарушитель всегда получает предупреждение в виде решения Специального уполномоченного или Комитета, прежде чем может быть поставлен вопрос о наказании.

За нарушения таких решений могут налагаться штрафы. Такому же наказанию может подвергнуться всякий, кто является соучастником нарушения данного решения.

Если стороной, ответственной за нарушение, является компания, ассоциация и т.д., то подвергается наказанию компания, ассоциация и т.д.

В случае просьбы Комитета в отношении нарушивших решение Комитета может быть возбуждено дело. Однако в случае необходимости дело возбуждается независимо от просьбы Комитета, исходя из государственного интереса.

Общая оценка Закона о равном статусе

Закон о равном статусе является новым законом. Поэтому трудно разграничить результаты действия Закона и происходящие явления в обществе в целом. Статистические данные Специального уполномоченного по равному статусу показывают, как вопрос о равном статусе развивался в рамках различных секторов общества, в частности, коммерческого и промышленного.

Примером того, что Закон дал определенные результаты, является запрет в отношении объявлений о вакантных рабочих местах, в которых конкретно указывалось бы, что вакансия открывается для лиц определенного пола. В 1979 году число исков, представленных на основании этого положения, составляло 45 процентов общего числа исков, рассмотренных Специальным уполномоченным, в то время как в 1983 году подобные иски составили только 11 процентов от общего числа. Частично эта разница может объясняться тем фактором, что Специальный уполномоченный провела исследование в отношении многих объявлений о вакантных должностях в 1979 году по своей собственной инициативе. Однако, по-видимому, Закон заставил работодателей изменить свою практику в этом отношении.

Специальный уполномоченный по проблемам равного статуса играет важную роль как "наблюдатель" за работодателями в государственном и частном секторах.

Другим результатом принятия Закона является то, что он помогает привлечь внимание общественности на проблемы равного статуса. В течение 1979-1984 годов более 15 000 газетных статей были посвящены Закону о равном статусе или деятельности Специального уполномоченного.

В государственном и частном секторах были проведены меры как часть усилий по осуществлению мероприятий, связанных с Законом о равном статусе.

Примеры этого можно обнаружить в общем соглашении в отношении равного статуса между Норвежской федерацией профсоюзов и Норвежской конфедерацией работодателей и соглашениях по обеспечению равного статуса, которые заключаются между отдельными фирмами в результате этого.

ПРОГРАММА ДЕЙСТВИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВНОГО СТАТУСА

В 1981 году правительство представило Национальную программу действий по обеспечению равного статуса как часть мероприятий, связанных с проведением Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций.

Эти меры были предназначены для оказания влияния на отношение к этой проблеме и в целях информации. Особое внимание уделялось усилиям, направленным на расширение круга профессий, избираемых женщинами. Кадровая политика в научно-исследовательских учреждениях и государственном секторе также была предметом особого внимания.

График осуществления этих мер охватывает период с 1981 по 1985 год. Некоторые из них были связаны с расширением уже существующих программ, в то время как другие были совершенно новыми. Однако большинство из этих мер охватывало долгосрочные инициативы, требующие определенного времени для получения нужного результата. До сих пор, как представляется, этот план привел к исключительно позитивным результатам.

В целом эти меры помогли стимулировать процессы как в обществе в целом, так и в правительственной администрации, что представляется важным продолжать.

Была принята новая программа действий на последующий пятилетний период (1985-1990 годы). Эта новая программа основана на наиболее эффективных мерах, содержащихся в данной программе действий, срок которой истек в 1985 году. В то же самое время новая программа концентрирует свое внимание на распространении усилий по обеспечению статуса равноправия на другие области государственной политики.

Меры, включенные в данную программу действия, сосредоточены на следующем:

- продолжение устранения различий между полами в области занятости и образования;

- включение аспектов, связанных с равным статусом, в экономическую политику, социальную политику и т.д., т.е. во все области, где государственный сектор может помочь направить развитие событий, и где данные аспекты представляются уместными.

В целях включения вопроса о равном статусе в сферу их ответственности министерства получили директивы подготовить программы действий с указанием того, каким образом перспектива осуществления равного статуса может быть включена в различные области их компетенции. Данный проект начал осуществляться летом 1986 года и будет осуществляться в течение четырех лет.

В целях устранения барьеров между женщинами и мужчинами в мире труда, а в качестве предпосылки к этому также и в области образования, будет необходимо осуществлять дальнейшие мероприятия и продолжать работу, проводимую министерствами и подчиненными им организациями, в последующие несколько лет. Среди прочего, будут приняты меры, поощряющие женщин принимать на себя руководящие обязанности и открывать свои собственные предприятия.

ИССЛЕДОВАНИЯ

В связи с ростом законности выдвигаемых женщинами требований влияние Международного года женщины довольно сильно ощущалось в небольшой стране с четырьмя млн. населения. Так, например, внешние события породили серию докладов и конференций по женскому вопросу в области социальных и гуманитарных наук под эгидой Норвежского исследовательского совета по науке и гуманитарным проблемам (NAVF). Но эти же "внешние события" оказали поддержку жизненно-важному "внутреннему" движению женщин, которое имело сильную опору в университетах и среди образованных женщин вообще.

В ноябре 1974 года Совет исследований в области социальных наук NAVF назначил Комитет для изучения "потребностей и возможностей исследования в области социальных наук для обеспечения равного статуса женщин в обществе". Таким образом был создан секретариат по исследованию проблем женщин.

Можно подвести следующий итог целям исследования: мы стремимся объяснить характер и причины существующего неравенства между мужчинами и женщинами, а также между различными группами женщин, социальные условия, которые порождаются этим неравенством, и формы его выражения в отношениях и поведении людей. Мы также пытаемся найти объяснение тому, как эти условия можно изменить. Наша нормативная цель состоит в том, чтобы внести вклад в создание общества, которое будет "более здоровым" для женщин, чем нынешнее, путем предоставления информации и знаний тем, кто желает создать такое общество.

Объяснение и изменение являются, таким образом, двумя центральными теоретическими проблемами новых исследований в женском вопросе. Для объяснения необходимо расширить существующее империческое знание – задача, которая сама по себе является часто весьма сложной, поскольку она требует установления приоритетов, отличных от тех, которые традиционно считаются "интересными для исследования в области социальных наук". Для объяснения сил, которые удерживают женщин в их непривилегированном положении в общественной жизни и на рынке труда необходимо сосредоточить внимание теории на изменениях. Заявления о том, что мы живем в обществах, разделенных по половому признаку, где женщины специализируются на выполнении платных или бесплатных функций "заботы", и что все наши основные учреждения разделены по признаку пола, с мужчинами на верхних, а женщинами внизу – на нижних ступенях иерархической лестницы стали общим местом. Другими словами, мужчины контролируют основные учреждения и те ценности, которые они представляют. Мы считали одной из своих главных задач описать как внутренние процессы внутри учреждений, так и пути взаимодействия между этими учреждениями и процессами в обществе, чтобы показать, как и почему власть и благосостояние столь неравномерно распределены между мужчинами и женщинами в норвежском обществе. Общественность продолжает оказывать поддержку всеобъемлющей программе исследования проблем, касающихся равного статуса.

ЧАСТЬ 2

Статьи 1-5

Содержание статей 1-5 покрываются Законом о равном статусе. В отношении информации, касающейся этих статей см. часть 1 доклада.

Статья 6

Прошло 6-7 лет с тех пор как норвежские власти начали изучать проблемы проституции в Норвегии. Министерство здравоохранения и социальных дел выделило средства на экспериментальные проекты, определяющие сферу распространения проституции в четырех крупных городах. Эти проекты должны были быть завершены в 1986 году.

В 1983 году были использованы государственные фонды для создания приюта для проституток в норвежской столице Осло. Цель этого мероприятия – помочь проституткам реинтегрироваться в общество. По существу этот приют является школой, обеспечивающей социальную подготовку и помогающей женщинам в их усилиях получить образование, работу, жилье и т.д. Кроме того, Министерство здравоохранения и социальных дел финансирует исследовательский проект, направленный на выявление клиентов проституток, их числа, мотивов, мнения о женщинах и социального положения.

В 1987 году была проведена конференция по обзору результатов данных проектов.

Статья 7

См. предыдущий доклад. В течение первой половины 1982 года женщины составили 41,2 процента членов комитетов и т.д., назначенных правительством. За последние годы этот процент несколько снизился. Среди членов гражданских комитетов, назначенных в течение 1985 года, женщины составляли 36 процентов. Но с помощью правительственных субсидий организации женщин стремились в последние годы добиться избрания большего числа женщин в муниципальные советы и в национальную ассамблею (Стортинг). В течение срока полномочий Стортинга с 1981 по 1985 год женщины составляли 26 процентов членов. Женщины – члены нынешнего состава (1985-1989 годы) составляют 34 процента. Другими словами, более одной трети нынешних членов Стортинга являются женщинами. 23,8 процента состава муниципальных советов нынешнего срока полномочий (1983-1987 годы) составляют женщины.

Премьер-министром нынешнего правительства Норвегии является женщина. Семь министров - женщины. Таким образом, восемь из 18 членов правительства являются женщинами. Среди государственных секретарей при нынешнем правительстве восемь женщин и 13 мужчин.

Статья 8

См. наш ответ по статье 7.

Статья 9

С момента представления в 1982 году первого периодического доклада Норвегии в норвежском законодательстве, касающемся этой области, не произошло значительных изменений. В отношении более широкой информации см. предыдущий доклад.

Статья 10

Законодательство

Согласно существующему законодательству женщинам и мужчинам гарантирован одинаковый доступ к образованию, финансовой помощи (стипендии и ссуды) и одинаковые возможности получения дипломов всех типов учебных заведений.

В реальности, однако, имеются значительные различия между мужчинами и женщинами в отношении выбора характера обучения и его продолжительности. Был осуществлен ряд различных мер в целях изменения подобного положения. Краткий очерк этих мер дается в разделе, касающемся мер по обеспечению равного статуса.

Положение на сегодня

В настоящее время в системе образования женщины составляют половину или более на всех уровнях.

Это явление нашло яркое выражение в высших учебных заведениях. В университетах и колледжах женщины сейчас составляют 50 процентов всего числа студентов и более 50 процентов нового набора. 20 лет тому назад женщины составляли только 1/4 всех студентов университета.

Значительный рост участия женщин в образовательных программах связан с ростом сектора образования. 98 процентов роста числа учащихся высших учебных заведений в течение 1974-1981 годов следует отнести на счет женщин. Женщины также осваивают области, в которых прежде преобладали мужчины. Это такие области, как право, медицина, ветеринария и одонтология, в которых приблизительно 40 процентов студентов сейчас составляют женщины.

В некоторых заведениях университетского уровня, таких как Норвежский колледж управления экономикой и коммерцией, Норвежский колледж сельского хозяйства и Норвежский колледж передовой технологии и среди студентов, изучающих точные науки в университетах, традиционно преобладали почти исключительно мужчины. В течение последних десяти лет отмечается значительный рост числа студентов - женщин. В 1975 году 10 процентов студентов Норвежского колледжа по управлению экономикой и коммерцией нового набора составляли женщины; в 1985 году их число составило 38 процентов. Соответствующее число женщин среди студентов Норвежского колледжа передовой технологии равняется 9 процентам и 28 процентам.

Однако женщины все еще учатся меньше лет, чем мужчины. В 1983 году женщины составляли 60 процентов от числа студентов, которые закончили университет или колледж с дипломом, но только 26 процентов получили дальнейшее образование. В последние годы доля женщин, занимающихся научными исследованиями, изменилась сравнительно мало.

Типы программ для верхней ступени средней школы были значительно расширены и распространены как в школах, так и в профессиональном обучении (сочетаемом со школьным образованием), и молодые женщины составляют самую большую долю в росте общего числа учащихся, продолжающих свое образование на уровне верхней ступени средней школы. В 1983 году по программам верхней ступени средней школы обучалось 74 процента всех молодых женщин в возрасте от 16 до 18 лет по сравнению с 68 процентами молодых мужчин той же возрастной группы.

За период с 1976 года до настоящего времени в выборе учащимися предметов в старших классах средних школ произошли очень незначительные изменения. На этом уровне молодые женщины и мужчины по-прежнему выбирают учебные дисциплины, которые традиционно соответствуют их роли в обществе.

Хотя женщины составляют основную долю роста числа учащихся в последнее десятилетие, все еще имеется гораздо меньше взрослых женщин, чем взрослых мужчин, получивших формальное образование по определенной профессии. Это относится к образованию, которое дают официальные учебные заведения, а также к образованию и профессиональной подготовке, которые дают предприятия. Чтобы частично выравнять этот дисбаланс, были проведены кампании, поощряющие женщин пользоваться существующими программами в области образования и подготовки кадров. Соглашения о равном статусе или специальные программы, направленные на обеспечение профессиональной подготовки и возможностей развития для женщин, были осуществлены рядом частных и государственных организаций и учреждений, где они работают. Были созданы советы по равному статусу в университетах и в ряде колледжей соответствующего уровня, а несколько университетов даже создали свои собственные центры по изучению проблем женщин.

Процент отсева

Органам власти известно о высоком проценте отсева молодых женщин по некоторым дисциплинам, где преобладают учащиеся мужчины, и в сфере профессиональной подготовки на уровне верхней ступени средней школы. В некоторых графствах были подготовлены программы действий, частично направленные на устранение этих проблем, например, путем подготовки учителей и посредством различных организационных мер.

Физическое воспитание и спорт

Молодым женщинам и мужчинам предлагаются одинаковые программы физического воспитания вплоть до верхней ступени средней школы, и большая часть этих программ предполагает совместное обучение. Что касается высшего образования в области спортивной подготовки, то приблизительно равное число мужчин и женщин принимаются в качестве студентов в Норвежский колледж физического воспитания и спорта.

Меры по обеспечению равного статуса

С 1981 года предпринимались более систематические и активные усилия, направленные на обеспечение более реального равноправия между мужчинами и женщинами в области образования и занятости. Эти усилия основывались на представленном Стортингу предложении № 122 (1980-1981 годы) относительно Программы действий по обеспечению равного статуса мужчин и женщин, с уделением особого внимания улучшению положения женщин в области образования и занятости. В 1985 году Стортингу была представлена новая программа действий в Докладе № 69 (1984-1985 годы) о мерах и путях осуществления политики равного статуса. В обеих этих программах центральная роль отводилась следующим областям действий:

1. Включение вопросов, связанных с равным статусом в основной курс подготовки учителей. Был подготовлен общий план осуществления равного статуса для использования его в подготовке учителей.

2. Отдельные курсы дальнейшего образования для преподавателей. Такие курсы были организованы во всех графствах Норвегии.
3. Меры, направленные на принятие на работу большего числа женщин на руководящие и административные должности в школах.
4. Особое позитивное отношение к женщинам (дополнительные баллы) в заведениях, прием в которые основан на системе баллов.
5. Меры по совершенствованию учебников. Процедура утверждения учебников в Норвегии включает учет соображений, связанных, среди прочего, с равным статусом. Кроме того, издатели и авторы учебников активно участвуют в проведении курсов, конференций, присуждении наград, связанных с осуществлением равного статуса, и в финансовой поддержке.
6. Меры, направленные на изменения установившихся пропорций между мужчинами и женщинами в учебных и профессиональных сферах, включая кампании в целях изменения отношения, подготовку преподавателей, предоставление информации администрации школ и разработки учебных пособий, таких как книги и учебные материалы.

Были также выделены средства на деятельность, связанную с распространением информации, ликвидацией подходов, обуславливающих выбор сферы образования и профессии в зависимости от пола.

Статья 11

Процент работающих женщин в возрасте от 16 до 74 лет возрос с 53 процентов в 1978 году до 60 процентов в 1985 году, в то время как процент работающих мужчин снизился с 79 до 77 процентов. В тот же период процент работающих женщин в возрасте от 25 до 66 лет возрос от 59 до 69 процентов. Соответствующий процент мужчин снизился с 91 процента до 90 процентов. Другими словами, в последние годы число женщин в возрасте 25-66 лет, вступивших в ряды рабочей силы, увеличилось. Однако все категории женщин увеличили свое участие в мире труда за последнее десятилетие, и рост участия большинства женщин этих категорий произошел за счет работающих неполный рабочий день.

43 процента всех женщин, работающих по найму, работают неполный рабочий день, в то время как среди мужчин этот процент составляет только 8 процентов. Почти 50 процентов всех замужних женщин, работающих по найму, заняты неполный рабочий день. Только в небольшой части профессий можно чаще встретить женщин, работающих полный рабочий день, чем представителей других групп. Сюда входит большая доля рабочих мест в учреждениях и торговой сети, в ресторанах и гостиницах и работа по уборке помещений.

Женщины работают и в других областях и профессиональных сферах и обычно занимают более низкую должность, чем мужчины. Например, в 1984 году женщины составляли только одну пятую часть занятых в промышленности, в то время как они составляли более половины лиц, работающих по найму в розничной торговле и в секторе гостиниц и ресторанов. Самое большое число женщин, работающих по найму, сосредоточено в сфере общественных, социальных и частных услуг, где почти две трети лиц, работающих по найму в 1984 году, составляли женщины. Несмотря на рост числа женщин в составе рабочей силы представляется, что они сконцентрированы в значительной мере на типично женской работе.

Статья 11.1:

Подпункт(е), право на социальное обеспечение, и т.д.: в соответствии с определенными правилами мужчины, проходившие обязательную службу в вооруженных силах, имеют право на получение компенсации по безработице за то время, что они находились в армии. В 1986 году правила в отношении безработных были изменены с тем, чтобы женщины, проходившие добровольную службу в вооруженных

силах, имели те же права на компенсацию по безработице, что и мужчины, проходившие обязательную службу.

Статья 11.2:

В соответствии с Законом от 17 декабря 1982 года лица, работающие по найму, имеют право на сокращенный рабочий день при определенных условиях (ср. с Законом о рабочем окружении, параграф 46). Предлагаемая поправка, содержащаяся в предыдущем докладе, была также принята и вступила в силу 1 февраля 1983 года.

К беременным женщинам применяются положения, касающиеся перемещения в случаях, когда лицо, работающее по найму, работает в условиях ионизирующей радиации.

Закон о рабочем окружении применяется к любому предприятию, которое нанимает лиц на работу, ср. параграф 2 Закона. В отношении определенных видов работы делаются некоторые исключения.

В 1985 году в Закон о рабочем окружении были внесены поправки с целью его применения в отношении работающих по найму в гражданской авиации и сельском хозяйстве. Эта поправка вступила в силу 1 апреля 1986 года. Все положения Закона о рабочем окружении, касающиеся безопасности и отпуска работающих по найму, относятся к сельскохозяйственным предприятиям и к гражданской авиации. Допускаются исключения из некоторых положений, касающихся рабочего дня.

Норвежская конфедерация работодателей и Норвежская федерация профсоюзов заключили соглашение в отношении равенства между женщинами и мужчинами в трудовой жизни, которое применяется к частному сектору, ср. дополнительное соглашение VI к Основному соглашению 1986 года между этими двумя организациями (сравни с прилагаемым переводом). Другие организации работодателей и лиц, работающих по найму, также заключили подобные соглашения.

Ответственные за рынок труда власти активно занимаются поиском мер, которые могут улучшить возможности женщин в области образования и занятости и могут помочь расширить сферу выбора профессий женщинами и распространить ее на другие профессии помимо традиционных.

Широко использовались для этой цели информационные кампании, направленные на поощрение женщин заниматься профессиональной деятельностью, которой занимаются преимущественно мужчины. Примером этого можно считать "информационный проект".

Этот проект, осуществление которого началось в двух графствах, направлен на обучение молодых женщин, участвующих в нетрадиционных учебных программах профессиональной деятельности, рассказывать о своей работе на семинарах по профессиональной ориентации, проводимых школами или Правительственным агентством по вопросам занятости. Результаты от внедрения подобной ролевой модели считаются особенно важными.

Целью данного проекта является систематизация и организация этой деятельности. Участвующие в информационной работе получают экономическую компенсацию за потерю заработка, и им оплачиваются путевые расходы. Органы, ответственные за рынок труда в каждом графстве, сейчас приглашают специального консультанта в целях концентрации внимания на проблемах, связанных с участием женщин в рабочей силе.

Другими мерами, которые предпринимаются на рынке труда в отношении женщин, являются:

- Подготовка к посещению нетрадиционных курсов подготовки кадров для рынка труда.

- Определение на профессиональные должности, которые обычно занимают мужчины, как часть "программы профессиональной подготовки" - программы, дающей практическую и профессиональную ориентацию.

Кроме того, органы по трудоустройству работают совместно с рядом других учреждений и организаций в плане разработки новых методов/моделей для профессиональной ориентации женщин. Результаты этой работы станут известны через два-три года. Органы по трудоустройству предоставили финансовую помощь восьми подобным экспериментальным проектам.

Один из этих проектов озаглавлен "Вовлечение молодых женщин в промышленность":

Проект, направленный на увеличение найма молодых женщин на должности технических специалистов, сейчас осуществляется в трех самых северных графствах Норвегии. Этот проект будет действовать три года и осуществляется в сотрудничестве с Промышленной проектной группой для северной Норвегии. Этот проект основан на следующем:

- Немногие молодые женщины выбирают техническое образование.
- Промышленность северной Норвегии будет крайне нуждаться в высококвалифицированной рабочей силе в ближайшие годы, например в связи с развитием нефтяной промышленности.
- В этой части страны важно сконцентрировать внимание на будущих ресурсах рабочей силы.

Различные варианты этого проекта осуществляются в других графствах.

Органы по трудоустройству и Региональный фонд развития отвечают также за ряд программ, по которым используются финансовые средства для поощрения работодателей к использованию ими женщин в менее традиционных профессиях.

Следующие программы являются тому примером:

- Субсидии, связанные с равным статусом. Работодатель, нанимающий женщин для нетрадиционной профессиональной деятельности, получает субсидию размером 25 процентов всей зарплаты и расходов на социальные нужды в течение шести месяцев. Аналогичная субсидия предоставляется за принятие на работу женщин в качестве учениц.
- Субсидии на программы подготовки кадров на базе предприятий предоставляются в случае проблем с адаптацией сотрудников и структурных проблем или, в случаях, когда имеется необходимость в новом наборе или повышении квалификации сотрудников. В дополнение к этому, субсидии, связанные с равным статусом, могут предоставляться в случаях, если женщины получают подготовку для работы по нетрадиционным профессиям.
- Повышенная субсидия может предоставляться за капиталовложения в предприятия в сельских районах, но в случае, если предприятие берет на себя обязательства нанимать на работу большее число женщин.
- Директорат труда подготовил Программу действий в пользу женщин на рынке труда. Одно графство было выбрано для экспериментального проекта, который направлен на максимальное осуществление Программы действий. Этот проект осуществляется совместно со Скандинавским проектом "БРИТ", который является программой, нацеленной на ликвидацию разграничения рынка труда по признаку пола.

Кроме того, совместно с другими агентствами Министерство культуры и просвещения и другие организации, органы по трудоустройству используют информационные кампании для расширения сферы выбора женщинами профессии. Несколько графств начали активно сотрудничать с агентствами по профессиональной подготовке кадров в целях увеличения числа женщин-учениц, получающих контракты в профессиональных областях, где доминируют мужчины.

Статья 12

Нижеизложенное является дополнением к информации, содержащейся в предыдущем докладе:

В 1985 году правительство представило стортингу доклад, касающийся статуса семьи. Обсуждения в стортинге ясно показали, что все стороны пришли к соглашению, что следует увеличить отпуск по беременности.

В последние несколько лет стало более заметным грубое обращение с женщинами. В настоящее время имеются 60 "кризисных центров/телефонов" в Норвегии, и по крайней мере, один "кризисный центр" в каждом графстве. Как правило, ими руководят группы женщин, и они финансируются из муниципальных/государственных средств. Эти центры предоставляют консультативные услуги и временное жилье. Они также помогают женщинам установить контакты с юридическими учреждениями и другими официальными организациями, оказывающими помощь.

В 1983 году Министерство здравоохранения и социальных дел, Министерство по вопросам потребления и правительственной администрации и Министерство юстиции представили программу действий по борьбе с грубым обращением с женщинами. В настоящее время эта программа составляет основу политики министерств при решении данного вопроса. Норвежский исследовательский совет по науке и гуманитарным проблемам в сотрудничестве с названными министерствами подготовил программу исследований, определяющую руководящие принципы для проведения исследовательской деятельности в этой области.

Статья 13

Подпункт (а):

Пособие на детей выплачивается тому, кто осуществляет уход за одним ребенком или более в возрасте до 16 лет, будь то мать, отец, оба родителя или приемные родители. В тех случаях, когда за детьми ухаживают оба родителя, пособие на ребенка выплачивается матери.

В других случаях право на некоторые пособия из средств социального обеспечения зависит, главным образом, от дохода. Женщины-домохозяйки не имеют права на такие же пособия, которые получают женщины, работавшие по найму, то есть они не имеют права на равную с ними пенсию по старости. Это не зависит от того, несли ли женщины ответственность по уходу за детьми или нет.

Статья 14

Данная статья не имеет прямого отношения к условиям, существующим в Норвегии.

Тем не менее, мы хотели бы отметить особое положение женщин в случаях, связанных с распределением дохода от предприятия, совместно принадлежащего супружеской паре. Этот вопрос представляет особую важность для женщин, занятых в сельском хозяйстве.

Право на социальное обеспечение и пенсию зависит от облагаемого налогом дохода отдельного лица. Если предприятие принадлежит совместно супругам, то доход от этого предприятия считается полученным "фактическим исполнителем" работы. Этот статус предоставляется почти всегда мужчине.

Часть всего дохода, полученного от предприятия, может считаться личным доходом супруга (супруги), который или которая производит значительную часть работы предприятия. Обычно устанавливаются ограничения размера этой доли: сейчас эта сумма составляет 40 тыс. крон. Однако можно увеличить эту сумму, если фактическое разграничение труда явно свидетельствует, что эта сумма слишком мала. Сама супружеская пара определяет, заслуживает ли работа жены более высокой доли дохода. Уровень устанавливается местными налоговыми органами, что означает возможность различных подходов к практическому решению этого вопроса в разных муниципалитетах. Многие муниципалитеты не выходят за пределы в 40 тыс. крон, из соображений более простого подхода.

Таким образом, существующие правила и способы их осуществления фактически могут помешать женщинам получать адекватную компенсацию в форме дохода или пособия по социальному обеспечению за их участие в семейных предприятиях.

В настоящее время рассматривается вопрос о распределении дохода совместного предприятия, принадлежащего супружеской паре. Стортинг потребовал от правительства выработать более справедливые и универсальные нормы, регулирующие эту область.

Женщины, работающие в сельском хозяйстве, могут получать возврат затрат, связанных с наймом себе замены в связи с беременностью и родами. Эти затраты возвращаются в пределах 18 недель. Требуется, чтобы мать проработала на ферме до родов по крайней мере 6 или 10 месяцев.

Эти расходы по найму замены возвращаются только в том случае, если женщина может представить документы о том, что ее работа на ферме является необходимой для поддержания уровня производства и что условия работы на ферме требуют найма дополнительного работника.

Статья 15

Как указано в введении, мужчины и женщины в Норвегии в целом равны перед законом. Однако все еще имеется ряд специальных положений, которые не соответствуют Закону о равном статусе и которые не предоставляют женщинам и мужчинам равный статус:

- В соответствии с Законом, касающимся предупреждения пожаров, только мужчины могут призываться на работу в муниципальные пожарные бригады. Любой мужчина в возрасте от 18 до 55 лет может быть призван на работу в муниципальные пожарные бригады.
- В соответствии с Законом об обязательной военной службе только мужчины обязаны проходить обязательную военную службу. Однако, в 1985 году в норвежских вооруженных силах было введено положение о профессиональном равенстве мужчин и женщин. Это означает, что женщины имеют одинаковые с мужчинами-призывниками возможности получать образование и занимать все должности, существующие в норвежских вооруженных силах.
- Закон о моряках содержит положения, устанавливающие различный минимальный возраст для девушек и юношей, поступающих на работу на судах. В 1985 году правительство приняло решение об аннулировании этого положения.
- Норвежская конституция содержит положения, касающиеся наследования трона, согласно которому только наследники по мужской линии могут наследовать норвежский трон.

Это положение конституции имеет приоритет перед Законом о равном статусе.

Подпункты 2, 3 и 4:

Норвегия формально выполняет эти требования.

Статья 16

1. Подпункты (a), (b) и (c): женщины и мужчины имеют одинаковые права и обязанности при вступлении в брак и его расторжении. В настоящее время ведется работа в плане замены Закона о браке 1918 года и Закона 1927 года, касающегося имущественных отношений между супругами, новым законом о браке, который больше соответствует современному положению.

Подпункт (d):

См. предыдущий доклад.

2.

К Норвегии не относится.