



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.22
14 August 1984

RUSSIAN
Original: ENGLISH

Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин (CEDAW)
Пятая сессия

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

Первоначальные доклады государств-участников

ДАНИЯ

ЧАСТЬ I

Пункты (a) - (d)

К моменту ратификации Данией в 1983 году этой Конвенции большинство мер, которые государства-участники должны предпринять во исполнение Конвенции, в Дании уже были приняты. Поэтому сама по себе ратификация Конвенции не имела какого-либо значения в плане установления в Дании равноправия между мужчинами и женщинами.

Наиболее важной мерой по ликвидации дискриминации в отношении женщин, принятой на правительственном уровне, явилось создание Совета по вопросам равноправия.

В административном плане Совет по вопросам равноправия (СВР) был учрежден в ноябре 1975 года как орган при кабинете премьер-министра. Этот шаг был принят по рекомендации Комиссии по социальному положению женщин.

Правовой основой создания СВР является закон о Совете по вопросам равноправия (№ 163) от 12 апреля 1978 года. Этот закон был принят вместе с законом о равных возможностях (№ 161) от 12 апреля 1978 года, предусматривающим равноправие мужчин и женщин в том, что касается вопросов занятости, образования и т.д.

Вместе с законом о равной оплате (№ 32) от 4 февраля 1976 года эти два закона объединяют положения датского законодательства, имеющие конкретное отношение к вопросу равноправия между мужчинами и женщинами (см. комментарии к статье 11, 1(a) - (d)).

Закон о Совете по вопросам равноправия предусматривает, что Совет будет содействовать осуществлению равноправия между мужчинами и женщинами в обществе, на работе, в вопросах образования и профессиональной подготовки, а также в семейной жизни. Круг ведения СВР, изложенный премьер-министром, более точно определяет обязанности Совета, а именно, что Совет должен:

- следить за изменениями, происходящими в обществе, в том числе в области законодательства, а также на рынке трудовых ресурсов;
- выявлять области, в которых применяемая ныне практика противоречит равноправию, и рекомендовать меры, направленные на устранение несоответствий, возникающих в результате применения такой практики,
- действовать в качестве консультативного органа для центральных и местных правительственных органов по вопросам, касающимся равноправия мужчин и женщин;

- разрабатывать предложения для исследований по проблемам равноправия и содействовать расширению информационной работы по этим вопросам, в частности посредством издания публикаций;
- основываясь на положениях закона о равных возможностях, давать заключение в случаях, когда применяются исключения из этого закона (раздел 11).

По рекомендации своего Комитета по вопросам рынка трудовых ресурсов Совет делает сообщения консультативного характера в связи с рассмотрением заявлений относительно неприменения разделов 2-6 закона о равных возможностях, предусматривающих содействие осуществлению равных возможностей. Меры, рекомендуемые в этом отношении СБР, - так называемые позитивные дискриминационные меры - главным образом направлены на устранение де факто несоответствий, оказывающих свое влияние при приеме на работу, профессиональной подготовке и т.д.

В тех случаях, когда половой признак действительно является фактором, определяющим профессиональную пригодность, соответствующий министр по согласованию с министерством труда и Советом по вопросам равноправия может сделать исключение из закона о равных возможностях.

Совет по вопросам равноправия состоит из восьми членов, утверждаемых премьер-министром. Премьер-министр избирает председателя совета. Из остальных семи членов четверо назначаются соответственно Конгрессом датских профсоюзов, Конфедерацией предпринимателей, Объединенным советом общественных работников и служащих и Федерацией ассоциаций гренландских женщин и трое - Национальным советом женщин. Назначения производятся сроком на 4 года. Для всех членов Совета назначаются заместители.

Обзор деятельности Совета по вопросам равноправия в различных областях, охватываемых Конвенцией, представлен в части II.

1. Пункт (е):

Общие положения датского права, регулирующие влияние международных конвенций и других правовых документов, имеющих, в соответствии с международным правом, обязательную силу для Дании, на внутреннее законодательство.

В датской конституции нет конкретных положений, определяющих влияние надлежащим образом заключенного договора на внутреннее законодательство. Однако правовые принципы, регулирующие этот вопрос, являются достаточно ясными.

Вообще говоря, по датскому законодательству положения договора, который является обязательным для Дании, не имеют непосредственной правовой силы для датского суда или для датских административных органов. Если положение договора

устанавливает правовую норму, которая несовместима с конкретным положением внутреннего статута или другим правовым положением, то превалирует внутригосударственная правовая норма, и именно она, а не положение договора, должна применяться датскими правовыми органами. Точно также положение договора не может служить правовой основой для таких действий датских органов, которые по внутригосударственному законодательству могут осуществляться лишь в случае, если они разрешены законом. Таким образом, для того чтобы положение международного договора имело правовую силу для датского суда или административных органов, оно должно иметь форму административного правила или положения внутригосударственного права.

Обычно в Дании договор, или скорее та его часть, которая должна найти свое применение, преобразовывается в форму законодательного акта или административного правила. Однако договор также может быть принят или включен в датское право законодательным актом или административным постановлением. В последнем случае текст договора непосредственно применяется в датском законодательстве, однако лишь в той степени, которая конкретно определена соответствующим внутригосударственным правовым документом.

Естественно, что принятие международного обязательства не всегда ведет к необходимости утверждать законодательный акт или другую внутреннюю правовую норму путем преобразования соответствующего положения договора во внутригосударственное законодательство. Это необходимо лишь в тех случаях, когда положение договора не соответствует существующим правовым нормам.

2. Влияние Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин на датское внутригосударственное право

При рассмотрении вопроса о ратификации Данией Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин отмечалось, что в Дании уже широко применяются аналогичные положениям этой Конвенции принципы и нормы в виде специальных конституционных положений общих принципов датского права.

В пояснительной записке к предложению парламенту ратифицировать Конвенцию был дан обзор имеющей место в Дании правовой ситуации в областях, охватываемых Конвенцией. С учетом основополагающих принципов, изложенных выше, и в соответствии с обычной практикой предоставление Конвенции в целом статуса законодательного акта не было сочтено необходимым.

Следует, однако, подчеркнуть, что это обстоятельство отнюдь не предполагает того, что для Дании Конвенция не имеет правового значения. Положения Конвенции, обязательные для Дании по международному праву, лежат в основе целого ряда соответствующих внутригосударственных правовых норм. Однако в связи с

обычной для Дании практикой возникает вопрос относительно того, как с правовой точки зрения следует поступать в ситуациях, когда возникают сомнения относительно правильной интерпретации этих соответствующих норм или когда они корректируются таким образом, что начинают противоречить упомянутым международным обязательствам.

В таких случаях вступает в силу широко распространенный во внутренних правовых системах принцип, согласно которому при возникновении спорной ситуации внутригосударственные правила должны истолковываться в соответствии со взятыми на себя государством международными обязательствами.

В датском законодательстве это правило также признается, но в соответствии с датским правом его содержание и охват были весьма существенно уточнены в ходе обсуждения конституционных вопросов, связанных с вступлением Дании в европейские сообщества. В ходе этих дебатов министерство юстиции Дании подготовило меморандум по данным проблемам, который был представлен парламенту летом 1972 года. В первой части этого меморандума содержится обзор датского законодательства по вопросам соблюдения договоров.

В этом обзоре делается ссылка на датскую правовую литературу последнего времени, в которой подтверждается, что при возникновении сомнений относительно истолкования правового положения датские законодательные органы должны использовать такую интерпретацию, которая наилучшим образом соответствует имеющимся договорным обязательствам. Этот принцип известен как правило истолкования.

Кроме того, в упомянутых публикациях подтверждается, что при отсутствии каких-либо конкретных указаний обратного характера противоречия между положением договора, которое ранее соблюдалось в Дании, и положением законодательства, принятым на более позднем этапе, должно устраняться путем применения нового положения в таком толковании, которое учитывало бы положения договора, даже если содержание этого нового положения вполне очевидно отличается от положения Договора. Этот принцип известен как правило презумпции: суд должен "предполагать", что у парламента нет намерения принимать законодательство, которое противоречило бы международным обязательствам Дании. Это мнение полностью поддерживается в меморандуме министерства юстиции, где в заключение обзора по этому вопросу говорится:

" ... По мнению министерства, датский суд будет, по всей вероятности, отдавать предпочтение более конкретному применению законодательства, а не ограничительному толкованию, если согласно последнему на государство Данию в соответствии с международным правом не будет возлагаться ответственность за непреднамеренное нарушение договора".

Правительство Дании использовало такую расширительную редакцию правила истолкования не только при рассмотрении вопросов конституционного права, связанных с вступлением Дании в европейские сообщества. Оно опиралось на такой подход и в других ситуациях. Примером может служить двухгодичный доклад, представленный Комитету по ликвидации расовой дискриминации в соответствии со статьей 9 Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации.

В этом контексте следует особо отметить один аспект расширения трактовки правила истолкования, а именно: последствия такого расширения в плане применения административными органами дискреционной власти. По этому вопросу в меморандуме министерства юстиции говорится, что административные органы должны применять дискреционную власть таким образом, чтобы административные акты - будь то решения или правила общего характера - соответствовали действующим международным договорным обязательствам. Это следует рассматривать как правовое обязательство, налагаемое в рамках судебного контроля на основании статьи 63 датской конституции.

ЧАСТЬ II

Статья 1. Замечаний нет.

Статья 2. В конституции 1953 года отсутствуют положения, конкретно касающиеся вопросов равноправия между мужчинами и женщинами, однако в ней содержится принцип равного отношения к мужчинам и женщинам. В области государственного управления в качестве основополагающей нормы также применяется принцип равноправия, включая равное отношение к мужчинам и женщинам.

Пункты (а) - (с). Как отмечалось во введении, конкретные положения законодательства, касающиеся вопросов равноправия, были изложены соответственно в Законе о равной оплате от 1976 года и в Законе о равных возможностях от 1978 года.

В соответствии с Законом о равной оплате мужчины и женщины, выполняющие одинаковую работу на одном и том же рабочем месте и для одного и того же работодателя, имеют право на равную оплату. Работодатель по соглашению с работником не может отказать ему в праве на равную оплату. Работники, не получающие такой же оплаты, что и их коллеги, выполняющие аналогичную работу, имеют право потребовать возмещения разницы.

Если работники работают по коллективному договору, то их иски относительно равной оплаты рассматриваются промышленными трибуналами, а при отсутствии коллективного договора иски рассматриваются судом.

Работники, которые увольняются по причине предъявления иска о равной оплате, имеют право на компенсацию от работодателя в размере до шестимесячной заработной платы. При определении размеров компенсации принимается во внимание срок службы работника и другие соответствующие факторы.

Закон о равных возможностях предусматривает равные возможности для мужчин и женщин в отношении найма на работу и получения образования. Половой признак не может служить для работодателя основанием для различного подхода к мужчинам и женщинам, занимающим одинаковую должность. Это относится к вопросам найма, продвижения по службе, профессиональной подготовки без отрыва от производства, обучения на курсах и т.д., а также к вопросам перевода, общих условий работы и увольнения. Например, работодатель не имеет права уволить женщину из-за того, что она беременна, или отказать в приеме на работу мужчине из-за его пола.

Что касается увольнения по возрасту, то закон требует применения одинакового возрастного ценза в отношении как мужчин, так и женщин. Однако закон не касается вопросов размера пенсии или других проблем, связанных с пенсионным обеспечением по выслуге лет.

Наконец, закон предусматривает, что мужчины и женщины должны иметь равные возможности в отношении посещения курсов профессиональной подготовки, а также работы не по найму. Важным предварительным условием осуществления положений Закона о равных возможностях является то, что в объявлениях о вакантных рабочих местах пол в качестве условия найма не указывается за исключением тех случаев, когда такой признак действительно является фактором, определяющим профессиональную пригодность, как это имеет место, например, в случае с профессией актера.

Закон не позволяет нарушать равноправие, и соглашения, нарушающие законодательство, являются недействительными. То же самое относится к соглашениям, заключенным до вступления в силу Закона о равных возможностях.

Если работодатель нарушает законодательство, то работник для защиты своих интересов - как это имеет место в случае нарушения Закона о равной оплате - имеет возможность либо уведомить соответствующий профсоюз, который может затем передать рассмотрение вопроса в промышленный трибунал, либо обратиться к юристу, который может передать дело в суд. За нарушение закона на работодателя может быть наложен штраф и с него может быть потребована выплата работнику компенсации.

У узких, строго определенных пределах из положений закона могут быть сделаны исключения, например с целью принятия специальных мер для достижения равноправия, таких как введение систем, в рамках которых одному из полов отдается преимущество над другим.

пункт (d). 10 ноября 1982 года правительство приняло решение о поощрении усилий, направленных на увеличение представительства женщин в государственных советах, учреждениях и комитетах.

По рекомендации правительства кабинет премьер-министра, Совет по вопросам равноправия и соответствующие министерства пытаются вместе прийти к соглашению, включающему:

- описание намеченных целей, например распределение мест в существующих или вновь создаваемых комитетах министерств в соответствии с полом с учетом реальных сроков достижения этой цели;
- указание методов, с помощью которых эта цель может быть достигнута. Методы могут варьироваться; они могут применяться по отдельности или в комбинации друг с другом. Примерами тому служат параллельное назначение одной женщины и одного мужчины на каждое место в каком-либо комитете (метод, применяемый, например, в Швеции); более подробное описание требований относительно компетенции и круга ведения; подготовка большего числа женщин для работы в данном комитете; система квот (применяемая, например, в Норвегии); общее улучшение возможностей женщин для получения образования и продвижения по службе;
- требование постоянно представлять в кабинет премьер-министра и/или Совет по вопросам равноправия доклады о положении дел по данному вопросу (например, в виде коротких ежегодных докладов).

Как только будет достигнуто вышеизложенное соглашение, отдельные министерства будут сами контролировать и осуществлять деятельность, направленную на достижение равноправия, таким образом, каким они сочтут это нужным. Организация, которая специально занимается вопросами равноправия, обычно ясно осознает, что его достижение требует гораздо большего, нежели формальный контроль и установление квот. Тот факт, что эта проблема решается на уровне организаций и в долгосрочной перспективе говорит о возможности достижения стабильных и хорошо спланированных результатов в этой области в рамках различных министерств и учреждений.

Параллельно с деятельностью по достижению договоренностей с соответствующими министерствами Совет по вопросам равноправия будет поддерживать усилия заинтересованных организаций по увеличению представительства в государственных комитетах женщин в качестве их членов и служащих.

Пункт (e). Совет по вопросам равноправия, как это видно из вышеприведенного описания его функций, предпринимает энергичные усилия во всех областях по предотвращению дискриминации женщин.

Это относится не только к законодательству, но и к дискриминации, проводимой отдельными лицами, организациями и деловыми кругами.

Пункт (f). В законе о торговле (закон № 297 от 14 июня 1947 года) не содержится никаких конкретных положений относительно половой дискриминации. Однако со времени создания в 1975 году Бюро по вопросам потребления этим бюро было получено значительное число различных сообщений о рекламных материалах дискриминационного характера. (В обязанности Бюро по делам потребления входит наблюдение по своей инициативе или на основании поступающих жалоб или сообщений за соблюдением добросовестной практики торговли или положений Закона о торговле). В 1977 году Бюро по вопросам потребления учредило рабочую группу, которая с целью оказания ему помощи в оценке подобных рекламных материалов имела своей задачей " ... определить концепцию дискриминационной рекламы и в свете этой концепции рассматривать проблемы, связанные с такой рекламой, уделяя особое внимание их правовым аспектам".

В январе 1979 года вышеуказанная рабочая группа представила доклад о дискриминационной рекламе, в котором содержится следующее заключение.

"Рассмотрев вопрос, противоречит ли дискриминационная реклама существующему законодательству, мы пришли к выводу, что, учитывая социальные интересы в целом и/или социальные интересы женщин в качестве группы населения, можно принимать меры против дискриминационной рекламы в тех случаях, когда в рекламных материалах содержится:

- а) изображение или текст, низводящие женщину до объекта полового влечения и/или сравнивающие ее с товаром или предметом;
- б) текст, косвенно или прямо говорящий о том, что социальная, экономическая или культурная роль женщины является подчиненной по отношению к роли мужчины или что женщины не так компетентны, как мужчины, не так умны или менее подходят для такой работы, при которой пол лица не является определяющим физическим фактором;
- с) текст, который косвенным или прямым непристойным образом говорит о том, что женщины в силу своего пола обладают специфическими личными особенностями или качествами.

С другой стороны, Закон о торговле не дает права принимать меры против рекламы, содержащей изображение или текст, которые отражают так называемую традиционную роль женщины или традиционную концепцию женского пола, и, таким образом, способствует такой рекламе, которая в скрытой форме может противоречить общественным взглядам и усилиям, направленным на признание равной значимости и равных прав мужчин и женщин, а также на достижение равных возможностей для обоих полов.

Что касается рекламы, книг, журналов, кинофильмов и т.п. с дискриминационным содержанием, то право вмешательства в рамках Закона о торговле, вероятно, требует дополнительного ограничения, частично из-за необходимости при такой рекламе давать достаточно полное описание разрешенной законом продукции и частично из-за того, что определенная реклама кинофильмов и порнографии считается в настоящее время более приемлемой и допустимой, чем ранее".

В уставе Совета по вопросам потребления нет никаких специальных конкретных оговорок, в которых уделялось бы особое внимание роли женщин в области потребления. Тем не менее Совет не может, конечно, игнорировать такие вопросы в тех случаях, когда ему приходится рассматривать конкретные проблемы.

Формально в том, что касается пола, современное датское законодательство сформулировано в нейтральных выражениях. Совет по вопросам потребления прилагает усилия к тому, чтобы добиться фактического равноправия мужчин и женщин в вопросах потребительского законодательства. Действие положений Закона о потреблении варьируется в зависимости от социального статуса, положения на рынке труда и т.п. данного лица. И поскольку в целом у женщин не такое прочное положение, как у мужчин, факты дискриминации женщин в некоторых областях до сих пор имеют место в современной Дании.

В связи с работой Совета по включению в школьные программы вопросов потребления он придает большое значение тому, чтобы эти вопросы были включены в возможно большее число предметов и не только в такие, как домоводство и рукоделие, которые традиционно выбираются чаще всего девочками.

На протяжении многих лет Совет по вопросам потребления прилагал усилия к ограничению дискриминационных видов рекламы. Совет по вопросам потребления рассматривал также товары и услуги, которыми пользуются только женщины, такие, как противозачаточные таблетки, гигиенические пакеты и тампоны, медицинские осмотры в целях выявления рака шейки матки, и товары первой необходимости для женщин, например заменители женского молока.

Пункт (g). В уголовном кодексе Дании не содержится никаких дискриминационных положений.

Статья 3. Женщинам гарантируется пользование правами человека, включая специально отмеченные в Конституции свободы, на основе полного равенства с мужчинами.

Статья 4.

1. В соответствии с подразделом (2) раздела 11 Закона о равных возможностях исключения в отношении различия между мужчинами и женщинами могут делаться в тех случаях, когда это способствует обеспечению равных возможностей, особенно в связи с профессиональной подготовкой и обеспечением занятости. Министр труда после консультации с Советом по вопросам равноправия может сделать вышеуказанное исключение. На протяжении пяти с половиной лет после вступления этого закона в силу Совет по вопросам равноправия рассмотрел около 30 таких случаев.

Случаи, в которых может быть сделано исключение, подразделяются на две главные категории, а именно: проекты по профессионально-технической подготовке и дневные курсы, проводимые народными школами. Среди этих проектов было несколько программ для женщин, не имевших работы в течение длительного срока. Они получили практическую подготовку по различным специальностям и поступили на работу. То, что они смогли справиться с работой, которую традиционно выполняли лишь одни мужчины, настолько воодушевило женщин, что многие из них снова стали предлагать свои услуги на рынке труда. Они почувствовали, что вместе они смогли бы справиться с задачами, которые ранее считались ими трудновыполнимыми.

Успешной оказалась также деятельность курсов по привитию женщинам основных знаний и навыков для последующего технического обучения и профессионально-технической подготовки. Курсы вдохновили многих слушательниц на прохождение дальнейшей подготовки для овладения профессиями, которые до сих пор в основном привлекали только мужчин.

Дневные курсы для женщин на базе народных школ были организованы в результате осознания того факта, что некоторые безработные женщины нуждаются в специальной подготовке до прохождения профессионально-технического обучения или перед выходом на рынок труда. Кроме привития профессиональных навыков в сочетании с теоретической подготовкой курсы ставят своей задачей воспитание у женщин большей уверенности в своих силах и передачу им более глубоких знаний об обществе и его функциях. В Совете по вопросам равноправия считают, что для ищущих работу женщин прохождение программы именно таких курсов оказалось бы весьма полезным.

2. Охрана материнства обеспечивается законодательством в рамках

Закона об отпуске по беременности и родам
и уходу за ребенком в послеродовой период
(закон № 63 от 21 февраля 1984 года)

текст которого гласит:

1. (1). Работающая женщина на основании беременности и родов имеет право отсутствовать на работе 4 недели до ожидаемого срока родов и 14 недель после родов. После родов родители имеют право отсутствовать на работе в общей сложности 24 недели, из которых отец может взять десятинедельный отпуск, начиная с 14-й недели после родов. Право на отсутствие на работе может быть использовано одновременно только одним из родителей.

(2). Независимо от права на отсутствие на работе в соответствии с подразделом (1), отец ребенка имеет право отсутствовать на работе до 2 недель после родов или после того, как ребенок будет привезен домой.

(3). Кроме того работающий (ая) имеет право на отсутствие на работе по беременности, родам и усыновлению ребенка в любое время, когда на него (нее) распространяется право на получение ежедневного денежного пособия согласно части 12 Закона об ежедневных денежных пособиях по болезни или родам.

2. Любой период, в течение которого работающий(ая) отсутствовал(а) на работе в соответствии с положениями раздела 1, учитывается при подсчете трудового стажа работающего(ей). Это положение не распространяется на пенсионные права.

3. Ваниматель не имеет права уволить работающего(ую) по найму на основании использования последним(ей) права на отсутствие на работе или за отсутствие на работе в соответствии с положениями раздела 1 или же в связи с беременностью, родами или усыновлением.

4. (1). Работающая женщина, которая использует свое право на отсутствие на работе на основании положений подраздела (1) раздела 1 должна в течение 8 недель после родов оповестить своего работодателя о дате возобновления ею работы.

(2). Работающий мужчина, который использует свое право на отсутствие на работе на основании положений подраздела (2) раздела 1 в период родов или принятия ребенка дома должен за 4 недели известить своего работодателя о дате, начиная с которой он предполагает отсутствовать на работе, и времени отсутствия.

(3). Работающий мужчина, который использует свое право на отсутствие на работе в соответствии с положениями подраздела (1) раздела 1, обязан не позднее чем через 8 недель после родов известить своего работодателя о дате, начиная с которой он будет отсутствовать на работе, а также о продолжительности своего отсутствия.

(4). Если право на отсутствие на работе после 14-й недели после родов используют оба родителя таким образом, что срок отсутствия работающей женщины

разбит на несколько периодов, то она обязана, извещая работодателя о своей отсутствии в соответствии с положениями раздела 1, сообщить о дате первого и последнего дня каждого из последующих периодов ее отсутствия на работе.

(5). В случае отсутствия на работе предполагаемых усыновителей в соответствии с положениями подраздела (3) раздела 1, когда дата начала и продолжительность периода отпуска не были установлены заранее при принятии ребенка в дом, они обязаны соблюдать сроки, установленные в подразделах (1) - (4) настоящего раздела.

(6). Работавшая женщина, которая использует свое право на отсутствие на работе в соответствии с положениями подраздела (3) раздела 1 в связи с преждевременным рождением ребенка или же в связи с тем, что у рожденного в срок ребенка вес был ниже нормы и он вынужден оставаться в больнице некоторое время после родов, должна оповестить об этом работодателя в течение двух недель после родов. В этом случае сроки, установленные в разделах 1, 3 и 4, будут увеличены на период госпитализации ребенка, извещение данное в соответствии с положениями раздела 2 теряет силу, а вместо сроков, указанных в нем, устанавливается новый период отсутствия на работе в две недели. Кроме того, родители должны в течение одной недели после принятия ребенка в дом известить своих работодателей о дате его принятия.

5. Положения настоящего закона не могут игнорироваться в ущерб интересам работающего(ей).

6. (1). Если работодатель уволит работающего(ую) в нарушение раздела 3, он должен будет выплатить компенсацию этому(й) работающему(ей).

(2). При установлении суммы компенсации, которая не может превышать заработной платы за 26 недель, следует принимать во внимание такие факторы, как трудовой стаж, а также любые другие имеющие отношение к делу обстоятельства.

7. (1). Положения настоящего закона применяются в тех местах, где прошли роды или принятие ребенка дома, начиная с 1 июля 1984 года.

(2). Настоящий закон будет применяться в полной мере лишь с 1 июля 1985 года, поскольку с 1 июля 1984 года по 1 июля 1985 года вместо сроков "24 недели" и "10 недель", указанных в подразделе (1) раздела 1, будут действовать сроки соответственно в "20 недель" и "6 недель".

Статья 5

Пункт (а). Важный элемент в работе Совета по вопросам равноправия заключается в том, чтобы привлекать внимание общественности ко всем случаям существующей дискриминации в поведении людей и пытаться исправить это положение путем

уничтожения предрассудков. В этой связи средства массовой информации играют важную роль, поскольку развлекательные программы, статьи, иллюстрации и выбор новостей фактически отражают все аспекты поведения людей и в немалой степени отношений между мужчинами и женщинами. До сих пор средствам массовой информации не удавалось удовлетворительным образом отобразить прогресс, достигнутый женщинами за последние 20 лет. Совет по вопросам равноправия предпринимает постоянные усилия по исправлению этого упущения, публикуя, в частности, свои собственные информационные материалы в виде брошюр, выпусков новостей и тому подобное.

С 1981 года к биржам труда было прикреплено 14 консультантов по вопросам равноправия. Их работа координируется Директоратом труда. Основные обязанности консультантов по вопросам равноправия заключаются в следующем:

- обеспечивать, чтобы вся работа государственных бирж труда основывалась на принципе равного обращения с мужчинами и женщинами. Это означает, что консультанты обязаны обеспечивать персонал бирж труда информацией, руководящими указаниями и инструкциями по вопросам равноправия;
- разрабатывать методы информационного обеспечения и управления, направленные на изменение традиционных установок и концепций относительно квалификации и возможностей мужчин и женщин на рынке труда. Эта работа должна осуществляться применительно к руководителям и рядовым работникам, а также к преподавательскому составу, консультантам и людям других профессий, оказывающим влияние на выбор молодыми людьми вида образования и производственной подготовки;
- оказывать помощь в разработке экспериментов и приобретении опыта по демонстрации возможностей мужчин и женщин в нетрадиционных видах образования/профессиональной подготовки и профессиональной деятельности;
- оказывать помощь в разработке и оценке результатов экспериментов в области образования/профессиональной подготовки и профессиональной деятельности, основанных на принципе равного отношения к мужчинам и женщинам.

В 1983 году главные цели заключались в следующем:

- изменить отношение молодых женщин к выбору образования/профессиональной подготовки с помощью курсов, подготавливающих их к политехникам, и взгляды на труд женщин у преподавательского состава и родителей, а также руководителей и рядовых работников посредством распространения среди них информации о будущих возможностях женщин;

- изменить взгляды учеников начальных школ и средних школ на свои возможности в области получения образования и работы, информируя их о широком многообразии форм образования/профессиональной подготовки и о наличии их менее традиционных форм;
- повысить знания персонала бирж труда о возможностях женщин в области образования/профессиональной подготовки и найма на работу. Такая работа проводилась в виде занятий учебных групп, издания печатной информации и т.п.

Эти усилия в целях достижения равноправия мужчин и женщин способствовали тому, что у женщин появилась большая заинтересованность в получении образования и профессиональной подготовки в нетрадиционных для них областях, а также тому, что персонал учебных учреждений, консультативных групп и бирж труда признал необходимость активной работы в этой области. Кроме того, руководители и рядовые работники лучше осознали необходимость организации системы ориентации и подготовки кадров, отвечающей пожеланиям и уровню подготовки женщин. Осуществляемая в долгосрочном плане биржами труда такая деятельность, главными инициаторами которой были бы консультанты по вопросам равноправия, должна обеспечить соответствие женщин будущим требованиям рынка труда. Но такая деятельность требует решительного ухода от существующей системы выбора мужчинами и женщинами образования и профессиональной подготовки. Кроме описанной выше деятельности, прикрепленные к биржам труда консультанты по вопросам равноправия и координаторы в Директорате труда участвуют в широкомасштабной работе по сбору и обработке информации, а также в лекционной деятельности. Основой этой работы, которая служит коренному изменению традиционных взглядов на роль мужчин и женщин в обществе, служит конкретный опыт бирж труда и предложения всех соответствующих учреждений и компетентных органов.

Основы семейной жизни не включены в качестве отдельного предмета в контекст полового воспитания, которое осуществляется на всех уровнях в датских школах. Однако несколько вечерних школ проводят курсы по гигиене беременности и роли родителей, которые предлагается посещать как женщинам, так и мужчинам.

В начальных школах, а также в низших классах средней школы домоводство и рукоделие являются обязательными предметами как для девочек, так и для мальчиков с целью воспитания у них такого отношения к работе по дому и воспитанию детей, чтобы им казалось естественным, что ответственность за эту работу должна более равномерно распределяться между мужчиной и женщиной.

Статья 6

В соответствии с уголовным кодексом склонение какого-либо лица к занятию проституцией и получению основных доходов от проституции является наказуемым правонарушением. Опыт последних лет говорит о том, что эксплуатация женской

проституции не приобрела такого характера и таких размеров, чтобы возникла необходимость в дополнительных мерах по борьбе с этой формой эксплуатации.

Статья 7

Пункт (а). Женщины пользуются теми же политическими правами, что и мужчины. Датские женщины пользуются правом голоса и правом участвовать в выборах в местные органы власти с 1908 года и в выборах в парламент и в референдумах с 1915 года.

Пункт (b). В качестве членов правительства и парламента женщины участвуют в разработке политики правительства, однако еще в неудовлетворительной степени; см. комментарии относительно статьи 2(d).

Что касается сил обороны Дании, то здесь до сих пор значение положений разделов 2-6 Закона о равных возможностях невелико, поскольку женский военный персонал не используется на таких должностях в вооруженных силах и национальной гвардии, которые связаны с непосредственным участием в военных действиях.

Вместе с тем следует отметить, что в 1981 году в военно-морских силах была введена экспериментальная система принятия женщин на службу в плавсостав флота. В 1984 году в качестве эксперимента были приняты меры по включению военнотружущих женского пола в боевые и саперные части сухопутных войск и военно-воздушных сил.

На женщин не распространяется воинская повинность (статья 81 Конституции и Закон о государственной военной службе (№ 213) от 30 мая 1980 года).

Пункт (с). Статья 78 Конституции, которая наряду со всеми другими конституционными положениями, действует равным образом как в отношении мужчин, так и женщин, гарантирует свободу ассоциаций. Женщины принимают очень большое участие в деятельности неправительственных организаций.

Статья 8. Формально женщины имеют возможность на равных условиях с мужчинами представлять правительство на международном уровне, хотя в действительности женщины выступают в этой роли в незначительной степени. Вместе с тем женщины не проходят службу в военных контингентах Дании, которые принимают участие в проводимых Организацией Объединенных Наций мероприятиях по поддержанию мира. Женщины также не представлены в корпусе военных наблюдателей Организации Объединенных Наций. Говоря об этих двух видах миссий Организации Объединенных Наций, нельзя исключить возможность непосредственного вовлечения женщин в военные операции (см. комментарии относительно статьи 7(b)).

Статья 9.

Пункт 1. В соответствии с действующим в Дании Законом о гражданстве (закон № 155) от 6 апреля 1978 года и циркуляром Министерства внутренних дел о натурализации от 1 июня 1983 года женщины имеют равные с мужчинами права в отношении приобретения, изменения или сохранения их гражданства, кроме того, женщины, находящиеся в браке с датскими гражданами, пользуются преимуществами в отношении натурализации. Соответствующее положение, однако, перестанет действовать по окончании парламентской сессии 1985-1986 годов.

Вступление в брак с иностранцем или изменение гражданства мужа во время брака не влечет за собой автоматического изменения гражданства жены, не превращает ее в лицо без гражданства и не может заставить ее принять гражданство мужа.

Пункт 2. В соответствии с вышеупомянутым законом женщины имеют равные с мужчинами права в отношении гражданства их детей; законом всегда предусматривается, что внебрачные дети при рождении получают гражданство Дании только при условии датского гражданства матери. Это неравенство объясняется тем, что правом опеки над такими детьми наделены матери.

Статья 10

Пункты (a) - (h)

На протяжении нескольких поколений мальчики и девочки, мужчины и женщины формально пользовались равными правами и равными возможностями в отношении получения образования, профессиональной подготовки и выбора профессии; женщины на равных с мужчинами условиях получают пособия и кредиты из государственного фонда финансирования образования. Но совершенно очевидно, что в уровнях образования мужчин и женщин существуют еще заметные различия.

За последние 15-20 лет наблюдалось общее увеличение продолжительности периода посещения школы как мальчиками, так и девочками. Это объясняется частично продлением, начиная с 1972 года, сроков обязательного обучения детей в возрасте от 7 до 9 лет и частично более высоким уровнем школьного образования, необходимого для продолжения обучения после школы и получения профессиональной подготовки.

Несмотря на увеличение сроков обязательного обучения, все еще существуют различия в отношении продолжительности посещения школы мальчиками и девочками, а также в отношении квалификации, которую они получают по окончании школы. Девочки посещают школу дольше, чем мальчики. Они оканчивают школу после сдачи экзамена и в этом численно превосходят мальчиков. Девочки составляют более 50% оканчивающих школу с аттестатом, дающим им право на продолжение послешкольного образования и получение профессиональной подготовки.

Девочки оканчивают школу с навыками, отличными от тех, которые получают мальчики, так как в своем выборе они отдают предпочтение тем предметам и направлениям деятельности, которые соответствуют традиционному представлению о роли и месте полов в жизни. Выбор профессии предопределяется еще на стадии школьного обучения.

Уровень школьного образования играет существенную роль в том, какой вид дальнейшего обучения выбирают оканчивающие школу юноши и девушки. В последние 15-20 лет наблюдался стремительный рост числа как мужчин, так и женщин, продолжающих получение образования и профессиональной подготовки после окончания школы.

Что касается получения образования после школы, то женщины в своем выборе отдают предпочтение курсам со средним периодом обучения, что удивительно, поскольку в целом они имеют лучшую, нежели мужчины школьную подготовку.

Выбор вида обучения или профессиональной подготовки в период после окончания школы у женщин весьма ограничен. Многие из имеющихся краткосрочных курсов тесно связаны с потребностями рынка труда, а также с определяемыми полом традициями и различиями в характере мужского и женского труда. Эти факторы оказывают значительное влияние на структуру получения образования и профессиональной подготовки в период после окончания школы. В этой связи важно отметить, что число не заканчивающих школы женщин больше чем мужчин.

Группа выбывших, т.е. группа мужчин и женщин, которые не получают образования или профессиональной подготовки в период после окончания школы, как обнаруживается, уменьшается. Женщины, однако, несмотря на лучшую школьную подготовку, составляют в этой группе большую долю, нежели мужчины, отчасти ввиду того, что среди незаканчивающих школу большее число женщин.

На различия в выборе места и характера работы у мужчин и женщин оказывает влияние множество факторов. Традиции, определяемые полом, которые влияют на ожидания юношей и девушек, связанные с их будущими социальными ролями, увековечиваются самими же молодыми людьми, а также их родителями, школой, трудовым коллективом и теми, кто руководит молодежью в школе и ориентирует их в выборе профессии.

Школа играет существенную роль в развитии у детей представлений о различиях в ролях и задачах мужчин и женщин в обществе. Здесь влияние оказывают не только преподаватели и другие школьники, но и, по крайней мере в той же степени, само содержание обучения и используемые при этом средства и методы.

Совет по вопросам равноправия играет существенную роль в дальнейшем обеспечении равенства полов в системе образования. Совет считает крайне важным, чтобы ориентация в области проблем, связанных с ролью полов, была начата на

возможно более ранних стадиях обучения и что такой процесс обучения должен продолжаться и стать неотъемлемой частью всей школьной жизни.

Девушки и женщины имеют равные возможности в сфере получения технического образования и профессиональной подготовки, однако большая часть не использует это преимущество. . Одной из своих важнейших задач Совет по вопросам равноправия считает задачу дать возможность женщинам воспользоваться этими преимуществами, и Совет пропагандирует эту точку зрения везде и когда только возможно.

В 1981 году 14 консультантов по вопросам равноправия были назначены на службу в каждую из 14 региональных служб по трудоустройству, действующих под руководством Директората труда, который является учреждением в системе Министерства труда. Консультанты по вопросам равноправия были назначены с целью расширения возможностей женщин в области трудоустройства.

Для того чтобы предпринимать действия и осуществлять программы, направленные на изменение сложившегося представления о выборе образования и рода занятий в зависимости от пола, необходимо в качестве предварительного условия устранить предрассудки, в соответствии с которыми девочек считают пригодными только для определенных дисциплин, а также способствовать более тесному сотрудничеству между педагогами профессиональных училищ, консультантами по вопросам равноправия и педагогами начальной школы и первой ступени средней школы, поддерживая их усилия, направленные на то, чтобы поощрять девочек в выборе нетрадиционного образования.

Еще одним органом в системе образования Дании, который занимается проблемами, связанными с вышеупомянутыми еще существующими различиями, обусловленными полом, является Комитет по изучению ролей полов в сфере образования. Этот комитет был создан Министерством образования по консультации с Советом по вопросам равноправия в 1976 году со следующим кругом ведения.

Задачей комитета в свете его собственных и других исследований является изучение проблем равноправия и роли полов и принятие на этой основе инициатив по дальнейшему исследованию и предложению мер, направленных на обеспечение равенства в системе образования. Начиная с января 1984 года функции комитета как консультативного органа при министерстве и советах по образованию взял на себя Совет по вопросам равноправия, разделив их частично с отделом Министерства образования по осуществлению специальных мер, направленных на борьбу с безработицей.

Специальные меры по дальнейшему образованию и занятости женщин

Как сказано выше, женщины Дании в целом пользуются в меньшей степени, чем мужчины своими возможностями в области образования и занятости. Вместе с тем по

закону о равных возможностях в настоящее время могут быть приняты позитивные меры, направленные на устранение такого несоответствия.

Во многих областях системы образования в экспериментальном порядке введены программы позитивных действий, а также начато осуществление ряда следующих мер, направленных на изменение традиционного представления о ролях полов в получении образования и профессиональной подготовки.

- Путь к равноправию - позитивные действия. Два доклада: "Фактический материал для дальнейшего обсуждения и осуществления действий" и "Документальные данные о развитии событий в семидесятых годах". Цель этих докладов, опубликованных Комитетом по изучению ролей полов в сфере образования, состоит в том, чтобы посредством предоставления информации и внесения предложений в отношении позитивных действий определить меры, которые могли бы оказать содействие развитию равноправия в системе образования и на рынке труда, а затем сделать доступными для женщин нетрадиционные области профессиональной деятельности и включить женщин в процесс принятия решений. Эти доклады позволили лучше понять необходимость позитивных действий и более широкого обсуждения данного вопроса общественностью.
- Комитет по изучению роли полов в сфере образования и инспекторы начальных школ и первой ступени средних школ опубликовали плакат "Куда ты пойдешь после школы?". Этот плакат служит основой для обсуждения, особое внимание в котором уделяется конкретным проблемам девушек, традиционно выбирающих профессиональный путь с ограниченными перспективами и высоким уровнем безработицы. Цель состоит в развитии системы консультирования по выбору профессий, которая стимулирует молодых женщин выбирать нетрадиционные сферы образования и профессиональной деятельности и таким образом в предотвращении безработицы среди молодых женщин. В результате такого подхода развернулось более открытое обсуждение в школах, а также среди учеников, учителей, воспитателей и родителей, позволившее лучше понять конкретные проблемы девушек, выбирающих традиционные профессии.
- Комитет по изучению роли полов в сфере образования в сотрудничестве с инспекторами высших ступеней средней школы опубликовали буклет, озаглавленный "Математика - для девушек тоже!". Буклет предоставляет собой руководство в выборе профессии для девушек, учащихся в классах с математическим уклоном на высших ступенях средней школы, ориентирующей их на продолжение изучения университетского курса математики, что позволит им получить квалификацию, необходимую для поступления на работу в нетрадиционных областях.

- В качестве эксперимента инспекторы высших ступеней средней школы и профессиональных училищ совместно организовали обучение только для девушек в рамках вступительных курсов, разработанных центрами профессиональной ориентации для учащихся 8-10 классов. Цель эксперимента состоит в том, чтобы, информируя девушек о возможностях в области технических наук и специальностей и предоставляя им возможность проверить и открыть свои способности в использовании инструментов и ручной работы, которые обычно считаются уделом юношей, повысить процент посещаемости женщинами курсов, дающих квалификацию для работы в качестве техников и ремесленников, и таким образом открыть женщинам доступ к нетрадиционным областям профессиональной деятельности и занятости.
- В качестве эксперимента технические школы зарезервировали 5% ученических мест для девушек с целью повышения процента женщин, получающих базовую профессиональную подготовку для работы в областях промышленности черной и цветной металлургии, чтобы таким образом открыть женщинам доступ в нетрадиционные области занятости.
- Местные органы власти организовали курсы по профессиональной ориентации и по руководству в выборе профессии для незанятых молодых женщин, перед которыми стоит проблема выбора сферы обучения или профессиональной деятельности. Цель таких мероприятий заключается в том, чтобы путем укрепления веры в себя у слушателей и расширения сферы их интересов охватывать также области, в которых традиционно доминируют мужчины, вести борьбу с безработицей среди молодых женщин, ориентируя их в выборе профессии и профессиональной подготовки и в нетрадиционных областях таким образом, чтобы обеспечить им равные возможности в системе образования и на рынке труда.
- В рамках борьбы с безработицей центры профессиональной подготовки учредили вводные курсы для молодых незанятых женщин, чтобы помочь им в выборе профессии и обеспечить возможность вступить в нетрадиционные области профессиональной подготовки и профессиональной деятельности.
- Местные органы власти и организации, занимающиеся предоставлением образования для взрослых, обеспечивают обучение по таким общим дисциплинам, как датский язык, арифметика и обществоведение на базовых курсах в дневной высшей школе для незанятых длительное время женщин со слабой общеобразовательной подготовкой, а также профессиональную ориентацию и подготовку

по практическим специальностям для молодых женщин, преследуя при этом двоякую цель: расширение возможности женщин в сфере образования и трудовой жизни, а также борьба с безработицей среди женщин.

- В рамках дневного обучения в высшей школе местные органы власти и организации, занимающиеся предоставлением образования для взрослых, организовали с использованием государственных субсидий вводные курсы для женщин-иммигрантов по таким дисциплинам, как арифметика и обществоведение, то есть экономика, гигиена, проблемы питания, а также датский язык в качестве иностранного языка. Кроме того, предоставляется обучение по конкретным специальностям. Данный проект нацелен на борьбу с безработицей среди молодых женщин-иммигрантов.

До 1972 года в мореходные училища и на учебные суда принимались только юноши. Начиная с 1984 года женщины получили право на равных условиях с мужчинами поступать в мореходные училища.

С 1981 года женщинам разрешено проходить обучение на учебном судне "Георг Стаге", а с июля 1983 года - на государственном учебном судне "Данмарк". Отбор курсантов производится только на основе специальности.

Прием в штурманские училища открыт всем подающим заявления лицам, которые отвечают установленным законом требованиям, относящимся к правоспособности, однако женщины среди подающих заявления о приеме составляют незначительную часть.

Количество мест в мореходных училищах и на учебных судах ограничено. Среди подающих заявления довольно много женщин, но их число значительно ниже по сравнению с числом мужчин. Процент принятых женщин приблизительно соответствует проценту женщин, подающих заявления.

С учетом ограничений, о которых говорится в комментариях относительно статьи 7, обучение в училищах и на курсах для подготовки военных открыто как для мужчин, так и для женщин. В качестве примера можно упомянуть, что некоторые из женщин-офицеров, служащих в вооруженных силах, являются выпускниками военных академий.

С 1973 года врачи-терапевты и специализированные муниципальные клиники бесплатно и конфиденциально дают консультации о планировании семьи. Женщина,

родившая ребенка, при первом же посещении врача-терапевта получает от него информацию о возможности получения такого рода консультаций. Во всех школах проводится половое воспитание школьников. Все дети с рождения и до шестилетнего возраста имеют право восемь раз пройти медицинское обследование. Датские школы располагают службой здоровья, в рамках которой при поступлении в школу дети проходят всестороннее медицинское обследование. Кроме того, врачи в школах наблюдают за состоянием здоровья детей, которые могут иметь в этом особую необходимость. Как при медицинском обследовании дошкольников, так и при обследовании детей школьными врачами необходимо присутствие родителей, с тем чтобы они могли получить консультацию о состоянии здоровья их детей.

Министерство внутренних дел ежегодно выделяет средства на мероприятия, связанные с половым воспитанием школьников.

Статья 11

Пункт (a) - (d)

Равенство мужчин и женщин в области занятости было введено в Дании 1 июля 1978 года Законом о равных возможностях (закон № 161) от 12 апреля 1978 года.

Согласно этому закону, который основан на директиве ЕС от 1975 года, дискриминация женщин со стороны работодателя на тех же рабочих местах, где работают мужчины, является незаконной. Это относится к приему на работу, продвижению по службе и переводу, получению консультаций по вопросу о выборе профессий, профессиональной подготовке и переподготовке, всем другим условиям работы, а также к увольнению. Таким образом, незаконным со стороны работодателя является увольнение женщин на основании беременности или отказ принять на работу мужчину по признаку пола.

В связи с этим следует отметить, что на рассмотрении парламента находится законопроект, в соответствии с которым применение принципа равного обращения не должно больше ограничиваться работой на том же самом рабочем месте.

Закон не применяется в тех случаях, когда обязательство не осуществлять дискриминации, сравнимое с обязательством, предписанным законодательством,

предусматривается соглашением, которое означает, что закон носит вспомогательный характер.

В качестве предварительного условия фактического равноправия закон предусматривает, что все объявления о работе и профессиональной подготовке должны быть нейтральными в отношении пола.

За нарушение этого закона возможно привлечение к суду. Случаи нарушения соглашений о равноправии должны передаваться на рассмотрение в трудовые трибуналы.

Кроме наложения штрафа за нарушение закона, работодатель может быть приговорен к выплате работающему по найму денежной компенсации.

Закон предусматривает, что исключение из положения о равноправии может делаться в том случае, когда принадлежность к определенному полу является обязательным условием профессиональной квалификации. В соответствии с данным положением в отношении некоторых видов службы в вооруженных силах Дании было сделано временное исключение. Аналогичным образом временное исключение было сделано в отношении крупной датской торговой фирмы, имеющей филиалы за границей, на том условии, что фирма нанимает небольшое количество женщин в течение периода, охватываемого этой оговоркой.

Закон, кроме того, допускает исключения по каждому отдельному случаю в целях обеспечения равных возможностей для мужчин и женщин путем устранения фактического неравенства, влияющего на право на работу, профессиональную подготовку и т.д. Это положение применяется, в частности, в отношении курсов для неработающих женщин и с целью обеспечения преимущественного доступа молодых женщин к профессиональной подготовке в тех областях, где традиционно доминировали мужчины. Наконец, общее исключение было сделано с целью осуществления специальных проектов по созданию рабочих мест для женщин или предоставления женщинам преимущественного доступа к некоторым проектам, направленным на снижение пропорционально более высокого уровня безработицы среди женщин.

Закон о равной оплате (закон № 32) от 4 февраля 1976 года основан на директиве ЕС от 1975 года.

Закон о равной оплате предусматривает, что любой работодатель, нанимающий женщин и мужчин на одни и те же рабочие места, должен платить им за ту же самую работу на основе одних и тех же расценок, если он уже не взял на себя

соответствующего обязательства в рамках коллективного соглашения. Это положение применяется к работодателям как в частном, так и в государственном секторе, а термин "та же самая работа" охватывает как идентичные рабочие функции, так и равноценную работу.

Работник, который в противоречие закону получает меньше, чем другие работники, может предъявить иск о выплате разницы. Если работника увольняют вследствие предъявления требований о равной оплате, работодатель должен выплатить этому работнику компенсацию в размере, не превышающем его жалованья за 26 рабочих недель.

Закон о равной оплате предусматривает, что, если право на равную оплату оговорено в соглашении, то требования о равной оплате должны рассматриваться обычным для урегулирования оговоренных соглашением требований, т.е. промышленными судами. Таким образом, закон играет вспомогательную роль по отношению к соглашениям о равной оплате.

Пункт (е). После ратификации Данией конвенции, законодательство о пенсиях по некоторым пунктам было дополнено, в частности, с целью обеспечения равноправия мужчин и женщин.

Новый Закон о государственных пенсиях (закон № 436) от 9 сентября 1983 года и новый Закон о выплате пенсий по инвалидности и в случае раннего ухода на пенсию (закон № 437) от 9 сентября 1983 года вступили в силу 1 января 1984 года. Эти законы ликвидировали дискриминацию в отношении женщин в области пенсионного обеспечения, когда на пенсию имели право только вдовы в рамках определенных категорий и незамужние женщины. Однако оба закона по-прежнему содержат положение, особенно благоприятное для женщин, а именно, что обязательное требование для права на получение пенсии - наличие датского гражданства не распространяется на женщин, которые в настоящее время или совсем недавно были замужем за гражданами Дании. (Законопроект об отмене этого положения был представлен на рассмотрение на том основании, что все правила, касающиеся дискриминации по признаку пола, включая правила в пользу женщин, должны быть отменены.

Право работающих на получение социальных льгот в случае болезни обусловлено Законом о ежедневных пособиях (в случае болезни и родов) (закон № 425) от 5 сентября 1973 года. В этом законе не делается различия между мужчинами и женщинами. Ежедневные пособия выплачиваются в качестве компенсации за потерю доходов в случае нетрудоспособности вследствие болезни или родов. Работающие по найму, которые к началу заболевания проработали по крайней мере 40 часов в течение последних четырех недель, имеют право на получение ежедневных пособий от работодателя, начиная со второго полного дня отсутствия

на работе. Затем ежедневные пособия выплачиваются работодателям в течение 13 недель, считая с первого полного дня отсутствия. Впоследствии обязательство о выплате пособий возлагается на соответствующее местное правительство.

Ежедневные пособия составляют 90% дохода, причем во всех случаях эти пособия не должны превышать максимальной суммы, зафиксированной за 6 месяцев.

Что касается права на другие социальные льготы, в частности в случае безработицы, раннего ухода на пенсию и болезни, не охватываемой ежедневными пособиями, то следует отметить, что Закон о социальном обеспечении (закон № 356) от 19 июля 1983 года не делает никаких различий между женщинами и мужчинами. Таким образом, в соответствии с Законом о социальном обеспечении помощь оказывается независимо от пола, претендующего на нее. Однако женщины, не имеющие датского гражданства, но находящиеся замужем за гражданами Дании (согласно разделу 3) имеют больше прав на получение постоянной помощи, чем мужчины, не имеющие датского гражданства.

Пособия по безработице и пенсии в случае раннего прекращения трудовой деятельности выплачиваются в зависимости от заработка. Однако в некоторых случаях женщины находятся в худшем финансовом положении по сравнению с мужчинами, поскольку многие типичные для женщин виды работ являются низкооплачиваемыми и рабочие места с неполным рабочим днем в основном занимают женщины.

Закон об оплачиваемом отпуске (закон № 357) от 2 июля 1981 года распространяется на всех работающих, независимо от пола.

Пункт (f). Результаты последних исследований свидетельствуют о том, что внешние факторы в рабочей обстановке могут оказывать воздействие на воспроизводительную способность мужчин и женщин, а также на здоровье и жизнеспособность эмбрионов и детей. Часть исследований заключалась в изучении бесплодия, пониженной способности к воспроизведению потомства, случаев выкидышей, преждевременных родов, пороков развития, врожденных заболеваний и ранних проявлений заболеваний у детей, родители которых были подвержены воздействию окружающей среды. Другая часть исследований заключалась в проведении экспериментов на животных и низших организмах. В результате с некоторыми оговорками был сделан вывод об опасности для человека вредных воздействий, аналогичных используемым во время экспериментов. В связи с этим Комитет по вопросам здравоохранения Дании составил перечень пороков развития как инструмент для раннего обнаружения влияния таких факторов окружающей среды на рабочем месте и за его пределами. Некоторые из факторов, наносящих определенный ущерб здоровью, остаются неустановленными. Поэтому нельзя составить полный перечень вредных воздействий. Однако к числу установленных относятся инфекционные заболевания (например, туляремия, увеличение клеток в результате инфекции), воздействие

ионизирующего излучения, например рентгеновских лучей, воздействие высоких температур и некоторых химических веществ, например стирола и свинца. Есть причины для опасений, что воздействие оеределенных факторов вызывает отрицательные генетические изменения, которые будут иметь серьезные последствия для будущих поколений.

Для обеспечения того, чтобы эти проблемы решались как можно более на высоком профессиональном уровне и в рамках единой справочной системы, Национальный пищевой институт недавно создал рабочую группу, в состав которой входят представители различных научно-исследовательских институтов и учреждений, включая Институт по проблемам окружающей среды Службы инспектирования условий труда.

В результате изменения раздела 33 (4) Закона о ежедневных пособиях (в случае болезни и родов) (Циркуляр Комитета социального обеспечения от 25 сентября 1980 года) женщины, которые во время беременности подвержены вредному для здоровья воздействию осуществляемой ими работы, получили право на ежедневное пособие в течение более продолжительного периода. Соблюдение этого закона контролируется местными комитетами социального обеспечения, решения которых часто принимаются в свете представляемой Службой инспектирования условий труда информации в отношении вредного воздействия на здоровье женщин и оценки степени риска ненормального исхода беременности.

При определении гигиенических предельных норм для веществ и материалов, используемых на рабочих местах, степень учета их потенциального воздействия на производительную способность является весьма незначительной вследствие весьма ограниченных знаний в этой области.

Пункт 2. (a) и (b)

См. комментарии касательно статьи 4.2.

Пункт 2 (c)

Законодательным путем был организован ряд социальных служб для оказания помощи родителям. На основании Закона о пособиях детям и других семейных пособиях выплачиваются пособия на детей родителям и одиноким кормильцам. Родителям, доходы которых ниже установленных пределов, выплачивается стандартное пособие ежеквартально в размере 573 датских крон на ребенка до достижения им шестнадцатилетнего возраста. Одиноким кормильцам выплачивается (также в рамках установленных уровней доходов) вместо стандартного повышенное пособие ежеквартально 859 датских крон на ребенка плюс одно дополнительное пособие в размере 657 датских крон ежеквартально. Кроме того, при определенных обстоятельствах выплачивается специальное пособие в размере 1620 датских крон

ежеквартально. Молодым людям в возрасте 16 и 17 лет выплачивается пособие для молодежи. Максимальная сумма, выплачиваемая по данной схеме, составляет на 1983 год 9000 датских крон в год и зависит от заработка семьи и собственного заработка молодого человека.

Что касается средств для ухода за детьми, то Закон о социальном обеспечении предусматривает надзор местных правительственных органов за тем, чтобы в дневных учреждениях для детей и молодых людей, включая места отдыха социально-образовательного характера, имелось необходимое количество мест. Во исполнение этого положения были созданы дневные учреждения во всех местных районах либо местными властями, либо самоуправляемыми учреждениями при соглашении с местными властями. Дальнейшее их расширение было приостановлено в последние годы вследствие экономического спада.

Пункт 2. (d)

Делается ссылка на комментарии относительно статьи 11.1 (f), более конкретно на комментарии о консультативных функциях Службы инспектирования условий труда в соответствии с разделом 33 (4) Закона о ежедневных пособиях. В дополнение к этому следует отметить, что до сих пор это положение в основном распространялось на женщин, подверженных воздействию химических веществ, включая органические растворители.

Пункт 3

Датское законодательство, касающееся защиты прав, затрагиваемых в статье 11, распространяется на всех служащих, независимо от пола.

Что касается необходимости периодического пересмотра законодательства, касающегося защиты прав, то следует отметить, что Служба инспектирования условий труда создала рабочую группу для описания имеющейся документации по веществам и материалам, оказывающим вредное воздействие на функцию воспроизводства.

Статья 12

Пункт 1

Мужчины и женщины имеют равное право на медицинскую помощь, включая помощь, связанную с планированием семьи.

Пункт 2

Обслуживание в связи с беременностью (предварительные обследования) и родами (в больницах, клиниках или в домашних условиях) является бесплатным.

Обслуживание в послеродовой период производится акушерками и медицинскими сестрами по уходу за новорожденными бесплатно. В до- и послеродовой период мать имеет право на декретный отпуск и ежедневное денежное пособие.

Статья 13

Пункт (a)

Закон о пособиях детям и других семейных пособиях (закон № 609) от 29 ноября 1978 года не делает различий между мужчинами и женщинами, за исключением четкого определения того, что пособие на детей должно, как правило, выплачиваться матери.

Следует добавить, что в соответствии с законом о семье родитель, не проживающий совместно с ребенком, обязан оплачивать его содержание. Стандартная сумма может быть выплачена заранее из государственных фондов. Мужчины платят большую стандартную сумму по сравнению с женщинами (что означает, что матери, не проживающие совместно со своими детьми, платят меньше, чем отцы).

Пункт (b)

В соответствии с Законом о равном налогообложении супругов (закон № 227) от 26 мая 1982 года мужчины и женщины пользуются одинаковыми правами и обязанностями в отношении налогообложения.

Пункт (c)

См. комментарии относительно статьи 11.1. (e).

Статья 15

По датскому законодательству женщины и мужчины обладают равными правами в отношении управления собственностью.

Статья 16

Основополагающим принципом датского законодательства, касающегося заключения и расторжения брака, является равноправие супругов. Специально предусмотрено положение о том, что муж и жена должны поддерживать друг друга и совместно защищать интересы семьи.

Брачный возраст одинаков для мужчин и женщин, и мужчины и женщины в общем имеют одинаковые права и обязанности во время брака и при его расторжении.

В отношении детей супруги имеют одинаковые права и обязанности, в том числе относительно попечительства и опекуна их совместных детей. Если родители

не состоят в браке, право на попечительство и опеку имеет только мать. Что касается поддержки, наследования и других прав и обязанностей, то родители, независимо от их семейного положения, имеют одинаковые права и обязанности в отношении их детей.

В целях обеспечения равноправия мужчин и женщин, а также законных и незаконных детей при выборе фамилии в 1981 году был принят новый Закон о выборе фамилии (закон № 193) от 29 апреля 1981 года.

В соответствии с предыдущим законодательством основную роль в браке играл муж. После замужества женщина получала фамилию мужа, если она не заявляла о своем желании сохранить девичью фамилию. Дети, родившиеся во время брака, получали фамилию отца. Согласно новому закону муж и жена сохраняют свои фамилии после заключения брака, если один из них с согласия другого супруга не заявляет о том, что он (она) желает носить фамилию супруга. Дети получают при рождении фамилию родителей, если супруги носят одинаковую фамилию.

В противном случае родители имеют право свободного выбора для ребенка фамилии отца или матери. Если родители не сделали такого выбора в течение шести месяцев после рождения ребенка, ребенок получает фамилию матери, независимо от того, состоят родители в браке или нет.

Как мужчины, так и женщины имеют право на стерилизацию по достижении ими возраста 25 лет.