



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/DEN/3
21 May 1993

RUSSIAN
Original: ENGLISH

Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин (КЛДЖ)

РАССМОТРЕНИЕ ДОКЛАДОВ, ПРЕДСТАВЛЕННЫХ ГОСУДАРСТВАМИ-УЧАСТНИКАМИ
В СООТВЕТСТВИИ С ПОЛОЖЕНИЯМИ СТАТЬИ 18 КОНВЕНЦИИ

Третьи периодические доклады государств-участников

ДАНИЯ*

*Первоначальный доклад, представленный правительством Дании, см. в документе CEDAW/C/5/Add.22; его обсуждение на Комитете см. в CEDAW/C/SR.66 и CEDAW/C/SR.72, а также в Официальных отчетах Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Добавление № 45 (A/41/45), пункты 32-68, второй периодический доклад, представленный правительством Дании, см. в CEDAW/C/13/Add.14; его обсуждение на Комитете см. в CEDAW/C/SR.182 и в Официальных докладах Генеральной Ассамблеи, сорок шестая сессия, Добавление № 38 (A/46/38), пункты 250-276.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1: РАМКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВНОПРАВИА	5
Обоснование	5
Конституция и законодательство	5
Национальный план действий	7
Органы обеспечения равноправия и временные меры	8
Приоритеты	10
Специальные вопросы	10
ГЛАВА 2: ЖЕНЩИНЫ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ	11
Права и участие в политической жизни	11
Разработка политики	12
Работа на государственной службе	12
Специальные области	13
Представительство за границей	14
Гражданство	14
ГЛАВА 3: ЖЕНЩИНЫ И ОБРАЗОВАНИЕ	15
Доступ к образованию	15
Инициативы на уровне начальной школы	15
Полное среднее образование и профессиональное обучение	16
Послешкольное и высшее образование	17
ГЛАВА 4: ЖЕНЩИНЫ И ЗАНЯТОСТЬ	18
Положение на рынке рабочей силы	18
Возможности трудоустройства	18
Равное вознаграждение	20
Равное отношение	21
Службы социального обеспечения	23
Другие правительственные инициативы	24
ГЛАВА 5: ДРУГИЕ МЕРЫ ПРАВОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА	27
Проблемы и законодательство в области здравоохранения	27
Насилие	28
Семейная жизнь	30
ЭПИЛОГ: КАЧЕСТВО ДЛЯ ВСЕХ	33

КОММЕНТАРИИ ЖЕНСКИХ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДАНИИ	35
Национальный совет женщин Дании	35
Женское общество Дании	38

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Закон о равных возможностях мужчин и женщин	40
2. Сводный закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска по беременности и родам и т.д.	41
3. Сводный закон о равной оплате труда мужчин и женщин	47
4. Закон о равноправии при назначении членов государственных комитетов и т.д.	50
5. Закон о равных возможностях мужчин и женщин при назначении в состав исполнительных советов в системе государственной администрации	51

ТАБЛИЦЫ	53
---------------	----

1. Члены государственных комитетов и т.д. Доля женщин в процентах	53
2. Число учащихся в системе среднего и послесреднего образования по состоянию на 1 октября 1990 года с разбивкой по уровню образования, полу и возрасту	54
3. Число учащихся и доля женщин в системе среднего и послешкольного образования, 1977, 1985 и 1990 годы	55
4. Численность рабочей силы с разбивкой по полу, 1960-1991 годы	56
5. Доля рабочей силы в населении в возрасте от 15 до 74 лет. Процентное соотношение на 1967-1986 годы. С разбивкой по полу и брачному состоянию	57
6. Среднегодовая численность безработных в период 1973-1992 годов	58
7. Средние почасовые ставки заработной платы для мужчин и женщин, не имеющих квалификации, 1970 год - второй квартал 1992 года	59
8. Месячная оплата служащих в частном секторе с разбивкой по полу, за 1970-1992 годы, в датских кронах	60
9. Количество живорождений и число законных аборт за 1970-1992 годы	61
10. Продолжительность рабочей недели для работающих родителей, имеющих маленьких детей в 1974, 1985, 1987 и 1989 годах	62
11. Браки и разводы за 1970-1990 годы	63

ВВЕДЕНИЕ

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 18 декабря 1979 года, является одновременно международным инструментом в области прав человека и правовой основой обеспечения равноправного участия женщин в процессе развития.
2. В Дании, принимавшей активное участие в разработке проекта Конвенции, она вступила в силу 21 мая 1983 года. Ратифицировав Конвенцию, правительство Дании приняло на себя обязательство осуществлять политику, направленную на ликвидацию дискриминации в отношении женщин, а также регулярно представлять доклады КЛДЖ (Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин) о ходе осуществления этой политики. В соответствии с установленными правилами Дания представила свой первый доклад в 1984 году, второй - в 1988 году. Настоящий документ является третьим периодическим докладом, представляемым на рассмотрение КЛДЖ.
3. Для изменения законодательства, обычаев и практики в целях обеспечения и защиты равноправия женщин и мужчин необходимы творческий подход, целенаправленность действий и тщательный контроль со стороны государственных органов, неправительственных организаций и отдельных лиц. Поэтому было решено, что в работе над данным докладом примут участие не только министерства и наиболее крупные организации, действующие в области равноправия, но и неправительственные женские организации Дании, которым будет предложено представить свои замечания по докладу. Эти замечания содержатся в конце настоящего доклада.
4. В первом докладе, который Дания представила КЛДЖ, содержалась исчерпывающая информация о положении в области равноправия между мужчинами и женщинами. Во втором докладе, относительно небольшом по объему, приводилась обновленная информация. В третьем докладе определяются рамки деятельности по обеспечению равноправия мужчин и женщин в современной Дании, перечисляются существующие проблемы, а также содержится информация о ходе осуществления положений Конвенции. Основное внимание уделяется периоду со времени представления последнего доклада. Каждая глава соответствует той или иной части Конвенции, за исключением статей по вопросам образования и трудоустройства, которые рассматриваются в отдельных главах.
5. В ходе работы над докладом были учтены вопросы, направленные КЛДЖ правительству Дании в связи со вторым докладом.

ГЛАВА 1: РАМКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВНОПРАВИА

Статья 1

Обоснование

6. Ратификация Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин означает, что подписывающее государство берет на себя обязательство изменить свое законодательство для обеспечения законных прав женщин; кроме того, это означает необходимость изменения отношения к этим вопросам в общественной и личной жизни. Таким образом, при планировании работы по осуществлению предписаний Конвенции и последующих рекомендаций КЛДЖ необходимо четко различать равноправие де-юре и де-факто.

7. В Дании важнейшей задачей является осуществление принципа равноправия мужчин и женщин на основе признания прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской и любой другой областях для всех граждан мужского и женского пола.

8. Обеспечение равных прав мужчин и женщин обусловлено, в частности, правом и обязанностью каждого человека удовлетворять свои собственные потребности. Дания официально заявляет, что в стране никто не должен терпеть нужду. С этой целью созданы рынок рабочей силы, открытый как для мужчин, так и для женщин, система образования, а также система социального обеспечения всех граждан.

Статья 2

Конституция и законодательство

9. С политической и правовой точек зрения какие-либо препятствия для обеспечения равноправия мужчин и женщин практически отсутствуют. В датской Конституции 1953 года не имеется специальных положений, касающихся равноправия мужчин и женщин, однако в ней отражен принцип равного отношения к этим двум группам граждан, а также указываются все конституционные права, предоставляемые гражданам обоего пола. Каких-либо планов изменения Конституции и включения в нее конкретных положений об обеспечении равноправия не имеется.

10. В своей законодательной деятельности в области равноправия Фолькетинг руководствуется конвенциями и решениями международных форумов и советов, членом которых является Дания, а также Конвенциями МОТ № 100 о равном вознаграждении и № 111 о равных возможностях, которые были ратифицированы, соответственно, в 1960 и 1961 годах.

11. Разработке законодательства в области равноправия способствует деятельность неправительственных женских организаций Дании, ее членство в Организации Объединенных Наций, и особенно в Европейском сообществе. Разработка законодательства в области равноправия была начата в 1976 году, когда Фолькетинг принял закон о равной оплате труда мужчин и женщин. С тех пор предпринимаются постоянные усилия по расширению и совершенствованию законодательства в области равноправия мужчин и женщин, которое в настоящее время насчитывает пять парламентских актов, посвященных вопросам равноправия. (Более подробная информация об этих законах указана в последующих главах, а полный текст законов содержится в приложениях 1-5).

12. К этому законодательству относятся:

Закон о равных возможностях мужчин и женщин ("Закон о равном статусе") 1978 года, в соответствии с которым был создан Совет по вопросам равноправия. Последние изменения в закон внесены актом № 238 от 20 апреля 1988 года; в законе прямо указывается, что его цель заключается в обеспечении равноправия между полами (см. сводный закон - Приложение 1).

Закон о равной оплате труда мужчин и женщин (Закон о равном вознаграждении), первоначально принятый в 1976 году, с поправками 1986, 1989 годов, а также с поправками в соответствии с актом № 374 от 20 мая 1992 года. В законе указывается, что работодатель, нанимающий мужчин и женщин, обеспечивает им равное вознаграждение, в том числе равные условия оплаты равного труда, либо труда равной значимости (см. сводный закон - Приложение 3).

Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска по беременности и родам и т.д. ("Закон о равном отношении"), действующий с 1978 года, с поправками 1984 и 1989 годов, а также с поправками в соответствии с законом № 286 от 2 мая 1990 года. Закон обеспечивает защиту мужчин и женщин от дискриминации в области трудоустройства, получения родительского отпуска и по другим важным вопросам применительно к рынку рабочей силы (см. сводный закон - Приложение 2).

Закон о равноправии мужчин и женщин при назначении членов государственных комитетов и т.д. № 157 от 24 апреля 1985 года. Законом предусматривается, что в государственных советах и комитетах, создаваемых на министерском уровне, мужчины и женщины должны быть представлены сбалансированным образом (Приложение 4).

Закон о равных возможностях мужчин и женщин при назначении в состав исполнительных советов в системе государственного управления № 427 от 13 июня 1990 года, в котором предусматривается, что во всех советах, комитетах и других коллегиальных органах государственного управления следует по-возможности обеспечивать равную представленность мужчин и женщин (Приложение 5).

13. На Фарерские острова и Гренландию эти законы не распространяются.

14. Когда в 1948 году Фарерские острова получили статус самоуправления, вопрос о равноправии мужчин и женщин и все законодательство в этой области было передано на рассмотрение компетентных органов Фарерских островов. В 1987 году парламент (Лагтинг) принял решение об осуществлении Конвенции Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

15. В 1986 году по решению правительства Фарерских островов был учрежден Комитет по вопросам равноправия, который в 1988 году представил правительству проект парламентского акта о равноправии мужчин и женщин. Затем этот проект с незначительными поправками был передан на рассмотрение Лагтинга, который отклонил его. В 1991 году правительство вновь поручило Комитету по вопросам равноправия разработать проект закона о равноправии. В настоящее время Комитет заканчивает эту работу.

16. Хотя на Фарерских островах закона о равноправии не имеется, органы законодательной власти тщательно следят за тем, чтобы дискриминация по признаку пола не допускалась. Так, когда в 1988 году был принят закон о собственности на землю, женщинам было предоставлено равное с мужчинами право наследования земли.

17. В трудовых вопросах общим правилом, которым руководствуются различные профсоюзные структуры, является десегрегация по признаку пола. В конце 70-х годов в договорах о заработной плате был закреплён отказ от дискриминации в области заработной платы мужчин и женщин.

18. В Гренландии парламентом (Ландстингетом) создан Комитет по вопросам равного статуса, деятельность которого направлена на обеспечение равноправия в гренландском обществе. Тем не менее за последние четыре года какого-либо специального законодательства не принято. Женские организации Гренландии принимают активное участие в обсуждении вопросов, связанных с равноправием.

Статья 3

Национальный план действий

19. Помимо законодательства важную роль в деле обеспечения равноправия между мужчинами и женщинами играет национальная политика, разработанная на основе сотрудничества неправительственных женских организаций и государственных учреждений и определяющая области, в которых имеет место дискриминация женщин, а также соответствующие стратегии.

20. Исходя из решений Всемирной конференции, проведенной в Найроби в 1985 году, а также принятых там Перспективных стратегий, Фолькетинг обратился с призывом к правительству разработать национальный план действий по обеспечению равноправия женщин и их интеграции во всех областях развития. Такой план был представлен на рассмотрение Фолькетинга в начале 1987 года.

21. В 1990 году Совет по вопросам равноправия подготовил обзор, который был представлен в Фолькетинг в начале 1991 года. В ходе его рассмотрения было установлено, что:

- план осуществляется по-разному: в одних министерствах выполняется, в других - практически нет;
- многие органы государственного управления на областном и местном уровнях отстают в осуществлении этого плана по сравнению с министерствами;
- наиболее успешные результаты получены в министерствах, в которых осуществляются специальные мероприятия, в частности задействуется больше людских и финансовых ресурсов,
- по вопросам персонала и работы на местах, конкретные цели и задачи разрабатываются редко,
- в том, что касается юрисдикции или сферы компетенции каждого органа, необходим более творческий подход,
- вопросы, связанные с обеспечением равноправия, следует рассматривать как позитивный потенциал процесса перестройки.

22. 21 февраля 1991 года в Фолькетинге были проведены дебаты по этому вопросу. Парламент призвал правительства

- продолжать усилия по обеспечению равноправия мужчин и женщин;
- разработать конкретные планы действий с указанием целей и задач в области обеспечения равного отношения к мужчинам и женщинам и равных возможностей для них в рамках политики развития людских ресурсов, а также определить сроки осуществления этих задач,
- усилить работу по обеспечению равного вознаграждения,
- разработать стратегии, обеспечивающие защиту беременных женщин от увольнения.

23. Кроме того, было принято решение о проведении до конца 1993 года повторной оценки работы в области обеспечения равноправия.

24. В продолжение обсуждения этого вопроса премьер-министр лично информировал Национальную ассоциацию местных органов власти и Ассоциацию областных советов о поставленных Фолькетингом задачах.

25. Все министерства, областные советы и местные органы власти отвечают за осуществление законодательства и национального плана действий и обязаны раз в год отчитываться перед Советом по вопросам равноправия о ходе и результатах осуществления своих конкретных планов действий. Активное участие в работе по вовлечению женщин в процесс развития, обеспечению мужчинам права на родительский отпуск в области занятости среди женщин, в том числе в борьбе против домогательств, принимают Министерство иностранных дел, радио Дании и национальные железные дороги.

26. Следует также отметить, что деятельность по обеспечению равноправия осуществляется в рамках, в которых определяющим является процесс европейской интеграции. Реализации целей и задач Национального плана действий способствует третий план действий Европейского сообщества по вопросам "равных возможностей для мужчин и женщин на 1991-1995 годы", в котором подчеркивается, что равноправие мужчин и женщин не следует рассматривать изолированно от экономической, социальной и структурной политики Сообщества, что эти вопросы должны быть включены в каждый раздел плана и что с ними должны быть ознакомлены все слои общества. В основном план ориентирован на привлечение женщин на рынок рабочей силы и на улучшение их положения в обществе.

Статья 4

Органы обеспечения равноправия и временные меры

27. Движущей силой в области обеспечения равноправия женщин является Совет по вопросам равноправия, созданный в административном порядке в 1975 году под эгидой кабинета премьер-министра и наделенный определенными контрольными функциями. В 1978 году его существование было узаконено решением парламента, который поставил перед Советом задачу содействовать обеспечению равноправия мужчин и женщин в обществе, на рабочем месте, в области образования и подготовки кадров, а также в семейной жизни. Состав Совета определяется Законом о равных возможностях (Приложение 1).

28. В 1988 году Закон о равных возможностях был пересмотрен. В результате функции Совета были расширены, он получил возможность рассматривать споры по вопросам равной оплаты и равного отношения и запрашивать у нанимателей и лиц наемного труда, а также у их организаций всю необходимую информацию. Невыполнение таких запросов наказывается штрафом.

29. Совет по вопросам равноправия административно придан кабинету премьер-министра и финансируется из его бюджета. В 1992 году бюджетные отчисления Совету составили 4,5 миллиона датских крон. Ежедневная работа осуществляется секретариатом, который состоит из десяти сотрудников.

30. Существует также Комитет по вопросам международного равноправия, координирующий деятельность и представляющий проекты по улучшению положения женщин в Организации Объединенных Наций, Европейском сообществе, Совете Европы, Совете министров Северных стран и других соответствующих организациях. Кроме того, Комитет ведет активную работу в Министерстве иностранных дел, направленную на обеспечение равноправия мужчин и женщин в международных делах. В декабре 1991 года в Министерстве была создана должность специального советника по вопросам равноправия мужчин и женщин в международных делах, на которую был назначен сотрудник Министерства.

31. Многие неправительственные женские организации вносят свой вклад в дело обеспечения равноправия мужчин и женщин и искоренения всех форм дискриминации женщин в датском обществе. Ряд таких женских организаций представлен в советах ведущих учреждений в области обеспечения равноправия женщин; некоторые неправительственные организации, в частности Национальный совет женщин Дании и Женское общество Дании, с одной стороны, являются активными проводниками государственных инициатив, а с другой стороны - их весьма активными участниками, в том числе в деле распространения информации о Конвенции. В качестве примера можно было бы напомнить, что в 1991 году Женское общество Дании провело международную конференцию Международного альянса женщин, на которой был распространен доклад КЛДЖ. Финансирование конференции осуществлялось правительством Дании и Европейским сообществом.

32. В качестве временной меры по обеспечению равноправия и содействию осуществлению различных инициатив является создание в рамках государственных органов комитетов по вопросам равноправия, которые имеют свой собственный статус и могут принимать решения, являющиеся обязательными в области кадровой политики. Такие комитеты созданы в ряде министерств и государственных ведомств.

33. Работу по обеспечению равноправия и контроль за ее выполнением можно также осуществлять через специального советника по вопросам равноправия. В 1981 году Директорат по вопросам труда решил прибегнуть к услугам 14 таких советников, с тем чтобы в текущих планах учитывалась работа по обеспечению равноправия. В настоящее время на бирже труда и в службах трудоустройства (см. главу 4) работают 29 таких советников. К такому способу разрешения проблем в связи с нехваткой специальных знаний и опыта в этой области практически во всей системе государственного управления прибегают лишь некоторые государственные учреждения, в частности канцелярия Премьер-министра, Министерство иностранных дел и национальные железные дороги Дании.

Статья 5

Приоритеты

34. Для изменения социальных и культурных моделей, препятствующих достижению равноправия де-факто в датском обществе, а также для отказа от предрассудков и традиционной практики, основанных на идее неполноценности женщин, Советом по вопросам равноправия и другими компетентными органами и организациями разработаны приоритеты, которыми следует руководствоваться в работе и которые являются основой для разработки соответствующих стратегий. С годами эти приоритеты могут изменяться, в результате чего в фокусе зрения могут оказываться новые вопросы.

35. Неизменно актуальным является вопрос о равном вознаграждении. В течение многих лет Совет по вопросам равноправия работал над различными проектами в этой области. Подробная информация об этой работе и о приоритетных областях содержится в последующих главах.

36. Еще одной приоритетной областью является занятость женщин, особенно проблема взаимоотношений между женщинами и администрацией и проблема аттестации канцелярских работников.

37. Для полного обеспечения равноправия мужчин и женщин важной предпосылкой является должное понимание материнства как социальной функции и признание совместных обязанностей мужчин и женщин по воспитанию детей. Совмещение работы и семейной жизни является, таким образом, еще одним вопросом, которому уделяется особое внимание со стороны государственных органов.

38. В частности, государственный межминистерский Комитет по делам детей внимательно следит за положением в этой области и осуществляет контроль над всеми трудовыми договорами, затрагивающими эти аспекты.

39. Вопрос о равных возможностях в области начального образования и педагогической подготовки постоянно стоит на повестке дня Совета по вопросам равноправия, особенно в связи с предварительным обсуждением новых законов в этой области.

Статья 6

Специальные вопросы

40. В соответствии с Уголовным кодексом Дании попытка склонить какое-либо лицо к проституции, а также существование на доходы от проституции являются уголовно наказуемыми правонарушениями. За последние годы случаев эксплуатации проституции женщин в масштабе, требующем принятия мер для пресечения такой формы эксплуатации, не зарегистрировано.

41. В Дании отсутствуют предписания, регламентирующие обращение с заключенными, которые можно было бы рассматривать как дискриминационные в отношении женщин. Женщины помещаются в тюрьмы открытого или закрытого типа по тем же принципам, что и мужчины. Однако в связи с крайне ограниченным числом заключенных-женщин по сравнению с заключенными-мужчинами на практике не всегда возможно обеспечивать для них все те мероприятия по организации досуга, которые предлагаются заключенным-мужчинам.

ГЛАВА 2: ЖЕНЩИНЫ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ**Статья 7****Права и участие в политической жизни**

42. В течение этого столетия неизменно актуальным является вопрос об участии женщин в общественной и политической жизни Дании. Хотя в области законодательства все препятствия уже устранены, в других областях они еще сохраняются. Необходимо прежде всего изменить отношение как со стороны мужчин, так и со стороны женщин, к вопросам широкого участия женщин в политической жизни, их включения в состав консультативных советов, комиссий и комитетов, действующих в рамках системы государственного управления, а также их привлечение на государственную службу.

43. В Дании женщины пользуются равными с мужчинами политическими правами. Они имеют право голоса и право быть избранными в местные органы власти, которое они получили в 1988 году, право участия в парламентских выборах и референдумах, предоставленное им в 1915 году. Однако, судя по некоторым статистическим данным, женщины участвуют в политической жизни не на равных условиях с мужчинами, поскольку все государственные органы в той или иной степени комплектуются в основном из мужчин. В ходе последних выборов доля женщин составляла:

Выборы в местные органы власти

	1985 год	1989 год
Муниципалитеты	23,7%	26,4%
Области	28,6%	29,0%

Парламентские выборы

1984 год	1988 год	1990 год
26,9%	31,4%	33,0%

44. Эти данные показывают, что избиратели все чаще отдают свои голоса женщинам. Увеличивается число кандидатов-женщин. На последних парламентских выборах процент депутатов-женщин превысил долю женщин среди кандидатов. Это результат целенаправленной работы, осуществляемой во многих политических партиях и женских организациях и группах, по подготовке и поощрению женщин к участию в политической жизни.

45. Комитетом по вопросам равноправия Национальной ассоциации местных органов власти проводится работа по выявлению факторов, препятствующих обеспечению равноправия в системе местных органов власти. Недавно в трех муниципалитетах на экспериментальной основе было проведено обследование, посвященное не только вопросам обеспечения равноправия мужчин и женщин, но и изучению проблемы равного отношения и равных возможностей для различных профессиональных групп. Результаты обследования будут использованы в работе по обеспечению равноправия.

Разработка политики

46. В качестве членов правительства, парламента и местных органов власти женщины участвуют в разработке политики на правительственном, областном и муниципальном уровнях, однако их представленность еще недостаточна, поскольку женщин всегда насчитывается меньше, чем мужчин. В правительстве, назначенном в январе 1993 года, доля женщин-министров составила 33 процента, что соответствует аналогичному показателю в парламенте. Тем не менее их доля достаточно велика, чтобы оказывать определенное влияние, особенно если женщины объединят свои усилия независимо от партийной принадлежности.

47. Участие в разработке правительственной политики и, возможно, в контроле за ее последующим осуществлением может быть обеспечено в случае членства в одном из постоянных или временных советов, комиссий или комитетов, создаваемых в центре и на местах для консультирования министров, мэров и их сотрудников. Датское законодательство в этой области (см. главу 1) активно поощряет выдвижение женщин в такие структуры, однако статистические данные свидетельствуют о том, что в государственных органах женщины по-прежнему составляют меньшинство членов или секретарей, а тем более председателей.

48. В 1992 году в комитетах насчитывалось 37,0 процента женщин. Центральным органам, муниципалитетам и областным органам власти, а также организациям рекомендовалось обеспечить, чтобы процент женщин-кандидатов составлял соответственно 36,0, 57,9 и 35,6 процента.

49. Участвовать в разработке политики можно также через неправительственные организации и ассоциации. Свобода ассоциаций гарантируется статьей 78 Конституции. Число неправительственных организаций в Дании значительно, причем многие НПО представлены в правительственных советах или комитетах. В значительной степени женщины участвуют в работе различных НПО, проявляя особую активность на низовом уровне в вопросах культуры или охраны окружающей среды; в среднем мужчины более активно участвуют в деятельности политических партий.

50. В стране насчитывается значительное число специальных женских организаций и групп, некоторые из которых непосредственно занимаются работой по обеспечению равноправия, например Национальный совет женщин Дании и Женское общество Дании, которые являются членами Совета по вопросам равноправия. Многие женские НПО разрабатывают и осуществляют проекты, которые позволяют по-новому взглянуть на обсуждаемые вопросы и таким образом оказывают влияние на политику правительства. Часть таких проектов финансируется из государственных фондов, в частности проекты для женщин в области развития юга, проекты для женщин-иммигрантов или беженцев, а также центры для женщин - жертв насилия (см. главу 5). Однако большая часть работы выполняется женщинами на общественных началах.

Работа на государственной службе

51. Возможность женщин занимать государственные должности и отправлять государственные обязанности в центральных и местных органах власти обеспечивается законом, принятым еще в 1921 году. Однако имеющиеся данные говорят о том, что расширение представленности женщин на управленческом уровне является делом весьма трудным, хотя в ряде мест прогресс налицо. Судя по результатам обследования 1989 года, в четырех министерствах более 40 процентов новых назначений на руководящие должности приходилось на женщин, в четырех других министерствах эта доля составляла менее 10 процентов, а во всех остальных министерствах - от 10 до 40 процентов.

52. Данные за 1990 год говорят о том, что лишь 11,5 процента всех должностей в высшем эшелоне государственной службы заполняются женщинами и что лишь незначительное число женщин (до 15 процентов) претендуют на замещение вакантных должностей в руководстве центральных органов и получают соответствующие назначения. В рамках своих планов действий некоторые министерства и ведомства осуществляют программы целевой подготовки кандидатов высшего и среднего руководящего состава, предназначенные в равной степени для мужчин и женщин. Например, национальные железные дороги Дании осуществляют программу подготовки руководящих кадров, 33 процента слушателей которой являются женщинами.

Специальные области

53. В вышеупомянутом законе 1921 года прямо указывается об исключении из этого правила военных должностей, а также должностей, предусматривающих рукоположение. Что касается вопросов, связанных с обороной страны, то на военную службу женщины не призываются, однако в вооруженных силах и в национальной гвардии они могут служить в любом качестве, за исключением летчиков-истребителей, даже если эта служба связана с непосредственным участием в военных операциях или боевых действиях. Женщины также служат в датских силах по поддержанию мира в рамках Организации Объединенных Наций и принимают участие в операциях, проводящихся в настоящее время на Балканском полуострове. В корпусе военных наблюдателей Организации Объединенных Наций женщины не представлены.

54. Подготовка и служба женщин в качестве пилотов истребительной авиации зависит от результатов обязательного медицинского обследования. Во всех современных высокоскоростных истребителях, например F16, серьезную проблему представляет ускорение (G). Цель медицинского исследования - изучить воздействие ускорения на пилотов-женщин. Результаты исследования пока не ясны, однако запреты, существующие в этой области, предполагается пересмотреть.

55. В высшем руководстве вооруженных сил женщины не представлены. Профессиональными военными становятся лишь незначительный процент женщин, которые поступают в военную академию. Образование в военной академии необходимо для продвижения по службе и занятия высших руководящих должностей в вооруженных силах. Тем не менее Министерство обороны содействует привлечению женщин к службе в национальной гвардии. Кроме того, в Министерстве обороны создано девять новых руководящих должностей, которые предполагается заполнить женщинами.

56. В датской евангелической лютеранской церкви предусмотрены особые правила, касающиеся равноправия мужчин и женщин. С 1947 года женщинам разрешено рукополагать в священники, однако их трудоустройство в качестве священников или пасторов в церкви (и в других религиозных обществах) выходит за рамки Закона о равных возможностях и определяется конституционными положениями, касающимися свободы выбора религии. Если прихожане желают, чтобы священником у них было лицо того или иного пола, то такая свобода выбора, связанная с отправлением культа, поддерживается. Кроме того, епископ не может осуществлять контроль над приходом и приходским священником.

57. В последнее время в рамках национальной церкви было проведено обследование по вопросам равноправия. Несмотря на то, что число работающих в церкви женщин растет, женщины-теологи руководящих должностей не занимают. Епископов-женщин нет, лишь три женщины рукоположены в сельских дьяконов по сравнению соответственно с 9 и 108 мужчинами. Включенные в обследование женщины занимали, как правило, низшие ступени в системе церковной иерархии.

58. Основной вывод обследования заключается в том, что сложившееся в национальной церкви положение не соответствует принципу полного равноправия и недискриминации, однако статус женщин начинает постепенно улучшаться. Исследования в других областях указывают на улучшение положения в тех случаях, когда женщины составляют около одной трети численности работников на различных уровнях в том или ином учреждении или организации, поэтому в не столь отдаленном будущем в церкви женщины, возможно, добьются большего равноправия.

Статья 8

Представительство за границей

59. Официально женщины имеют равную с мужчинами возможность представлять правительство Дании на международном уровне, и число женщин, работающих в заграничной службе, хотя и медленно, но растет.

60. В конце 1991 года доля специалистов женщин, работающих в заграничной службе, составила 19,4 процента. Это на 6,5 процента выше показателя, указанного во втором докладе Дании. Тем не менее этот показатель меньше соответствующего показателя других министерств, который равнялся 40,2 процента. Ожидается, что положение улучшится, поскольку в 1991 году заявлений в заграничную службу женщинами было подано 43,9 процента по сравнению с 28,1 процента в 1985-1988 годах.

Статья 9

Гражданство

61. Датский закон о гражданстве полностью соответствует статье 9 Конвенции. Однако мужчины не пользуются равными правами с женщинами в том, что касается гражданства детей, рожденных вне брака. Такие дети приобретают датское гражданство по рождению только в том случае, если их мать является гражданкой Дании.

62. В результате расширения притока иностранцев весьма остро, особенно в 90-х годах, стоит вопрос о правах иностранных женщин на получение вида на жительство, а затем гражданства. Вполне естественно, что эти права важны для иммигрантов и беженцев обоего пола, однако в целом женщин вышлют из страны чаще, чем мужчин, особенно если они выходят замуж за датчанина, а затем их брак распадается.

ГЛАВА 3: ЖЕНЩИНЫ И ОБРАЗОВАНИЕ

Статья 10

Доступ к образованию

63. Ожидается, что школы и другие учебные заведения будут играть важную роль в деле обеспечения равноправия мужчин и женщин в обществе, поэтому их вклад в искоренение дискриминации женщин является незаменимым.

64. Официально в Дании уже в течение нескольких поколений мальчики и девочки, мужчины и женщины пользуются равными правами и равными возможностями в области образования на всех уровнях - от дошкольного до высшего, во всех областях подготовки и профессионального обучения, а также в области образования для взрослых. Девочки и девушки имеют равные с мальчиками и юношами возможности активного занятия спортом и физической культурой; кроме того, они имеют доступ к тем же учебным программам, стипендиям и ссудам, которые предоставляются им на равных с мальчиками и юношами условиях Национальным фондом образования.

65. За последние 25-30 лет срок школьного обучения увеличился и в настоящее время для учащихся обоего пола срок обязательного школьного обучения составляет девять лет. Увеличивается контингент учащихся (в том числе женского пола), заканчивающих полную среднюю школу, поскольку для послешкольного образования и профессионального обучения требуется аттестат о полном среднем образовании. Растет доля девушек, поступающих в высшие учебные заведения.

66. В 1991/92 учебном году в системе послешкольного и высшего образования большинство учащихся (чуть меньше 52 процентов) составляли девушки; в этом году их доля составляла 56 процентов. В 1990 году в возрастной группе от 15 до 60 лет высшее образование имело 15 процентов мужчин и 16 процентов женщин. В целом, нехватка женщин-специалистов с высшим образованием, которая образовалась в начале 80-х годов, устранена.

67. На начальных этапах профессионального обучения доля учащихся женского пола составляет 49 процентов. Доля девушек, изучающих торговлю и канцелярское дело, составляет соответственно 94 и 64 процента, металлургию, транспорт и строительство лишь соответственно 6, 11 и 15 процентов. Таким образом, образование в целях дальнейшего трудоустройства характеризуется четко выраженными сегрегационными тенденциями по признаку пола.

68. Что касается вечернего образования для взрослых, то цифры говорят о том, что женщины пользуются возможностями получить такое образование значительно чаще, чем мужчины. Доля женщин-учащихся в системе общего и специального образования составляет соответственно 76 и 69 процентов. Однако в области профессионального обучения доля женщин составляет лишь 20 процентов общей численности учащихся. Таким образом, тенденция предпочтительности выбора нетехнических профессий проявляется и на этом уровне.

Инициативы на уровне начальной школы

69. В рамках разработанного в 1985 году в Министерстве образования "Плана действий в области подготовки большего числа женщин/девушек для трудовой деятельности" Департамент начальной школы и младших классов средней школы осуществляет мероприятия, предусматривающие:

- организацию региональных курсов по подготовке школьных консультантов по вопросам образования и профессиональной ориентации,
- создание педагогических курсов равных возможностей,
- подготовка учебного материала, рассчитанного на учащихся и родителей.

70. В своей работе консультант по вопросам образования и профессиональной ориентации, услугами которого воспользовалось министерство, руководствуется прежде всего принципом равных возможностей.

71. За этот период изменилась направленность мер по обеспечению равных возможностей для целевых групп. Если раньше на местном уровне они были направлены лишь на девушек и ориентировали их на "узкое" образование и выбор профессии, то в настоящее время эти меры нацелены как на девушек, так и на юношей и охватывают большую часть существующих профессий.

72. Поскольку у ребенка понятия о роли и месте мужчин и женщин в обществе формируется в основном в школе, в 1988 году Совет по вопросам равноправия разработал двухлетний проект по вопросам равноправия в начальной школе, предусматривавший обобщение и распространение опыта школьной работы и подготовки преподавателей. Если раньше все подобные инициативы по вопросам равноправия сводились к включению в программу специальных предметов или к их изменению с целью заинтересовать девушек, то цель данного проекта заключается в том, чтобы принцип равноправия стал приоритетной темой во всех дисциплинах и для всех возрастных групп. Таким образом, авторы проекта намерены изменить модели поведения, основанные на социально-половом признаке, уже на этапе дошкольного образования.

73. Кроме того, Совет по вопросам равноправия пытается включить в обсуждение вопросы, касающиеся положения мальчиков в школе. При этом подчеркивается, что мальчики и девочки имеют разные способности, интересы и склонности и поэтому важно изменить отношение к ним и обращаться с мальчиками и девочками равным образом.

74. В итоге в 1990 году была опубликована книга "Школа и проблемы социально-полового характера", в которой рассматриваются и обобщаются наиболее важные результаты дискуссии и достижения последних десяти лет в обеспечении равноправия в начальной школе и младших классах средней школы. Книга посвящена обсуждению вопросов педагогики в области школьного образования, в ней рассматриваются экспериментальные проекты и меры в области развития, наиболее важные исследования, перспективы и стратегии обеспечения равноправия в школе.

75. Совет по вопросам равноправия опубликовал также информационную брошюру "Школа и проблемы пола", посвященную вопросам равноправия и обеспечения равных возможностей в школе, а также в системе педагогической подготовки. В брошюре приводится опыт осуществления проектов в области равноправия, содержатся рекомендации и предлагаются мероприятия, которые могли бы помочь учителям включить в преподавание аспекты равноправия.

Полное среднее образование и профессиональное обучение

76. В рамках Плана действий Департамент полного среднего образования подготовил материал по организации на местах курсов для преподавателей, которые в свою очередь должны будут в дальнейшем организовать соответствующие курсы у себя в школах.

77. В 1985-1991 годах была проведена реформа системы полного среднего образования. В этой связи Министерство образования включило в методические разработки для учителей отдельных предметов, в том числе в области специализации и профессиональной ориентации, вопросы, касающиеся обеспечения равенства возможностей.

78. В системе полного среднего образования и в школах по подготовке к вступительным экзаменам в университеты большинство учащихся составляют девушки; преподавателей-женщин почти столько же, сколько преподавателей-мужчин, однако директоров-женщин по-прежнему мало. Девушки вполне успевают по профилирующим дисциплинам, получают по ним хорошие оценки, что позволяет им продолжать свое послешкольное образование, в том числе высшее, в таких престижных областях знаний, которые раньше считались исключительно "мужской прерогативой".

79. В период 1988-1992 годов была также изменена система профессионального обучения, в результате чего учащиеся получили большую свободу выбора. Реформа позволила упростить получение профессионального образования. Была унифицирована также система обучения в области социальных наук и медицины, считавшаяся до последнего времени женской вотчиной. В настоящее время студенты могут отказываться от изучения бесперспективных ненужных предметов, что позволяет экономить силы, время и деньги.

80. Законодательство 1990 года о компенсации затрат на образование в случае отсутствия частных контрактов на профессиональное обучение предусматривает оказание помощи девушкам, испытывающим трудности в получении контрактов на обучение по специальностям, нетрадиционным для женщин.

81. По инициативе и при поддержке Департамента профессионального обучения осуществляются проекты, предназначенные для технической школы.

Послешкольное и высшее образование

82. В области послешкольного и высшего образования значительное число девушек изучают технические науки или коммерческие предметы в сочетании с гуманитарными, например с языками.

83. В качестве последующих мероприятий в рамках парламентского плана действий 1985-1992 годов по вопросам научной деятельности женщин руководящей группой был опубликован доклад, в котором отмечалось значительная недопредставленность женщин в университетах. В системе высшего образования лишь 17 процентов профессорско-преподавательских должностей занято женщинами. Представленность женщин снижается по мере повышения уровня должностей. В этой связи правительство обратилось к Совету по вопросам политики в области научно-исследовательской деятельности с просьбой разработать и провести анализ причин, по которым научной работой занимается относительно небольшое число женщин.

ГЛАВА 4: ЖЕНЩИНЫ И ЗАНЯТОСТЬ

Статья 11

Положение на рынке рабочей силы

84. В Дании показатель занятости среди женщин весьма высок. Около 90 процентов датчанок рабочего возраста связаны с рынком рабочей силы, включая зарегистрированных в качестве безработных. Заработная плата и условия труда оговариваются в коллективных или индивидуальных договорах, которые в равной степени действительны для лиц мужского или женского пола. Кроме того, действующие правила, касающиеся безработицы и защиты здоровья и обеспечения безопасных условий труда, распространяются как на мужчин, так и на женщин.

85. Однако женщины по-прежнему сталкиваются с весьма серьезными трудностями в области трудоустройства и работы по специальности. В частности, им приходится преодолевать серьезные препяты в продвижении по службе и занятии руководящих должностей. Кроме того, рынок рабочей силы все еще сегрегирован по признаку пола: большинство мужчин работают по специальностям, в которых доминируют мужчины, а женщины – по специальностям, в которых они составляют большинство.

86. В течение всех 80-х и отчасти 90-х годов уровень безработицы среди женщин был значительно выше, чем среди мужчин практически по всем профессиям и возрастным группам. Судя по статистическим данным, среди безработных в целом большую часть составляют женщины. Женщины в значительно большей степени, чем мужчины страдают от хронической безработицы. В рабочей силе женщины составляют 47 процентов, однако уровень безработицы среди женщин достигает 12,4 процента, среди мужчин – 9,5 процента. Кроме того, женщины составляют 63 процента безработных, которым грозит лишение ежедневного пособия.

87. Безработица среди женщин усугубляется также их обязанностями по уходу за грудными детьми. Значительное число увольнений беременных женщин свидетельствует о том, что уязвимое положение женщин на рынке рабочей силы в значительной степени зависит от их семейных обязанностей.

Возможности трудоустройства

88. В датской конституции предусматривается, что в соответствии с законом ничто не может препятствовать свободному и равному доступу к любому занятию и что каждый гражданин должен иметь возможность трудиться и зарабатывать себе на жизнь. Действующее в Дании законодательство, направленное на осуществление этих основополагающих принципов, подробно описано в предыдущих докладах, поэтому в данной главе будут лишь упомянуты основные положения, а затем будет представлена информация о поправках.

89. Сознывая, что любой рост производства товаров может быть обеспечен за счет технологического прогресса без создания достаточного числа рабочих мест для обеспечения полной занятости, правительство намерено разработать новую стратегию, направленную на изменение традиционных принципов занятости и структуры рынка рабочей силы. Государственные органы уделяют первоочередное внимание вопросам сокращения численности канцелярских работников в связи с внедрением новой технологии и сокращением объема канцелярской работы. Эта профессиональная группа в основном представлена женщинами. Поэтому в рамках Национального плана действий некоторые министерства разработали обязательную программу переподготовки на рабочем месте в целях перевода канцелярских работников на другие должности. Ряд министерств организует на экспериментальной основе курсы усовершенствования либо повышения квалификации.

90. В течение многих лет неизменную актуальность сохраняет вопрос, связанный с продвижением женщин по службе. Слишком часто профессиональный опыт и способности женщин оцениваются ниже, чем опыт работы и способности их коллег-мужчин, в результате чего как в государственном, так и в частном секторах в большинстве областей деятельности лишь весьма незначительное число женщин занимают должности среднего и старшего руководящего состава.

91. Для выяснения причин недопредставленности женщин на управленческом уровне Совет по вопросам равноправия провел обследование и проанализировал препятствия, стоящие на пути улучшения положения женщин. В ходе предыдущих обследований опрашивались некоторые из тех немногих женщин, которые уже занимали высокое положение, однако серьезные препятствия выявлены не были. Поэтому в рамках последнего обследования был рассмотрен 41 случай, когда женщины не были (за небольшим исключением) назначены на руководящие должности, хотя по возрасту, образованию и стажу работы относились к группе сотрудников - кандидатов на эти должности. С этими женщинами, работавшими на четырех различных предприятиях, были проведены собеседования по различным вопросам, связанным с их работой и семейной жизнью.

92. Результаты этого обследования опубликованы в книге "Хотят ли женщины брать на себя ответственность? Вопрос новизны". В книге содержится вывод о том, что вряд ли можно утверждать о существовании явной дискриминации женщин, готовых занять руководящие должности. Скорее решающую роль в нежелании допускать женщин к руководящим должностям играет уровень культуры нанимателей и наемных работников предприятий или учреждений. В книге опровергается утверждение о том, что женщины не продвигаются по службе потому, что они не хотят этого, или потому, что занимать высшие руководящие должности им не позволяют домашние обязанности.

93. Отсутствие руководителей-женщин объясняется рядом факторов, важнейшим из которых является доминирующая роль мужчины, принимающая ту или иную форму. Неписанные нормы и отношения, завуалированные требования и уровень культуры на предприятии определяют предпочтительность назначения на руководящие должности мужчин. Преобладающее влияние мужчин распространяется также на управленческие структуры и квалификационные требования, т.е. на все то, что необходимо изменить, чтобы женщины могли успешно отстаивать свои интересы. В ряде случаев руководство предприятий считает, что женщины, в случае назначения на высокие руководящие должности, не справятся с этой работой.

94. В качестве последующих мероприятий по этому проекту Совет по вопросам равноправия изучил мнения мужчин о том, какие морально-этические нормы должны быть установлены на рабочем месте, а также о возможностях продвижения по службе в частном и государственном секторах. Обследование охватывало сотрудников-мужчин на двух из четырех предприятиях, на которых проводилось обследование, связанное с женщинами. Результаты были опубликованы в книге "Хотят ли мужчины брать на себя ответственность? Вопрос лояльности".

95. Это обследование развеивает некоторые мифы о руководителях и работниках-мужчинах. Результаты обследования показывают, что мужчины не считают невозможным работу женщин на руководящих должностях и что они ничего не имеют против руководителей-женщин. Кроме того, мужчины сталкиваются с теми же проблемами, что и женщины, пытаясь совмещать работу и семейные обязанности; кроме того, не все из них желают занимать высшие руководящие должности.

96. Основная причина более частого и более быстрого продвижения по службе сотрудников-мужчин и их выдвижения на руководящие должности заключается скорее в более высокой степени их преданности приоритетам и целям организации. Кроме того, мужчины обладают большей способностью приспосабливаться к требованиям, которые существуют на предприятии, что, возможно, является причиной преобладания мужчин на руководящих должностях.

97. Таким образом, обследования показывают, что на работе половые стереотипы создаются и укрепляются как мужчинами, так и женщинами. Это в свою очередь означает, что ликвидация дискриминации в отношении женщин в этой области требует изменения отношения как со стороны мужчин, так и со стороны женщин.

Равное вознаграждение

98. Зарботная плата и положение женщин во многих областях занятости оставляют желать лучшего: разрыв в зарботке между мужчинами и женщинами не уменьшается. Судя по статистическим данным за 1990 год, на рынке рабочей силы зарботная плата работников-женщин в среднем на 16 процентов ниже соответствующего показателя для мужчин. Для служащих разница в зарплате еще значительнее, в среднем женщины получают на 30 процентов меньше мужчин. В целом уровень образования или профессиональной подготовки работающих женщин ниже соответствующего показателя для мужчин; отношение к специалистам-женщинам в целом иное, чем к мужчинам такой же квалификации.

99. Закон о равном вознаграждении мужчин и женщин (Закон о равной оплате) предусматривает, что любой работодатель, нанимающий мужчин и женщин, обеспечивает им равное вознаграждение, в том числе равные условия оплаты за одинаковую работу или за работу равной значимости. Это положение относится к работодателям как частного, так и государственного секторов.

100. Работник, который вопреки закону получает зарплату в размере, меньшем, чем другие работники, имеет право на компенсацию. Если работника увольняют за то, что он требовал равной оплаты труда, то наниматель выплачивает ему компенсацию в размере, не превышающем сумму зарплат за 78 недель.

101. В Законе о равной оплате предусматривается, что если право на равное вознаграждение обеспечивается договором, то требование о равной оплате, как правило, рассматривается в рамках обычной процедуры, установленной для рассмотрения требований, предъявляемых в соответствии с договором, т.е. в судах по вопросам промышленности. Таким образом, этот закон выдвигает на первое место договор, регламентирующий равную оплату труда.

102. После принятия этого закона в первое время он применялся крайне редко, однако с середины 80-х годов ситуация изменилась, так как некоторые профсоюзы с преобладающим влиянием женщин начали пользоваться его положениями, а также правилами, закрепленными в директивах о равной оплате труда, принятых в Европейском сообществе.

103. В настоящее время ни законодательная власть, ни рынок рабочей силы в Дании не намерены требовать разработки обязательных правил, касающихся оценки должностной деятельности. Вместо этого в каждом конкретном случае, когда речь идет о требовании обеспечения равной оплаты труда, устанавливаются и будут устанавливаться определенные критерии. Важным вкладом в этом отношении является деятельность Европейского суда и решения арбитражных судов Дании.

104. В этой связи следует упомянуть так называемое дело Данфосса, которое рассматривалось в Европейском суде в связи с толкованием правил и, в частности, оценки "равной оплаты труда равной значимости". Решения по этому делу позволили укрепить позицию наемных работников в рассматриваемых в судебном порядке вопросах, касающихся равной оплаты труда. Они разграничивают бремя доказывания, обязывают нанимателя указывать конкретные причины установления тарифных ставок и определяют такие критерии, как гибкость, уровень образования и стаж работы.

105. В рамках Национального плана действий Совету по вопросам равноправия были предоставлены целевые средства на проект в области равного вознаграждения. Проект разработан и осуществляется тремя специальными рабочими группами и предусматривает посещение предприятий, фирм и других коммерческих структур, проведение бесед о расчете и формировании ставок заработной платы, а также разработку требований, связанных с созданием системы статистической информации в этой области.

106. Одна из главных целей проекта заключается в анализе механизмов формирования ставок заработной платы и выяснении наличия систематической дискриминации при заключении договоров о заработной плате. Кроме того, изучаются факторы социального характера, влияющие на формирование ставок заработной платы и обуславливающие различия в заработной плате, которые невозможно объяснить занимаемой должностью, образованием или стажем работы.

107. Этот проект, осуществляемый в сотрудничестве с Департаментом статистики, позволит выявить факторы, оказывающие влияние на изменение ставок заработной платы, а также коррективов этих ставок, используемых методик и платежных документов. Полученные дополнительные средства позволят разработать систему равной оплаты с учетом результатов запланированного исследования.

108. Проект в области равного вознаграждения осуществляется в рамках проекта северных стран, который предусматривает сбор всей имеющейся информации о различиях в оплате труда мужчин и женщин и определения мотивов такой дискриминационной практики.

Равное отношение

109. Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска по беременности и родам и т.д. (Закон о равных возможностях) объединяет два отдельных закона о равном отношении и о предоставлении родительского отпуска и защищает как мужчин, так и женщин от дискриминации в вопросах занятости, предоставления родительского отпуска и других вопросах, связанных с работой в государственном и частном секторах. В соответствии с этим законом любой наниматель должен одинаково относиться к мужчинам и женщинам в вопросах, связанных с выполнением ими рабочих поручений, найма, продвижения по службе или увольнения.

110. Наиболее важными поправками к первоначальному закону являются:

- увеличены размеры компенсации за нарушение этого закона в том, что касается равных возможностей, и вместо суммы зарплаты за 26 недель установлена сумма зарплаты за 39 недель,

- в текст закона включены четкие положения, касающиеся отмены бремени доказывания и восстановления в должности в случаях незаконного увольнения во время беременности и родительского отпуска,
- в случае подачи жалобы о дискриминации наниматели и наемные работники обязаны представить требуемую информацию Совету по вопросам равноправия. За нарушение этого положения предусматривается штрафная санкция (штраф),
- Совет по вопросам равноправия уполномочивается освобождать работодателей от выполнения программ позитивных действий.

111. Закон не применяется в тех случаях, когда обязательство о недискриминации, сопоставимое с требованиями закона, предусматривается в договоре, что означает вторичность закона.

112. Предписания Закона о равных возможностях оказывают существенное влияние на решения судов, особенно по делам об увольнении беременных женщин или об увольнении по другим причинам, связанным с беременностью.

113. Закон предусматривает, что отпуск по беременности и родам предоставляется за четыре недели до родов и заканчивается через 14 недель после родов, при этом за находящимся в отпуске лицом сохраняется место работы, продолжается его стаж, а также предоставляются специальные пособия. В течение этого отпуска женщины имеют право на получение от соответствующих государственных органов пособия по материнству. Мужчины имеют право на 14-дневный отпуск в связи с рождением ребенка, предоставляемый сразу после родов, либо позже, а также на ежедневное пособие во время отпуска.

114. После 14-недельного послеродового отпуска мать и отец имеют право на дополнительный отпуск сроком на 10 недель, которым они могут пользоваться совместно. Однако этот отпуск они не могут брать частями и они не могут уйти в этот отпуск одновременно. Каждый из родителей имеет право на получение ежедневного пособия, если оно им причитается.

115. С 1 июля 1989 года все служащие гражданской службы имеют право на полностью оплачиваемый родительский отпуск.

116. Судя по статистическим данным, 82 процента матерей получают пособие в связи с рождением ребенка. В 1991 году 53 процента отцов использовали свое право на двухнедельный отпуск сразу после рождения ребенка, и лишь 3 процента воспользовались родительским отпуском через 15 недель после рождения ребенка.

117. В случае увольнения работающего мужчины или женщины по причине того, что он или она требовали предоставления родительского отпуска либо в связи с его или ее отсутствием на рабочем месте, связанным с рождением ребенка, решение об увольнении может быть отменено, если со всей очевидностью будет установлена после учета интересов сторон абсурдность требования сохранить за данным лицом рабочее место. В таких случаях служащий может получить компенсацию в размере заработной платы за 78 недель.

118. Важным вопросом является наем временного сотрудника на период родительского отпуска. Совет по вопросам равноправия считает, что отказ от временного замещения работника является нарушением запрета косвенной дискриминации, положение о котором предусмотрено в законе. Тем не менее лишь очень немногие организации практикуют у себя подобную замену.

119. В Законе о равном отношении особое внимание уделяется вопросу о половых домогательствах. Дания приняла кодекс поведения, разработанный Комиссией Европейских сообществ в целях защиты достоинства мужчин и женщин на рабочем месте. Датские суды практикуют рассмотрение случаев половых домогательств в рамках рабочих отношений как дискриминацию по признаку пола и как нарушение положений законодательства. В стране ведется борьба с этим явлением, которую возглавляет ряд государственных органов и, в том числе, Национальные железные дороги Дании. Кроме того, серьезное внимание этому вопросу уделяется со стороны профсоюзов, которые предпринимают различные меры, направленные на предупреждение половых домогательств и на защиту пострадавших.

Службы социального обеспечения

120. Важным инструментом в борьбе со всеми формами дискриминации в отношении женщин на рынке рабочей силы являются правила, которые предусматривают, в частности, что родители могут оставаться дома в случае болезни ребенка. Существенную роль играет также наличие системы заведений по дневному уходу за детьми.

121. В Дании все гражданские служащие и значительное число работников частного сектора имеют право на получение зарплаты в первый день болезни ребенка. Это единственное право, которым наделяются родители в случае заболевания своего ребенка. В 1991 году женщины, работающие в системе гражданской службы, пользовались этим правом в три раза чаще, чем их коллеги-мужчины, однако в целом это право применяется еще редко.

122. В 1991 году Министерство финансов опубликовало инструкции, регламентирующие отсутствие на рабочем месте и предусматривающие возможность проявления гибкости в связи с болезнью детей. Так, в настоящее время можно использовать с этой целью отработанные сверхурочно дни либо праздники, можно взять отпуск за свой счет либо взять работу на дом. Такая практика применяется в большинстве государственных учреждений и предприятий.

123. В 1989 году государственной системой дневного ухода за детьми было охвачено 47 процентов всех младенцев (в возрасте до 2 лет), центрами дневного ухода за детьми - 18 процентов, а системой муниципального ухода за детьми на дому - 29 процентов. Поскольку родители часто пользуются родительским отпуском, а когда он заканчивается прибегают к услугам государственных учреждений, то практически охват младенцев государственными учреждениями является еще большим и составляет 53 процента. В том же году в рамках системы государственных заведений услуги по уходу за детьми предоставлялись 71 проценту всех детей в возрасте от 3 до 6 лет. В 1989 году оплата родителями услуг по уходу за детьми в рамках муниципальной системы покрывала около 20 процентов всех расходов.

124. Охват детей учреждениями дневного ухода за детьми представляется удовлетворительным по сравнению с положением в других Северных странах, однако в 1989 году в очереди в государственные учреждения дневного ухода за детьми стояло 34 000 детей, что составляет 9,6 процента всех детей в возрасте до 6 лет. Наиболее остро ощущалась нехватка мест для младенцев в возрасте от 6 до 11 месяцев (31 процент младенцев этой возрастной группы ждали место в яслях), однако в возрастной группе до 2 лет число детей (и родителей), стоявших в очереди в ясли, также превышало средний показатель.

125. В результате изменения законодательства возросло предложение в частном и в государственном секторах. В настоящее время два члена одного и того же домашнего хозяйства могут ухаживать за десятью детьми. Родительские группы, предприятия и другие организации также имеют возможность создавать центры по дневному уходу за детьми и получать с этой целью дополнительные финансовые средства от муниципальных советов.

Другие правительственные инициативы

126. Совет по вопросам равноправия внимательно следит за работой государственных комиссий и комитетов по изменению структуры рынка рабочей силы и определяет области, в которых необходимо пересмотреть последствия такой деятельности в целях обеспечения равноправия между мужчинами и женщинами.

127. В рамках Национального плана действий Совет по вопросам равноправия приступил к осуществлению проекта по вопросам совмещения рабочих и семейных обязанностей. Цель проекта заключается в том, чтобы изучить те важные изменения, которые происходят на рынке рабочей силы в связи с распределением в семьях домашних обязанностей на основе принципа равноправия между полами. Предполагается, что в рамках этого проекта можно будет обобщить и обсудить результаты обследований, проведенных за последние годы, а также конкретный опыт, накопленный в этой области.

128. Проблема совмещения рабочих и семейных обязанностей является также приоритетным вопросом для центрального правительства, которое предприняло ряд шагов в этом направлении по улучшению условий жизни семей с детьми.

129. Для ознакомления родителей с положениями Закона о равных возможностях Министерство труда опубликовало брошюру "О новых возможностях получения родительского отпуска". Кроме того, Директорат по вопросам рабочей силы намерен провести информационную кампанию по разъяснению различных аспектов предоставления родительского отпуска, ориентированную прежде всего на работодателей в частном секторе. Соответствующая информация будет направлена всем организациям предпринимателей, чтобы они в свою очередь ознакомили с ней своих членов.

130. Одной из наиболее важных областей деятельности Директората по вопросам рабочей силы является организация дополнительной подготовки, в том числе по месту работы, для высококвалифицированных кадров и других групп работников, в рамках которой в последнее время особое внимание уделяется аспектам равноправия. Изучая различные возможности организации такого обучения, директорат отказался от некоторых форм обучения, в частности, от проведения таких курсов вне рабочего времени, поскольку это создает для женщин вполне определенные неудобства. Кроме того, директорат пытается полностью учитывать все аспекты равноправия в своей работе в области финансирования, в своей экспериментальной и учебной работе, а также в ходе обсуждения принципов своей деятельности.

131. В связи с мерами, направленными на преодоление безработицы, Совет по вопросам равноправия подчеркивает необходимость учета уже на первых этапах принятия решений вопросов равноправия, поскольку во многих случаях такие меры могут оказаться значительно более болезненными для женщин, чем для мужчин, и лишь увеличивать разрыв между полами. В этом отношении особенно осторожно нужно подходить к таким вопросам, как отказ от принципа минимальной заработной платы, расширение диапазона заработной платы и снижение размеров ежедневных пособий, которые могут привести к тому, что женщины против своей воли окажутся в зависимости от своих мужей или от мужчин, с которыми они сожительствоуют.

132. Учитывая различные возможности мужчин и женщин на рынке рабочей силы, необходимо дифференцированно подходить и к мерам поддержки в рамках кампании борьбы с безработицей. В интересах женщин необходимо предпринимать особые меры, например, организовывать для них общеобразовательные курсы, а также курсы теоретической или профессиональной подготовки.

133. Министерство труда разработало оперативную программу по информации, ориентации и подготовке женщин, желающих начать свое собственное дело или совместно с другими женщинами, по профессиональной подготовке женщин, хронически оказывающихся без работы, особенно в металлообрабатывающей промышленности, по внедрению информационной технологии, по организации дополнительной подготовки преподавателей по вопросам равноправия и разработки методики преподавания вопросов, связанных с женщинами и равноправием. Финансирование обеспечивается прежде всего по проектам в области развития и для сельских районов.

134. Важнейшую роль в преодолении неблагоприятного положения женщин играют консультанты по вопросам равноправия трудовой биржи и служб трудоустройства, которые принимают участие в разработке и планировании учебных программ и программ по вопросам ориентации, направленных на освоение мужчинами и женщинами других, более современных профессий, в большей степени отвечающих потребностям рынка рабочей силы. Теоретическое обучение совмещается с практикой на производстве.

135. В программу по подготовке кадров был включен организованный на экспериментальной основе и успешно проведенный одногодичный учебный курс для женщин, позволивший четко осознать необходимость ориентации обучения на целевые группы, благодаря чему программа приобрела новое качество, имеющее важное значение для целей обучения. Курс окончили более 80 процентов прослушавших его женщин; профессионально-технические навыки и квалификация слушателей получили высокую оценку на производстве; лица, закончившие этот курс, как правило, хорошо трудоустраиваются. Курс предназначен для мужчин и женщин, однако предполагается, что учебные группы набираются только из женщин, либо из мужчин и женщин.

136. Консультанты по вопросам равноправия занимаются также разработкой модели ротации рабочей силы, что позволит расширить выбор женщинами профессий, устранить пробелы в образовании, увеличить подвижность рабочей силы и создать рабочие места для безработных. Финансирование этого проекта осуществляется из центральных фондов.

137. Кроме того, консультанты по вопросам равноправия участвуют в организации курсов для потенциальных предпринимателей. Предполагается, что на этих курсах можно будет получить знания, необходимые для всесторонней оценки предпринимательских идей и для начала работы по их реализации. Предусматривается, что контингент будет чисто женским либо смешанным, но с преобладанием женщин.

138. Весьма положительную оценку получил отчет о работе консультантов по вопросам равноправия за 1986-1990 годы. В нем рекомендуется продолжать усилия в области интеграции, а также разработать конкретный план действий с указанием задач и промежуточных целей. Эти рекомендации поддержаны Директоратом по вопросам рабочей силы и на их основе уже разработаны четкие и ясные принципы организации и направления деятельности в области равноправия.

139. Разработка мероприятий и способы их осуществления контролируются центральными органами власти через специальные рабочие группы, которые собирают информацию об опыте работы в этой области в различных районах страны, публикуют результаты и распространяют их на местах.

ГЛАВА 5: ДРУГИЕ МЕРЫ ПРАВОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Статья 12

Проблемы и законодательство в области здравоохранения

140. В Дании женщины имеют равный с мужчинами доступ к системе здравоохранения, в том числе в вопросах планирования размеров семьи. Беременные женщины имеют возможность бесплатного дородового и послеродового врачебно-акушерского наблюдения, специального обследования и лечения в случае осложнения беременности, а также возможность рожать в больницах, клиниках или дома.

141. После длительного периода снижения рождаемости в настоящее время рождаемость неуклонно растет. В 1983 году родилось 50 822 ребенка, в 1990 году - 63 524.

142. Каждая проживающая в Дании женщина имеет право совершить аборт до истечения двенадцатой недели беременности. В случае опасности для жизни матери или ребенка либо в силу конкретных социальных причин аборт может быть разрешен и после двенадцатой недели беременности.

143. С просьбой об аборте можно обращаться к терапевту или в соответствующие административные органы области. В последнем случае женщине предоставляется информация и консультация о всех аспектах беременности, деторождения и ухода за ребенком, в том числе о возможностях социального обеспечения и получения соответствующих пособий. Если просьба об аборте адресуется терапевту, то последний должен сообщить женщине о том, что все вышеуказанные консультации можно получить в административных органах бесплатно.

144. Статистические данные об абортах за отчетный период приведены в таблице 9.

145. В Дании мужчины, женщины и дети все больше подвергаются опасности заражения СПИДом: на конец 1990 года было диагностировано 726 человек, больных СПИДом, в том числе 679 мужчин (94 процента) и 47 женщин (6 процентов). Первый диагноз на СПИД был проведен в 1980 году. С тех пор наблюдается ежегодное увеличение числа лиц, больных СПИДом, хотя с 1989 по 1990 год этот показатель несколько снизился. 72 процента больных СПИДом проживают в Копенгагене.

146. За отчетный период увеличилось также число женщин, больных СПИДом. В 1990 году их доля составила 9 процентов. 44 процента женщин, больных СПИДом (21 женщина), заразились в результате половых контактов, остальные (большая часть женщин - 11 человек) являлись наркоманами либо были заражены путем переливания крови (9 женщин).

147. С 1992 года в рамках государственной системы страхования здоровья выделяются средства на психотерапию для тяжелых больных и потерявших свою трудоспособность лиц, для их родственников, в том числе в случае их смерти, для жертв ограбления, насилия, изнасилования, дорожных происшествий и других несчастных случаев, а также для родителей, сестер и братьев детей, страдающих серьезными психическими заболеваниями.

Насилие

148. Серьезным нарушением права справедливости является рост в 80-х и 90-х годах скрытого и явного физического насилия в датском обществе, вызванного безработицей. За десять лет общее число случаев насилия (в том числе убийств) возросло на 50 процентов, однако каких-либо статистических данных о насилии, совершаемом в отношении женщин, не имеется. Тем не менее обследования, проведенные в ряде областей, показывают, что, в отличие от мужчин, женщины, как правило, знают человека, совершившего в отношении них насилие, и часто эмоционально связаны с ним. Таким образом, насилие представляется не только физическим актом, но и нарушением безопасности семейной жизни женщины.

149. Особым случаем насилия является изнасилование, которое в основном совершается без свидетелей и в значительной степени является запретной темой. Данные уголовной статистики свидетельствуют о заметном снижении количества зарегистрированных дел об изнасиловании и о других формах незаконного принуждения к половому акту. В 1989 году в Дании зарегистрировано 527 случаев изнасилования. По сравнению с 1988 годом этот показатель снизился на 8,5 процента и является самым низким за последние пять лет.

150. Среди женщин, по-видимому, все шире распространяется неприятие насилия со стороны мужчин и понимание необходимости уведомлять об этом государственные органы или другие соответствующие организации. С другой стороны, в системе правоохранительных органов, органов социального обеспечения и здравоохранения также растет осознание опасности, которую представляет проблема насилия, и в этой связи принимаются конкретные меры в области профилактики, лечения и социальной защиты в целом.

151. Информация о предупреждении насилия не носит социально-полового характера. Однако в соответствии с положениями раздела 108 Закона об отправлении правосудия задачей полиции является принятие необходимых мер по предупреждению преступлений, поэтому профилактика преступлений осуществляется полицией ежедневно и состоит частично в традиционном патрулировании, частично в проведении в школах учебных программ и бесед о предупреждении преступности. Кроме того, полиция предпринимает значительные усилия на местном уровне в рамках межведомственного сотрудничества, которое осуществляется между отделами социального обеспечения на местах, советами здравоохранения и полицией. Работа ведется под руководством Совета по предупреждению преступности, который был создан в 1971 году в качестве центрального координационного органа в рамках Министерства юстиции.

152. Вопросам физического и полового насилия против женщин посвящены различные части Уголовного кодекса Дании. Понятие "насилия" в законодательстве не определяется, однако, исходя из теории и практики права, считается, что оно означает ощутимое физическое воздействие на другое лицо, производимое в ходе умышленного нападения.

153. Наиболее важные и наиболее часто используемые положения законодательства, касающиеся половых правонарушений, направлены отчасти на обеспечение женщине права свободно решать, с кем она хочет вступить в половую связь, и на защиту детей, молодежи и других лиц обоего пола, находящихся в более слабом положении в случае полового насилия.

154. Наиболее серьезным половым правонарушением является нарушение свободы* действий того или иного лица силой или угрозой силы. Женщина находится под защитой закона независимо от того, совершается ли этот акт в отношении замужней или незамужней женщины, а в первом случае независимо от того, проживают ли обе стороны совместно. Изнасилование наказывается лишением свободы сроком до шести лет, совершенное при отягчающих обстоятельствах - до десяти лет. Помимо наказания правонарушителя, применение силы в браке против супруга или детей дает потерпевшему супругу право на немедленный развод.

155. Показания потерпевшей стороны являются важной составной частью следственного процесса, который проводится полицией, особенно в случаях полового насилия. В целях следствия необходимо, как правило, проводить подробный допрос потерпевшей стороны, что связано с большим нервным напряжением для нее. Поэтому предпринят ряд шагов с целью укрепить положение жертвы в серьезных случаях нападения. Допрос женщин - жертв насилия или изнасилования проводится сотрудницами полиции, если таковые имеются. В настоящее время эти соображения учитываются при распределении на службу сотрудников полиции-женщин.

156. Начиная с 1 января 1989 года расширены права на получение юридической помощи. Любое лицо, сообщившее об изнасиловании, кровосмешении или аналогичных правонарушениях, имеет право потребовать, чтобы допрос проводился за закрытыми дверями и в присутствии адвоката, назначаемого по его просьбе. Расходы на адвоката и т.д. оплачиваются государством.

157. Адвокат оказывает помощь потерпевшей стороне во время допросов, а затем в ходе дачи показания в суде, оказывает помощь в определении исковых сумм в связи с ущербом и в обеспечении компенсации, консультирует о возможностях получения психотерапевтической или медицинской помощи и оказывает содействие в общении с другими компетентными органами, например, в связи с финансовыми и социальными проблемами, вызванными данным правонарушением. Кроме того, адвокат может рекомендовать, чтобы полиция предупредила правонарушителя не предпринимать попыток установить связь с пострадавшим лицом или причинить ему беспокойство.

158. Информация об этом содержится в брошюре, опубликованной Министерством юстиции и направленной в органы социальной защиты и другие государственные инстанции.

159. Что касается медицинской помощи и психотерапии, то жертвы насилия и изнасилования проходят освидетельствование в органах судебной медицины в строго определенных целях. Медицинская помощь жертвам насилия в таких органах не предоставляется. Однако, как правило, врач, проводящий освидетельствование, сообщает, в какие органы Министерства здравоохранения следует обратиться для получения необходимых медицинских услуг. Следует отметить также, что получить психотерапевтическую помощь, когда она нужна больше всего, весьма затруднительно, так как, как правило, она требуется сразу же после совершения преступления.

160. Подвергающиеся побоям женщины и дети могут обратиться в женский центр экстренной помощи с просьбой о предоставлении приюта. Центры экстренной помощи созданы главным образом при различных отделениях женского движения. Первый центр был открыт в 1979 году, а в настоящее время в стране насчитывается свыше 30 таких центров.

161. Данные центров экстренной помощи свидетельствуют о том, что в центры за помощью обращается все большее число женщин и что им не только незамедлительно оказывают помощь на месте, но и помогают, если они пожелают того, в долгосрочном плане. Судя по данным 28 центров за 1990 год, число женщин и детей, обратившихся в этот центр хотя бы раз и получивших там приют на ночь, составляет соответственно 2 204 и 2 025 человек. За этот же период женщины провели в этих центрах в общей сложности 41 388 ночей, дети - 34 786.

162. Кроме того, в центры с просьбами о предоставлении приюта на больший или меньший срок обращаются женщины других национальностей и культурных принадлежностей, проживающие в настоящее время в Дании. Это либо иностранки, вышедшие замуж за датчан, либо женщины из семей иммигрантов или беженцев.

Статьи 13-16

Семейная жизнь

163. В гражданском праве каких-либо различий между мужчинами и женщинами не проводится. Женщины (замужние или незамужние) пользуются одинаковой с мужчинами дееспособностью в том, что касается договорных обязательств, распоряжения собственностью, ответственности по гражданским делам, завещаний и т.д. Для мужчин и женщин установлен одинаковый брачный возраст.

164. основополагающим принципом является равноправие супругов в том, что касается заключения или расторжения брака. В законодательстве прямо предусматривается, что муж и жена обеспечивают семью, а в отношении детей супруги имеют равные права и обязанности в том, что касается опеки и попечительства над общими детьми.

165. В соответствии с законом о фамилиях при заключении брака супруги сохраняют свои собственные фамилии, если только один из них не объявляет, с согласия другого супруга, о своем желании взять себе фамилию другого супруга. При рождении дети получают фамилию родителей, если родители имеют общую фамилию. В противном случае родители вправе свободно решить вопрос о том, будет ли их ребенок носить фамилию отца или матери. Если родители не принимают такого решения в течение шести месяцев после рождения ребенка, то ребенок автоматически получает фамилию матери, независимо от того, состоят ли его родители в браке.

166. Брачное состояние никак не влияет на правоспособность мужчин или женщин в вопросах распоряжения собственностью. Однако если брак заключен на основе общности собственности (что, как правило, и происходит в Дании), оба супруга в соответствии с Законом о юридических последствиях заключения брака имеют право на распоряжение принадлежащей каждому из них долей общей совместной собственности, но не в ущерб интересам другого супруга.

167. В Законе о браке предусматриваются два способа прекращения брака: юридически закрепленное раздельное проживание супругов и развод. Решение о расторжении брака тем или иным путем может быть принято в административном или судебном порядке. Что касается юридически закрепленного раздельного проживания супругов, то юридические последствия брака приостанавливаются, хотя сам брак не расторгается. Это значит, что ни один из супругов не может вступить в новый брак.

168. В Законе о недееспособности и попечительстве содержатся положения, касающиеся опеки над детьми в случае юридически закрепленного раздельного проживания супругов либо развода. При этом супруги должны прийти к соглашению (или должно быть принято судебное решение) о том, при ком из них будут проживать дети/ребенок. В случае согласия административных органов или суда родители могут прийти к соглашению об установлении совместной опеки, если это не противоречит интересам ребенка.

169. В Законе о браке содержатся правила, регулирующие алиментные обязательства в случае раздельного проживания супругов или развода. Если супруги сами не могут прийти к соглашению по этому вопросу, то решение принимается судом, который определяет, должен ли супруг выплачивать алименты другому супругу на содержание ребенка и в течение какого времени. Решение о выплате алиментов в течение более десяти лет принимается лишь в исключительных случаях.

170. В случае раздельного проживания супругов или их развода проводится опись совместно нажитого имущества. Если таковое имущество имеется, производится его раздел и каждому из супругов выделяется равная доля. Общей совместной собственностью не являются некоторые виды пенсии, компенсации и другие права личного характера. Однако в некоторых случаях супруг может пользоваться пенсией бывшего супруга, несмотря на то, что они находятся в разводе.

171. С 1 января 1991 года в Дании изменилась концепция семьи. Отныне датская семья может состоять и из одного человека. Возраст, до которого проживающие в доме дети включаются в состав семьи своих родителей, составляет в настоящее время 18 лет. Раньше этот возраст равнялся 26 годам. По новому определению семьи в Дании на январь 1991 года насчитывалось в общей сложности 2,8 млн. семей.

172. Из них 1,5 млн. семей состояли из одного человека. Одинокие женщины без детей составляли около 47 процентов общего числа семей, состоящих из одного человека. Доля одиноких женщин с ребенком/детьми составляла около 7 процентов, одиноких мужчин без детей - около 46 процентов, одиноких мужчин с ребенком/детьми - около 1 процента. Таким образом, можно утверждать, что женщины значительно чаще, чем мужчины возглавляют домашние хозяйства, в основе которых лежит семья, состоящая из одного родителя и детей. Однако в 80-х годах доля одиноких мужчин с ребенком/детьми возросла и составила 26,9 процента; доля одиноких женщин с ребенком/детьми также возросла и составила 20,5 процента.

173. Судя по этим статистическим данным, в стране насчитывалось 580 733 семейные пары без детей и 438 654 семейные пары с детьми. Остальные семьи состояли либо из лиц моложе 18 лет, живших отдельно от родителей, либо представляли собой различные новые виды семей, которые появились вместе с новым определением семьи. К ним относится зарегистрированное сожительство двух взрослых лиц одного и того же пола, которые регистрируются как семейная пара и живут с детьми или без детей; сожительствующие пары, состоящие из двух не состоящих в браке взрослых лиц противоположного пола с общими детьми; и сожительствующие пары, состоящие из двух не состоящих в браке взрослых лиц противоположного пола, не имеющих общих детей.

174. За некоторым исключением регистрация брачной пары влечет за собой такие же юридические последствия, что и брак; расторжение такого союза регулируется принципами, указанными в Законе о браке о раздельном проживании супругов и разводе.

175. Каких-либо специальных положений, касающихся имущества не состоящих в брачном союзе пар, как в период их сожительства, так и по расторжении их союза, не имеется. Имущество обоих лиц рассматривается как два отдельных имущества, если только на этот счет не заключается специальное соглашение. Если родители ребенка не состоят в браке, то опека над ребенком осуществляется исключительно матерью. В случае согласия административных органов родители могут договориться между собой о совместной опеке над ребенком. Признание отцовства в отношении ребенка не влечет автоматического предоставления отцу права на совместную опеку.

176. Несмотря на все юридические меры, направленные на обеспечение равноправия между полами, в большинстве семей сохраняется традиционное разделение семейных обязанностей. Однако результаты недавнего обследования показывают, что количество семейных пар, в которых домашние обязанности разделены на равной основе, возрастает.

177. Помимо льгот в случае беременности, предоставления родительского отпуска и обеспечения услуг в детских дневных заведениях законом предусматривается предоставление семьям других социальных услуг. В течение длительного времени это были главным образом врачебное наблюдение за новорожденным и пособие на детей, выплачиваемое государством родителям и единственному кормильцу в семье.

178. В Министерстве социальных дел первоочередное внимание уделяется проблеме единственных кормильцев в семье, а поскольку 86 процентов таких кормильцев составляют женщины, деятельность в этом направлении в значительной степени ориентирована на одиноких матерей, которые составляют целевую группу. Из 195 проектов, финансирование которых осуществлялось за счет министерства, 80 проектов были предназначены только для женщин, например, проекты по созданию дневных народных школ, по установлению нерабочих дней для одиноких матерей с детьми и созданию упоминавшихся выше центров экстренной помощи. Кроме того, благодаря финансированию министерства осуществляются такие проекты, как организация курсов грамотности и создание женских центров, в частности, для женщин из среды эмигрантов и беженцев.

179. Межминистерским Комитетом по делам детей (см. главу 1) проводится всестороннее обследование положения семей с детьми, результаты которого публикуются. В своей работе Комитет руководствуется принципом равноправия. Окончательные результаты обследования еще не опубликованы, однако выявление конкретных проблем, с которыми сталкиваются семьи с детьми, весьма способствует диалогу между организациями, связанными с рынком рабочей силы и органами системы ухода за детьми.

ЭПИЛОГ: КАЧЕСТВО ДЛЯ ВСЕХ

180. В организационно-правовом отношении в Дании создана основа для обеспечения равноправия де-юре и де-факто и для борьбы с дискриминацией в отношении женщин. В целом законодательство и планы действий, разработанные за последние годы, соответствуют требованиям международных конвенций, планам действий, указаниям и рекомендациям, которые Дания воспринимает как руководство к действию.

181. За отчетный период проведено много новых и инновационных мероприятий по защите женщин от дискриминации и по обеспечению равноправия мужчин и женщин в обществе. Отмечается также изменение подхода к этой проблеме и критическое отношение к новым стратегиям. В частности, критикуется стратегия привлечения женщин к работе по специальностям, которые традиционно считаются мужскими. Таким образом, в интересах дальнейшего развития необходимо продолжать искать действенные способы и средства достижения поставленных целей.

182. Кроме того, важно учитывать тот факт, что мужчины и женщины выполняют одновременно родительские и рабочие обязанности. Из этого следует, что мужчины должны быть равными партнерами и в воспитании детей. В этой связи необходимо тщательно взвешивать возможные последствия изменений законодательства, обусловленные требованиями рынка рабочей силы или семейными обязанностями, так как некоторые новшества могут приводить к односторонним социально-половым последствиям. Примерами такого рода являются планы изменения работы дневных детских заведений, в результате чего для женщин может осложниться поддержание постоянных связей с рынком рабочей силы; в ходе обсуждения вопросов о возможном увеличении родительского отпуска Совет по вопросам равноправия подчеркивал, что такое увеличение должно относиться лишь к отпуску для отцов, поскольку положение женщин на рынке рабочей силы может ухудшиться, если будет увеличен родительский отпуск для матерей.

183. Необходимо также, чтобы мужчины ясно осознавали свои обязанности по отношению к семье, что в свою очередь должно привести к изменению их прав в области трудового законодательства. Должно быть признано право мужчин брать родительский отпуск, ухаживать за заболевшим ребенком и т.д. Кроме того, желательно, чтобы на работе были разработаны долгосрочные перспективы профессионального роста сотрудников с учетом возможности временного прерывания трудовых отношений по семейным обстоятельствам.

184. В Дании принцип равенства возможностей, бесспорно, пользуется широкой поддержкой. Тем не менее в отношениях между полами наблюдается значительное неравенство. Постепенно заменяется законодательство, закреплявшее превосходство мужчин, однако традиции и последствия обобществления производства по-прежнему способствуют сохранению различной роли мужчин и женщин в плане ее престижа и ценности. Женщины медленнее, чем мужчины, продвигаются по службе. Этим обусловлен их, как правило, меньший стаж работы и меньшие возможности занимать руководящие должности. Кроме того, по-прежнему считается, что на них лежит главная ответственность за воспитание детей. Таким образом, в отношении женщин совершается много несправедливого.

185. Необходимо также учитывать тот факт, что в ходе работы, направленной на достижение полного равноправия, выясняется, что женщины не представляют собой однородную группу. Есть женщины - хронические безработные, одинокие женщины, женщины - главы домохозяйств, жертвы агрессии, женщины-иностранки. Кроме того, есть инвалиды, проститутки, жертвы половых домогательств либо торговли

женщинами, либо СПИДа, а также другие группы, которые вдвойне страдают от дискриминации, будучи женщинами, и в связи со сложностью своего положения, обусловленной конкретными экономическими, социальными и культурными условиями или состоянием здоровья.

186. До тех пор, пока с этими женщинами не будут обращаться как с равными гражданами, и до тех пор, пока им не будут предоставлены равные с мужчинами и другими женщинами возможности, невозможно утверждать, что в датском обществе дискриминация ликвидирована.

**Комментарии Национального совета женщин Дании, касающиеся
"третьего периодического доклада правительства Дании
об осуществлении Конвенции о ликвидации всех форм
дискриминации в отношении женщин"**

Национальный совет женщин Дании (ДКН) рад представившейся возможности прокомментировать доклад датского правительства КЛДЖ, который играет важную роль в деле улучшения положения женщин в Дании, а также в области международного сотрудничества между различными женскими организациями.

В июне 1990 года в Копенгагене ДКН организовал семинары по вопросам, связанным с деятельностью Организации Объединенных Наций в области улучшения положения женщин, в том числе с деятельностью КЛДЖ. Семинары проводились в рамках мероприятий, осуществлявшихся в связи с Копенгагенским совещанием по человеческому измерению Конференции по безопасности и сотрудничеству в Европе.

На следующем совещании по человеческому измерению СБСЕ в Москве в сентябре 1991 года, в работе которого принял участие Национальный совет женщин Дании, а также делегация датского правительства, был принят заключительный документ, в котором в качестве одного из центральных элементов был указан КЛДЖ. (Документ Московского совещания по человеческому измерению СБСЕ, Москва, 1991 год, статья 40).

В 1992 году вновь рассматривалась роль КЛДЖ, на этот раз на одном из национальных совещаний ДКН, в котором приняла участие 41 организация-член. Совещание называлось: "Распространяются ли права человека на женщин".

На национальном уровне КЛДЖ играет важную роль, оказывая давление на правительства в целях выполнения своих обязательств и содействуя таким образом обеспечению равноправия. Важно также, чтобы текст конвенции, а также докладов, представляемых Данией КЛДЖ, распространялись в стране на датском языке. В отношении предыдущих докладов этого сделано не было.

Ниже приводятся комментарии к третьему периодическому докладу Дании:

Общие замечания

По мнению ДКН, в Дании предпринимаются серьезные усилия, направленные на обеспечение равноправия между мужчинами и женщинами во всех предусмотренных Конвенцией сферах. Тем не менее дискриминация в отношении женщин все еще существует. Она проявляется в том числе в статистических данных, касающихся заработной платы и безработицы, в относительно незначительном числе женщин, занимающих руководящие должности во властных структурах общества. О дискриминации свидетельствует также незначительное число женщин, занятых научно-исследовательской работой. Насилие против женщин в семье и изнасилование также являются симптомами отсутствия должного уважения к достоинству женщин.

Статья 4

В министерствах необходимо создавать должности специальных консультантов по вопросам равноправия, отвечающих за междисциплинарный подход и координацию в вопросах обеспечения равноправия. Крайне ценным в этом отношении является опыт работы такого консультанта в Министерстве иностранных дел. Местным органам власти на областном и районном уровнях также следует прибегать к услугам таких консультантов для осуществления на местах планов действий в области равноправия мужчин и женщин, принятых Фолькетингом.

В докладе указывается, что в общенациональном масштабе на биржах труда и в службах трудоустройства работают в настоящее время 29 специальных консультантов по вопросам обеспечения равноправия. Однако это не является гарантией того, что тысячи безработных женщин получают помощь, необходимую для преодоления дискриминации на рынке рабочей силы. Кроме того, специальные консультанты занимаются не только вопросами обеспечения равноправия мужчин и женщин; будучи работниками биржи труда и служб трудоустройства, они занимаются также вопросами общего характера и каких-либо конкретных рамок их деятельности не установлено.

Статья 10

Что касается женского образования и обеспечения равноправия мужчин и женщин в области научно-исследовательской деятельности в рамках послешкольного и высшего образования, то хотелось бы отметить следующее:

План действий по вопросам участия женщин в научно-исследовательской деятельности дает положительные результаты, поскольку выделяется больше средств для проведения исследований по социально-половым вопросам и для расширения участия женщин в научно-исследовательской работе, однако этот план не привел, как ожидалось, к усилению в учебных заведениях исследовательской работы по социально-половым вопросам и расширению участия женщин в этой деятельности. В высших и послесредних учебных заведениях, пользующихся значительной автономией, исследования, связанные с положением женщин, а также с вопросами социально-полового характера, не являются приоритетными, что говорит о необходимости проведения национальной кампании, в частности, в виде второго плана действий и/или о необходимости разработки отдельными учебными заведениями комплексного плана научно-исследовательской работы по вопросам улучшения положения женщин.

В период с 1985 по 1991 годы, охваченный Планом действий, доля женщин, занимающих должности ассистентов и старших преподавателей, а также профессоров в высших и послесредних учебных заведениях, не изменилась (15 процентов в 1980 году, 16 процентов в 1985 году, 16 процентов в 1990 году). Доля женщин-профессоров по-прежнему весьма незначительна и составляет приблизительно 4 процента. Следует отметить также, что соблюдение положений статьи 10 d представляется для Дании затруднительным.

Выделять стипендии для женщин значительно труднее, чем для мужчин, поскольку стипендии предназначаются для тех областей научно-исследовательской деятельности, в которых доля женщин минимальна. Например, научной деятельностью по специальности может заниматься каждый второй выпускник в области физики (90 процентов выпускников мужчин, 10 - женщин), а работать по специальности в области гуманитарных наук может лишь один из десяти выпускников (гуманитарные отделения заканчивают 40 процентов мужчин и 60 процентов женщин). Тем самым происходит однобокое социально-половое формирование состава научно-исследовательских кадров.

Статья 11

В докладе указывается, что женщины составляют большинство безработных и что они больше всего страдают от хронической безработицы. В результате доля женщин, утрачивающих право на получение ежедневного пособия, превышает соответствующий показатель для мужчин. Взамен им предоставляется право на получение пособий в рамках социального обеспечения, в результате чего они могут утратить свою финансовую независимость, так как размер этих пособий

определяется с учетом доходов домашнего хозяйства. Замужние женщины или женщины, сожительствующие с мужчинами, оказываются, таким образом, в финансовой зависимости от них.

Поэтому Дания не может осуществлять на практике принцип о том, что каждому гражданину должны быть предоставлены возможности работы, обеспечивающей ему средства к существованию.

Следует отметить еще одну проблему, которая заключается в значительной нехватке учреждений по дневному уходу за детьми, пока их родители работают. После окончания родительского отпуска лишь очень немногим родителям удается устроить своих детей в желаемое дневное детское учреждение. Как правило, место в таком государственном учреждении можно получить лишь через год или более стояния в очереди.

Вопросы социальной защиты в связи с болезнью ребенка разработаны недостаточно. В настоящее время родители имеют право оставаться дома и ухаживать за больным ребенком только в течение первого дня болезни.

Статья 12

Хотелось бы с удовлетворением отметить, что в докладе значительное внимание уделяется вопросам насилия в отношении женщин. В большинстве стран эта тема замалчивается.

Однако хотелось бы добавить, что в этой связи в особенно сложном положении оказываются женщины из семей иммигрантов или беженцев, не имеющие вида на жительство, а также права на убежище, за исключением права, вытекающего из брака. В случае развода эти женщины могут быть высланы из страны, если они состоят в браке менее трех лет. В связи с поправкой к Закону об иностранцах, предусматривающей увеличение срока нахождения в браке или в сожительстве с двух до трех лет, ДКН обратил на эту проблему внимание министерства юстиции, так как в соответствии с законом эти женщины лишаются вида на жительство.

Роль женских организаций

Национальный совет женщин Дании объединяет в своих рядах 41 датскую организацию, которые занимаются вопросами, связанными с улучшением положения женщин, а также обеспечением равноправия мужчин и женщин. Членами Совета являются женские группы, профсоюзы, политические, религиозные и гуманитарные организации. Сфера деятельности ДКН весьма широка. Помимо работы в правительственных советах и комиссиях, ДКН содействует изменению отношения в обществе путем тесного сотрудничества с другими неправительственными организациями. После создания Организации Объединенных Наций ДКН неизменно входит в состав делегации Дании на ежегодных сессиях Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, а также принимает участие в составе правительственных делегаций в работе всемирных конференций и совещаний СБСЕ.

Национальный совет женщин Дании,
Копенгаген, 2 апреля 1993 года

подпись: Ютте Линдгард
 Председатель

подпись: Аазе Риек Сёренсен
 Начальник секретариата

12 апреля 1993 года

Комментарии Женского общества Дании к третьему периодическому докладу правительства Дании КЛДК

В целом доклад правильно отображает положение женщин в датском обществе, а также политику и мероприятия, осуществленные в последние годы в целях улучшения положения женщин.

В этой связи Женское общество Дании хотело бы отметить следующее:

1. Глава 1, статья 1:

Женское общество Дании полностью разделяет мнение правительства о том, что одной из наиболее важных предпосылок осуществления равноправия является право и обязанность каждого индивидуума удовлетворять свои собственные нужды. Другими словами, рынок рабочей силы и политика в области социального обеспечения должны ориентироваться на отдельных граждан. Эту традицию следует поддерживать.

2. Национальный план действий

Женское общество Дании согласно с тем, что разработка национальной политики является крайне важным фактором обеспечения равноправия между мужчинами и женщинами.

Слабой стороной Национального плана действий является то, что он относится лишь к государственному сектору. Это означает, что весь частный сектор, т.е. промышленность, предпринимательство, банковское дело, страховое дело и т.д. не подпадают под сферу действия программ обеспечения равных возможностей и практически к проблеме обеспечения равных возможностей мужчин и женщин интерес проявляется крайне ограниченным числом частных компаний. В результате в процессе принятия экономических решений принимает участие крайне ограниченное число женщин. В вопросах инвестирования влияние женщин ничтожно. С нашей точки зрения, это является серьезной проблемой, представляющей угрозу демократии. В ходе общего обсуждения вопросов равноправия эта проблема пока должным образом не учитывалась.

Хотелось бы также обратить особое внимание на тот факт, что государственные органы на областном и местном уровнях отстают по сравнению с министерствами в выполнении Национального плана действий. Лишь немногие органы местной власти создали у себя комитеты по обеспечению равноправия либо другие структуры, необходимые для разработки местных планов действий. Это весьма серьезная проблема, в том числе потому, что в местных органах власти, в частности в секторах социального обеспечения и здравоохранения, занято значительное число женщин. Сомнительно, чтобы для решения этой проблемы было достаточно письма премьер-министра, адресованного Национальной ассоциации местных органов власти и Ассоциации областных советов, как об этом говорится в докладе правительства. Для этого на местных политических деятелей и старших должностных лиц необходимо оказывать более сильное политическое давление.

3. Женщины - иммигранты

Женское общество Дании обеспокоено тем, что положению женщин-иммигрантов в Дании уделяется столь незначительное внимание. Поэтому необходимо разработать меры, направленные на обеспечение участия женщин и девушек - иммигрантов в разработке стратегии равных возможностей.

4. Женщины и образование

Из доклада правительства следует, что пробел, который наблюдался у женщин в области образования по сравнению с мужчинами, устранен. Тем не менее образование еще в значительной степени ориентировано на рынок рабочей силы, сегрегированный по социально-половому признаку.

Весьма успешно был осуществлен проект "Образование в начальной школе", разработанный Советом по вопросам равноправия. Проект привлек к себе значительное внимание как в школе, так и в ходе публичных дебатов. Проблема однако заключается в том, что интерес к этому вопросу постепенно исчезает и его необходимо постоянно поддерживать.

Кроме того, в настоящее время, достигнув такого положения, которое можно определить как равноправие в области начального и среднего образования, мы должны возобновить обсуждение вопроса о равенстве возможностей в школе, начиная от начальной до выпускных классов средней школы. Это обсуждение должно основываться на результатах новых исследований, ведущихся в школе. Действительно ли произошла демократизация в школьных классах? Содействует ли эгалитарная система образования созданию социально-половых стереотипов? Если да, то что представляют собой эти стереотипы? Вопросы, связанных с тем, что учащиеся мужского и женского пола учатся одинаково хорошо, может быть бесконечное множество, но это не значит, что они будут связаны с проблемой равноправия.

И наконец, Женское общество Дании обеспокоено тем, что Министерство образования занимает весьма отрицательное отношение ко всем вопросам социально-полового характера в области образования и не склонно применять специальные меры по обеспечению равноправия между полами.

5. Женщины и занятость

Женское общество Дании полностью согласно с указанными в докладе правительства трудностями, с которыми женщины сталкиваются на рынке рабочей силы. В этой связи хотелось бы подчеркнуть проблемы, стоящие перед молодыми матерями. Увольнение беременных женщин или женщин, вернувшихся на работу после окончания отпуска по беременности и родам, нежелание нанимателей как в государственном, так и частном секторе нанимать временных работников для замещения лиц, ушедших в родительский отпуск, недостаточное число хороших государственных заведений по уходу за детьми в дневное время - все это осложняет положение молодых женщин, обремененных семейными обязанностями, и отстаивание ими своей экономической независимости. Поэтому мы рассматриваем это как серьезную угрозу равноправия.

Лене Пинд
Женское общество Дании

Приложение I

Перевод Закона № 238 от 20 апреля 1988 года с поправками
от 14 мая 1992 года

Закон о равных возможностях мужчин и женщин

1. 1) Цель закона заключается в обеспечении в обществе равных возможностей для мужчин и женщин.

2) В рамках своей компетенции государственные органы проводят работу по обеспечению равных возможностей и в этой связи могут принимать специальные меры, направленные на обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин.

2. 1) Задачей Совета по вопросам равноправия является содействие обеспечению равных возможностей. Совет по собственной инициативе или по соответствующей просьбе может рассматривать дела, относящиеся к данному законодательству.

2) Совет по вопросам равноправия высказывает свое мнение и т.д., действуя в соответствии с Законом о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления родительского отпуска и т.д. и Закона о равной оплате труда мужчин и женщин.

3) Совет по вопросам равноправия решает вопрос о целесообразности дальнейшего рассмотрения того или иного дела.

4) По соответствующей просьбе работодателя и лица наемного труда, а также их организации предоставляют любую необходимую информацию Совету по вопросам равноправия, которая может быть важной для работы Совета по вопросам равноправия.

5) При рассмотрении конкретных дел Совет по вопросам равноправия может привлекать к этой работе специалистов.

6) Представители Совета по вопросам равноправия и специалисты, упоминаемые выше в пункте 5, могут в ходе рассмотрения конкретных дел ознакомиться с работой соответствующих предприятий, если с этими предприятиями имеется договоренность о проведении такого рода инспекции.

7) Премьер-министр может поручать Совету и другие задачи.

3. 1) Совет по вопросам равноправия состоит из председателя, назначаемого премьер-министром, и восьми членов, утверждаемых премьер-министром, из которых

- 1 член предлагается Датской федерацией профсоюзов
- 1 член предлагается Датской конфедерацией нанимателей
- 1 член предлагается Конфедерацией наемных работников и гражданских служащих
- 1 член предлагается Женским обществом Дании
- 3 члена предлагаются Национальным советом женщин Дании
- 1 член по вопросам, связанным с изучением положения женщин, утверждается после его рекомендации другими членами Совета по вопросам равноправия.

Члены Совета утверждаются сроком на четыре года.

2) Правила процедуры Совета устанавливаются премьер-министром.

4. 1) Любое нарушение статьи 2(4) наказывается штрафом.

2) Если такое нарушение совершается государственной или частной компанией с ограниченной ответственностью, кооперативным обществом и т.д., то штраф налагается на эту компанию или общество.

5. 1) Настоящий Закон вступает в силу с 1 июня 1988 года.

2) Закон № 164 от 12 апреля 1978 года о Датском совете по вопросам равноправия отменяется.

6. 1) Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова и Гренландию.

2) Однако статья 5(2) настоящего Закона на Гренландию распространяется.

Приложение 2

**СВОДНЫЙ ЗАКОН О РАВНОМ ОТНОШЕНИИ К МУЖЧИНАМ И ЖЕНЩИНАМ В ОБЛАСТИ
ТРУДОУСТРОЙСТВА, ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ
И РОДАМ И Т.Д.**

Сводный закон № 686 от 11 октября 1990 года

Министерство труда

1993 год

Сводный закон № 686 от 11 октября 1990 года
Министерство труда

**СВОДНЫЙ ЗАКОН О РАВНОМ ОТНОШЕНИИ К МУЖЧИНАМ И ЖЕНЩИНАМ В ОБЛАСТИ
ТРУДОУСТРОЙСТВА, ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ
И РОДАМ И Т.Д.**

В настоящем Законе объединяются положения Закона № 244 от 19 апреля 1989 года о равном отношении к мужчинам и женщинам при трудоустройстве и предоставлении отпуска по беременности и родам и т.д., и поправки, содержащиеся в Законе № 268 от 2 мая 1990 года.

Часть 1

1. 1) Для целей настоящего Закона равное отношение к мужчинам и женщинам означает отсутствие какой-либо дискриминации по признаку пола, прямой или скрытой, в частности, в связи с беременностью или брачным или семейным положением.

2) Данный Закон не применяется в ущерб положениям, касающимся защиты женщин, особенно в период беременности или родов, ср. часть 3 Закона.

3) Положения данного Закона не относятся к случаям, когда аналогичное обязательство соблюдения принципа равного отношения вытекает из коллективного договора, ср. статья 18(2).

Часть 2

Равное отношение к мужчинам и женщинам

2. Каждый работодатель соблюдает принцип равного отношения к мужчинам и женщинам в связи с их наймом, переводом на другую работу и продвижением по службе.

3. 1) Каждый работодатель, нанимающий на работу мужчин и женщин, соблюдает принцип равного отношения к мужчинам и женщинам в том, что касается возможностей профессиональной ориентации, профессионального обучения, продолжения профессионального обучения и переквалификации.

2) Обязательство соблюдать принцип равного отношения относится ко всем лицам, занимающимся деятельностью в области обучения и профессиональной ориентации, как указано в пункте 1.

4. Каждый работодатель, нанимающий на работу мужчин и женщин, соблюдает принцип равного отношения к мужчинам и женщинам в том, что касается условий труда. Этот принцип соблюдается также в случае увольнения.

5. 1) Обязательство соблюдать принцип равного отношения относится также ко всем лицам, определяющим условия и принимающим решения, касающиеся возможностей заниматься самостоятельной деятельностью. Это также относится к созданию, организации или расширению предприятия и занятию самостоятельной деятельностью в какой-либо форме, а также к финансированию такой деятельности.

2) Обязательство соблюдать принцип равного отношения относится также ко всем лицам, определяющим условия и принимающим решения о профессиональной подготовке и т.д., а также о порядке осуществления такой деятельности.

6. В объявлениях не должно содержаться указаний о том, что работа предлагается лицам определенного пола либо таким лицам будет оказываться предпочтение в связи с приемом на работу или профессиональным обучением и т.д.

Часть 3

Беременность, роды и усыновление

7. 1) Работница имеет право на отпуск в связи с беременностью и родами, начиная за четыре недели до предполагаемых родов. После родов родители имеют право на отпуск в общей сложности в течение 24 недель, из которых до 10 недель может быть использовано отцом по завершении 14-й недели после родов. Предусматривается, что правом на такой отпуск может воспользоваться одновременно лишь один родитель.

2) Отец ребенка имеет право на отпуск в связи с рождением ребенка продолжительностью до двух недель, предоставляемый сразу после рождения, либо после усыновления ребенка, либо, по согласованию с работодателем, в течение первых 14 недель после рождения ребенка. Это право не зависит от права на отпуск в соответствии с положениями пункта 1 выше.

3) В случае госпитализации ребенка отпуск в соответствии с положением пункта 2 может быть предоставлен позже, ср. статью 10(6).

8. Срок, в течение которого работник отсутствовал на рабочем месте в соответствии с положениями статьи 7, учитывается при начислении стажа работы. Данное положение не распространяется на вопросы, связанные с установлением пенсии.

9. Работодатель не может уволить работника за его требование предоставить отпуск, либо за нахождение в отпуске в соответствии с положениями статьи 7, либо по любой другой причине, связанной с беременностью, родами или усыновлением.

10. 1) Работница, воспользовавшаяся правом на отпуск в соответствии с положениями статьи 7(1), в течение восьми недель после родов уведомляет своего работодателя о том, когда она намерена возобновить работу.

2) Работник, намеренный воспользоваться правом на отпуск в связи с рождением ребенка либо его усыновлением в соответствии с положениями статьи 7(2), уведомляет об этом, а также о продолжительности отпуска своего работодателя за четыре недели до даты предполагаемого начала отпуска.

3) Работник, воспользовавшийся своим правом на отпуск в соответствии с положениями статьи 7(1), не позднее чем через восемь недель после рождения ребенка уведомляет работодателя о дате начала отпуска и его продолжительности.

4) Если право на отпуск после четырнадцатой недели после рождения ребенка имеют оба родителя и отпуск матери приходится на несколько периодов, она уведомляет работодателя в соответствии с положениями статьи 1 выше и указывает дату начала и продолжительность последних периодов отпуска.

5) Что касается отпуска, предусматриваемого в статье 7(3), то приемные родители соблюдают, если начало и продолжительность отпуска не были указаны при усыновлении, соответствующие временные рамки, определенные в пунктах 1-4.

6) Работница, намеренная воспользоваться своим правом на отпуск в соответствии с положениями статьи 7(4) в связи с госпитализацией ребенка в течение первых 24 недель после родов или усыновления, уведомляет, по возможности без задержки, своего работодателя о госпитализации ребенка. Работающий отец ребенка также уведомляет об этом своего работодателя. Родители уведомляют, по возможности без задержки, своих работодателей о дате выписки ребенка из больницы. Если ребенка выписывают до уведомления работодателя в соответствии с положениями пунктов 1-4, то период отпуска продлевается на время госпитализации ребенка. В противном случае старое уведомление утрачивает силу и в течение двух недель после выписки ребенка представляется новое уведомление.

7) Работник, использующий право на отпуск в соответствии с положениями статьи 7(3), а также право второго родителя на получение ежедневного денежного пособия, уведомляет об этом, а также о продолжительности своего отпуска, по возможности без задержки, своего работодателя.

Часть 4

Недействительные договоры и т.д.

11. 1) Положения, устанавливаемые в договорах, внутренних правилах и т.д. предприятий в нарушение положений статей 2-5, являются недействительными. Это также относится к правилам и т.д., касающимся свободных профессий.

2) Положения в договорах и внутренних правилах предприятий и т.д., которые распространяются более чем на одного работодателя, также объявляются недействительными, если они влекут за собой дискриминацию по признаку пола в областях, указанных в статьях 2-4. Это также относится к правилам и т.д., касающимся свободных профессий.

12. Ни одно исключение из положений, устанавливаемых в настоящем Законе, не может быть использовано в ущерб интересам лиц, работающих по найму.

Часть 5

Исключения

13. 1) В тех случаях, когда пол лица является определяющим фактором для осуществления определенных видов профессиональной и учебной/воспитательной деятельности, министр, ответственный за данную сферу деятельности, может, после консультации с министром труда и Советом по вопросам равноправия, освободить данное лицо от соблюдения положений, изложенных в статьях 2-6

2) Совет по вопросам равноправия может после консультации с министром, в компетенцию которого входит данный вопрос, разрешить принять меры, являющиеся исключением из положений статей 2-6 и направленные на обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин, главным образом путем ликвидации фактического неравенства в области трудоустройства, профессионального обучения и т.д.

3) В соответствии с положениями вышеупомянутого пункта 2 такое разрешение может быть предоставлено с согласия представителей социальных партнеров в рамках Совета по вопросам равноправия.

4) По рекомендации Совета по вопросам равноправия и после консультации с министром, в ведение которого входит данный вопрос, министр труда может санкционировать осуществление в определенных областях мер, направленных на обеспечение равных возможностей мужчин и женщин, без разрешения, предусматриваемого в соответствии с положениями пункта 2 выше.

Часть 6

Компенсации и т.д.

14. Лица, чьи права нарушаются несоблюдением положений статей 2-5, могут получать компенсацию.

15. 1) Если работника увольняют с работы за его требование обеспечить равное отношение в соответствии с положениями статей 2-4, то работодатель выплачивает ему компенсацию.

2) Размер компенсации согласно пункту 1 выше не может превышать сумму зарплаты за 39 месяцев и устанавливается с учетом стажа работы и других обстоятельств дела.

3) Аналогичным образом применяются положения пунктов 1 и 2, если обязательство соблюдения принципа равного отношения вытекает из коллективного договора и если в договоре отсутствует положение о том, что данное лицо не имеет права на компенсацию в случае необоснованного увольнения с работы. Иск о компенсации рассматривается в рамках специальных процедур, установленных для решения производственных споров.

16. 1) Если работника увольняют в нарушение положений статьи 9, то распоряжение об увольнении обжалуется и отменяется, кроме особых случаев, когда после согласования интересов всех сторон сохранение или восстановление трудовых отношений считается нецелесообразным.

2) Если работника увольняют в нарушение положений статьи 9 и распоряжение об увольнении не отменяется, то работодатель выплачивает ему компенсацию.

3) Размер компенсации, который не может превышать сумму заработной платы за 78 недель, устанавливается с учетом стажа работы и других обстоятельств дела.

4) Если увольнение происходит в связи с беременностью, родами или усыновлением, работодатель должен доказать, что увольнение не обусловлено этими причинами.

Часть 7

Различные положения

17. Министерство труда устанавливает специальные правила, регламентирующие предоставление отпуска по беременности и родам и т.д. для лиц морских профессий.

18. 1) Совет по вопросам равноправия может по собственной инициативе либо по соответствующей просьбе рассматривать подпадающие под данный Закон дела.

2) Работодатели и работники, а также их организации предоставляют по соответствующей просьбе Совета по вопросам равноправия любую информацию, важную для деятельности Совета по вопросам равноправия.

Часть 8

Штрафные санкции

19. 1) Нарушение статей 2-6 и статьи 18 (2) наказывается штрафом.

2) Если нарушение совершается компанией, частной компанией, кооперативным обществом или аналогичной организацией, штраф накладывается непосредственно на компанию и т.д.

Часть 9

Вступление в силу

20. 1) Настоящий Закон вступает в силу 1 мая 1989 года.

2) Закон о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства и т.д., ср. Сводный закон № 572 от 28 августа 1986 года и Закон о предоставлении отпуска по беременности и родам и т.д., ср. Сводный закон № 101 от 6 марта 1987 года, настоящим объявляются недействительными.

21. Данный Закон не распространяется на Фарерские острова и Гренландию.

Закон № 268 от 2 мая 1990 года во изменение Закона о равном отношении к мужчинам и женщинам в области трудоустройства, предоставления отпуска по беременности и родам и т.д. содержит следующие положения, касающиеся его вступления в силу:

Раздел 2

1) Настоящий Закон вступает в силу на следующий день после публикации в Danish Law Gazette (Юридической газете Дании) и начинает применяться со 2 апреля 1990 года.

2) Однако пункт 5 статьи 2 вступает в силу позже; дата его вступления в силу будет установлена министром труда 1/.

Министерство труда, 11 октября 1990 года

КНУД ЭРИК КИРКЕГААРД

Э. Эдельберг

1/ Т.е. статья 21 Закона.

ПЕРЕВОД

Приложение 3

СВОДНЫЙ ЗАКОН О РАВНОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Сводный закон № 639 от 17 июля 1992 года

Министерство труда

1993 год

Сводный закон № 639 от 17 июля 1992 года,
Министерство труда

СВОДНЫЙ ЗАКОН О РАВНОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

В настоящем Законе объединяются положения, касающиеся равной оплаты труда мужчин и женщин, Сводного закона № 422 от 15 июня 1989 года и поправки, предусмотренные в Законе № 374 от 20 мая 1992 года.

1. 1) В соответствии с настоящим Законом дискриминация по причине пола в вопросах заработной платы не допускается.
- 2) Работодатель обеспечивает нанимаемым на работу мужчинам и женщинам равное вознаграждение, в том числе равные условия оплаты равного труда или труда равной значимости.
- 3) Значимость труда оценивается исходя из общей оценки квалификации и других соответствующих факторов.
- 4) Положения, содержащиеся в настоящем Законе, не применяются в тех случаях, когда соответствующее обязательство обеспечения равной оплаты труда предусматривается в коллективном договоре.
2. Работник, зарплата которого ниже зарплаты других лиц в нарушение статьи 1 данного Закона, имеет право требовать возмещения разницы.
3. 1) Работодатель не вправе уволить работника за его требование обеспечения равного вознаграждения, в том числе равных условий оплаты труда.
- 2) Работодатель должен доказать, что увольнение работника не является нарушением положения пункта 1. Однако это не относится к тем случаям, когда увольнение происходит более чем через год после требования обеспечения равной заработной платы.
- 3) Увольнение, осуществленное в нарушение положения пункта 1, считается недействительным в случае его обжалования, кроме особых случаев, когда после согласования интересов сторон поддержание или сохранение трудовых отношений считается нецелесообразным. В этом случае уволенный работник может потребовать компенсацию. Размер компенсации не должен превышать сумму заработной платы за 78 недель, рассчитанную по средним ставкам заработной платы уволенного сотрудника. Размер компенсации устанавливается с учетом стажа работы и других обстоятельств дела.
4. Положения статьи 3 применимы также к секторам, в которых заключаются коллективные договоры, предусматривающие право работников на равное вознаграждение, в том числе на равные условия оплаты труда, но не предусматривающие положений о компенсации в случае необоснованного увольнения. Такой иск рассматривается в рамках специальных процедур, установленных для решения промышленных споров.
5. Работник не может отказаться от прав, устанавливаемых настоящим Законом.
- 5а. 1) Совет по вопросам равноправия может по собственной инициативе либо по соответствующей просьбе рассматривать дела, подпадающие под настоящий Закон.

2) Работодатели и работники, а также их организации предоставляют Совету по вопросам равноправия по его просьбе любую информацию, являющуюся важной для деятельности Совета по вопросам равноправия.

3) Работодатель предоставляет любую требуемую информацию, необходимую для того, чтобы определить, выполняются ли положения настоящего Закона. Если такая информация касается условий заработной платы отдельных лиц, то этим лицам направляется уведомление о том, что такая информация получена и что она будет рассматриваться как конфиденциальная.

ба. 1) Нарушение положений статьи 5а(2) наказывается штрафом.

2) Если нарушение совершается компанией, частной компанией, кооперативным обществом или аналогичной организацией, то штраф налагается непосредственно на компанию и т.д.

7. После принятия парламентом настоящий Закон представляется на утверждение королевы.

8. Настоящий Закон вступает в силу 9 февраля 1976 года и касается оплаты труда, производимой за период после его вступления в действие.

9. Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова.

В Законе № 374 от 20 мая 1972 года содержится следующее положение, касающееся вступления в силу:

Статья 3

Данный Закон вступает в силу на следующий день после его опубликования в Danish Law Gazette (Юридической газете Дании).

Министерство труда, 17 июля 1992 года

КНУД ЭРИК КИРКЕГААРД

А. Тофт

Закон о равноправии при назначении членов государственных
комитетов и т.д.

№ 157 от 24 апреля 1985 года

Статья 1

В государственных советах и комитетах и т.д., создаваемых каким-либо министром для разработки правил и планов, имеющих важное значение для общества, обеспечивается, по возможности, сбалансированная представленность мужчин и женщин.

Статья 2

Властные структуры и организации, которым поручено выдвигать кандидатов в члены комитетов и т.д., упомянутых в статье 1, должны в качестве таковых представлять как мужчин, так и женщин. В случае заполнения более чем одной вакансии представляется равное число кандидатов мужчин и женщин, а в случае нечетного числа вакансий число кандидатов одного пола не должно более чем на одного человека превышать число кандидатов другого пола.

Раздел 2. Властные структуры и организации могут в особых случаях отступать от положения раздела 1 с указанием соответствующей причины.

Статья 3

До учреждения комитетов и т.д., упомянутых в статье 1, соответствующий министр представляет рекомендации премьер-министру в отношении их предполагаемого состава.

Статья 4

Настоящий Закон вступает в силу 1 июля 1985 года.

Статья 5

Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова.

Раздел 2. Настоящий Закон не распространяется на Гренландию, однако может применяться там с поправками с учетом особых местных условий.

Приложение 5

Перевод Закона № 427 от 13 июня 1990 года

ЗАКОН О РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ПРИ НАЗНАЧЕНИИ В СОСТАВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ СОВЕТОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ

Мы, Маргрете II, Божьей милостью королева Дании, настоящим объявляем:
Фолькетинг принял, а утверждаем нижеследующий закон:

1. 1) В исполнительных советах, представительных комитетах или в аналогичных коллегиальных органах государственного управления следует по возможности обеспечивать равную представленность мужчин и женщин.

2) В консультации с премьер-министром соответствующий министр может распорядиться, чтобы положения пункта 1 применялись также к конкретным некоммерческим учреждениям, товариществам, частным компаниям с ограниченной ответственностью и государственным компаниям с ограниченной ответственностью, которые обычно не относятся к органам государственного управления, но лишь в тех случаях, когда расходы и издержки, связанные с деятельностью таких некоммерческих учреждений, покрываются главным образом из государственных фондов или если большая часть компании принадлежит государству, или компания осуществляет деятельность на основе концессии или аналогичного государственного разрешения.

2. 1) В случаях, когда совет или комитет и т.д. органов и учреждений, упомянутых выше в пункте 1, полностью или частично назначается министром, органы и учреждения, представляющие кандидата в состав комитета, должны предлагать одновременно мужчину и женщину. В случае назначения нескольких членов представляется равное число кандидатов мужчин и женщин, а в случае нечетного числа вакансий число кандидатов одного пола не должно превышать более чем на одного человека число кандидатов другого пола. Решение о назначении принимается министром. Аналогичные правила применяются в тех случаях, когда в органах или учреждениях члены назначаются в соответствии с действующим законодательством.

2) Положения пункта 1) не применяются в тех случаях, когда члены совета полностью или частично выбираются прямым голосованием.

3. В особых случаях орган или организация могут отказаться от применения правил, предусматриваемых в рамках статьи 2(1). В таких случаях орган или организация указывают причину такого отказа.

4. Соответствующий министр представляет каждые три года Канцелярии премьер-министра отчет о положении дел в этой области в своем министерстве.

5. 1) Настоящий Закон вступает в силу с 1 июля 1990 года.

2) В соответствии с положением статьи 4 выше первый отчет представляется начиная с 1 января 1994 года.

6. Настоящий Закон не распространяется на Фарерские острова и Гренландию.

Совершено в Кристианборгском дворце, июня тринадцатого дня
одна тысяча девятьсот девяностого года

Скреплено нашей королевской подписью и печатью.

МАРГРЕТЕ II

Пауль Шлютер

ТАБЛИЦА 1

Члены государственных комитетов и т.д.
Доля женщин в процентах

1981 год	1982 год	1983 год	1984 год	1985 год	1986 год	1987 год	1988 год	1989 год	1990 год	1991 год
10,4	11,4	11,8	12,7	15,7	14,8	23,6	19,5	18,5	22,8	27,3

После принятия нового Закона о равноправии мужчин и женщин при назначении членов государственных комитетов и т.д., который вступил в силу 1 июля 1985 года, доля женщин в этих комитетах почти утроилась.

ТАБЛИЦА 2

Число учащихся в системе среднего и послесреднего образования по состоянию на 1 октября 1990 года с разбивкой по уровню образования, полу и возрасту

		Мужчины	Женщины	Средний возраст
Курсы старшей ступени среднего образования	1 185	913	272	24,5
Краткосрочные курсы повышенного типа	2 173	350	1 823	30,1
Среднесрочные курсы повышенного типа	42 262	22 087	20 175	25,9
Долгосрочные курсы повышенного типа	79 225	43 174	36 051	28,4
Всего	124 845	66 524	58 321	27,2

ТАБЛИЦА 3

Число учащихся и доля женщин в системе среднего и послешкольного образования, 1977, 1985 и 1990 годы

	Числен- ность	1977 год %	Числен- ность	1985 год %	Числен- ность	1990 год %
Курсы старшей ступени среднего образования	847	27,3	1 520	43,8	1 185	21,0
Нетехнические науки	624	1,3	1 056	7,0	1 009	9,6
Медицина	223	100,0	595	99,8	176	99,4
Краткосрочные курсы повышенного типа	6 788	86,5	2 588	83,9	2 173	83,9
В области обороны	175	1,1	-	-	-	-
Общественные науки	-	-	150	42,6	8	25,0
Изобразительное и исполнительное искусство и эстетика	98	42,9	127	42,5	167	41,9
Медицина	181	91,7	262	85,5	281	82,2
Гуманитарные науки и богословие	6 334	89,4	2 049	89,3	1 717	88,5
Среднесрочные курсы повышенного типа	30 683	43,8	33 883	41,8	41 262	47,7
В области обороны	-	-	260	3,5	392	3,3
Технические науки	2 199	2,2	5 105	7,5	7 327	19,8
Общественные науки	9 253	22,7	14 870	26,4	18 242	34,4
Изобразительное и испол- нительное искусство и эстетика	538	36,8	369	48,0	164	36,6
Педагогика	14 368	54,8	6 447	64,6	7 088	68,1
Гуманитарные науки и богословие	2 972	66,2	4 934	78,6	7 121	82,0
Медицина	1 353	91,7	1 898	86,5	1 928	88,1
Долгосрочные курсы повышенного типа	71 668	37,4	64 868	41,2	79 225	45,5
В области обороны	187	0,5	90	4,4	76	1,3
Технические науки	7 957	13,5	10 425	19,7	11 877	25,6
Естественные науки	8 893	23,4	8 725	27,5	11 855	33,8
Сельское хозяйство	1 457	31,7	2 157	40,2	2 672	50,8
Педагогика	2 675	36,4	2 818	46,7	2 698	54,6
Общественные науки	16 980	34,5	19 143	40,6	26 912	44,5
Медицина	8 786	40,2	6 646	54,4	5 526	60,8
Кулинария	239	48,1	283	57,0	296	68,6
Изобразительное и исполнительное искусство и эстетика	3 014	50,6	2 756	57,1	3 056	56,6
Гуманитарные науки и богословие	21 480	52,1	11 825	58,7	14 257	62,5
Всего	109 986	42,2	102 85	942,5	124 845	46,7

ТАБЛИЦА 4

Численность рабочей силы с разбивкой по полу, 1960-1991 годы

Год	МУЖЧИНЫ		ЖЕНЩИНЫ		ИТОГО
	численность	%	численность	%	
1960	1 447 500	73,8	515 000	26,2	1 962 500
1967	1 478 300	63,2	861 900	36,8	2 340 200
1969	1 455 400	61,8	900 800	38,2	2 356 200
1970	1 462 100	61,4	918 100	38,6	2 389 200
1971	1 466 200	60,9	942 900	39,1	2 409 100
1972	1 451 000	59,9	973 200	40,1	2 424 200
1973	1 454 200	59,4	992 100	40,6	2 446 300
1974	1 464 000	59,1	1 014 700	40,9	2 478 600
1975	1 462 800	58,9	1 022 800	41,1	2 485 600
1976	1 481 100	59,4	1 013 900	40,6	2 495 000
1977	1 489 400	58,7	1 048 100	41,3	2 537 500
1978	1 499 600	58,2	1 078 500	41,8	2 578 100
1979	1 486 400	56,5	1 144 300	43,5	2 630 700
1981	1 485 900	55,6	1 188 500	44,4	2 674 400
1983	1 491 000	54,6	1 240 900	45,4	2 731 900
1984	1 481 000	54,4	1 239 000	45,6	2 720 000
1985	1 499 000	54,4	1 254 000	45,6	2 753 000
1986	1 526 000	54,2	1 290 000	45,8	2 816 000
1987	1 514 000	54,1	1 285 000	45,9	2 799 000
1988	1 573 000	54,2	1 330 000	45,8	2 903 000
1989	1 571 000	54,2	1 328 000	45,8	2 899 000
1990	1 576 000	53,8	1 352 000	46,2	2 928 000
1991	1 565 000	53,4	1 363 000	46,6	2 928 000

В период с 1960 по 1991 годы доля женщин в рабочей силе возросла с приблизительно одной трети до половины. Число мужчин увеличилось на 117 500 человек, женщин - на 848 000. Эти данные включают всех трудоспособных лиц в возрасте от 15 до 74 лет, в том числе безработных.

ТАБЛИЦА 5

Доля рабочей силы в населении в возрасте от 15 до 74 лет.
Процентное соотношение на 1967-1986 годы.
С разбивкой по полу и брачному состоянию

Год	Мужчины	Женщины	Замужние женщины
1967	86,0	49,1	44,9
1969	83,5	50,5	48,5
1970	82,9	51,2	49,0
1971	82,2	52,2	51,3
1972	80,8	53,5	52,9
1973	80,5	54,2	54,1
1974	80,5	55,2	55,4
1975	80,3	55,4	56,3
1976	80,9	56,7	54,5
1977	81,0	58,5	56,4
1978	81,4	60,8	57,3
1979	79,3	60,9	60,7
1981	78,9	62,5	63,2
1983	78,4	64,7	66,2
1984	77,9	64,2	63,1
1985	78,4	65,2	64,6
1986	78,9	66,9	65,2
1987	80,1	68,7	69,9
1988	81,0	68,5	70,3
1989	80,8	68,3	70,1
1990	80,8	69,4	71,6
1991	79,9	69,7	71,8

ТАБЛИЦА 6

Среднегодовая численность безработных в период 1973-1992 годов

Год	Среднее число безработных			Процент рабочей силы		
	Мужчины	Женщины	Итого	Мужчины	Женщины	Итого
1973	16 500	5 300	21 800	1,1	0,5	0,9
1974	36 100	14 500	50 500	2,5	1,5	2,1
1975	85 500	40 100	125 600	5,8	3,9	5,1
1976	81 400	51 800	133 200	5,5	5,0	5,3
1977	90 600	72 900	163 600	6,1	6,9	6,4
1978	99 100	91 600	190 700	6,6	8,3	7,3
1979	77 100	84 700	161 800	5,1	7,4	6,1
1980	94 000	90 000	184 000	6,5	7,6	7,0
1981	134 000	109 000	243 000	9,2	9,2	9,2
1982	141 000	122 000	263 000	9,7	10,0	9,8
1983	144 000	139 000	283 000	9,8	11,3	10,5
1984	130 000	146 000	276 000	8,8	11,7	10,1
1985	111 000	141 000	252 000	7,5	11,0	9,1
1986	91 000	130 000	220 000	6,1	10,0	7,9
1987	96 000	126 000	222 000	6,4	9,6	7,9
1988	109 000	135 000	244 000	7,3	10,3	8,7
1989	120 000	145 000	265 000	8,1	11,1	9,5
1990	124 000	148 000	272 000	8,4	11,3	9,7
1991	137 000	159 000	296 000	9,3	12,1	10,6
1992	148 800	169 500	318 300	-	-	11,4

Число безработных мужчин и женщин возросло. До 1984 года безработица тяжелее всего отражалась на мужчинах. С 1977 года процент безработных женщин превышает соответствующий показатель для мужчин.

В 1983 году картина изменилась. Уровень безработицы снизился. Однако для женщин этот процесс начался позже и протекал медленнее. С 1989 года общее число безработных возрастает.

ТАБЛИЦА 7

Средние почасовые ставки заработной платы для мужчин и женщин,
не имеющих квалификации, 1970 год - второй квартал 1992 года

Год	Мужчины	Женщины	% заработка женщин по сравнению с заработком мужчин
1970	14,41	11,48	79,7
1971	16,38	13,22	79,7
1972	18,11	14,92	82,4
1973	20,83	17,93	86,1
1974	24,89	22,06	88,6
1975	29,58	26,63	90,0
1976	33,05	30,07	91,0
1977	36,40	33,37	91,7
1978	39,94	36,56	91,5
1979	44,02	40,26	91,5
1980	48,29	44,04	91,2
1981	52,80	48,10	91,1
1982	58,16	52,63	90,5
1983	62,10	56,42	90,9
1984	65,09	59,14	90,9
1985	68,08	61,42	90,2
1986	71,58	63,79	89,1
1987	78,29	69,39	88,6
1988	83,04	73,80	88,9
1989	86,11	77,00	89,4
1990	89,37	80,03	90,0
1991	92,92	83,52	89,9
1992 2 кв.	96,21	86,89	90,3

В 1970-1977 годах средние почасовые ставки заработной платы женщин, не имевших квалификации, постепенно поднимались до уровня ставок заработной платы мужчин, хотя более медленными темпами. С 1978 года наблюдается обратная тенденция. В 1987 году этот показатель соответствовал показателю 1974 года.

ТАБЛИЦА 8

Месячная оплата служащих в частном секторе, с разбивкой по полу,
за 1970-1992 годы, в датских кронах

Год	Мужчины	Женщины	% заработка женщин по сравнению с заработком мужчин
1970	3 750	2 380	63,5
1971	4 115	2 645	64,3
1972	4 534	2 905	64,1
1973	5 219	3 404	65,2
1974	6 255	4 106	65,6
1975	7 021	4 650	66,2
1976	7 641	5 237	68,5
1977	8 267	5 819	70,4
1978	9 034	6 445	71,3
1979	10 027	7 226	72,1
1980	11 007	7 951	72,2
1981	12 263	8 915	72,7
1982	13 713	10 018	73,1
1983	14 500	10 558	72,8
1984	15 309	11 143	72,8
1985	16 159	11 618	71,9
1986	17 113	12 204	71,3
1987	18 234	13 111	71,9
1988	19 241	13 837	71,9
1989	20 011	14 348	71,7
1990	20 877	15 030	72,0
1991	21 606	15 525	71,9
1992	22 203	15 975	72,0

В отношении служащих положение отличается от того, которое сложилось в отношении неквалифицированных работников. Соответствующие показатели для женщин повышались до 1983 года, однако затем тенденция изменилась. Различия в показателях для служащих значительно выше, чем для неквалифицированных работников, поскольку среди служащих наблюдается более широкая разбивка по категориям. В основном женщины работают по низшим категориям.

ТАБЛИЦА 9

Количество живорождений и число законных аборт за 1970-1991 годы

Год	Количество живорождений	Общий коэффициент фертильности	Законные аборты
1974	71 327	1 897	24 868
1975	72 071	1 919	27 884
1976	65 267	1 747	26 842
1977	61 878	1 660	25 662
1978	62 036	1 668	23 699
1979	59 469	1 602	23 193
1980	57 293	1 546	23 334
1981	53 089	1 437	22 779
1982	52 658	1 427	21 462
1983	50 822	1 377	20 791
1984	51 800	1 400	20 742
1985	53 749	1 447	19 919
1986	55 312	1 480	20 067
1987	56 221	1 496	20 830
1988	59 844	1 560	21 200
1989	61 351	1 621	21 456
1990	63 433	1 668	20 589
1991	64 465	1 683	-
В среднем			
1961-1970	79 220	2 398	5 651
1971-1980	67 210	1 803	21 616
1981-1990	55 937	1 492	20 984

После длительного периода снижения рождаемости с 1983 года этот показатель увеличивается, что связано с изменением характера рождаемости. Женщины, занятые на рынке рабочей силы, предпочитают рожать в более позднем возрасте и с большими интервалами.

Количество аборт и деторождений прямо между собой не связано. С 1975 года количество аборт снижается. Повышение уровня рождаемости не является следствием сокращения числа аборт.

ТАБЛИЦА 10

Продолжительность рабочей недели для работающих родителей, имеющих
маленьких детей в 1974, 1985, 1987 и 1989 годах

	1974 год	1975 год	1987 год	1989 год
Отцы с маленькими детьми, количество часов в неделю	45	43	45	42
Матери с маленькими детьми, количество часов в неделю	31	34	34	34

Продолжительность рабочей недели сокращается в основном за счет уменьшения рабочего времени отцов. В среднем показатель занятости отцов все еще на 10 процентов превышает нормальную продолжительность рабочей недели, предусматриваемую по договору. В среднем сокращение рабочей недели не затрагивает работающих женщин. Наблюдается также тенденция переходить от работы неполный рабочий день к работе полный рабочий день.

ТАБЛИЦА 11

Браки и разводы за 1970-1990 годы

Год	<u>Браки на 1 000</u>		заклучен- ных браков	<u>Количество</u>		Разводы на 1000 женатых мужчин
	неженатых мужчин (1)	незамужних женщин (2)		браков всего (3)	разводы	
1970	67,2	50,5	36 376	1 192 914	9 524	7,6
1971	59,3	44,8	32 801	1 206 285	13 401	10,8
1972	54,9	41,7	31 073	1 209 888	13 134	10,9
1973	52,7	40,2	30 813	1 206 097	12 637	10,5
1974	55,2	42,2	33 182	1 200 670	13 132	11,0
1975	51,2	39,1	31 782	1 196 721	13 264	10,6
1976	49,0	37,5	31 192	1 189 875	13 064	10,5
1977	49,3	37,7	32 174	1 183 326	13 383	10,8
1978	42,8	32,9	28 763	1 180 301	13 072	10,6
1979	39,8	31,1	27 842	1 172 679	13 044	10,7
1980	36,7	28,7	26 448	1 110 381	13 593	11,2
1981	34,0	26,7	25 411	1 123 455	14 425	12,1
1982	31,6	24,8	24 330	1 096 149	14 621	12,4
1983	34,0	27,8	27 096	1 081 333	14 763	12,7
1984	34,8	27,9	28 624	1 069 841	14 490	12,6
1985	34,4	28,0	29 322	1 060 663	14 385	12,6
1986	34,9	28,9	30 773	1 052 737	14 490	12,8
1987	34,6	28,6	31 132	1 047 255	14 381	12,7
1988	35,3	29,0	32 080	1 041 804	14 717	13,1
1989	32,7	29,9	30 894	1 035 620	15 152	13,6
1990	33,3	27,6	31 513	1 029 378	13 731	12,9

(1) Мужчины старше 17 лет

(2) Женщины старше 14 лет

(3) Состоящие в браке или раздельно проживающие супруги.

С 1982 года число браков возрастает, число разводов остается постоянным.
Число браков не соответствует числу мужчин и женщин, проживающих вместе.

Многие совместно проживающие пары регистрируют брак позже.