

ШВЕЦИЯ

ЗАКОН О ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКЕ

(1991:433) Окончательная версия текста на 1 января 2001 г.

ЗАДАЧИ ЗАКОНА

Ст. 1. Задачей настоящего закона является укрепление равных прав женщин и мужчин в отношении работы, условий найма и прочих условий на рынке труда и занятости, а также обеспечение равных возможностей для карьерного роста (равенство в трудовой жизни).

В первую очередь закон направлен на улучшение положения женщин на рынке труда.

СОВМЕСТНЫЕ УСИЛИЯ

Ст. 2. Для достижения равенства в трудовой жизни работодатели и работники должны предпринимать совместные активные усилия. Такие усилия должны быть в первую очередь направлены на выравнивание и недопущение различий в сфере оплаты труда и иных условий трудовых соглашений в отношении женщин и мужчин, выполняющих одинаковую или сходную/равноценную работу. Такие меры должны также обеспечить равные условия повышения заработной платы для всех работников - как мужчин, так и женщин.

Равноценность двух различных видов работ определяется на основе общей оценки требований, предъявляемых к обеим, с учетом характера работы, позволяющего выявить, насколько велико соответствие одной работы другой. Оценка требований, предъявляемых к работникам, выполняющим какую-то работу должна базироваться на таких критериях, как знания, опыт, сфера ответственности и объем затрачиваемых усилий. При оценке характера выполняемой работы особое внимание следует уделить условиям труда.

АКТИВНЫЕ МЕРЫ Целенаправленная гендерная

политика

Ст. 3. Работодатель обязан в рамках своей деятельности проводить целенаправленную работу по активному укреплению принципов равенства мужчин и женщин в трудовой жизни.

Более подробные указания об обязанностях работодателя указаны в ст. 4-11.

Условия труда

Ст. 4. Исходя из собственных возможностей и других обстоятельств, работодатель обязан принимать такие меры, которые являются необходимыми для обеспечения условий труда, в равной степени подходящих для работников обоего пола.

Ст. 5. Работодатель должен способствовать тому, чтобы и мужчинам и женщинам легче было совмещать свою работу с уходом и воспитанием детей.

Ст. 6. Работодатель должен принимать меры по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте, а также по предотвращению гонений в отношении работника, заявившего о дискриминации по половому признаку.

Под сексуальными домогательствами подразумевается неподобающее поведение по отношению к какому-либо лицу по причине его пола либо nepозволительные действия сексуального характера, оскорбляющие личность работника при выполнении им своих трудовых обязанностей.

Зачисление на работу и др.

Ст. 7. Работодатель должен путем обучения, повышения квалификации и других необходимых мер способствовать достижению равного соотношения мужчин и женщин на различных участках работы и среди различных категорий работников.

Ст. 8. Работодатель должен обеспечить условия для того, чтобы претендентами на вакантные должности были как мужчины, так и женщины.

Ст. 9. В случае, когда на рабочем месте в целом наблюдается неравное соотношение мужчин и женщин, занятых в одной сфере производства или относящихся к определенной категории работников, работодатель обязан при найме на работу прилагать особые усилия для зачисления на данную работу представителей меньшинства и обеспечивать постепенный рост их численности.

Настоящая статья не применяется при наличии причин, противоречащих принятию указанных мер, а также при невозможности требовать с работодателя их принятия в силу ограниченности его возможностей или по другим обстоятельствам.

Вопросы оплаты труда

Ст. 10. В целях своевременного обнаружения и предотвращения неправомерных различий в уровне оплаты труда и по иным условиям трудовых соглашений с наемными работниками и работницами работодатель обязан ознакомиться и изучить:

- административные акты и практику данного предприятия, касающиеся уровня оплаты труда и иных условий трудовых соглашений;
- различия в оплате труда мужчин и женщин, выполняющих одинаковую либо равноценную работу.

Работодатель обязан выявить, не являются ли имеющиеся различия в оплате труда прямым или косвенным следствием половой принадлежности работников. При проведении анализа особое внимание следует уделить различиям в заработках следующих категорий сотрудников:

- мужчин и женщин, занимающих одинаковую должность или выполняющих одинаковую работу;
- групп сотрудников, выполняющих работ, которую принято считать типично "женской", в сравнении с группами работников, выполняющими аналогичную или равноценную работу, не считающуюся однако типично женской.

Ст. 11. Работодатель обязан ежегодно составлять план мероприятий, направленных на обеспечение равной оплаты труда с указанием анализа и достигнутых результатов согласно Ст. 10 настоящего Закона. В этом плане следует указывать, какие именно изменения следует внести в систему оплаты труда, а также перечислить иные меры, направленные на обеспечение равенства оплаты аналогичных или сопоставимых видов трудовой деятельности. В план следует включить платежную смету и сроки исполнения поставленных задач, исходя из того, что намеченные мероприятия должны быть выполнены в кратчайший срок либо не позднее окончания трехлетнего периода.

Отчет о проделанной работе и оценка исполнения запланированных мероприятий должны быть отражены в плане мероприятий на следующий год.

Обязанность составлять указанный план мероприятий для обеспечения равной оплаты труда не распространяется на работодателей, на чьих предприятиях на начало текущего календарного года работало менее десяти сотрудников.

Ст. 12. Работодатель должен предоставлять профсоюзу работников, с которым у него существует коллективный договор всю необходимую информацию, на основе которой профсоюз сможет участвовать в рассмотрении вопросов гендерной политики и в составлении плана по обеспечению равной оплаты труда.

В тех случаях, когда данные касаются заработной платы или иных обстоятельств в отношении конкретного работника, действуют статьи 21, 22 и 56 о неразглашении конфиденциальной информации и возмещении вреда Закона "О коллегиальности принятия решений на предприятиях" (1976:580). В отношении деятельности государственных и муниципальных органов вместо него применяются статьи 7, 9 и 10 14-й главы Закона "О конфиденциальности" (1980:100).

План по обеспечению равноправия на предприятии

Ст. 13. Работодатель обязан ежегодно составлять план мероприятий, направленных на обеспечение равноправия среди сотрудников предприятия. В такой план должен быть включен обзор мероприятий согласно статьям 4-9, подлежащих внедрению на предприятии, а также отчет с указанием сроков начала и завершения конкретных мероприятий за текущий год.

В план также следует включить краткий отчет о проверке мер, принятых для обеспечения равной оплаты труда, согласно ст. 11 настоящего Закона.

Отчет о реализации запланированных мер, осуществленных согласно части первой указанной статьи, должен быть включен в план мероприятий на следующий календарный год.

Обязанность составления плана мероприятий по обеспечению равноправия не распространяется на работодателей, на чьих предприятиях на начало текущего календарного года работало менее десяти сотрудников.

Коллективные договоры

Ст. 14. Коллективные договоры, составленные с учетом изложенного в статьях 4-13 не освобождают работодателя от исполнения условий указанных статей.

ЗАПРЕТ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ

Прямая дискриминация

Ст. 15. Работодатель не имеет права ущемлять интересы соискателя на должность либо сотрудника предприятия и лишать его тех льгот и привилегий, которые могут либо могли бы распространяться в аналогичных условиях на лицо противоположного пола, если только работодатель не сможет доказать, что такая дискриминация не связана с полом пострадавшего.

Настоящий запрет не действует в случаях, когда:

-такая дискриминация обусловлена стремлением обеспечить равноправие полов на производстве и не затрагивает вопросов, связанных с тарифными соглашениями или иными условиями трудовых договоров в отношении лиц, выполняющих одинаковую или равноценную работу;

- такая дискриминация оправдана с точки зрения общественных либо иных интересов, имеющих приоритет перед принципом равенства полов на производстве.

Косвенная дискриминация

Ст. 16. Работодатель не имеет права дискриминировать соискателя на должность либо уже работающего сотрудника предприятия путем применения какого-либо на первый взгляд нейтрального правила, критерия или метода, который, однако, на практике ущемляет интересы лиц какого-либо одного пола, в случае, если такие правила, критерии или методы не являются обоснованными и необходимыми и не могут быть объяснены объективными факторами, не имеющими отношения к полу конкретного лица.

Условия действия запрета на дискриминацию

Ст. 17. Запреты на дискриминацию по половому признаку согласно статьям 15 и 16 действуют безоговорочно во всех случаях, когда работодатель:

1. принимает решение о зачислении на работу сотрудника, приглашает соискателя на собеседование либо предпринимает иные действия, связанные с заполнением вакансий;

2. отдает приказ о повышении сотрудника либо направляет сотрудника на курсы повышения квалификации с целью его последующего повышения;

3. применяет условия тарифных соглашений либо иных договорных трудовых соглашений в отношении работ, которые могут рассматриваться как равнозначные или равноценные;

4. осуществляет руководство или распределение трудовых заданий;

5. расторгает трудовой договор с сотрудником, увольняет сотрудника, направляет сотрудника в вынужденный отпуск либо предпринимает иные

принудительные действия в отношении сотрудника. .

Ст. 18-20. Исключены согласно закону 2000:773.

Сведения о квалификации и послужном списке сотрудников

Ст. 21. Лицо, являвшееся соискателем, но не зачисленное на вакансию, равно как и уже зачисленный сотрудник, не получивший повышения по работе либо не направленный на курсы повышения квалификации с целью дальнейшего повышения, имеет право затребовать письменные данные у работодателя в отношении характера и типа образования, стажа работы и иных существенных для сравнения сведений о лице противоположного пола, которое вместо него было зачислено на данную вакансию либо направлено на курсы повышения квалификации.

ЗАПРЕТ НА ПРИМЕНЕНИЕ РЕПРЕССИВНЫХ МЕР

Ст. 22. Работодатель не имеет права подвергать работника гонениям на основании того, что последний воспротивился сексуальным домогательствам работодателя либо подал на работодателя жалобу за дискриминацию по половому признаку.

Лицо, исполняющее обязанности работодателя и выступающее о его имени при решении вопросов, касающихся условий труда работника применительно к части первой настоящей статьи, рассматривается как работодатель.

Ст. 22а. Работодатель, до сведения которого дошло, что кто-то из работников считает себя жертвой сексуальных домогательств со стороны другого работника, должен расследовать обстоятельства указываемых домогательств и, в случае подтверждения фактов, принять разумные меры для их прекращения.

ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА И ДРУГИЕ САНКЦИИ

Признание договоров недействительными

Ст. 23. Любой заключенный договор считается недействительным в той своей части, которая предписывает или допускает дискриминацию по половому признаку, запрещенную согласно статьям 15-17 настоящего Закона.

Ст. 24. В случае, если работник подвергается незаконной дискриминации, выраженной в каком-либо пункте трудового договора либо вследствие расторжения трудового договора или иных правовых действий со стороны работодателя, подпадающих под статьи 15-16, а также пунктов 3-5 статьи 17 настоящего Закона, то такой пункт договора либо такие действия по требованию работника должны быть признаны недействительными. Данное положение не распространяется на обстоятельства, предусмотренные ст. 23 настоящего Закона.

Возмещение вреда

Ст. 25. В случае если работодатель подверг дискриминации соискателя на должность либо уже работающего сотрудника путем нарушения положений

статей 15,16 или 17, то работодатель обязан компенсировать моральный ущерб, причиненный дискриминированному лицу. Согласно положениям, предусмотренными статьями 15 и 16, а также пунктами 3-5 статьи 17, работодатель также обязан возместить потерпевшему работнику материальный ущерб либо убытки.

Ст. 26. Исключена согласно закону 2000:773.

Ст. 27. В тех случаях, когда в отношении работника предпринимались репрессивные меры, указанные в ст. 22, работодатель обязан выплатить ему компенсацию вреда, причиненного такими мерами.

Ст. 27а. В тех случаях, когда работодатель не выполняет своих обязательств, предусмотренных ст. 22 а, он обязан возместить работнику вред, причиненный таким бездействием.

Ст. 28. При наличии веских оснований компенсация вреда, предусмотренная статьями 25,27 и 27а, может быть снижена или полностью аннулирована.

Прочие санкции

Ст. 29. В отношении работодателя, не исполняющего свои обязательства, предусмотренные коллективным договором согласно ст. 14, могут применяться санкции, предусмотренные самим договором либо Законом "О коллегиальности принятия решений на предприятиях" (1976:580).

НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНА

Ст. 30. Надзор за исполнением настоящего Закона возлагается на Государственного Уполномоченного по вопросам гендерной политики и на Государственную Комиссию по вопросам гендерной политики.

Государственный Уполномоченный по вопросам гендерной политики и Государственная Комиссия по вопросам гендерной политики назначаются правительством.

Государственный Уполномоченный (омбудсмен) по вопросам гендерной политики

Ст. 31. Государственный Уполномоченный по вопросам гендерной политики обязан в первую очередь обеспечить добровольное исполнение работодателями положений настоящего Закона.

Государственный Уполномоченный по вопросам гендерной политики обязан проводить общие мероприятия, направленные на упрочение равноправия мужчин и женщин на рынке труда и занятости.

Государственная Комиссия по вопросам гендерной политики

Ст. 32. В обязанности Государственной Комиссии по вопросам гендерной политики входят вопросы применения санкций в виде денежных штрафов согласно ст. 35 и рассмотрения жалоб согласно ст. 42 настоящего Закона.

Обязанность предоставлять требуемую информацию

Ст. 33. По требованию Государственного Уполномоченного по вопросам гендерной политики работодатель обязан:

— предоставлять о деятельности предприятия такие сведения, которые могут иметь значения для осуществления надзора, предусмотренного ст. 30 настоящего Закона;

- обеспечивать Государственному Уполномоченному по вопросам гендерной политики доступ на предприятие для проведения проверок в рамках надзорной деятельности.

Наложение денежного штрафа

Ст. 34. В том случае, когда работодатель не исполняет указания, предусмотренные ст. 33 настоящего Закона, Государственный Уполномоченный по вопросам гендерной политики имеет право под угрозой штрафных санкций вменить ему исполнение предписанных мер.

Ст. 35. Работодатель, не соблюдающий положения, предусмотренные статьями 4-13 настоящего Закона, может подвергнуться денежному штрафу в случае отказа от принятия требуемых мер. Решение о наложении денежного штрафа принимается Государственной Комиссией по вопросам гендерной политики по ходатайству Государственного Уполномоченного по вопросам гендерной политики. В случае отказа Государственного Уполномоченного от представления такого требования, ходатайство о применении санкции в виде денежного штрафа может исходить от профсоюзной организации работников, с которой у работодателя имеется трудовое соглашение. Санкция в виде денежного штрафа может быть также применена в отношении государства, если оно выступает в роли работодателя.

В ходатайстве должно быть указано следующее: исполнение каких мер требуется от работодателя, на какие основания ссылается заявитель и какие проверки были проведены в отношении работодателя.

Предварительное рассмотрение дела

Ст. 36. Работодателю предписывается, с указанием на то, что решение может быть принято и независимо от его участия, в определенные сроки изложить собственную позицию в связи с ходатайством, поступившим в Комиссию согласно ст. 35, и представить сведения о ситуации на своем предприятии, необходимые Комиссии для рассмотрения данного дела.

В тех случаях, когда дело рассматривается по ходатайству профсоюзной организации, Государственному уполномоченному по вопросам гендерной политики должна быть предоставлена возможность изложить свою позицию по рассматриваемому вопросу.

Ст. 37. Комиссия обязана обеспечить надлежащее рассмотрение каждого дела с учетом его конкретных особенностей.

В случае необходимости Комиссия имеет право затребовать дополнительные документы по делу. Данные, не имеющие непосредственного отношения к существу рассматриваемого дела, могут быть отклонены.

Слушание дела

Ст. 38. Дела, влекущие за собой санкцию в виде денежного штрафа, заслушиваются на заседании Комиссии, за исключением тех случаев, когда Комиссия сочтет такое заслушивание необязательным.

Ст. 39. На заседание Комиссии, в соответствии со ст. 38 настоящего Закона, приглашаются представители организации, подавшей ходатайство о возбуждении дела, и работодатель, в отношении которого это дело возбуждено.

Комиссия имеет право потребовать под угрозой штрафа обязательной личной явки на заседание представителей участвующих в деле сторон.

В случае необходимости Комиссия имеет право вызывать для дачи показаний иных лиц.

Решение по делу

Ст. 40. Решение по делу о наложении денежного штрафа согласно ст. 35 настоящего закона может быть вынесено и в случае непоступления от работодателя заявления с объяснением его позиции, а также в случае его отказа от участия в предварительном рассмотрении дела и в случае его неявки на слушание дела.

В случае неявки на слушание дела Государственного Уполномоченного либо профсоюзной организации, возбудившей дело, их ходатайство о наложении денежного штрафа рассмотрению не подлежит.

Ст. 41. Комиссия может, принимая решение по делу о применении штрафных санкций согласно ст. 35 настоящего закона, постановить о применении иных мер, нежели те, которые были указаны в ходатайстве, при условии, что таковые не будут для работодателя более обременительными.

В своем постановлении Комиссия должна указать, в какие сроки работодатель должен приступить к выполнению указанных мер или закончить их осуществление.

Постановление Комиссии должно быть представлено в письменной форме и доведено до сведения работодателя.

Процедура обжалования и др. вопросы

Ст. 42. Постановление Государственного Уполномоченного по вопросам гендерной политики о применении штрафных санкций в соответствии со ст. 34 настоящего Закона может быть обжаловано в Государственную Комиссию по вопросам гендерной политики.

При рассмотрении таких апелляций применяются статьи 35-41 настоящего Закона.

Ст. 43. Постановления Государственной Комиссии по вопросам гендерной политики, вынесенные в соответствии с настоящим Законом, обжалованию не подлежат.

Ст. 44. Ведение судебных действий в суде первой инстанции в обеспечение наложения денежного штрафа возлагается на Государственного

Уполномоченного по вопросам гендерной политики.

По делам о применении штрафных санкций согласно ст. 35 настоящего Закона суд первой инстанции также вправе пересмотреть целесообразность применения именно такой санкции.

СУДЕБНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО ИСКОВ О ДИСКРИМИНАЦИИ

Процессуальные аспекты

Ст. 45. Иски, подпадающие под статьи 15-17 и 22-28 настоящего Закона, подлежат рассмотрению на основании Закона "О судебной процедуре рассмотрения трудовых споров" (1974:371).

Согласно положениям этого закона, лицо, являющееся соискателем на вакансию, рассматривается как работник, а лицо, к которому такой соискатель обратился в поисках работы, рассматривается как работодатель.

Предыдущий раздел применяется также при рассмотрении споров, вытекающих из статей 15-17 и 22-28 настоящего Закона относительно рассмотрения трудовых конфликтов согласно Закону "О коллегиальности принятия решений на предприятиях" (1976:580).

Право на участие в судебном процессе в качестве одной из сторон.

Ст. 46. В судебных спорах, подпадающих под ст. 45, Государственный Уполномоченный по вопросам гендерной политики имеет право выступать от имени работника либо соискателя на вакансию при условии, что эти лица дали свое согласие на такое представительство, а сам Уполномоченный считает, что решение по данному делу может стать судебным прецедентом либо находит иные веские причины для своего участия в процессе. В тех случаях, когда Государственный Уполномоченный выступает в суде в качестве представителя какого-либо гражданина, опираясь на настоящий Закон, то он имеет право представлять этого гражданина в том же суде и по другому иску. Иски рассматриваются в Суде по трудовым спорам.

Ст. 47. В тех случаях, когда законным представителем отдельного гражданина является профсоюзная организация согласно главе 4 ст. 5 Закона "О судебной процедуре рассмотрения трудовых споров" (1974:371), то Государственный Уполномоченный может участвовать в судебном процессе от имени этого гражданина только в том случае, когда, в процессе не участвует профсоюзная организация, членом которой является данный гражданин.

На Государственного Уполномоченного, участвующего в процессе, распространяются положения указанного закона в отношении прав и обязанностей физического лица, являющегося участником судебного процесса. Статьи 48-52 Исключены согласно закону 2000:773.

Сроки исковой давности и др.

Ст. 53. Случаи судебного оспаривания расторжения трудового договора либо увольнения подлежат рассмотрению в соответствии со статьями 34, 35, 37, второй фразой второго абзаца ст. 38, статьями 39-42, а также второй фразой

первого абзаца и вторым абзацем ст. 43 Закона "О защите от необоснованного увольнения" (1982:80).

Ст. 54. Иски, возбужденные на основаниях, не подпадающих под ст. 53 настоящего Закона, подлежат рассмотрению в соответствии со статьями 64-66 и 68 Закона "О коллегиальности принятия решений на предприятиях" (1976:580), с той разницей, что сроки исковой давности, указанные в первой фразе первого абзаца ст. 66, составляют два месяца.

Ст. 55. В отношении исков о возмещении вреда, вытекающих из приказов о заполнении вакансий, принимаемых государственными должностными лицами, сроки исковой давности исчисляются согласно ст. 54 настоящего Закона, начиная со дня вступления в силу приказа о заполнении вакансии.

Ст. 56. Судебные иски, в которых принимает участие Государственный Уполномоченный по вопросам гендерной политики, рассматриваются в том же порядке, как если бы стороной судебного процесса являлся сам работник или соискатель на вакансию.

Ст. 57. Иски о возмещении вреда согласно ст. 25, вытекающие из приказов о заполнении вакансий, принимаемых государственными должностными лицами, не подлежат судебному рассмотрению до вступления соответствующего приказа в силу.