



**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.28
8 July 1987

RUSSIAN
Original: ENGLISH/FRENCH

Первая очередная сессия 1988 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Вторые периодические доклады, представляемые в соответствии
с резолюцией 1988 (LX) Совета государствами-участниками
Пакта в отношении прав, охватываемых статьями 6-9

КАНАДА */

/2 июня 1987 года7

*/Первоначальный доклад, представленный правительством Канады в отношении прав, охватываемых статьями 6-9 Пакта (E/1978/8/Add.32), был рассмотрен сессионной Рабочей группой правительственных экспертов на ее сессии 1982 года (см. E/1982/WG.1/SR.1-2).

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Страницы</u>
ЧАСТЬ I: ОБЩЕЕ ВВЕДЕНИЕ	I - 8	I
ЧАСТЬ II: ПРАВИТЕЛЬСТВО КАНАДЫ	9 - 64	3
ЧАСТЬ III: ПРАВИТЕЛЬСТВА ПРОВИНЦИЙ	65 - 532	12
Альберта	65 - 85	12
Британская Колумбия	86 - 135	16
Манитоба	136 - 176	26
Нью-Брансуик	177 - 218	32
Ньюфаундленд	219 - 246	38
Новая Шотландия	247 - 291	43
Онтарио	292 - 362	51
Остров Принца Эдуарда	363 - 417	65
Квебек	418 - 485	75
Саскачеван	486 - 532	90
ЧАСТЬ IV: ТЕРРИТОРИИ	533 - 584	98
Северо-западные территории	533 - 557	98
Юкон	558 - 584	102

ЧАСТЬ I: ОБЩЕЕ ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад является вторым докладом Канады об осуществлении положений статей 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Первый доклад был представлен в апреле 1981 года и был выпущен в качестве документа Организации Объединенных Наций E/1978/8/Add.32. Он был рассмотрен сессионной Рабочей группой по осуществлению положений Пакта 5 апреля 1982 года (E/1982/WG1/SR.1-2).
2. В докладе содержится информация о мерах, принятых федеральным правительством, правительствами провинций и территорий в связи с осуществлением положений рассматриваемых статей, с разбивкой на разделы в зависимости от юрисдикции каждого из них; в большинстве случаев информация подготовлена соответствующим правительством. Каждый раздел был подготовлен на основе руководящих принципов, предложенных Генеральным секретарем в отношении докладов, представляемых в связи со статьями 6-9. Подзаголовки руководящих принципов в сжатой форме в целом служат подзаголовками каждого из разделов и напечатаны крупным шрифтом.
3. В соответствии с руководящими принципами, представленными Генеральным секретарем для второго доклада, в качестве общего правила включается лишь информация о новых мерах, принятых со времени представления первого доклада. Для более полного представления о состоянии дел в области осуществления положений статей 6-9 в Канаде настоящий доклад следует рассматривать в сопоставлении с первым докладом. Соответствующая информация содержится также в других докладах, в частности, в докладе о статьях 10-12 (E/1980/6/Add.32) и 13-15 (E/1982/3/Add.34) Пакта, в первоначальном докладе, касающемся Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW/C.5/Add.16), и в докладах, представленных в соответствии с Международной конвенцией о ликвидации всех форм расовой дискриминации. Можно также использовать доклады, представленные Международной организацией труда, в частности доклады, представленные в соответствии с Конвенцией о дискриминации (труд и занятие), Конвенцией о политике в области занятости, Конвенцией о службе занятости, Конвенцией о равном вознаграждении, Рекомендацией о равном вознаграждении и Конвенцией о свободе ассоциации и защите права на организацию. Во всех этих докладах содержится информация о мерах, принятых федеральным правительством, провинциальными и территориальными правительствами.
4. К другим относящимся к данному вопросу публикациям относятся: "Обзор основных изменений трудового законодательства", "Трудовые нормы в Канаде" и "Справочник: законодательство по вопросам техники безопасности и охраны труда в Канаде, 1986 год"; все эти публикации были изданы федеральным министерством труда. Экземпляры последних выпусков этих публикаций прилагаются.
5. Распределение полномочий в отношении вопросов, охватываемых статьями 6-9, поясняется в "Общем введении" в первом докладе Канады. Следует напомнить, что основная ответственность за осуществление положений этих статей возлагается на провинции.
6. В 1982 году в Конституцию Канады были внесены изменения путем принятия Конституционного акта 1982 года, включающего Канадскую хартию прав и свобод. Положения Конституционного акта 1982 года поясняются в "Общем введении" к докладу Канады, представленному в соответствии со статьями 10-12 Пакта, а также в "Общем введении" к шестому докладу Канады, представленному в соответствии с Международной конвенцией о ликвидации всех форм расовой дискриминации. Особое отношение к статьям 6-9 Пакта имеют:

- раздел I, согласно которому права и свободы, предусмотренные в Хартии, подлежат лишь таким разумным ограничениям, предписанным законом, которые могут быть наглядно обоснованы в свободном и демократическом обществе;
- раздел 2, который гарантирует основные свободы совести, слова, мирных собраний и ассоциаций;
- пункт 6(2) (b), в котором признается право любого гражданина Канады и любого постоянно проживающего в ней лица зарабатывать на жизнь в любой провинции; в соответствии с подразделами 6(4) пункт 6(2) (b) не препятствует никакому закону, программе или деятельности, направленным на улучшение в той или иной провинции условий жизни проживающих в ней людей, которые находятся в неблагоприятном социально-экономическом положении, если уровень занятости в этой провинции ниже уровня занятости в Канаде;
- раздел I5, в котором говорится, что все люди равны перед законом и имеют право на равную защиту закона и равные блага, проистекающие от закона, без какой бы то ни было дискриминации, а также допускается принятие мер, направленных на улучшение условий жизни отдельных лиц или групп, находящихся в неблагоприятном положении;
- раздел 28, согласно которому права и свободы, упомянутые в Хартии, гарантируются в равной степени мужчинам и женщинам; и
- раздел 36, который обязует правительство Канады и провинциальные правительства обеспечивать равные возможности благосостояния канадцев, содействовать экономическому развитию с целью уменьшения неравенства возможностей и обеспечить основные общественные услуги разумного качества для всех канадцев. Раздел 36 обязует также парламент и правительство Канады соблюдать принцип уравнивания платежей, с тем чтобы провинциальные правительства имели достаточные доходы для обеспечения разумно сопоставимых уровней общественных услуг при разумно сопоставимых уровнях налогообложения.

7. Конституционный закон, 1982 вступил в силу 17 апреля 1982 года за исключением раздела I5, который вступил в силу 17 апреля 1985 года.

8. Имел место ряд судебных процессов в связи с последствиями действия раздела 2 Канадской хартии прав и свобод в контексте профсоюзов. В первом из этих дел, рассмотренных Верховным судом Канады, а именно, Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 580 et al. v. Dolphin Delivery Ltd. et al. (18 декабря 1986 года), Суд заключил, что пикетирование членами профсоюза в трудовом споре входит в сферу действия раздела 2(b) Хартии, который гарантирует свободу слова. Однако по обстоятельствам этого дела Верховный суд вынес постановление против дополнительного пикетирования (т.е. против третьей стороны в споре), в частности на том основании, что это сопряжено с разумным ограничением предусматриваемых Хартией свобод в соответствии с положениями раздела I Хартии.

ЧАСТЬ II: ПРАВИТЕЛЬСТВО КАНАДЫ

9. За последние годы в Канадский закон о правах человека (S.C. 1976-77, с. 33) были внесены поправки с целью обеспечения более надежной защиты от дискриминации, особенно на основе пола и физических недостатков. Подробнее с этими поправками можно ознакомиться в пунктах II-13 доклада Канады в отношении статей 13-15 Пакта и в пунктах 66-68 и 53 соответственно седьмого и восьмого докладов Канады об осуществлении Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации.

10. В настоящее время закон прямо запрещает дискриминацию на любой недозволенной основе (в том числе половые домогательства), а также дискриминацию на основе беременности или рождения ребенка. Канадский кодекс законов о труде (R.S.C. 1970, с. L-1), после внесенных в него в 1984 году поправок также запрещает половые домогательства по месту работы и обязывает работодателей принимать меры борьбы с половыми домогательствами и доводить эти меры до сведения всех подчиненных им лиц. Правительство Канады в качестве работодателя принимает такие меры, которые охватывают половые домогательства и любые виды личных преследований по месту работы.

11. После представления министром юстиции в январе 1985 года документа для обсуждения, озаглавленного Вопросы равенства в федеральном праве, парламент учредил Парламентский комитет по вопросам равноправия для проведения публичных слушаний и подготовки доклада по вопросам равенства. В докладе этого Комитета, озаглавленном Равенство для всех, содержатся рекомендации относительно соответствующих путей обеспечения того, чтобы право на равенство, гарантированное разделом 15 Канадской хартии прав и свобод, полностью осуществлялось в канадском обществе в отношении вопросов, относящихся к федеральной юрисдикции.

12. В своем ответе, озаглавленном В направлении равенства, правительство обязалось осуществить некоторые из содержащихся в докладе рекомендаций и подробнее изучить другие поднятые вопросы. Многие из этих обязательств имеют отношение к вопросам, охватываемым статьями 6-9 Пакта, например к вопросам, касающимся отмены принудительного ухода на пенсию, запрещения дискриминации на основе пола, повышения роли женщин в канадских вооруженных силах, права на льготы для трудящихся, работающих неполное рабочее время, и обязанности работодателей разумным образом учитывать потребности членов групп, защищаемых от дискриминации Канадским законом о правах человека.

13. После вступления в силу Закона о занятости и отношениях между персоналом в парламенте (билль С-45), принятого в июне 1986 года, применение Канадского кодекса законов о труде распространится на некоторых служащих канадского парламента в отношении таких вопросов, как трудовые нормы, техника безопасности и охрана труда, права на заключение коллективных договоров.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

В.

I. Право зарабатывать себе на жизнь свободно выбранным трудом

14. За последние годы предпринимались многочисленные инициативы, касающиеся равенства в области занятости. К ним относятся создание в июне 1983 года Королевской комиссии по исследованию вопросов равенства в области занятости,

которая представила свой доклад в октябре 1984 года; разработка программ позитивных действий в частном и государственном секторах; принятие в апреле 1986 года Закона о справедливой занятости и в октябре 1986 года Программы федеральных подрядчиков. Эти инициативы направлены на достижение равенства в области занятости для соответствующих групп - женщин, лиц с физическими недостатками, коренного населения и членов более или менее многочисленных групп меньшинств. Более подробно с этими инициативами можно ознакомиться в седьмом и восьмом докладах Канады об осуществлении Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, а именно, в пунктах 33-34 и 44-54 (седьмой доклад), 18 и 23-33 (восьмой доклад).

15. Закон о справедливой занятости, применяемый в областях, относящихся к федеральной юрисдикции, вступил в силу в августе 1986 года. После принятия этого закона правительство издало ряд указаний и документов в целях содействия его применению, включая правила применения, руководство по вопросам справедливой занятости для работодателей, справочник работодателя по вопросам представления информации о справедливой занятости, методическое и справочное руководство по вопросам справедливой занятости для королевских корпораций и информационный сборник для подрядчиков, связанных деловыми отношениями с правительством Канады. Экземпляры этих документов представлены в докладе.

16. Правительством был предпринят ряд новых инициатив с целью улучшения представительства проживающих в стране меньшинств на федеральной государственной службе. Например, Комиссия по вопросам государственной службы добилась одобрения Генерал-губернатором декрета об утверждении исключений, который благоприятствует назначению членов достаточно многочисленных групп меньшинств на конкретные должности на государственной службе путем исключения таких лиц и конкретных должностей из ряда положений Закона о занятости на государственной службе. Декрет и правила действуют с 22 декабря 1986 года по 31 марта 1989 года.

17. Для обеспечения эффективного применения этого нового положения Комиссия по вопросам государственной службы назначила координаторов программы в каждом из региональных учреждений, а также создала специальную секцию в Отделе позитивных действий для эффективного подбора кадров и управления консультативной службой и программой.

2. Пути и методы обеспечения экономического развития

18. В ноябре 1982 года правительством была создана Королевская комиссия по вопросам экономического союза и перспектив развития Канады с целью изучения долгосрочных экономических перспектив страны и представления доклада по этому вопросу (декрет 1982-3438). Комиссия представила свой доклад и рекомендации в сентябре 1985 года. Рекомендации находятся в стадии рассмотрения.

19. После начатой в 1982 году реорганизации министерство регионального экономического развития и министерство промышленности, торговли и коммерции были объединены и образовали новое министерство регионального промышленного развития. В рамках новых мероприятий по стимулированию экономического развития и снижению регионального неравенства новое министерство предоставляет помощь промышленности и заключает соглашения с провинциями о совместных и/или координируемых мероприятиях.

20. В январе 1984 года правительство Канады создало Канадский рынок труда и Центр по вопросам производительности труда. Центр привлекает рабочую силу и деловые круги к изучению производительности труда в государственном и частном секторах, а также согласованию технологических достижений с потребностями трудящихся.

21. В 1984 году должность государственного министра по экономическому развитию была упразднена, а его обязанности были возложены на министерство финансов и министерство регионального промышленного развития. Комитет по экономическому и региональному развитию кабинета обеспечивает координацию соответствующих мер и мероприятий.

22. В ноябре 1984 года вновь избранное правительство разработало Повестку дня в целях экономического возрождения, сконцентрированную на создании условий для продуктивного экономического роста. К мерам, принятым с целью создания этих условий, относятся первая федерально-провинциальная конференция министров по вопросам экономики, проведенная в феврале 1985 года, и состоявшаяся в следующем месяце национальная экономическая конференция под председательством премьер-министра, в которой приняли участие лица, занятые в различных секторах экономики. Объявленные впоследствии бюджеты (май 1985 года и февраль 1986 года) также были сконцентрированы на мерах по обеспечению экономического возрождения. Стоящие перед правительством первоочередные задачи включают создание рабочих мест и снижение бюджетного дефицита.

23. 27 марта 1984 года было начато осуществление Программы экономического развития коренного населения, рассчитанной на четыре года, на которую выделено 345 млн. долл. Ее цель заключается в ускорении экономического самообеспечения коренного населения путем прямых капиталовложений в принадлежащие коренному населению рентабельные предприятия и экономические проекты. В других инициативах по ускорению экономического развития коренного населения уделяется основное внимание повышению самообеспеченности и контролю со стороны общины.

3. Организация рынка занятости и

4. Программы профессионально-технического обучения и подготовки

24. Комиссия по вопросам занятости и иммиграции по-прежнему содержит бесплатную государственную службу занятости, призванную содействовать отдельным лицам в поисках работы, а работодателям в поисках рабочей силы. К основным новшествам относится введение компьютеризованной городской системы обработки информации в ряде крупных городских центров, которая позволяет работодателям и лицам, ищущим работу, быстро получить информацию в масштабах города о наличии рабочей силы и рабочих мест. В масштабах всей страны Национальный банк рабочих мест, представляющий собой телефонизированную компьютерную систему, может точно определить возможности для найма в любом месте Канады.

25. Кроме того, Комиссия в сотрудничестве с провинциями продолжает осуществление программ по подготовке кадров, предназначенных для повышения профессиональной квалификации канадцев и их пригодности для найма.

26. Закон о профессиональной подготовке взрослого населения был заменен Национальным законом о подготовке кадров (S.C. 1982, с. 109), принятым в 1982 году и предусматривающим более гибкое осуществление программ по подготовке кадров. Предпринимались различные специальные инициативы по подготовке кадров, рассчитанные на целевые группы, в частности женщин, коренное население и молодежь.

27. Кроме того, осуществляются многочисленные программы по развитию занятости и созданию рабочих мест. Основная цель этих программ заключается в том, чтобы облегчить получение работы людям, относящимся к различным находящимся в неблагоприятном с точки зрения занятости положениям группам, например женщинам, коренному населению, молодежи, студентам, лицам с физическими недостатками и пожилым людям.

28. Основная реформа программ по подготовке кадров и развитию занятости была произведена в 1985 году после принятия новой канадской "Стратегии рабочих мест".

5. Защита от произвольного прекращения найма

29. Поправки к Канадскому кодексу законов о труде усилили защиту от произвольного прекращения найма, например в случае болезни (раздел 6I.4(I)) или судебного разбирательства (раздел 6I.3). Срок регистрации жалоб на несправедливое увольнение увеличен с 30 до 90 дней с даты увольнения (раздел 6I.5(2)).

30. Увеличен срок подачи уведомления в случае коллективного прекращения найма. Теперь работодатели обязаны представить уведомление по крайней мере за 16 недель, если они намерены уволить 50 или более работников в течение любого четырехнедельного периода (раздел 60(I)).

6. Защита от безработицы

31. Защита от безработицы предусмотрена положениями Закона о страховании по безработице, 1971 (S.C. 1970-71-72, с. 48), а также в рассмотренных выше программах по созданию рабочих мест, обеспечению занятости и подготовке кадров.

С. Данные о занятости и безработице

32. Степень участия населения в возрасте от 15 лет и старше в рабочей силе возросла с 62,7% в 1978 году до 65,2% в 1985 году. Этот рост произошел главным образом за счет большого числа молодежи и женщин, пополнивших ряды рабочей силы; за этот период степень участия молодежи в возрасте от 15 до 24 лет возросла с 64,4 до 67,4%, женщин - с 47,9 до 54,3%, в то время как степень участия мужчин сократилась с 78,1 до 76,7%.

33. Темпы роста рабочей силы и экономический спад в начале 80-х годов частично объясняют высокий уровень безработицы в Канаде в последние годы. С 8,3% в 1978 году безработица сократилась в последующие три года до 7,5%, а затем вновь возросла до 11% в 1982 и 11,9% в 1983 годах. После этого она неуклонно снижалась в среднем до 11,3% в 1984 году и 10,5% в 1985 году. По состоянию на декабрь 1986 года уровень безработицы снизился до 9,4%.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

34. Минимальная заработная плата в областях, относящихся к федеральной юрисдикции, возросла с 3,5 долл. в час в 1981 году до 4 долл. в час в мае 1986 года. Существовавшие ранее отдельные минимальные ставки заработной платы для молодежи были отменены. Кроме того, поправкой к Канадскому кодексу законов о труде, внесенной в 1984 году, было отменено положение, разрешающее министру труда утверждать ставки заработной платы для служащих с физическими недостатками ниже минимального уровня заработной платы.

35. Канадский закон о правах человека требует, чтобы работодатели, на которых распространяется федеральная юрисдикция, выплачивали мужчинам и женщинам равное вознаграждение за труд равной ценности. Канадская комиссия по правам человека расследует жалобы на нарушение положений о равной заработной плате и может передать эти жалобы на рассмотрение трибунала по правам человека для вынесения решения. К августу 1986 года Комиссия получила 75 таких жалоб. Тридцать две жалобы были отклонены или взяты обратно, а 21 жалоба была рассмотрена, в результате чего примерно 5000 канадским трудящимся было выплачено около 22 млн. долл. за вынужденный прогул, а годовое увеличение заработной платы в первый год после рассмотрения жалоб составило 13 млн. долл. Другие трудящиеся воспользовались

косвенными последствиями деятельности Комиссии, когда после урегулирования споров работодатели добровольно применяли в отношении них принцип равной оплаты за труд равной ценности.

36. Комиссия распространяет информацию с целью оказания помощи работодателям и трудящимся в понимании принципов равного вознаграждения за труд равной ценности, как об этом говорится в разделе II Закона. Она издала руководства по вопросам равной оплаты, опубликовала руководство по толкованию раздела II Закона, рабочий документ о методологии и принципах применения этого раздела, а также сборник дел, рассмотренных в период с 1978 по 1984 год.

37. Программа равной оплаты труда, учрежденная в 1984 году в рамках министерства труда, направлена на расширение добровольного соблюдения работодателями положений Канадского кодекса законов о труде и Канадского закона о правах человека о равной оплате за труд равной ценности.

38. Бюро министерства труда по вопросам женщин продолжает публиковать бюллетень Женщины в составе рабочей силы: факты и цифры, который служит источником информации и справочником о положении женщин в рядах рабочей силы, в частности об их заработной плате и профессиональной принадлежности. Бюро публикует ряд дополнительных дискуссионных документов, а также статистические данные, касающиеся равной оплаты труда и связанных с этим вопросов.

39. В 1984 году Бюро по вопросам женщин отметило свою 30-ю годовщину проведением конференции, на которой основное внимание было уделено равной оплате за равный труд. В подготовленной Бюро по этому случаю публикации Отношение к женщинам в Канаде: тридцать лет перемен содержится раздел, в котором рассматривается эффективность программы равной оплаты за равный труд в виде сокращения разрыва между заработной платой мужчин и женщин.

40. Вопрос о таком разрыве в доходах между мужчинами и женщинами по-прежнему остается в центре внимания, несмотря на некоторое незначительное улучшение положения. В 1977 году доходы женщин, работающих полное рабочее время (50-52 недели), составляли 62,1% от доходов мужчин, занятых такое же время. В 1979 году этот показатель возрос до 63,3%, в 1981 году - до 63,6%, а в 1984 году - до 66%.

V. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

41. В 1984 году парламент существенным образом изменил положения о безопасности и гигиене труда в части IV Канадского кодекса законов о труде посредством внесения поправок в этот кодекс и в Закон о финансовой администрации. Было объявлено, что новые положения, распространяющие применение части IV на федеральную государственную службу, вступят в силу в марте 1986 года. Другие положения, принятие которых распространит применение части IV на эксплуатацию морских судов, поездов, воздушных судов, трубопроводов, добычу и переработку нефти на территории Канады (фактически нормы техники безопасности в отношении этих видов деятельности содержатся в различных статутах), а также положение, допускающее исключение из действия части IV предприятий, связанных с атомной энергией, будут объявлены сразу же после внесения необходимых корректировок.

42. Приняты и с 31 марта 1986 года вступили в силу новые Канадские правила безопасности и гигиены труда, заменяющие 20 правил, принятых ранее в соответствии с Кодексом. Это всеобъемлющие правила, касающиеся многих видов производственных рисков и предусматривающие широкое разнообразие норм безопасности, порядок выполнения обязанностей, нормы, требуемые в соответствии с Кодексом, а также

другие вопросы, относящиеся к обязанностям работодателей и работников в соответствии с Кодексом. Кроме того, нормы техники безопасности излагаются подробнее, чем в предыдущих положениях, а дискреционные полномочия, предоставлявшиеся ранее инспекторам по технике безопасности, отменены. Кроме того, Правилами в отношении комитетов по безопасности и гигиене труда и их представителей, вступившими в силу 31 марта 1986 года, заменены прежние правила деятельности комитетов по безопасности и гигиене труда. По-прежнему действуют правила безопасности труда на угольных шахтах.

43. В 1984 году в соответствии с Законом о контроле над атомной энергией были приняты Правила безопасности и гигиены труда на урановых шахтах (провинция Онтарио). Цель этих правил заключается в установлении единообразия в законах, регулирующих вопросы безопасности и гигиены труда на шахтах, включая урановые шахты, в провинции Онтарио. Они включают соответствующее законодательство провинции Онтарио в отношении общей гигиены и безопасности труда при работах на урановых рудниках. Кроме того, внесены поправки в 17 правил, принятых в соответствии с Кодексом законов о труде, исключаящие урановые и ториевые шахты из сферы их применения.

44. Внесены поправки в Правила контроля над атомной энергией. Эти поправки требуют от женщин, работающих в условиях атомной радиации, в случае беременности сообщать об этом своему работодателю. Работодатель обязан затем информировать об этом владельца лицензии, на предприятии которого работает данная работница. Были внесены изменения в таблицу максимально допустимых доз радиации, с тем чтобы на женщин, работающих в условиях атомной радиации, распространялись те же пределы доз облучения, что и на мужчин, работающих в тех же условиях, исключая период беременности, в отношении которого установлены более низкие максимальные дозы.

45. В настоящее время действует упомянутый в предыдущем докладе Канадский центр безопасности и гигиены труда, предоставляющий безвозмездные информационные и консультативные услуги по вопросам безопасности и гигиены труда.

C. Равные возможности продвижения по службе

46. После внесения в 1984 году поправок в Канадский кодекс законов о труде работодателям запрещается учитывать беременность работницы или намерение взять отпуск при принятии решения о продвижении по службе или направлении на учебу. Кроме того, работники, намеревающиеся взять отпуск, могут в письменной форме запросить информацию о любых возможностях в области найма, продвижения по службе или повышения квалификации, которые могут возникнуть во время их отпуска, и работодатель обязан предоставить такую информацию в письменном виде.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемый отпуск

47. В прошлом многие трудящиеся, работающие неполный рабочий день, не пользовались правом на вознаграждение за дни общих праздников, поскольку в соответствии с Канадским кодексом законов о труде трудящиеся для оплаты праздничных дней должны были получать заработную плату по крайней мере в течение 15 из 30 календарных дней, непосредственно предшествовавших общему празднику, в течение которого они не работали. После внесения поправки в Кодекс такие трудящиеся получили право на оплату праздничных дней, эквивалентную 1/20 общей заработной платы, заработанной за тридцатидневный период (раздел 56(3)).

48. Были внесены изменения в положения Канадского кодекса законов о труде, касающиеся отпуска по беременности и родам. Если раньше для получения отпуска

по беременности и родам необходимо было непрерывно проработать у одного работодателя в течение 12 месяцев, то теперь этот срок сократился до 6 месяцев. Беременные работницы по-прежнему имеют право на 17 недель неоплачиваемого отпуска. Кроме того, родители, имеющие родных и приемных детей, имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск на срок не свыше 24 недель. Если оба родителя работают по федеральному найму, то они могут поделить эти 24 недели между собой. Работницы, не имеющие возможности работать по медицинским причинам, связанным с беременностью или рождением ребенка, имеют право на оплачиваемый отпуск по болезни. Наконец, всем родителям предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в связи с рождением ребенка.

49. В отношении работников, находящихся в отпуске, на весь срок их отпуска сохраняют свою силу планы пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания и обеспечения на случай инвалидности, как если бы они находились на работе. Если работник обычно вносит финансовый взнос в осуществление таких планов, то он или она обязаны делать необходимые взносы. Кроме того, во время отпуска работников за ними сохраняется трудовой стаж и место работы.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

50. Поправки к существующему законодательству и новое законодательство пояснили и расширили права профсоюзов.

51. Раньше в соответствии с Канадским кодексом законов о труде (часть V - Производственные отношения) статья об "обязанности справедливого представительства" в весьма общих чертах требовала, чтобы профсоюзы справедливо представляли всех членов коллектива, заключившего коллективный договор. После внесения поправок в эту статью ее формулировка приобрела более точный, предписывающий характер, как и в других законодательных областях, и предусматривает, что, представляя работников такого коллектива, профсоюзы не должны действовать произвольным, дискриминационным или злонамеренным образом. Кроме того, эта поправка ограничивает применение положения о справедливом представительстве осуществлением коллективного договора.

52. Ранее Кодекс позволял сторонам вести переговоры по вопросам профсоюзных гарантий и применимого режима удержания профсоюзных взносов из заработной платы. Это было одной из главных причин споров и прекращения работы в связи с первыми коллективными договорами. Поправка предусматривает, что по требованию посредника на переговорах коллективный договор должен включать в себя так называемую формулу Рэнда, в соответствии с которой все члены подразделения, заключившего коллективный договор, уплачивают профсоюзные взносы, хотя они не обязаны вступать в профсоюз. Канадскому совету по трудовым отношениям предоставлено право освобождать от членства в профсоюзе и уплаты членских взносов на основе религиозных убеждений.

53. Положения Кодекса направлены на поощрение работников и администрации к ведению переговоров относительно механизмов внедрения технологических изменений на рабочих местах. Такой подход к ведению переговоров в еще большей степени поощряется поправками к этим положениям. Работодатели обязаны направить посреднику на переговорах уведомление о намерении произвести технологические изменения не менее чем за 120 дней. Если работодатель не представит такое уведомление, то это может привести к пересмотру действующего коллективного договора, применяемого в отношении работников.

54. Канадский закон о правах человека после внесения в него в 1983 году поправок предусматривает, что все лица, охватываемые действием коллективного договора,

независимо от их членства в профсоюзах, защищены от дискриминации со стороны профсоюза, и запрещает дискриминационную практику со стороны организаций работодателей, равно как и со стороны отдельных работодателей.

55. Наконец, после объявления о вступлении в силу Закона о занятости и отношениях между персоналом в парламенте право на заключение коллективного договора будет предоставлено служащим в сенате, палате общин и библиотеке парламента, за исключением персонала, обслуживающего министров и членов парламента. Организации служащих будут подавать заявления о регистрации в Совет по отношениям между персоналом государственной службы. В случае безуспешного ведения переговоров Совет будет предоставлять сторонам услуги по примирению. Урегулирование споров будет осуществляться путем арбитража, имеющего обязательную силу; право на забастовку не предусматривается.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Здравоохранение

56. Закон о больничном страховании и диагностическом обслуживании, а также Закон о медицинском обслуживании были заменены Канадским законом о здравоохранении (S.C 1984, с. 6), который вступил в силу 1 апреля 1984 года. Новый закон не изменил основного характера системы здравоохранения, сложившейся на основе предыдущего законодательства.

Канадский пенсионный план

57. С 1 января 1987 года вступили в силу многие изменения, внесенные в Канадский пенсионный план с целью приспособления пособий к изменяющимся потребностям канадцев и обеспечения прочной долгосрочной основы для осуществления Плана. План действует на всей территории Канады, за исключением Квебека, где применяется собственный план.

58. В настоящее время участники Плана имеют возможность получать пенсионное пособие начиная с возраста от 60 до 70 лет. Пенсионеры и их супруги могут разделить свои пенсионные пособия. Будет увеличен размер пособий для участников, потерявших трудоспособность, а также для всех тех, кто уже получает пособия по нетрудоспособности.

59. Лица, впервые пополняющие ряды рабочей силы, а также лица, вернувшиеся в состав рабочей силы после определенного перерыва, будут получать пособие по нетрудоспособности в прежнем размере. Лица, получающие пособие в связи со смертью супруга, не будут более лишаться этого пособия в случае повторного брака. Лица, лишившиеся этого пособия, могут подать заявление о его восстановлении.

60. Дети, находящиеся на иждивении, будут иметь право на два пособия, если доходы обоих родителей были утрачены в результате нетрудоспособности или смерти. Чтобы дети могли получать пособие, от них более не требуется, чтобы они никогда не состояли в браке. Требование о том, чтобы дети в возрасте от 18 до 25 лет регулярно посещали школу без существенного перерыва, будет снято.

Пособия в связи с производственным травматизмом

61. В 1981 году в раздел 2 (федерального) Закона о компенсационных выплатах государственным служащим были внесены изменения с целью распространить его действие на служащих и должностных лиц палаты общин, сената и библиотеки канадского парламента.

Страхование и пособия по безработице

62. Распоряжением кабинета в июле 1985 года была назначена Комиссия по изучению вопросов страхования по безработице, целью которой было исследование различных аспектов Программы страхования по безработице. Комиссия представила свой доклад в ноябре 1986 года. Представляя этот доклад в палате общин, министр по делам занятости и иммиграции отметил, что этот доклад наряду с другими исследованиями можно использовать в качестве справочного материала при рассмотрении правительством вопросов страхования по безработице и что палате общин будут представлены предложения с целью усовершенствования и упрощения системы страхования по безработице, с тем чтобы сделать ее более справедливой и обеспечить расширение возможностей на рынке рабочей силы

63. Учрежденная в мае 1982 года Программа вспомогательных пособий рабочим, предназначена для оказания финансовой помощи в качестве крайнего средства пожилым уволенным рабочим в определенных отраслях. В соответствии с этой программой пособия предоставляются канадским гражданам и постоянно проживающим в Канаде лицам в возрасте от 54 до 64 лет (при определенных условиях - в возрасте 47-53 лет), которые работали в соответствующих отраслях по крайней мере 10 из 15 лет, предшествующих их увольнению, исчерпали все возможности с точки зрения пособий в рамках Программы страхования по безработице и не имеют никаких перспектив найма на работу. Первоначальный размер пособия составляет 60% от среднего гарантируемого дохода работника на момент его увольнения, ежегодно индексируется с учетом стоимости жизни, и это пособие может предоставляться до тех пор, пока получающему его лицу не исполнится 65 лет или пока не изменится его положение в области трудоустройства.

Международное сотрудничество

64. С 1979 года Канада заключила с рядом стран международные соглашения о социальном обеспечении. Цель этих соглашений заключается в том, чтобы уменьшить или устранить ограничения в области выплаты пособий по социальному обеспечению за границей, устранить ситуации, при которых трудящийся может быть вынужден выплачивать взносы в программы социального обеспечения в обеих странах, и помочь трудящимся-мигрантам в соблюдении условий, дающих право на получение пособий на основе их участия в системе социального обеспечения в каждой стране. К канадским программам, охватываемым этими соглашениями, относятся Программа социального обеспечения по старости и Канадский пенсионный план. По состоянию на январь 1987 года Канада связана такими действующими соглашениями с Барбадосом, Бельгией, Грецией, Данией, Италией, Норвегией, Португалией, Соединенными Штатами Америки, Францией, Швецией и Ямайкой. Подписаны также соглашения (вступят в силу после ратификации) с Испанией, Люксембургом, Сент-Люсией, Федеративной Республикой Германии и Финляндией.

ЧАСТЬ III: ПРАВИТЕЛЬСТВА ПРОВИНЦИЙ

АЛЬБЕРТА */

Общая информация

65. В первый доклад была включена информация, касающаяся законодательства, практики и политики Альберты, которые направлены на осуществление положений Пакта. В настоящем докладе содержится обновленная информация, охватывающая период до апреля 1986 года.

Информация в отношении каждой статьи

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

Основные законы

66. В 1980 году были приняты Закон о трудовых отношениях (RSA 80, cL-1.1 am) и Закон о нормах занятости (RSA 80, cE-10.1 am), заменившие Закон Альберты о труде. Это не повлекло за собой каких-либо существенных изменений в праве на труд. Закон о нормах занятости предусматривает защиту сельскохозяйственных и надомных рабочих в отношении уведомления о прекращении найма и компенсации заработной платы. Экземпляры обоих Законов представлены вместе с докладом.

67. В 1985 году в Закон об охране прав личности была внесена поправка, в соответствии с которой в настоящее время беременным женщинам предоставляется защита от увольнения с работы и от таких условий найма, которые носят по отношению к ним дискриминационный характер "исключительно по причине беременности".

68. В 1983 году министерство образования повышенного типа и рабочей силы было разделено на два министерства - министерство образования повышенного типа и министерство рабочей силы. Изменение структуры министерства не повлекло за собой никаких существенных изменений законодательства и программ.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

Основные законы

69. В соответствии с Законом о безопасности и гигиене труда в случае происшествия, в результате которого последовали или могут последовать серьезное телесное повреждение или смерть, работодатель или главный подрядчик обязан известить об этом директора инспекции и провести расследование. На рабочее место направляется следователь с целью его изучения и определения причин несчастного случая.

70. Кроме того, закон разрешает работнику на разумных и реальных основаниях отказаться от выполнения работы или использования станков и оборудования при наличии явной угрозы для здоровья и безопасности его самого или других работников. Работодателю запрещается подвергать в этом случае работника дисциплинарной ответственности, и любой работник, имеющий разумные основания полагать, что он привлечен к дисциплинарной ответственности за соблюдение этого положения, может подать жалобу соответствующему должностному лицу. Это должностное лицо

*/ Доклад подготовлен правительством Альберты.

после проведения расследования может издавать распоряжения, включающие: прекращение дисциплинарной ответственности; создание для работника прежних условий труда; оплату издержек и заработной платы; снятие взыскания.

71. Закон наделяет лейтенант-губернатора полномочиями издавать правила, касающиеся здоровья и безопасности трудящихся. В настоящее время действуют правила в следующих областях: безопасность при работе с асбестом, опасные химические вещества, угольная пыль, безопасность в строительстве, выделенные рабочие места (для комитетов), определение опасных материалов, определение профессий, определение серьезного телесного повреждения или несчастного случая, безопасность при работе со взрывчатыми веществами, первая помощь, общее предупреждение несчастных случаев, безопасность на зерновых элеваторах, безопасность в зернохранилищах, безопасность на мукомольных мельницах, безопасность на кормодробилках, безопасность на семяочистительных заводах, дотации, объединенные комитеты по гигиене и безопасности на рабочих местах, безопасность на лесозаготовках, шум, безопасность при работе с нефтью и природным газом, безопасность при работе с кварцем и работе с мономером-винилхлоридом.

72. К другим законам, за соблюдением которых следит Отдел по вопросам гигиены и безопасности труда, относятся Закон о безопасности на угольных шахтах (RSA 80, cC-15, am), Закон о порядке проведения работ в карьерах (RSA 80, cQ-1, am), Закон о защите от радиации (RSA 80, cR-2) и Закон о безопасности техников-радиологов (RSA 80, cR-3).

73. Координированное предоставление услуг Отделом по вопросам гигиены и безопасности труда осуществляется через посредство его десяти отделений. Помимо семи отделений, указанных в предыдущем докладе, созданы три новых отделения для развития и поддержания деятельности эффективной рабочей организации: отделение оперативной помощи обеспечивает помощь специалистов службам на рабочих местах; отделение образования и разработки программ разрабатывает, координирует и предоставляет услуги в области образования с целью обеспечения безопасности и гигиены труда; отделение связи планирует, разрабатывает и координирует общественные дела и общую деятельность в области продвижения по службе, а также осуществляет и координирует распространение материалов, касающихся продвижения по службе, и информационных материалов в рамках программ отдела.

Процедуры осуществления

74. По инициативе Отдела по вопросам гигиены и безопасности труда было начато осуществление Программы безопасности труда в области сельского хозяйства, которая в настоящее время относится к юрисдикции министерства сельского хозяйства.

Данные о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

75. Совет по вопросам компенсации трудящихся Альберты собирает заявления в отношении производственных травм и профессиональных заболеваний, включая заявления о несчастных случаях, влекущих за собой потерю рабочего времени (когда работник получает компенсацию за не полученную в результате потери рабочего времени зарплату), о постоянной потере трудоспособности и случаях со смертельным исходом. С 1 января 1982 года Совет по вопросам компенсации трудящихся прекратил прием заявлений, касающихся медицинской помощи (включая выплаты за медицинское обслуживание). Эти заявления теперь рассматриваются министерством по делам больниц и медицинского обслуживания. В ежегодных докладах Совета по вопросам компенсации трудящихся содержатся статистические данные по всем заявлениям (кроме заявлений, касающихся первой медицинской помощи), представленным в течение каждого года.

76. Исследовательское отделение Отдела по вопросам гигиены и безопасности труда использует статистические данные Совета по вопросам компенсации трудящихся в отношении информации о заявлениях и представляет доклады о расследовании случаев со смертельным исходом, проведенных персоналом Отдела.

Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемый отпуск

77. В разделе 27 Закона о нормах занятости директору по нормам занятости предоставляется право принимать решения, позволяющие увеличивать рабочее время в таких пределах, которые необходимы, чтобы избежать серьезного нарушения нормального ритма работы предприятия или учреждения. Кроме того, положения, допускающие увеличение рабочего времени, предусмотрены в разделе 27(с) Закона.

78. Единообразное применение положений Закона о нормах занятости, касающихся рабочего времени, минимальной заработной платы, отдыха и досуга, на всей территории провинции обеспечивается Отделением по нормам занятости министерства труда Альберты. Раздел 6 Закона предоставляет директору по нормам занятости возможность делегировать свои полномочия государственным служащим провинции Альберта. В соответствии с разделом 12 этого Закона такой служащий (должностное лицо) имеет право проводить инспекцию, разбирательство и расследование, необходимые для проверки соблюдения положений Закона, касающихся рабочего времени, минимальной заработной платы, отдыха и досуга.

79. В соответствии с разделом 70 Закона о нормах занятости лейтенант-губернатору предоставляется право назначать провинциальных судей, действующих в качестве посредников в отношении заработной платы, оплаты сверхурочных, льготных пособий и пособий по беременности и родам. Посредник обладает теми же правами, которые предоставляются провинциальному судье Уголовным кодексом с целью обеспечения явки свидетеля, который может дать свидетельские показания в связи с рассматриваемым заявлением. В разделе 99 говорится, что в случае невыполнения распоряжения посредника директор по нормам занятости может представить это распоряжение в Суд королевской скамьи, который придает ему силу постановления или решения Суда. Эти положения обеспечивают систему более быстрого разрешения споров между отдельными работодателями и работниками.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Право создавать профсоюзы и вступать в них

80. В соответствии с Законом о трудовых отношениях Совету по трудовым отношениям предоставлены расширенные полномочия по разрешению вопросов, касающихся несправедливой трудовой практики.

81. Раздел 10 Закона об охране прав личности запрещает профсоюзу или организации работодателей выводить из своего состава, исключать или временно приостанавливать членство, а также осуществлять дискриминационную практику в отношении любого лица или члена по причине его расы, вероисповедания, цвета кожи, пола, физических недостатков, семейного положения, возраста, происхождения или места рождения.

Право на забастовку

82. Закон о трудовых отношениях изменил порядок вмешательства правительства в разрешение споров относительно коллективного договора и разрешил правительству участвовать в разрешении этих споров с помощью посредника или совета по расследованию споров. Поправки, внесенные в Закон о трудовых отношениях в 1983 году, привели к следующим изменениям:

1) В настоящее время действие Закона о трудовых отношениях распространяется на пожарных, и они могут пользоваться правами, предусматриваемыми в различных положениях этого Закона, которыми не пользовались раньше.

2) Для обеспечения непрерывности работы пожарные, заведующие больницами, вспомогательными больницами и все лица, работающие по найму у этих работодателей, в случае неразрешимых споров по коллективному договору на основании раздела II7 Закона о трудовых отношениях должны выполнять решение арбитража, имеющее обязательную силу.

83. С 1983 года трудовые отношения в полиции регулируются Законом о коллективном договоре сотрудников полиции (1983, сР-12.05).

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Социальное обеспечение

Пособия по беременности и родам

84. В связи с пособиями по беременности и родам в Закон о нормах занятости, регулирующий порядок предоставления отпуска по беременности и родам, в 1985 году была внесена поправка, поясняющая, что работающие беременные женщины имеют право на неоплачиваемый отпуск продолжительностью 18 недель, предоставляемый частями с учетом состояния беременности и служебных обстоятельств. Положения об отпуске по беременности и родам применяются ко всем работающим женщинам.

Пособия в связи со смертью супруга

85. Закон о пенсиях вдовам (глава W-7.5, утвержден 29 апреля 1983 года) предусматривает выплату пенсий вдовам и вдовцам в возрасте от 55 до 64 лет, имеющим ограниченный доход.

БРИТАНСКАЯ КОЛУМБИЯ */

ВВЕДЕНИЕ

86. В настоящем докладе содержится информация об изменениях, которые произошли после представления Британской Колумбией первого доклада по статьям 6-9 в 1978 году.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

A. Основное законодательство

87. В первом докладе содержалась информация об основных законах и правилах, касающихся права на труд, за соблюдением которых следят министерство труда и другие самостоятельные государственные органы и учреждения. К существенным изменениям законодательства относится принятие Закона о нормах занятости (S.V.C. 1980, с. 10), который объединяет целый ряд принятых ранее законов, касающихся минимальных условий труда, например, таких как Закон о минимальной заработной плате, Закон об агентствах по найму, Закон о порядке выплаты заработной платы и Закон об охране материнства. Ряд поправок, касающихся условий членства в профсоюзах, был внесен в Кодекс законов о труде Британской Колумбии (R.S.V.C. 1979, с. 212). В 1984 году был принят Закон о правах человека (S.V.C. 1984, с. 22), заменивший существовавший ранее Кодекс прав человека Британской Колумбии (R.S.V.C. 1979, с. 186). Законом о внесении изменений в Хартию прав (S.V.C. 1985, с. 68) были изменены разделы ряда связанных с трудовыми вопросами законов с целью устранения расхождений с положениями о равенстве раздела 15 Канадской хартии прав и свобод.

B.

I. Доступ к работе по найму

88. В новом Законе о правах человека предусматриваются меры защиты, аналогичные мерам, предусмотренным в предыдущем Кодексе прав человека, о котором говорилось в первом докладе. К перечню запрещенных оснований для дискриминации в отношении доступа к работе по найму и продвижению по службе были добавлены физические и умственные недостатки, что было сделано на основании раздела 8, который по-прежнему запрещает также дискриминацию на основе расы, цвета кожи, происхождения, места рождения, политических убеждений, пола (включая половые домогательства) и судимости, не связанной с работой данного лица. В пересмотренном законе сохранены также другие меры защиты в соответствующих областях, например такие, как объявления о найме, равная оплата, запрещение дискриминации какого-либо лица со стороны профсоюза, организации работодателей или профессиональной ассоциации. Закон о правах человека более не предусматривает проверку "разумной причины" для дискриминации в отношении найма.

89. Контроль за соблюдением Закона о правах человека возлагается на Совет по правам человека Британской Колумбии в составе пяти членов, который вступил в свои права в сентябре 1984 года. За первые 15 месяцев деятельности Совета, закончившиеся 31 декабря 1985 года, им было рассмотрено 256, или четыре пятых из 311 новых жалоб, связанных с вопросами дискриминации в отношении найма, предусматриваемыми разделом 8. Закон предоставляет Совету по правам человека право издавать распоряжения о выплате компенсации лицам, подвергшимся дискриминации, за полученный оклад или заработную плату или за расходы,

*/ Доклад подготовлен правительством Британской Колумбии.

понесенные в результате нарушения закона, а также распорядиться о выплате суммы в размере до 2000 долл. за ущерб чувству собственного достоинства и самоуважения (раздел I7). Хотя большинство жалоб рассматриваются без официального слушания, Советом был принят ряд важных письменных решений, касающихся жалоб на дискриминацию в отношении найма, включая расовую дискриминацию, половые домогательства и дискриминацию по причине физических недостатков; подателям жалоб выплачивалась денежная компенсация.

90. Учитывая большое число жалоб, связанных с вопросами найма, Совет по правам человека провел большую образовательную кампанию среди крупных работодателей и организаций работодателей. Она включала распространение Информационного справочника работодателя, в котором излагаются требования Закона о правах человека, а также беседы и личные встречи членов Совета.

2. Экономическая и социальная политика

91. С 1981 года в Британской Колумбии существует высокий уровень безработицы, а основные добывающие отрасли провинции претерпевают период реорганизации в результате снижения цен на сырье и усиления международной конкуренции. Сохранение бюджетного дефицита провинции вынудило правительство сократить ряд несущественных программ с целью поддержания основных программ содействия доходам, здравоохранения и других существенных социальных программ. Нынешний подход провинции к обеспечению более прочного социального и экономического развития включает: меры в области налогообложения с целью обеспечить более активное стимулирование новых промышленных инвестиций в мелкие и средние обрабатывающие предприятия; крупные денежные вклады за счет строительства автострад и других поддерживаемых правительством проектов, таких как северо-восточный угольный бассейн Британской Колумбии и ЭКСПО-86; и реинвестиции в базу природных ресурсов в виде лесовосстановления и лесоводства.

3. Планирование рынка труда

92. Провинция осуществляет регулярное сотрудничество с федеральными властями в области планирования рабочей силы через министерства труда и образования на уровне заместителей министров и постоянное сотрудничество на уровне должностных лиц - через федерально-провинциальный Комитет по потребностям рынка труда, а также в области обмена информацией о рынке труда в связи с Канадской системой профессиональной ориентации (КСПО).

93. В провинции проводился ряд специальных профессиональных и промышленных обследований, включая периодические прогнозы в области рабочей силы в строительной промышленности, исследование рабочей силы в горнодобывающей промышленности в двух частях и трехэтапный критический обзор торговли (1980-1983 годы). Независимый Провинциальный совет по вопросам ученичества (ПСУ) также организует периодические исследования потребностей в рабочей силе и подготовке кадров, такие как обзоры перспектив ученичества и доклады целевой группы об обязательной выдаче удостоверений на право занятия определенных должностей и о долгосрочных потребностях провинции в подготовке кадров.

4. Технические программы и программы профессиональной подготовки

94. Право на участие провинции в программах по подготовке кадров и других программах, связанных с рынком рабочей силы, предусматривается в Законое об ученичестве (R.S.B.C. 1979, с. 17), заменившем прежний Закон об ученичестве и развитии профессиональной подготовки. Отделение министерства труда по вопросам ученичества и профессиональной подготовки для работы по найму проводит свою деятельность совместно с работодателями, организациями работодателей, представителями

трудящихся и рабочей силы в направлении удовлетворения потребностей рынка труда посредством ученической подготовки, осуществления программ повышения квалификации, восстановления профессиональных качеств, обучения и найма женщин на работу в нетрадиционных областях деятельности. В ходе разработки программ и контроля за их осуществлением поддерживаются также тесные контакты с профессиональными училищами, консультативными профессиональными комитетами, колледжами, школьными советами и другими государственными учреждениями.

95. Целенаправленная профессиональная подготовка и/или экзамены проводятся более чем в 50 профессиональных областях. Количество обучающихся техническим профессиям, официально зарегистрированных в министерстве труда, сократилось с более 18 000 в 1982 году до нынешнего уровня, едва превышающего 10 000 человек, что объясняется главным образом экономическим спадом. Предпринимаются усилия по разработке новых путей неформальной профессиональной подготовки, таких как создание целенаправленных групп профессионального обучения, дистанционное обучение с помощью телевидения и компьютерное обучение, с тем чтобы удовлетворить изменяющиеся потребности рынка труда.

96. К другим видам деятельности, осуществляемой Отделением, относится контроль за более чем 200 частными профессиональными училищами с точки зрения утверждения учебной программы, преподавательского состава и регистрации в соответствии с требованиями части 3 Закона об ученичестве. Услуги в области оценки, консультирования и профессиональной подготовки лиц с физическими или умственными недостатками координируются в рамках программы услуг по восстановлению трудоспособности. Кроме того, министерство труда координирует привлечение провинции к осуществлению федеральной иммиграционной политики с целью содействия проникновению новых канадцев на провинциальный рынок труда.

5. Прекращение найма

97. Защита от произвольного прекращения найма была усовершенствована в результате принятия в 1980 году части 5 Закона о нормах занятости. В разделе 42 Закона требуется, чтобы работодатель заранее уведомлял работника об увольнении за две недели или выплачивал ему выходное пособие, если этот работник проработал непрерывно по крайней мере шесть месяцев. После трех непрерывных лет работы и за каждый последующий год срок заблаговременного уведомления увеличивается на одну неделю, причем его максимальная продолжительность составляет восемь недель. Заблаговременное уведомление об увольнении того или иного лица не требуется, если работник уволен по обоснованной причине или временно уволен на срок не свыше 13 недель в течение 20-недельного периода (раздел 43).

98. Приблизительно 43% из 1 098 000 оплачиваемых работников в Британской Колумбии охвачены коллективными договорами (1985 год). Защита от несправедливого увольнения обеспечивается разделом 93 Кодекса законов о труде, предусматривающим, что каждый коллективный договор должен включать положение, согласно которому для увольнения работника требуется справедливая и разумная причина, а также необходимо наличие такого формального механизма, как арбитраж, для разрешения споров.

99. Положения прежнего Закона об охране материнства были включены в часть 7 сводного Закона о нормах занятости, принятого в 1980 году. Основной период неоплачиваемого отпуска по беременности с сохранением за работницей места работы, увеличивается с 16 до 18 недель, причем допускается дополнительное продление этого отпуска на шесть недель по медицинским показаниям. Было также усилено законодательство с целью обеспечения непрерывности стажа работниц и их участия в пенсионных, медицинских и других планах льготного обеспечения во время нахождения в отпуске. В случае нарушения этих положений от работодателя могут

потребовать восстановления работницы на работе и/или выплаты ей компенсации за не полученную в результате увольнения зарплату.

6. Защита от безработицы

I00. Различные прямые и субсидируемые программы в области занятости и связанные с этим мероприятия по профессиональной подготовке финансируются провинциальными министерствами труда, лесного хозяйства, людских ресурсов и образования или осуществляются совместно с федеральными программами профессиональной подготовки и создания рабочих мест. Многие из этих программ предназначены для групп рабочей силы, находящихся в неблагоприятном положении. К этим программам относятся: подготовка рабочих мест для лиц, получающих финансовую помощь; помощь трудящимся-инвалидам в области трудоустройства и консультирования; профессиональная подготовка и устройство на работу женщин в нетрадиционных областях занятости, а также ежегодные летние программы занятости для студентов. За 1985-1986 финансовый год оценка общих расходов провинции в области занятости/подготовки кадров составила примерно 160 млн. долл.

С. Уровни безработицы

I01. В 1985 году в рядах рабочей силы Британской Колумбии насчитывалось в среднем 1 431 000 человек. В результате снижения цен и продолжающегося ослабления международного спроса на некоторые виды сырьевых ресурсов провинции уровень безработицы, составлявший в 1981 году 6,7%, в 1985 году возрос до 14,2%, что составляет 203 000 человек.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

I02. Размер минимальной заработной платы для работников, не объединенных в профсоюзы, устанавливается на основе положений раздела 105(2) Закона о нормах занятости. Минимальная заработная плата лиц в возрасте 18 лет и старше в 1980 году повысилась в два этапа с 3 до 3,64 долл. в час. Минимальная заработная плата для лиц моложе 18 лет составляет 3 долл. в час. Имеются специальные положения о минимальной заработной плате, применяющиеся в отношении постоянных экономок и домашней прислуги, а также шкала из 14 минимальных уровней сдельной заработной платы для сельскохозяйственных рабочих, занимающихся ручным сбором фруктов, овощей и ягод (разделы 3-5 Правил).

I03. Размеры вознаграждения лиц, состоящих в профсоюзах, устанавливаются в коллективных договорах. Среднегодовые темпы роста согласованной заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, которые в 1981 году составляли свыше 15%, с тех пор сократились и в 1984 и 1985 годах составляли примерно 2%. В феврале 1982 года вступил в силу Закон о стабилизации компенсации (S.B.C. 1982, с. 32). Он предусматривает добровольные руководящие принципы и правила, касающиеся размеров повышения компенсационных надбавок, о которых работники государственного сектора могут вести переговоры. В рамках этой программы с момента ее введения было одобрено свыше 3100 компенсационных планов. В 1984 году средний недельный заработок в провинции составлял 429,41 долл.

I04. Как отмечалось ранее, Закон о правах человека запрещает дискриминацию в уровне заработной платы между мужчинами и женщинами за схожий или в существенной степени схожий труд. Закон не включает понятие равного вознаграждения за труд равной ценности.

I05. Механизмы по обеспечению выплаты заработной платы работникам, предусмотренные в предыдущем Законе о порядке выплаты заработной платы, были включены

в сводный Закон о нормах занятости (часть 2). Пересмотренные процедуры позволяют должностному лицу, ведающему трудовыми отношениями на производстве, издавать распоряжения, требующие выплаты заработной платы, выходного пособия и других видов вознаграждения, на которые работник имеет право на основании закона. Работодатель, требующий пересмотра такого распоряжения директором по нормам занятости или его представителем, должен внести залог в размере 100 долл. или 10% причитающейся суммы, который с него могут удержать. Дальнейшее обжалование утвержденного письменного свидетельства может осуществляться в судах. Некоторые судебные решения отрицательно сказались на способности министерства взыскивать невыплаченную зарплату в случаях судебного разбирательства по делу о банкротстве на основании федерального Закона о банкротстве.

В. Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

I06. На основании Закона о компенсации трудящихся (R.S.B.C. 1979, с. 437) и в соответствии с Правилами о гигиене и безопасности труда на производстве основная ответственность за регулирование вопросов безопасности на рабочих местах в Британской Колумбии возложена на Совет по вопросам компенсации трудящихся. Он также следит за соблюдением Закона о рабочих местах (S.B.C. 1985, с. 3), в соответствии с которым функции прежнего Отделения по вопросам окружающей среды на рабочих местах, охарактеризованного в первом докладе, в 1985 году были переданы Совету. В соответствии с Законом о шахтах (S.B.C. 1980, с.28) юрисдикцией в отношении работ в горнодобывающей промышленности обладает министерство энергетических, горнорудных и нефтяных ресурсов.

I07. В 1983 году обязательное действие Закона о компенсационных выплатах трудящимся, требующего денежной компенсации за производственные травмы, было распространено на сельскохозяйственных рабочих. В различных областях сельскохозяйственного производства осуществляются добровольные программы безопасности труда, дополняемые учебными программами Совета по вопросам компенсации трудящихся.

I08. Общее количество заявлений о травматизме, представленных Совету по вопросам компенсации трудящихся, в 1982-1984 годах ежегодно сокращалось и достигло уровня 150 000, тогда как в 1981 году сообщалось о 197 115 новых случаях травматизма. В 1984 году Отдел по вопросам гигиены и безопасности труда на производстве подготовил 27 603 инспекционных доклада и издал 30 859 распоряжений об устранении нарушений техники безопасности. Минимальный размер штрафа, налагаемого на фирмы за серьезные нарушения правил техники безопасности, в 1984 году был увеличен до 1500 долл. Недавняя поправка к разделу 73(I) Закона также обеспечивает Совету большую гибкость в наложении дополнительных денежных начетов на работодателей за плохие условия в области безопасности труда.

С. Равные возможности продвижения по службе

I09. Раздел 19(2) Закона о правах человека позволяет Совету по правам человека утверждать программу деятельности, направленную на улучшение положения отдельных лиц или групп лиц, находящихся в неблагоприятном положении. Как отмечалось выше, в разделе 8 Закона перечисляются конкретные запрещенные основания для дискриминации в области найма или условий найма, куда включается и доступ к продвижению по службе.

I10. Отделом министерства труда по программе женщин был проведен обзор выборочной группы женщин, занятых на провинциальной государственной службе, с целью оценки их устремлений и перспектив продвижения по службе. Свыше 2000 женщин, занятых на государственной службе, прошли курс "Забота о вашей карьере", специально предназначенный для того, чтобы помочь женщинам в планировании своей карьеры.

D. Отдых, досуг, рабочее время и оплачиваемые отпуска

III. Эти вопросы регулируются Законом о нормах занятости (части 3 и 4) и правилами. Прежнее законодательное положение, требующее двухнедельного ежегодного отпуска для работников на основании старого Закона о ежегодных отпусках и общих праздниках, в 1980 году было изменено с целью предусмотреть минимальный трехнедельный отпуск после пяти непрерывных лет работы. Что касается работников, охватываемых действием коллективного договора, то значительное большинство из них имеют право на трехнедельный отпуск после трех или менее лет работы, причем многие коллективные договоры предусматривают отпуск продолжительностью от четырех до семи недель для работников, проработавших более длительный срок. Существует девять предусмотренных законом оплачиваемых праздников, а в большинстве коллективных договоров предусмотрено II или более праздников.

II2. Закон о нормах занятости требует, чтобы сверхурочные оплачивались по полуторной ставке за работу свыше восьми часов в день и свыше 40 часов в неделю и по двойной ставке за работу свыше II часов в день и свыше 48 часов в неделю. При некоторых обстоятельствах Закон позволяет директору по нормам занятости отступать от положений о сверхурочных работах. Чуть менее половины рабочих, охваченных коллективными договорами, по-прежнему работают по восемь часов в день, тогда как свыше четырех пятых служащих, являющихся членами профсоюза, работают по семь или семь с половиной часов в день. Работодатели как в частном, так и в государственном секторах внедрили различные новые формы регулирования рабочего времени своих работников, такие как гибкий график, сжатая рабочая неделя и двенадцатичасовой сменный график при некоторых видах непрерывной работы, например в горнодобывающей промышленности, здравоохранении и полиции.

II3. В разделе 2(2) Закона о нормах занятости предусматривается, что на работников, объединенных в профсоюзы, не распространяется действие части 3 (Рабочее время), части 4 (Ежегодные отпуска), части 5 (Прекращение найма) и части 7 (Отпуск по беременности и родам), если в их коллективном договоре содержатся положения, касающиеся этих вопросов. Споры по этим вопросам должны разрешаться на основании процедур по рассмотрению жалоб, предусмотренных в коллективном договоре.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Право создавать профсоюзы и вступать в них

II4. На основании Кодекса законов о труде Британской Колумбии (R.S.B.C. 1979, с.212) процедура регистрации профсоюзов в 1984 году была изменена. Для подачи заявления о регистрации в профсоюз должны вступить 45% работников данного трудового подразделения. При достижении такого уровня Совет по трудовым отношениям проводит голосование среди всех работников данного подразделения, ведущего коллективные переговоры. Совет издает распоряжение о регистрации, если большинство участвующих в голосовании выступают за то, чтобы они были представлены данным профсоюзом (раздел 43).

II5. Понятие "работник", предусматриваемое в Кодексе законов о труде, осталось неизменным со времени подготовки первого доклада, однако в 1985 году на основании поправок к Закону о трудовых отношениях на государственной службе (R.S.B.C. 1979, с. 346) оно было изменено с целью расширения перечня категорий рабочих мест, для которых исключается вступление в профсоюзные группы, ведущие коллективные переговоры.

Право профсоюзов функционировать беспрепятственно

II6. Право профсоюзов функционировать беспрепятственно на основании Кодекса законов о труде обуславливается лишь тем, что они должны сохранять справедливые и разумные условия членства (раздел 5), не должны использовать насилие и запугивание в отношении работников (раздел 4) и должны справедливо представлять всех работников подразделения, ведущего коллективные переговоры (раздел 7). В 1984 году в раздел 8 Кодекса была внесена поправка с целью предусмотреть восстановление членства в профсоюзе и денежную компенсацию за не полученную заработную плату и другие расходы работника в результате его исключения из профсоюза или несправедливой трудовой практики по отношению к нему со стороны профсоюза.

II7. В связи с трудным экономическим положением в провинции был принят Закон о стабилизации компенсации (S.B.C. 1982, с. 32), ограничивающий диапазон допустимого увеличения окладов и заработной платы для всех работников государственного сектора. Коллективные переговоры по-прежнему проводятся в рамках программного регулирования заработной платы и по другим неденежным вопросам.

II8. Кроме того, экономическое положение заставило правительство принять Закон об ограничении государственного сектора (S.B.C. 1983, с. 26), который устанавливает для работодателей в государственном секторе процедуры сокращения количества рабочей силы при недостаточном объеме работы или средств для финансирования текущих операций. Большинство групп работников не подпадало под действие этого положения, поскольку взаимно согласованная процедура сокращения рабочей силы была оговорена в их коллективном договоре и утверждена Комиссией по стабилизации компенсации (разделы 2, 3).

Право на забастовку

II9. В 1984 году поправки к Кодексу законов о труде расширили определение забастовки, предусматриваемое в разделе I Кодекса, с тем чтобы привести это определение в соответствие с общей практикой в других отраслях канадского законодательства. Кроме того, в раздел 80 была внесена поправка, предусматривающая обязательное уведомление о забастовке, даже если работодатель уведомил о локауте или приступил к проведению работ. За исключением этих двух изменений, общие правила, регулирующие право на забастовку, остались в том же виде, в каком они были изложены в первом докладе.

II20. В целях защиты прав третьих сторон масштабы деятельности по пикетированию подвергаются определенным ограничениям. Допускается первичное пикетирование, но оно ограничено местами, где члены профсоюза проводят законную забастовку. Пикетирование компаньонов работодателя допускается лишь с разрешения Совета по трудовым отношениям, и, кроме того, пикетирование подвергается определенным ограничениям, когда это касается двух и более работодателей (раздел 85).

II21. Учитывая серьезные последствия крупных забастовок для экономики и государственных интересов, было признано необходимым в некоторых особых случаях ограничивать право на забастовку путем принятия единовременных законов. Со времени подготовки первого доклада такое законодательство трижды использовалось с целью прекращения споров. Это Закон о содействии коллективным переговорам в целлюлозно-бумажной промышленности (S.B.C. 1984, с. 10); Закон о содействии коллективным переговорам работников метрополитена (S.B.C. 1984, с. 34); и Закон об урегулировании споров на железнодорожном транспорте Британской Колумбии (S.B.C. 1985, с. 21). Обстоятельства, которые привели к принятию этих законов,

были изложены в докладе Канады за 1986 год Международной организации труда в связи с Конвенцией о свободе ассоциации и защите права на организацию.

Специальные ограничения

I22. Работники, занятые в жизненно важных секторах государственной службы, например полицейские, пожарные и работники здравоохранения пользуются правом на забастовку, однако существуют положения, поощряющие другие методы разрешения споров. Раздел 73 Кодекса закона о труде, применяющийся как в частном, так и в государственном секторах, позволяет установить сорокадневный период "замораживания", если спор может вызвать непосредственную и серьезную опасность для жизни и здоровья людей. Кроме того, к Совету по трудовым отношениям можно обратиться с просьбой распорядиться о том, чтобы работодатель и профсоюз продолжали производство товаров и услуг, признанных необходимыми в этих целях. В соответствии с разделом 8 Закона о спорах в области важнейших видов обслуживания (R.S.B.C. 1979, с. 113), который применяется в отношении работников государственного сектора, может быть введен 90-дневный период "замораживания" при наличии непосредственной и серьезной опасности для экономики и благосостояния провинции, а также для жизни и здоровья людей. Профсоюзы пожарных, полицейских и работников здравоохранения имеют возможность на основании раздела 6 Закона избрать обязательный арбитраж для разрешения споров по коллективному договору.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

I. Основное законодательство

I23. Основные законы и правила провинции, касающиеся социального обеспечения, не изменились со времени подготовки предыдущего доклада, несмотря на изменения в области предоставляемых льгот, выплачиваемых пособий и общего охвата.

2. Основные характеристики законодательства

I24. i) Закон о больничном страховании. Отдел больничных программ оплачивает больницам расходы на сложное, восстановительное и расширенное лечение. Сами пациенты выплачивают ежедневный долевого страхового сбора в размере 8,5 долл. за содержание в больнице и 15,25 долл. за расширенное лечение. Индивидуальный сбор за расширенное лечение не применяется в отношении пациентов моложе 19 лет и лиц, получающих пособие по линии социальной помощи.

I25. ii) Закон о медицинском обслуживании. Комиссия по медицинскому обслуживанию руководит осуществлением Плана медицинского обслуживания, который обеспечивает заранее оплаченное медицинское обслуживание на единообразных основаниях и условиях для всех жителей провинции. Страховое медицинское обслуживание в рамках этого Плана оплачивается для застрахованных лиц независимо от возраста, состояния здоровья или финансового положения при условии уплаты ими страховых премий, установленных Комиссией. По состоянию на 1 апреля 1985 года страховые премии установлены в размере 17 долл. на одного человека, 32 долл. на семью из двух человек и 36 долл. на семью из трех и более человек. Страховые премии субсидируются в размере 50 или 90% для лиц, у которых облагаемый налогом доход ниже определенного уровня, а также для лиц, которые временно не в состоянии выплатить страховую премию в связи с болезнью, безработицей или нетрудоспособностью.

I26. План медицинского обслуживания предусматривает страховое обеспечение всех медицинских услуг, оказываемых практикующими врачами, включая врачей-osteопатов и некоторые хирургические операции хирургов-стоматологов, осуществляемые в случае необходимости в стационарных условиях, как это предусматривается в Зако-
не о медицинском обслуживании (Канада). Федеральное правительство вносит свой

взнос в бюджет провинции для покрытия расходов на это страховое медицинское обслуживание.

I27. Без взимания дополнительных страховых премий предоставляется и ряд других услуг, а оплата таких услуг основывается на тарифе на гонорары, утвержденные Комиссией по медицинскому обслуживанию. Оплата любых из этих услуг, предоставленных за пределами Британской Колумбии, не производится. Эти услуги включают хиропрактику, натуропатию, физиотерапию, ортоптическое лечение, подиатрию, офтальмометрию, стоматологическое лечение и специальное расширенное обслуживание медицинскими сестрами (расходы могут быть возмещены в тех областях провинции, где практикующий врач, как правило, отсутствует).

I28. iii) Закон о здравоохранении. Программы здравоохранения предусматривают широкий диапазон услуг в области профилактической и лечебной медицины и контроля за состоянием окружающей среды, которые предоставляются через некоторые централизованные учреждения и сеть из 16 местных медицинских учреждений, охватывающих районы провинции за пределами городов, а также через пять местных департаментов здравоохранения в городах провинции. Эти услуги включают обслуживание общин медицинскими сестрами, программы лечения на дому, стоматологическое обслуживание детей, службы питания, постоянный уход за престарелыми, лечение речевого и слухового аппарата, а также контроль за состоянием окружающей среды.

I29. iv) Закон о гарантированном доходе в случае нужды. Этот закон обеспечивает медицинское и стоматологическое обслуживание всех лиц, получающих социальную помощь и являющихся безработными, инвалидами или одинокими родителями, имеющими на иждивении детей. Кроме того, закон обеспечивает медицинское и стоматологическое обслуживание детей, находящихся под опекой провинции. Медицинское и стоматологическое обслуживание обеспечивается также в тех случаях, когда его отсутствие может привести к появлению непосредственной опасности для здоровья человека.

I30. v) Закон о компенсационных выплатах трудящимся. Этот закон обеспечивает денежную компенсацию за производственные травмы и профессиональные заболевания в виде временных пособий в связи с утратой заработной платы, медицинской помощи и постоянных пенсий по нетрудоспособности. Компенсация в связи с утратой заработной платы осуществляется в размере 75% среднего заработка вплоть до максимума, который недавно был увеличен с 32 500 до 40 000 долл. Размер пенсий по нетрудоспособности может определяться на основе либо потери трудоспособности, либо на основе потери дохода (раздел 23). Кроме того, Совет по вопросу компенсации трудящихся обеспечивает для травмированных работников помощь в области восстановления здоровья и трудоспособности.

I31. vi) Пособия по инвалидности. В соответствии с Законом о гарантированном доходе в случае нужды канадцы или постоянно проживающие в Канаде лица, являющиеся инвалидами, имеют право на пособие. Со времени подготовки предыдущего доклада размеры пособий возросли следующим образом: одинокие получают ежемесячное базовое пособие в размере 318 долл. на поддержание существования и от 75 до 213 долл. на жилье. Лица с двумя иждивенцами получают 545 долл. на поддержание существования и от 75 до 465 долл. на жилье.

I32. vii) Пособия по старости. В соответствии с Законом о гарантированном доходе в случае нужды лица старше 65 лет, имеющие право на федеральное обеспечение по старости и на значительную сумму гарантированного дополнительного пособия, автоматически получают это дополнительное пособие. Одинокие получают ежемесячно максимальную сумму в размере 38,88 долл., а если оба супруга имеют право на это

пособие, то каждый из них получает максимальную сумму в размере 49,83 долл. Размер пособия зависит от суммы федерального гарантируемого дополнительного дохода, выплачиваемого получателю.

I33. В соответствии с Законом о помощи в оплате жилья престарелым квартиросъемщикам лица старше 65 лет, получающие пособия в рамках канадской программы социального обеспечения по старости и прожившие в Британской Колумбии в течение двух лет или в течение пяти непрерывных лет в любое время в прошлом, имеют право на добавочное пособие на оплату жилья, если квартирная плата составляет более 30% их дохода. Это добавочное пособие составляет 75% разницы между уплачиваемой квартирной платой и 30% месячного дохода.

I34 viii) Пособия на семью. В соответствии с положениями Закона о гарантированном доходе в случае нужды канадцы и постоянно проживающие в Канаде лица могут получать пособия по линии социальной помощи в случае нужды. Размер пособия меняется в зависимости от размера домашнего хозяйства, трудоспособности получателя, его возраста и срока получения социальной помощи. Одинокий трудоспособный получатель в возрасте не старше 26 лет, получающий пособие на протяжении менее восьми месяцев, но более одного месяца, имеет право на пособие в размере 150 долл. на поддержание существования и от 0 до 200 долл. в месяц на жилье. Нетрудоспособная семья из четырех человек, получающая пособие в течение более восьми месяцев, имеет право на ежемесячное пособие в размере 450 долл. на поддержание существования и от 0 до 455 долл. на жилье.

I35. К дополнительным услугам относятся услуги домашней прислуги, субсидии на организацию ухода за детьми в дневное время, оплата расходов по содержанию детских домов для детей, находящихся под опекой провинции, услуги по восстановлению трудоспособности с целью оказания содействия в трудоустройстве и различные услуги лицам с умственными недостатками с целью их привлечения к жизни общества.

МАНИТОБА */

I36. В настоящем докладе содержится информация о новых изменениях в законодательстве и политике провинции Манитоба со времени представления первого доклада в 1980 году.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

Основные законы

I37. Закон о правах человека (Постоянная консолидация законодательных актов Манитобы (здесь и далее упоминается как С.С.С.М.), с. NI75) был изменен с целью включения "умственной отсталости" как запрещенного основания для дискриминации в вопросах найма.

I38. Как и на основании "физических недостатков", раздел 6(6) Закона о правах человека допускает дискриминацию в вопросах найма на основании умственной отсталости, если она является разумной причиной для отказа в найме.

I39. "Семейное положение" также может квалифицироваться как разумное основание и требование для решения вопросов. Это не новое положение, а скорее поправка к предыдущему докладу Манитобы.

I40. Закон о правах человека способствовал сокращению случаев принудительного увольнения на пенсию в Манитобе. В 1981 году по делу McIntire v. University of Manitoba, (1981), Western Weekly Reports, page 696, Апелляционный суд Манитобы постановил, что положение Закона о правах человека, запрещающее дискриминацию в вопросах найма на основании возраста, превалирует над положениями об обязательном уходе на пенсию, содержащимися в коллективном договоре. На следующий год Апелляционный суд по делу Newport v. Manitoba (1982), 2 Western Weekly Reports, page 254, постановил, что положение Закона о правах человека, запрещающее дискриминацию на основании возраста, превалирует также над положениями о принудительном выходе на пенсию, содержащимися в Законе о гражданской службе (С.С.С.М., с. С110) и Законе об увольнении с гражданской службы по старости (С.С.С.М., с. С120).

I41. В результате этого последнего решения Суда положения о принудительном выходе на пенсию были исключены из Закона о гражданской службе (Законодательные акты Манитобы (здесь и далее упоминаются как S.M.) 1985, с.47, s. 4(3), и Закона об увольнении с гражданской службы по старости (S.M. 1984-85, с. 22, s.60).

Меры по достижению полной и производительной занятости

I42. В 1983 году провинция Манитоба и Ассоциация государственных служащих Манитобы договорились о совместном осуществлении Программы позитивных действий в отношении провинциальной гражданской службы. Эта программа предназначена для устранения существующих дискриминационных барьеров и расширения возможностей в области продвижения по службе и равенства в обращении для женщин, коренного населения, лиц с физическими недостатками и представителей достаточно многочисленных меньшинств.

I43. Долгосрочные цели в области занятости были определены для всех целевых групп за исключением меньшинств; эта группа была добавлена в качестве целевой в 1985 году. Вышеуказанные цели охватывают 20-летний период, включают рабочие места всех категорий и сводятся к следующему: 50% занятости женщин, 10% занятости коренного населения и 7% занятости лиц с физическими недостатками.

I44. Для осуществления этой программы на центральном и местных уровнях были созданы совместные Комитеты позитивных действий с участием профсоюзов и администрации. Эти комитеты отвечают за разработку планов, включающих специальные программы найма рабочей силы извне, специальные программы развития подготовки кадров и управления с целью ликвидации последствий прошлой практики и ускоренного достижения уравновешенного представительства в составе рабочей силы в соответствии с поставленными целями.

I45. Закон о нормах деятельности общинных детских дошкольных учреждений (С.С.С.М., с. С158), принятый в 1982 году, укрепил право родителей на труд. Закон предусматривает финансирование и создание программ дошкольных детских учреждений на всей территории провинции Манитоба.

I46. В 1983 году правительство Манитобы выделило 200 млн. долл на "Фонд рабочих мест" Манитобы - программу, предназначенную для ослабления воздействия кризиса в области занятости путем быстрого создания рабочих мест. В частности, выделяются средства на следующие цели: программы содействия доходам с целью оказания работодателям помощи в создании новых рабочих мест; крупные и мелкие проекты в области строительства; соответствующие субсидии с целью поощрения муниципальных и общинных организаций к немедленному осуществлению специальных трудоемких проектов; программы займов с целью стимулирования строительства новых и ремонта старых жилых домов и проекты по сохранению энергии.

Статистическая информация

I47. С 1980 года в Манитобе отмечалось увеличение безработицы. Нескорректированные средние уровни безработицы увеличились с 5,5% в 1980 году до 7,7% в 1986 году. Уровень безработицы среди мужского населения Манитобы увеличился с 5,1% в 1980 году до 7,6% в 1986 году, тогда как среди женского населения в 1986 году он составлял 7,7% по сравнению с 6,1% в 1980 году. Безработица среди женщин была ниже, чем среди мужчин в 1982 и 1983 годах и выше в 1984 и 1985 годах.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

Основные законы

I48. Закон о праве удержания имущества за долги механиков (С.С.С.М., с. М80) и Закон о праве удержания имущества за долги молотильщиков (С.С.С.М., с. Т60) были аннулированы и заменены Законом о праве удержания имущества за долги строителей (С.С.С.М., с. В91). Закон об ученичестве и квалификации ремесленников (S.M. 1972, с. 45) был переименован в Закон об ученичестве и профессиональной квалификации (С.С.С.М., с. А110).

I49. Поправки к Закону о нормах занятости (С.С.С.М., с.Е110) расширили права на оплату труда лиц, исполняющих обязанности домашней прислуги. Ранее эти лица не подпадали под действие положений данного закона. В настоящее время минимальные нормы и условия труда распространяются на лиц, выполняющих обязанности домашней прислуги, за исключением случаев, когда они работают в частном доме в течение 24 или менее часов в неделю у одного и того же работодателя.

I50. Приходящие няни, а также лица, ухаживающие за престарелыми, немощными и больными, ранее подпадающие под действие этого закона, нередко были исключены из сферы его действия.

I51. Со времени подготовки последнего доклада Манитобы были расширены положения о минимальной заработной плате, включенные в настоящее время в правила E110 - RIV [1985]. В настоящее время у работников моложе 18 лет минимальная почасовая заработная плата за работу, осуществляемую в течение обычного рабочего времени, составляет 3,85 долл. Работники в возрасте 18 лет и старше будут получать за работу, осуществляемую в течение нормального рабочего времени, не менее 4,3 долл. в час.

Равная оплата за труд равной ценности

I52. Следует пояснить неточность, допущенную в докладе Манитобы за 1980 год. В Законе о нормах занятости признается не равная оплата за труд равной ценности, а скорее равная оплата за равный труд.

I53. В 1985 году правительством Манитобы было введено законодательство о равенстве оплаты труда, которое вступило в силу на всей территории провинции в отношении гражданской службы. Равенством в оплате труда является равная плата за труд равной или сопоставимой ценности. Этот труд будет оцениваться с точки зрения опыта, прилагаемых усилий и ответственности, которые обычно требуются для осуществления той или иной работы, а также с точки зрения условий осуществления этой работы. Такая оценка труда должна была завершиться к июлю 1986 года, а применение законодательства должно начаться к октябрю 1987 года. На королевские корпорации действие этого законодательства распространится годом позднее.

В. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

Основные законы

I54. В Закон о безопасности и гигиене труда на рабочих местах (C.C.S.M., с.210) были внесены значительные поправки, с тем чтобы сделать законодательство более эффективным с точки зрения обеспечения для жителей провинции Манитоба условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Измененные положения включают: запрещение дискриминации в отношении работников, осуществляющих свои права на основании данного закона; право на отказ от опасной работы; наказания за нарушения закона; расширение требования об обязательном создании комитетов по гигиене и безопасности труда и выделении представителей на рабочих местах в провинции Манитоба.

I55. Первоначальный закон предусматривал защиту от дискриминации, но лишь такой, которая являлась результатом осуществления специальных прав или выполнения специальных обязанностей, предусмотренных законом. Такое запрещение дискриминации было расширено, с тем чтобы охватить случаи, когда работник осуществляет любое право или выполняет любую обязанность в соответствии с положениями Закона о безопасности и гигиене труда на рабочих местах. Сюда относятся дача свидетельских показаний по любому вопросу, проведение расследования или разбирательства на основании закона и предоставление любому лицу, включая инспектора по технике безопасности и гигиене труда или другого работника, информации об условиях труда на рабочем месте, касающихся безопасности, здоровья и благополучия этого лица или любого другого работника. Было также внесено изменение в понятие "дискриминационные действия", с тем чтобы пояснить, что временный перевод работника на другую равнозначную работу без какой-либо потери заработка или льгот в результате использования права на отказ не рассматривается как дискриминация.

Процедуры осуществления

I56. В 1977 году с введением Закона о безопасности и гигиене труда на рабочих местах было законодательно закреплено право на отказ от опасной работы. Новые поправки поясняют формулировку положений о "праве на отказ" и устанавливают процесс такого отказа. В настоящее время в законе предусматривается восьмизапанная процедура осуществления права на отказ. Основной принцип заключается в том, что работник или работница может отказаться от выполнения работы, если он или она имеет разумные основания полагать, что эта работа сопряжена с риском для его или ее безопасности и здоровья или для безопасности и здоровья любого другого работника.

I57. Поправки предусматривают также усиление наказаний за нарушение положений этого законодательства. В среднем в три раза возросла максимальная сумма штрафа, который может налагаться при установлении факта нарушения положений закона или его правил. Например, максимальная сумма штрафа за первое нарушение возросла с 5000 до 15 000 долл. Сумма штрафа за второе нарушение возросла с 10 000 до 30 000 долл.

I58. Раньше наложение штрафа за нарушение, предусмотренное в законе или правилах, осуществлялось в течение шести месяцев с момента предполагаемого нарушения. В настоящее время этот срок увеличен до одного года, с тем чтобы обеспечить больше времени для подробного расследования случаев нарушения законодательства.

I59. На всех рабочих местах (помимо строительных проектов), где обычно занято 20 и более работников, требуется создавать Комитет по безопасности и гигиене труда. Единственное исключение делается для деловых учреждений и предприятий розничной торговли, в отношении которых предусматривается, что создание комитета не требуется, если количество занятых работников не превышает 50 человек.

I60. При осуществлении строительных проектов на строительных площадках, общая площадь которых превышает 50 000 квадратных футов, или 4650 квадратных метров, требуется создание комитета на весь срок осуществления проекта. Это также относится к проектам по строительству крупных сооружений, включая такие, как нефтеочистительные заводы, химические предприятия, металлургические заводы и компрессорные станции.

I61. На всех рабочих местах, где создание Комитета по безопасности и гигиене труда не требуется, будет требоваться назначение какого-либо работника в качестве представителя по безопасности и гигиене труда на всех рабочих местах, где обычно занято 10 и более работников.

I62. При осуществлении строительных проектов на месте должен быть представитель каждой профессии, ведающий вопросами гигиены и безопасности труда. Представители по безопасности и гигиене труда избираются работниками на рабочих местах или назначаются профсоюзом, представляющим интересы этих работников. Члены Комитета по безопасности и гигиене труда и представители будут пользоваться правом на оплачиваемый учебный отпуск в размере двух полных дней с целью участия в утвержденных учебных программах по безопасности и гигиене труда.

C. Равные возможности для продвижения по службе

Основные законы

I63. Законом о правах человека был расширен перечень видов запрещенной дискриминации. Помимо 12 оснований, по которым дискриминация запрещена, включенных

в доклад Манитобы за 1980 год, работодателю в настоящее время запрещается отказывать в продвижении или в повышении по службе какому-либо лицу на основании его умственных недостатков.

D. Рабочее время, государственные праздники и оплачиваемые периодические отпуска

Основные законы

I64. В настоящее время Закон о нормах занятости включает положения о предоставлении отпусков на основании отцовства и усыновления ребенка. В положениях об отпуске на основании отцовства предусматривается, что каждый работник мужского пола, ставший родным отцом ребенка и проработавший у работодателя полные 12 последовательных месяцев, имеет право на получение отпуска на основании отцовства сроком до шести недель. В положениях об отпуске на основании усыновления ребенка предусматривается, что каждый работник или работница, усыновившие в законном порядке ребенка и проработавшие у работодателя полные 11 последовательных месяцев, имеют право на отпуск на основании усыновления ребенка сроком до 17 недель.

I65. Закон об оплачиваемых отпусках (С.С.С.М., с. V20) более не исключает из сферы своего действия лиц, работающих в качестве домашней прислуги, за исключением случаев, когда последние работают в частных домашних хозяйствах и заняты 24 часа в неделю или менее у одного и того же работодателя. Недавно из сферы действия положений закона были исключены приходящие няни и лица, ухаживающие за престарелыми, немощными и больными.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

I66. В 1984 году в Закон о трудовых отношениях (С.С.С.М., с. L110) были внесены изменения. Ниже говорится о некоторых наиболее существенных изменениях.

I67. В случае завершения забастовки/локаута заключением коллективного договора поясняется действующее обязательство в отношении восстановления забастовщиков на работе, с тем чтобы они могли заменить на рабочих местах работников, нанятых во время затастовки (раздел II(3)). При таких обстоятельствах отказ работодателя от восстановления этих работников на работе считается несправедливой с трудовой практикой.

I68. Если забастовка/локаут не завершаются заключением коллективного договора, работодатели в настоящее время обязаны восстановить работников на работе в соответствии с соглашением, заключенным между профсоюзом и работодателем. В отсутствие такого соглашения работники должны быть восстановлены в порядке их трудового стажа на момент начала забастовки/локаута (раздел II.I(I)).

I69. Право работников утверждать или не утверждать коллективный договор защищается Законом о трудовых отношениях. Предлагаемый коллективный договор не является обязательным для работников подразделения, ведущего переговоры, до тех пор, пока большинство членов профсоюза в данном подразделении не проголосует за утверждение этого договора.

I70. Что касается ограничения права на забастовку, то в подразделе 8I(I) предусматривается, что ни один профсоюз не может объявить или разрешить забастовку и ни один работник не может участвовать в забастовке до тех пор, пока профсоюз не проведет голосование по вопросу о забастовке и большинство работников данного подразделения, участвующих в голосовании, не проголосует за забастовку. Другие ограничения касаются своевременности проведения забастовки. Например, если

представитель по ведению переговоров и работодатель заключили коллективный договор, то ни один профсоюз не может объявлять забастовку и ни один работник не может участвовать в забастовке до тех пор, пока данный коллективный договор остается в силе.

I71. В настоящее время Закон о трудовых отношениях предусматривает введение в действие первого коллективного договора Советом по труду. Если профсоюз и работодатель не могут прийти к соглашению о заключении первого коллективного договора и при соблюдении некоторых других условий, любая из сторон может обратиться к Совету по труду с просьбой скорректировать положения первого коллективного договора между сторонами. В таком случае от Совета требуется урегулирование положений первого коллективного договора, если стороны сами не заключат коллективный договор в течение определенного времени после того, как Совет был привлечен к этому вопросу. Любой первый договор, введенный в действие Советом, действует в течение одного года.

I72. Наконец, следует отметить, что полицейские в Манитобе в целом пользуются защитой, обеспечиваемой Законом о трудовых отношениях, за исключением полицейских в городе Виннипег, которым запрещено участвовать в забастовках на основании специальных положений Закона о городе Виннипег, предусматривающих разрешение споров с помощью арбитража, имеющего обязательную силу.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Основные законы

I73. В настоящее время Закон о нормах деятельности общинных детских дошкольных учреждений предусматривает выделение субсидий, размер которых зависит от дохода, семьям, нуждающимся в услугах по уходу за детьми в дневное время.

I74. Закон о пособиях слепым (С.С.С.М., с. В50) и Закон о пособиях инвалидам (С.С.С.М., с. D80) были аннулированы. Пособия, выплачиваемые на основании этих законов, в настоящее время выплачиваются на основании Закона о социальном обслуживании (С.С.С.М., с. S165).

I75. Были внесены изменения в Закон о социальных пособиях (С.С.С.М., с. S160), который в настоящее время предоставляет право на социальные пособия отцам-одиночкам на тех же основаниях, что и матерям-одиночкам.

I76. В докладе Манитобы за 1980 год упоминается Закон о жилищах для престарелых и больных (С.С.С.М., с. E20). Упомянут также Закон о корпорациях по строительству новых и ремонту старых жилых домов (С.С.С.М., с. H160), который позволяет управлению жилищного строительства Манитобы обеспечить широкий комплекс программ содействия жилищному строительству и связанных с ним программ с целью укрепления систем социального обеспечения населения Манитобы, особенно с точки зрения обеспечения доступности адекватного и приемлемого жилья и соответствующих условий жизни.

НЬЮ-БРАНСУИК */

ВВЕДЕНИЕ

I77. В настоящем докладе приводится обновленная информация о законодательстве, практике и политике Нью-Брансуика в свете статей 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

A. Основные законы

I78. Ряд законодательных актов провинции Нью-Брансуик поддерживают принцип права на труд и направлены на устранение ограничений в отношении рабочей силы, которые препятствуют осуществлению этого права

B.

I. Общая информация о программах и законодательстве

I79. Законодательство в этой области остается неизменным со времени подготовки первого доклада, представленного на основании статей 6-9 Пакта.

I80. Правительство провинции Нью-Брансуик как работодатель активно поддерживает принцип равенства возможностей в области занятости для всех лиц. Осуществляется межминистерская политика, известная как Программа равных возможностей в области занятости. Цель этой программы заключается в обеспечении занятости, являющейся значимой и дающей возможности для роста, а также в обеспечении более сбалансированного представительства инвалидов и коренного населения - индейцев в составе кадров провинциальной государственной службы. Осуществляется также дополнительная программа для женщин - "Равенство в области занятости". Цель этой программы заключается в устранении барьеров на пути продвижения женщин и в достижении более справедливого представительства женщин во всех профессиональных категориях на всех уровнях гражданской службы. Для достижения этих целей министерства будут разрабатывать ежегодные цели и планы действий.

I81. Эти программы будут направлены на то, чтобы: выявлять и устранять любые ненужные барьеры в области занятости и продвижения по службе; трудоустраивать квалифицированных женщин, представителей коренного населения и инвалидов и содействовать их продвижению по службе; поощрять профессиональный рост с помощью программ профессиональной подготовки и развития; контролировать на постоянной основе законы, правила, политику и практику с целью обеспечения того, чтобы они не имели отрицательных последствий для женщин, коренного населения и инвалидов; и пытаться изменить поведение, которое препятствует возможностям женщин, коренного населения и инвалидов в области занятости и продвижения по службе.

2. Меры, принятые с целью обеспечения права на труд

I82. В связи с высоким уровнем безработицы правительство провинции с помощью министерства труда разработало Программу стимулирования занятости. В рамках этой программы было выделено 15,5 млн. долл. на цели развития новых областей занятости в государственном и частном секторах. Задачей на 1985/86 финансовый год является создание приблизительно 10 000 новых рабочих мест.

*/ Доклад подготовлен правительством Нью-Брансуика.

I83. Кроме того, правительством разработана Программа немедленного реагирования, позволяющая провинции достаточно гибко реагировать на непредвиденные отклонения на рынке труда

3. Организация рынка занятости

I84. Как отмечалось в первом докладе, практика в области найма в Нью-Брансуике контролируется Законом о правах человека (R.S.N.B. 1973, с. Н-11). Кодексом прямо запрещается дискриминация в области найма на основе расы, религии, национальной принадлежности, происхождения, места рождения, возраста, физических и умственных недостатков, семейного положения и пола.

4. Программы профессиональной ориентации и обучения

I85. Помимо программ обучения и профессиональной подготовки взрослого населения, пять общинных колледжей Нью-Брансуика осуществляют программы образования на уровне не выше среднего в сочетании с профессиональной подготовкой, рассчитанные на выпускников средней школы и/или внешкольную молодежь, которой не удалось получить среднее образование.

I86. В соответствии с Законом о подготовке и аттестации кадров в промышленности министру предоставляется право заключать с работодателями соглашения об ученичестве и выдавать учебные аттестаты о присвоении квалификаций и дипломов. Кроме того, министру предоставляется право регулировать учебные курсы, часы классной и профессиональной подготовки, максимальное рабочее время, минимальную оплату труда и минимальный возраст.

5. Защита от произвольного прекращения найма

I87. В Законе о нормах занятости (S.N.B. 1982, с. E-7.2) предусматривается уведомление о прекращении найма. Любой работодатель, увольняющий работника, обязан сделать это в письменной форме с изложением причин увольнения. Работники, проработавшие непрерывно от шести месяцев до пяти лет, должны получить письменное уведомление за две недели до увольнения. Для работников, проработавших пять и более лет, уведомление должно делаться за четыре недели до увольнения.

С. Статистическая и общая информация

I88. Уровень безработицы в провинции Нью-Брансуик высок. Показатели за период с ноября 1985 по ноябрь 1986 года свидетельствуют о том, что безработица составляла 14,6%. Этот показатель прежде всего связан с географическими структурными проблемами, а также с высокой степенью зависимости от конъюнктуры внешних рынков горнодобывающей промышленности, рыбного хозяйства и лесозаготовок. С учетом этого предпринимаются инициативы с целью разнообразить материальную базу.

I89. Правительством разработаны многочисленные программы поощрения расширенного промышленного производства в частном секторе, поощрения обрабатывающей промышленности и инициатив, связанных с созданием рабочих мест. Основной упор делается на создании рабочих мест и программах профессиональной подготовки. Особое внимание уделяется поддержанию и развитию квалификации и готовности рабочей силы занять рабочие места, как только они появятся.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

I90. В Нью-Брансуике существуют две системы трудовых отношений: коллективное и индивидуальное заключение трудовых договоров. Обе системы регулируются различными законодательными актами, образующими трудовое законодательство Нью-Брансуика, и в меньшей степени – обычным правом. Со времени представления последнего доклада в этой области не произошло никаких изменений.

I91. Минимальная заработная плата в Нью-Брансуике составляет 4 долл. в час. Со времени представления последнего доклада она возросла на 1,2 долл.

I92. Недавно в провинции Нью-Брансуик были внесены изменения в Закон о нормах занятости, специально предназначенные для того, чтобы предусмотреть равную оплату за равный труд. Положения о равной оплате должны быть также включены в общие антидискриминационные положения Закона о правах человека. Подробнее см. раздел о Нью-Брансуике во втором докладе Канады об осуществлении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

В. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

I93. Закон о гигиенте и безопасности труда на производстве (R.S.N.B. 1973, с. 0-0.1) возлагает на работодателя и владельца предприятия ответственность за принятие мер предосторожности с целью охраны здоровья и безопасности всех работников данного предприятия, а также любых других лиц, на которых может отразиться производственная деятельность.

I94. Цифры, подготовленные Комиссией по гигиене и безопасности труда на производстве, свидетельствуют о том, что несчастные случаи на производстве чаще всего происходят в обрабатывающей промышленности и торговле, за которыми следует строительство, а за ним – лесное хозяйство.

С. Равные возможности для продвижения по службе

I95. Во исполнение положений Закона о правах человека и в соответствии с Законом о гражданской службе (R.S.N.B. 1973, с. С-5) правительство провинции активно поддерживает принцип равных возможностей в области занятости для всех. Была принята политика, предусматривающая, что в случае возникновения барьеров, ограничивающих возможности найма и продвижения по службе некоторых слоев общества, будет признана необходимость всеобъемлющей программы по ликвидации таких барьеров и восстановлению положения.

Д. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплата праздничных дней

I96. В последнем докладе были подробно изложены требования в отношении государственных праздников, рабочего времени, отпусков и т.д. С тех пор в законодательстве в этой области не произошло никаких изменений.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

А. Основное законодательство

I97. Со времени представления нашего последнего доклада в Организации Объединенных Наций в 1980 году основное законодательство Нью-Брансуика, касающееся

статьи 8, осталось неизменным. Поэтому следует лишь повторить и кратко изложить следующее.

В. Право образовывать профсоюзы и вступать в них

198. Закон об отношениях в промышленности (R.S.N.B. 1973, с. 1-4) представляет собой главный законодательный акт Нью-Брансуика, касающийся прав профсоюзов. В этом законодательном акте предусматриваются официальные положения, защищающие право образовывать профсоюзы и вступать в них. Описаны виды несправедливой трудовой практики, а предполагаемые нарушения могут быть рассмотрены в Совете по трудовым отношениям.

199. Закон о трудовых отношениях на государственной службе (R.S.N.B. 1973, с. P-25) применяется в отношении государственной службы и является обязательным для государственной службы провинции Нью-Брансуик. Закон о заключении коллективных договоров в рыболовстве (R.S.N.B. 1973, с. F-15.01) применяется в отношении рыбаков, занимающихся прибрежным ловом и ловом на среднем удалении от берега.

С. Право профсоюзов образовывать федерации

200. Это право прямо признается в Законе об отношениях в промышленности, в соответствии с которым определение зарегистрированного профсоюза или совета профсоюзов включает провинциальные, национальные и международные профсоюзы и советы профсоюзов.

Д. Право профсоюзов функционировать беспрепятственно

201. Закон об отношениях в промышленности признает свободу и право профсоюзов функционировать без вмешательства работодателей. Закон также ограничивает деятельность профсоюзов в отношении выставления требований в рабочее время и запрещает прибегать к запугиванию с целью заставить работника вступить в профсоюз.

Е. Право на забастовку

202. Забастовки и локауты регулируются Законом об отношениях в промышленности. Как правило, в период действия коллективного договора ни один связанный этим договором работник не имеет права бастовать и ни один работодатель, связанный этим договором, не имеет права объявлять локаут работников.

Ф. Ограничения

203. Закон об отношениях в промышленности устанавливает ограничения для пожарных и полицейских, а также их работодателей - муниципалитетов. Ни одно лицо, нанятое муниципалитетом для работы полное рабочее время в качестве сотрудника пожарной команды, и ни один полицейский не имеет права бастовать, а муниципалитет не имеет права объявлять локаут таких работников, за исключением случаев, когда в отношении полиции - приняты соответствующие меры охраны общественной безопасности.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

І. Общие положения

204. Социальная помощь представляет собой программу финансовой поддержки граждан Нью-Брансуика, не имеющих средств для удовлетворения своих основных

потребностей и потребностей своих семей и не имеющих других источников финансовой помощи. Установленные ежемесячные пособия предоставляются отдельным лицам или семьям, имеющим право на получение таких пособий в рамках программы основных затрат на питание, одежду, жилье, коммунально-бытовое обслуживание, домашнее хозяйство и личные вещи.

2. Конкретные положения

а) Медицинское обслуживание

205. План медицинского обслуживания Нью-Брансуика был разработан в согласовании с федеральным Законом о медицинском обслуживании, и на него распространяется действие положений и правил Закона об оплате медицинского обслуживания (R.S.N.B. 1973, с. M-7) и Закона о здравоохранении (R.S.N.B. 1973, с. H-3). Медицинское обслуживание предоставляется всем жителям Нью-Брансуика независимо от возраста, состояния здоровья или финансового положения.

206. Лица, вновь прибывшие в Нью-Брансуик, получают право на медицинское страхование в первый день третьего месяца. Приняты положения о немедленном охвате лиц, не имевших ранее возможности пользоваться услугами здравоохранения в Канаде.

б) Денежные пособия по болезни

207. Пособия по болезни обычно предусматриваются в коллективных договорах или в политике компании для большинства работников. Что касается политики провинции, то гражданские служащие могут накапливать максимум до 240 дней в размере 1,5 дня в месяц за каждый полный календарный месяц непрерывной работы.

с) Пособия по беременности и родам

208. Пособия по беременности и родам предоставляются в рамках федеральной программы страхования по безработице. Гражданские служащие, не охваченные коллективным договором, подпадают под действие Закона о гражданской службе, который предусматривает дополнительные льготы в сочетании с федеральной программой.

д) Пособия по инвалидности

209. На основании Закона о социальном обеспечении отдельные лица, отвечающие специальным медицинским критериям инвалидности и финансовым критериям, имеют право на пособия по инвалидности. Все заявления о пособиях по инвалидности рассматриваются провинциальным Медицинским консультативным советом.

е) Пособия по старости

210. Пособия по старости предоставляются федеральным правительством. Как правило большинство государственных служащих участвуют в пенсионных планах, включенных в коллективный договор, или делают выплаты в различные частные пенсионные планы.

ф) Пособия в связи с потерей кормильца

211. Закон о компенсационных выплатах трудящимся (R.S.N.B. 1973, с. W-13), предусматривающий пособия в связи с потерей кормильца, по существу остался не измененным. Выплаты осуществляются на покрытие расходов на похороны и сопряженных с этим путевых расходов. Размер пенсионных выплат оставшимся супругам составляет до 80% среднего чистого заработка покойного. Выплачиваются также пособия на детей и нетрудоспособных иждивенцев.

g) Пособия в случае производственной травмы

2I2. Интересы лиц, работающих по найму в провинции Нью-Брансуик, обеспечиваются Законом о компенсационных выплатах трудящимся. Этот закон не применяется в отношении лиц, работающих на временной основе или сельскохозяйственных рабочих, на домашнюю прислугу или членов семьи работодателя моложе 16 лет.

2I3. В соответствии с этим законом предусматривается восстановление трудоспособности в форме профессиональной терапии, переподготовки или повышения квалификации. Это делается для того, чтобы помочь устранить или смягчить любое препятствие к найму, с тем чтобы работник мог вернуться к труду, а в случае необходимости - помочь в деле создания альтернативного образа жизни.

h) Пособия по безработице

2I4. Как и в других провинциях, в провинции Нью-Брансуик применяется федеральный план страхования на случай безработицы.

i) Семейные пособия

2I5. Пособия на семью предоставляются как федеральным, так и провинциальным правительствами. На провинциальном уровне вопросы благосостояния семьи регулируются различными действующими законодательными актами.

2I6. В соответствии с Законом о социальном обеспечении нуждающиеся семьи и отдельные лица могут иметь право на социальное вспомоществование, если их месячный доход не превышает пределы, установленные министерством социального обеспечения.

2I7. Министерство социального обеспечения действует в рамках различных программ, предназначенных для оказания помощи детям и семьям, находящимся в критическом положении, причем предпринимаются все усилия к тому, чтобы помочь семье в сохранении единства и продолжении самостоятельного функционирования. Предоставляемые услуги включают: семейные консультации, консультации по проблемам наркомании и алкоголизма, услуги по восстановлению трудоспособности, услуги в области трудоустройства и программы, охватываемые Законом о семейных отношениях и предоставлении услуг детям и семьям (R.S.N.B.1973, с. C-2.1).

2I8. Закон о семейном имуществе (R.S.N.B. 1973, с. M-1.1) внес радикальные изменения в право, касающееся владения семейным имуществом со стороны соответствующих супругов. До января 1981 года владение основывалось на существующей в общем праве концепции раздельного имущества; обсяда семья не рассматривалась как экономическая единица. Супруг, на деньги которого были приобретены земля или имущество, считался владельцем этой собственности. В настоящее время с введением Закона о семейном имуществе расходы на уход за детьми, ведение домашнего хозяйства и финансовое обеспечение считаются приравненными к доле другого супруга. Суд сохраняет за собой право разделить любое имущество так, как он признает целесообразным, если его раздел поровну является несправедливым.

НЬЮФАУНДЛЕНД */

219. В целях пояснения и исправления первого доклада следует указать, что правильным названием провинции является Провинция Ньюфаундленд. Под ее юрисдикцией и в пределах ее границ находятся две различные территории: остров Ньюфаундленд и материковый район, известный под названием Лабрадор. Правительство именуется правительством Ньюфаундленда и Лабрадора.

220. В настоящем докладе содержится обновленная информация, дополняющая первый доклад.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

221. Правительство Ньюфаундленда и Лабрадора уделяет большое внимание поиску путей и средств обеспечения эффективного использования людских ресурсов.

222. Для достижения этой цели министерство труда и рабочей силы постоянно совершенствует свои консультативные услуги в области занятости и продвижения по службе, уделяя при этом особое внимание потребностям таких слоев рабочей силы, как женщины и молодежь.

223. Значительный прогресс достигнут в разработке и внедрении эффективных систем прогнозирования рабочей силы.

224. Осуществляются программы в области ученичества и подготовки промышленных кадров, где инициатива провинции дополняется сотрудничеством промышленности и трудящихся с целью содействовать формированию рабочей силы, способной удовлетворять потребности в специализированных квалифицированных кадрах, необходимых на рабочих местах. Как правило, эти программы применяются на межпровинциальной основе.

225. Законодательные положения Ньюфаундленда, касающиеся ученичества, можно найти в Законе об ученичестве (R.S.N 1970, с. 12) с внесенными в него поправками.

226. Были внесены поправки в Кодекс прав человека провинции Ньюфаундленд (R.S.N. 1970, с. 262) с целью запретить дискриминацию в области найма лиц с физическими или умственными недостатками, если не будет продемонстрировано, что профессиональная квалификация данного лица bona fide ограничивает его или ее способность выполнять конкретные задачи.

227. В соответствии с положениями Закона о социальной помощи (S.N. 1977, с. 102), Закона об услугах сиделок и домашней прислуги (S.N. 1975, с. 67), Закона о восстановлении трудоспособности (S.N. 1978, с. 18) и Закона об инвалидах (R.S.N. 1970, с. 97) министерство социального обеспечения принимает меры по расширению возможностей в области трудоустройства лиц, получающих социальную помощь. В качестве части своей программы обеспечения возможностей в области занятости министерство социального обеспечения осуществляет проекты коммунального развития. Цель заключается в том, чтобы создать проекты, которые показывали бы реальные перспективы улучшения социально-экономических условий в конкретной общине. Проекты ограничиваются получателями социальной помощи, в

*/ Доклад подготовлен правительством Ньюфаундленда и Лабрадора.

основном трудоспособными безработными, родителями-одиночками и инвалидами. Проекты коммунального развития включают разработку ресурсов в области рыболовства, лесного хозяйства, туризма, ремонта жилых зданий, содействия жилищному строительству, а родители-одиночки устраиваются на работу в качестве вспомогательного персонала министерства. В соответствии с положением о разделении расходов с работодателем министерство социального обеспечения делит с работодателями расходы по трудоустройству. В 1983/84 финансовом году эти расходы составили 11 млн. долл., причем было трудоустроено около 5000 бывших клиентов министерства. В 1984/85 году на проекты коммунального развития было израсходовано около 16 млн. долл.

228. Кроме того, министерство руководит деятельностью Центра трудовой активности в столице провинции Сент-Джонсе. Он обеспечивает профессиональную подготовку, где получателям социальной помощи имеющим особые проблемы, помогают преодолеть трудности в получении и сохранении работы. Эта деятельность включает производственную практику на открытом воздухе и в помещениях, обмен жизненным опытом, повышение общеобразовательного уровня, предоставление консультаций отдельным семьям и обучение в области использования досуга, физической подготовки и социального опыта.

229. Программа социальной помощи предусматривает стимулы для трудоустройства/ профессиональной подготовки. Наглядным проявлением этих стимулов являются: а) льготы в налогообложении доходов и б) аспекты специальной помощи в виде покрытия фактических расходов на вступительные взносы в профсоюз, приобретение инструментов, необходимых для работы, транспорт, дневной уход за детьми, спецодежду и т.д.

230. Помимо аспектов помощи, касающихся дневного ухода за детьми в рамках Программы социальной помощи, Программа дневного ухода за детьми министерства предусматривает выделение семьям субсидий на обеспечение дневного ухода за ребенком, размер которых определяется в зависимости от дохода. Некоторые из этих субсидий используются для содействия трудоустройству взрослых родителей или подготовке к такому трудоустройству, например обучению.

231. В соответствии с Законом о восстановлении трудоспособности и Законом об инвалидах министерство социального обеспечения предоставляет услуги по восстановлению трудоспособности лицам с умственными и физическими недостатками на всей территории провинции.

232. Соглашение о восстановлении профессиональной пригодности инвалидов является инструментом, с помощью которого правительство Канады помогает провинции нести сопутствующие расходы.

233. Практический результат действия этих законов заключается в том, что каждый инвалид обладает правом и получает возможности воспользоваться услугами по восстановлению трудоспособности, если он или она постоянно проживают в провинции и отвечают требованиям о правомочности, предусмотренным в правилах.

234. Различные добровольные учреждения помогают министерству социального обеспечения в предоставлении услуг по формированию или восстановлению социально-экономической эффективности инвалидов, соответствующей их возможностям. Многие добровольные учреждения получают существенную финансовую помощь от правительства Ньюфаундленда и Лабрадора.

235. Отдел по проблемам умственно отсталых лиц министерства социального обеспечения непосредственно предоставляет или финансирует широкий круг услуг по

профессиональному обучению для лиц с отсталым развитием. В этот диапазон услуг входят центры по восстановлению трудоспособности и трудоустройству; оценка трудового и социального опыта; работа в мастерских; профессиональная подготовка, допрофессиональная подготовка и обучение жизненным навыкам.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

236. Правительство Ньюфаундленда и Лабрадора в стремлении обеспечить приемлемые условия труда и благоприятные условия на рабочих местах приняло или изменило следующие законодательные акты: Закон о трудовых нормах (S.N. 1977, с. 52); Закон о гигиене и безопасности труда (S.N. 1978, с. 23); Кодекс прав человека провинции Ньюфаундленд (R.S.N. 1970, с. 262).

237. Положения Закона о трудовых нормах регулируют условия, касающиеся прав работника в отношении минимальной заработной платы, выходных дней, отдыха, оплачиваемых отпусков и рабочего времени; контроль осуществляет Отдел по трудовым нормам.

238. Закон о гигиене и безопасности труда предусматривает передачу ответственности за условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, Комиссией по компенсационным выплатам трудящимся новому отделу в рамках министерства труда и рабочей силы, именуемому Отделом по гигиене и безопасности труда. Закон также предусматривает внедрение и осуществление ряда важных принципов, которые в целом соответствуют законодательству провинций. К соответствующим разделам этого закона относятся:

Разделы 18-23, помимо организации Отдела по гигиене и безопасности труда, устанавливают обязанности Отдела в отношении соблюдения разумных норм по охране здоровья и безопасности работников.

Разделы 35 и 36 предусматривают создание работодателем комитетов по гигиене и безопасности труда на каждом рабочем месте, где занято 10 и более работников, для осуществления контроля за вопросами гигиены, безопасности и благополучия работников. Раздел 36(2) требует, чтобы не менее половины членов комитета состояла из лиц, представляющих работников на рабочих местах и не связанных с руководством данного рабочего подразделения.

Раздел 43 предусматривает право работника на отказ от работы, если у него есть разумные основания полагать, что эта работа сопряжена с риском для его здоровья и безопасности или для здоровья и безопасности любого другого лица на рабочем месте.

Раздел 47 направлен на предотвращение дискриминационной практики в отношении работника, участвующего в осуществлении различных аспектов мер по гигиене и безопасности труда, включая отказ от работы на основании положений раздела 43.

Раздел 49 предусматривает право на обжалование для работника, который утверждает, что он подвергся дискриминации со стороны своего работодателя или своего профсоюза по любой из причин, изложенных в разделе 47.

239. Провозглашение Закона о гигиене и безопасности труда является значительной вехой в обеспечении безопасных условий труда, поскольку он сводит воедино под контролем помощника заместителя министра важное законодательство, за которое раньше несли ответственность различные правительственные министерства.

240. Помимо Закона о гигиене и безопасности труда и принятых на его основании правил Отдел по гигиене и безопасности труда следит также за осуществлением следующих законодательных актов, содержащих различные положения о безопасности труда, а также принятых на основании этих актов правил:

- Закон о гигиене и безопасности труда в условиях радиации (S.N. 1977, с. 90);
- Закон о безопасности труда при работе с паровыми котлами, устройствами высокого давления и сжиженным газом (S.N. 1981, с. 12);
- Закон о безопасности труда при работе с подъемными устройствами (R.S.N. 1970, с. 107);
- Закон о регулировании работ на шахтах (R.S.N. 1970, с. 330);
- Закон об обеспечении доступа к зданиям (S.N. 1981, с. 90); и
- Закон об увеселительных поездках (S.N. 1981, с. 13).

241. В соответствии со своими полномочиями по проведению просветительной и инспекционной работы Отдел распространяет литературу о технике безопасности, а с целью подчеркнуть масштабы его инспекционных функций определены следующие области инспекции: паровые котлы и сосуды под давлением; подъемные устройства; увеселительные поездки; доступ к зданиям для инвалидов; сварка под высоким давлением; утверждение дизайна; безопасность работников на шахтах; проверка состояния электроприборов; проверка на радиоактивность; строительство, лесозаготовки и общие рабочие площадки; санитарное и медицинское обслуживание; санитарное просвещение и обучение технике безопасности.

242. Кроме того, принято положение, предусматривающее доступ Отдела к системе информации о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях Комиссии по компенсационным выплатам трудящимся. Полученные таким образом данные позволяют определить первоочередные области и спланировать профилактические программы в области гигиены и безопасности труда с целью содействия сокращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

243. Вопросы, касающиеся профсоюзов, регулируются положениями Закона о трудовых отношениях (S.N. 1977, с. 64). В этот закон и Закон о заключении коллективных договоров на государственной службе (S.N. 1973, с. 123), регулирующий заключение коллективных договоров на государственной службе, были внесены поправки. Эти поправки обсуждались в докладах Канады за 1984 и 1986 годы, представленных Международной организации труда и связи с Конвенцией о свободе ассоциации и защите права на организацию.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

244. Правительством Ньюфаундленда и Лабрадора выпускается Справочник государственных программ в области обслуживания. Справочник содержит всеобъемлющий перечень предоставляемых услуг, в чем можно убедиться, ознакомившись с последним его изданием. Экземпляр справочника направляется вместе с настоящим докладом.

245. Министерство социального обеспечения отвечает за обеспечение благосостояния лиц, которые по различным причинам не в состоянии сами обеспечить свое существование. Эта задача выполняется в соответствии с положениями Закона о социальной помощи (S.N. 1977, с. 102). Семьи или отдельные лица, получающие помощь на основе этой системы поддержания основного дохода, как правило, не имеют права на получение помощи по другим программам. Однако, если они имеют право на

помощь по другим программам, а предоставляемая помощь недостаточна для удовлетворения их потребностей, они в данном случае могут получать дополнительную помощь при условии прохождения проверки потребностей в дополнительной социальной помощи. В 1984 году приблизительно 22 000 семей и взрослых-одиночек получали социальную помощь, затраты на которую были разделены поровну с Канадским планом помощи, осуществляемым федеральным правительством. Социальная помощь охватывает потребности в питании, личном уходе, одежде, топливе, коммунальных услугах, предметах домашнего обихода и бытовых приборах, в жилье и предметах особой необходимости.

246. Кроме того, Министерство социального обеспечения регулирует предоставление специального пособия, призванного обеспечить благосостояние детей и предназначенного для оказания помощи семьям, включая родственников, которые несут чрезмерные расходы на содержание детей, испытывающих особые потребности, в своем доме и совместно со своей семьей. Для целей этой политики к числу таких детей относятся умственно отсталые, дети с физическими недостатками и дети - правонарушители. Рассмотрение вопроса о праве на пособие включает определение суммы необходимого специального пособия на обеспечение благосостояния ребенка, основывающееся на его потребностях, а также оценка финансовых возможностей родителей материально обеспечивать содержание ребенка.

НОВАЯ ШОТЛАНДИЯ */

ВВЕДЕНИЕ

247. Настоящий доклад провинции Новая Шотландия в отношении статей 6-9 Пакта дополняет первый доклад, представленный провинцией в 1977/78 году. Соответственно, в этом докладе будет содержаться лишь та информация, которая отсутствует в первом докладе, или информация о новых событиях, происшедших со времени представления первого доклада.

248. Основным законодательным актом, касающимся прав человека в Новой Шотландии, является Закон о правах человека (S.N. 1969, с. 11) с внесенными в него поправками. До 1980 года запрещение дискриминации на основе физических недостатков ограничивалось областью найма. В результате внесенной в 1980 году поправки запрещение дискриминации на основании физических недостатков было распространено и на другие области, например на жилье, услуги и возможности, обычно предоставляемые населению; на аренду или любое положение или условие об аренде помещения для любого коммерческого заведения или самостоятельной жилой единицы; на передачу любой собственности или интересов, касающихся собственности. Это положение не применяется, если Комиссия по правам человека определит, что характер и степень физического недостатка реально препятствуют осуществлению конкретной работы по найму или деятельности, а также если отказ или другая форма предполагаемой дискриминации основываются bona fide на квалификации потенциального работника.

249. В 1980 году была внесена поправка также и в преамбулу Закона о правах человека, признающая за лицами с физическими недостатками еще и право на свободу и равенство в достоинстве и правах.

250. Закон предусматривает защиту "любого лица, которое обратилось с жалобой, дало свидетельские показания или каким-либо иным образом участвовало в представлении, расследовании или разбирательстве жалобы" в соответствии с законом.

251. Закон о правах человека имеет обязательную силу в провинции Новая Шотландия для представителя Короны, всех ее служащих и агентов. Кроме того, отделение омбудсмана имеет право расследовать заявления или жалобы отдельных лиц против двух уровней управления: провинциального и муниципального. Полномочия омбудсмана не распространяются на судебные решения или решения кабинета министров провинции и его комитетов.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

А. Основные законы и правила

252. Основными законами и правилами, регулирующими право на труд, являются Закон о правах человека, Кодекс трудовых норм и правил (S.N.S. 1972, с. 10) с внесенными поправками и Закон о гражданской службе и правила 1976 года с внесенными поправками.

*/ Доклад подготовлен правительством Новой Шотландии.

В.

1. Право зарабатывать себе на жизнь свободно выбранным трудом

253. Закон о правах человека и Закон о гражданской службе запрещают дискриминацию на основе расы, религии, вероисповедания, цвета кожи, этнического или национального происхождения, пола, семейного положения, возраста или физических недостатков. Однако на основании раздела 22 Закона о гражданской службе никто не имеет права быть назначенным на гражданскую службу, если он/она не является гражданином Канады или не проживает в ней постоянно. Это положение не применяется в отношении учреждений, обязанности которых требуют специальной профессиональной, технической или административной квалификации или подготовки.

254. В соответствии с Законом о гражданской службе в случае равенства квалификации подателей заявления предпочтение отдается тем, кто служил в вооруженных силах во время второй мировой войны или во время корейского конфликта и кто был с почетом уволен в запас или отставку. Аналогичное предпочтение отдается подателям заявления, проживающим или проживавшим в провинции Новая Шотландия.

2. Политика по достижению экономического, социального и культурного развития

255. В соответствии с Законом о правах человека Комиссия по правам человека Новой Шотландии может одобрить программы правительства, частных организаций и отдельных лиц, направленные на содействие благосостоянию любой категории лиц, и любая одобренная программа не будет считаться нарушением положений Закона, содержащих запрещения. Такие одобренные программы широко известны под названием программ позитивных действий. Позитивными действиями считаются исправительные меры, направленные на ликвидацию систематической дискриминации в отношении меньшинств, инвалидов и женщин, которые в прошлом были исключены из участия в экономической жизни и образовательной деятельности общества. Позитивные исправительные действия представляют собой временное средство преодоления этой институциональной структуры дискриминации.

3. Организация рынка занятости

256. Министерство труда Новой Шотландии ежемесячно издает бюллетени, содержащие информацию о рынке труда, что полезно для краткосрочного и долгосрочного планирования рабочей силы. Кроме того, в этом бюллетене содержится информация о занятиях и профессиях, видах доступной профессиональной подготовки в провинции и т.д.

4. Программы профессионально-технической ориентации подготовки

257. Профессионально-технический совет Галифакса регулирует осуществление Молодежного проекта с целью оказания помощи молодым людям в возрасте от 19 до 24 лет в приобретении трудовой квалификации. Учебные программы, рассчитанные на шесть месяцев, ограничены отсеявшимися из школ учащимися, окончившими не менее семи, но не более девяти классов и не имеющими постоянной работы. Программа обучения включает повышение уровня академических знаний, после чего обучаемые сдают письменный экзамен Новой Шотландии на соответствие; затем проходят курсы по общественным взаимоотношениям, канцелярской работе и методам получения и сохранения работы. В течение шестимесячного периода обучаемые проходят также практическую подготовку в государственном или частном секторе. Сопоставимая программа, действующая на основании аналогичных принципов, осуществляется Дартмутским обществом трудовой деятельности и финансируется министерством социального обеспечения Новой Шотландии и федеральным правительством.

258. Женская информационно-справочная служба и Вспомогательная программа для женщин предоставляют консультации и оказывают помощь женщинам, желающим вернуться в ряды рабочей силы или повысить свою квалификацию.

5. Защита от произвольного прекращения найма

259. В Закон о гражданской службе и в принятые на его основании правила были внесены поправки, и многие положения, касающиеся увольнения или прекращения найма, ранее входившие в эти правила, теперь включены в закон. Кроме того, в настоящее время правилами предусматривается уведомление за восемь недель, если работа более 10 работников, принятых на временной основе, должна быть прекращена в течение любого периода продолжительностью в четыре недели или менее. Если количество таких работников составляет 100 и более человек, то срок уведомления увеличивается до 12 недель, а если количество работников составляет 300 и более человек, то уведомление должно быть сделано за 16 недель. Аналогичное положение содержится в Кодексе трудовых норм.

6. Защита от безработицы

260. Помимо прожиточных пособий в период безработицы, выплачиваемых федеральным правительством через Комиссию по страхованию на случай безработицы, во многих коллективных договорах предусматриваются пособия в связи с прекращением найма когда работник подвергся произвольному увольнению. В разделе 90(9) правил, принятых на основании Закона о гражданской службе, предусматривается пособие по прекращению найма в размере половины месячного заработка, если работник проработал по крайней мере три года, и в размере месячного заработка, если работник проработал не менее десяти лет. За каждые последующие пять лет службы выплачивается дополнительное пособие в размере месячного заработка, предел которого составляет выплата пятимесячного заработка за 30 и более лет службы.

С. Информация об уровнях занятости и безработице

261. В 1985 году население Новой Шотландии составляло 880 700 человек. Рабочая сила составляла примерно 391 000 лиц обоего пола в возрасте старше 15 лет. Уровень безработицы составлял 13,8%.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

1. Основные законы

262. Основные законодательные нормы, касающиеся условий труда, содержатся в Кодексе трудовых норм. Служащие провинциального правительства руководствуются Законом о гражданской службе и принятыми на основании этого закона правилами. Зачастую служащие в частном секторе имеют на основании коллективного договора более благоприятные условия труда по сравнению с минимумом, предусматриваемым в Кодексе трудовых норм.

2. Методы установления размеров заработной платы и степень осуществления

263. Раздел 46(1) Кодекса трудовых норм предусматривает создание совета по вопросам минимальной заработной платы, который время от времени устанавливает минимальные размеры заработной платы для работников в различных областях найма или в различных категориях или видах найма по ставкам, являющимся, по мнению совета, целесообразными. Если работодатель нарушает постановление совета по вопросам минимальной заработной платы, работник может обратиться с жалобой на

основании Кодекса трудовых норм. Работник, не удовлетворенный результатом расследования, проведенного Отделом по трудовым нормам, может обратиться с жалобой в трибунал по трудовым спорам.

3. Другие виды вознаграждения работников, помимо заработной платы

264. Кодекс трудовых норм касается оплачиваемых отпусков, рабочего времени и оплаты сверхурочных. В соответствии с кодексом работник, работающий у работодателя по крайней мере 90% обычного рабочего времени непрерывно в течение 12 месяцев, имеет право на неразрывный оплачиваемый отпуск сроком не менее двух недель. Если проработанное время составляет менее 12 месяцев, работодатель должен выплатить работнику сумму в размере не менее 4% его заработка за весь срок работы по найму.

265. Совет по вопросам минимальной заработной платы имеет право определять: а) продолжительность рабочего дня на промышленном предприятии; б) виды промышленных предприятий, к которым применяется это постановление; и с) категории работников, к которым применяется данное постановление. Имеется положение об изменении в некоторых случаях рабочего времени по соглашению между работодателями и работниками, а также положение о сверхурочном рабочем времени в особых случаях, когда такая работа может быть признана необходимой в результате чрезвычайных обстоятельств.

4. Информация об изменении уровней вознаграждения и стоимости жизни

266. По состоянию на 1 января 1985 года минимальная заработная плата в Новой Шотландии составляла 4 долл. в час.

267. По сравнению с базовым показателем 100 в 1981 году индекс потребительских цен Канады возрос до 122,9. Средний недельный заработок на предприятиях, где занято 20 и более рабочих (за исключением лиц, занятых в сельском хозяйстве, рыболовстве, охоте, сфере обслуживания и государственной администрации), составлял в 1984 году 355,25 долл. Это свидетельствует о его росте, поскольку на конец 1977 года он составлял 214,72 долл.

5. Равная оплата за труд равной ценности и равенство возможностей для женщин

268. Правительство Новой Шотландии проводит политику обеспечения равных возможностей в области найма для женщин (а также более или менее многочисленных меньшинств и лиц с физическими недостатками). Эта программа направлена на укрепление принципа, в соответствии с которым каждый имеет равные возможности для поступления на гражданскую службу на основе своей профессиональной квалификации и личных способностей. Это достигается с помощью ряда позитивных мер, выходящих за пределы традиционной практики найма, например путем устранения таких препятствий для найма, как недостаточное оповещение о вакантных должностях, непомерно высокие требования к кандидатам на занятие данной должности, тенденциозные вопросы во время собеседования и т.д.

269. Преследуя те же цели - обеспечить равные возможности в области занятости, Комиссия по правам человека Новой Шотландии заключила ряд соглашений о позитивных действиях с работодателями, главным образом в частном секторе.

В. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

I. Основные законы и т.д.

270. Законодательные нормы Новой Шотландии в отношении условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, содержатся в Законе о технике безопасности на производстве (R.S.N.S. 1967, с. 141) и в Законе о компенсационных выплатах трудящимся (R.S.N.S. 1967, с. 343) с внесенными в него в 1979 году поправками.

2. Процедуры осуществления

271. В дополнение к информации, содержащейся в первом докладе, следует отметить существование в Новой Шотландии Апелляционного совета по вопросу о компенсационных выплатах трудящимся. Лицо, не согласное с решением Совета по вопросу о компенсационных выплатах трудящимся, может обратиться с жалобой в Апелляционный совет на том основании, что: а) медицинское заключение, на основании которого была получена компенсация или было в ней отказано, является ошибочным или неполным; б) степень потери трудоспособности выше по сравнению с тем, что было признано Советом; и с) компенсацию требуется выплачивать дольше того срока, который утвержден Советом.

3. Категории работников, не охватываемых мерами в области гигиены и безопасности труда

272. Закон о технике безопасности на производстве не применяется в отношении: а) мест или помещений, используемых для разведения домашней птицы или рогатого скота, для выращивания растений, деревьев, цветов, фруктов или овощей, или для сельскохозяйственной деятельности; б) находящихся в промышленной зоне или связанных с ней территорий или районов, предназначенных для использования в качестве спортивных площадок, мест отдыха или общественных залов ожидания, где не используются никакие механизмы и не осуществляется производственный процесс.

273. Закон о технике безопасности на производстве не применяется также в отношении некоторых других секторов деятельности; однако в этих случаях, как правило, применяется положение, содержащееся в других законодательных актах о гигиене и безопасности труда работников. Так, например, данный закон не применяется в отношении: а) шахт и оборудования, в которых применяются Закон о регулировании работ на угольных шахтах, Закон о шахтах и Закон о регулировании работ на рудозносных шахтах и в открытых карьерах; б) подъемных устройств и лифтов, к которым применяется Закон о подъемных устройствах и лифтах; и с) паровых котлов и сосудов высокого давления, к которым применяется Закон о работах с паровыми котлами и сосудами высокого давления.

4. Информация о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

274. Совет по вопросу о компенсационных выплатах трудящимся собирает статистическую информацию о заявлениях, представленных в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями. В течение года Совет получает приблизительно 34 000 заявлений. Из них около 12 000 заявлений касаются несчастных случаев, связанных с потерей рабочего времени, причем по каждому из этих заявлений максимальная продолжительность нетрудоспособности составляет 3 дня.

C. Равные возможности для продвижения по службе

I. Основные законы и т.д.

275. Закон о правах человека гарантирует каждому равные возможности в области найма независимо от расы, религии, цвета кожи, вероисповедания, этнического и национального происхождения, пола, возраста, физических недостатков и семейного положения.

2. Программы осуществления и степень участия работников

276. Упомянутые выше в настоящем докладе программы позитивных действий тесно связаны с равенством возможностей в отношении "вертикальной" мобильности. Эти программы содействуют полному равенству между группами людей в отношении доступа к программам образования и профессиональной подготовки.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

I. Основные законы и т.д.

277. В Новой Шотландии основным законодательным актом, касающимся отдыха, досуга, ограничения рабочего времени и оплачиваемых отпусков трудящихся, является Кодекс трудовых норм.

2. Правовая и практическая разбивка по секторам

278. Обычное рабочее время и сверхурочные: нормальная рабочая неделя составляет 40 часов. Однако на основании постановления министерства труда о минимальной заработной плате максимальная рабочая неделя составляет 48 часов в пределах семи дней. В соответствии с постановлением о минимальной заработной плате, если от работника требуется проработать свыше 48 часов в неделю, ему должны быть оплачены эти часы работы в размере не менее полуторной ставки его обычного заработка.

279. Вознаграждение за работу в дни государственных праздников: в соответствии с Кодексом трудовых норм, если работник был вынужден работать во время государственного праздника, то он или она получает компенсацию, в два с половиной раза превышающую его/ее обычный заработок.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

A. Основные законы и т.д.

280. К основным законодательным актам, касающимся прав профсоюзов, относятся Закон о профессиональных союзах (S.N.S. 1972, с. 19) с внесенными в него поправками и Закон о заключении коллективных договоров на гражданской службе (S.N.S. 1978, с. 3) с внесенными в него поправками.

B. Право образовывать профсоюзы и вступать в них

281. В соответствии с Законом о профессиональных союзах каждый работник имеет право стать членом профсоюза. Этот закон не применяется в отношении провинциальных государственных служащих. Служащими, не подпадающими под действие Закона о профессиональных союзах, считаются также следующие лица: а) лица, выполняющие руководящие функции или занятые в конфиденциальном качестве;

b) представители медицинской, стоматологической, архитектурной, инженерной и юридической профессий, работающие в этом качестве.

282. На провинциальных государственных служащих распространяется действие Закона о заключении коллективных договоров на гражданской службе, который признает право государственных служащих быть членами Союза государственных служащих Новой Шотландии. Закон исключает: а) лиц, занимающих руководящие или конфиденциальные должности; б) лиц, нанятых на случайной основе, временной основе или на летний период; с) лиц, назначенных губернатором провинции; и d) лиц, нанятых и используемых за пределами провинции. Аналогичное положение предусмотрено в Законе о профессиональных союзах.

С. Право профсоюзов образовывать федерации

283. Право профсоюзов образовывать федерации не ущемляется, и на практике профсоюзы вступают в федерации на провинциальном, национальном и международном уровнях.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Характеристики различных областей социального обеспечения

Медицинское обслуживание

284. За 1983/84 финансовый год правительство Новой Шотландии израсходовало 135 345 000 долл. на услуги врачей, 30 610 000 долл. на лекарства для пожилых граждан, 12 786 000 долл. на стоматологическое обслуживание детей, 1 933 000 долл. на услуги офтальмологов, 315 000 долл. на лекарства для больных, страдающих диабетом, фиброзной кистой и т.д. и 314 000 долл. на протезы. Приведенные цифры не включают лечение в стационарах и услуги коммунального здравоохранения, которые также оплачиваются правительством Новой Шотландии на основе разделения расходов с федеральным правительством.

Денежные пособия по болезни

285. В соответствии с Законом о гражданской службе работники имеют право на оплачиваемый отпуск по болезни, количество дней которого устанавливается в зависимости от стажа. Многие коллективные договоры предусматривают аналогичные положения для работников частного сектора. Кроме того, некоторые коллективные договоры предусматривают долгосрочные пособия по нетрудоспособности, сумма которых меняется в зависимости от контракта.

Пособия по старости

286. Пожилые граждане могут иметь право на финансовую помощь провинции. Эта помощь может предоставляться в виде: а) специальной ежегодной единовременной выплаты по линии социальной помощи; б) ежегодного сокращения налога на имущество на сумму единовременной выплаты; и с) ежемесячного субсидирования арендной платы.

287. Комиссия по жилищным вопросам Новой Шотландии предоставляет пожилым гражданам финансовую помощь посредством благотворительных займов в размере 3000 долл. что позволяет им осуществлять ремонт своих жилищ.

Пособия в связи с потерей кормильца

288. Пособия в связи с потерей кормильца выплачиваются постоянно проживающим в Новой Шотландии лицам, как правило, в рамках частных пенсионных и страховых планов. Однако в разделе 30 Закона о компенсационных выплатах трудящимся предусматривается выплата специальной суммы в размере 1000 долл. (в дополнение к расходам на похороны в размере 750 долл. и на перевозку тела - в размере 300 долл.) вдове, получающей пенсию в размере 536 долл. в месяц и пенсию за каждого ребенка в возрасте до 18 лет (или 21 года, если он учащийся) в размере 140 долл. в месяц, если было доказано, что смерть работника была вызвана производственной травмой, полученной на месте работы. Пенсия на сироту составляет 140 долл. в месяц; размеры ежемесячных пенсий на других иждивенцев колеблются от 171 до 231 долл. Вдовы-инвалиды или вдовцы-инвалиды также получают пособия по случаю потери кормильца. Указанные ставки действовали по состоянию на 1 января 1984 года. Размер этих пособий периодически повышается по мере повышения индексов потребительских цен.

Пособия в случае производственной травмы

289. Пособия в случае производственной травмы предоставляются в соответствии с Законом о компенсационных выплатах трудящимся. Такие пособия составляют 75% от суммы заработка, достигающего не свыше 19 000 долл. в год. Минимальный размер недельной компенсации составляет 112,50 долл., максимальный - 274,04 долл.

Пособия по безработице

290. Существует положение о предоставлении муниципалитетом временной финансовой помощи лицам, не подпадающим под действие Программы страхования на случай безработицы, осуществляемой федеральным правительством.

Семейные пособия

291. Как отмечалось в нашем первом докладе, семейные пособия выплачиваются на основании двух планов помощи. В 1983/84 финансовом году краткосрочную ежемесячную помощь получали приблизительно 9300 человек. Сумма, израсходованная провинцией за этот период, составила 25 605 816 долл. Семейные пособия выплачиваются провинцией и в тех случаях, если нужда приобретает более затяжной характер, например инвалидам, матерям-одиночкам и т.д. В прошлом финансовом году эти пособия ежемесячно получали приблизительно 22 800 человек. Сумма, затраченная за этот финансовый год, составила 96 920 675 долл.

ОНТАРИО */

292. В настоящем докладе представлены осуществляемые программы и законодательство, принятое правительством Онтарио, в период между представлением первого доклада и ноябрем 1985 года.

ПРИНЯТЫЕ МЕРЫ ПО БОРЬБЕ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ

293. В июне 1982 года вступил в силу новый Кодекс прав человека (S.O. 1981, с. 53). Он запрещает дискриминацию в области занятости, профессиональных ассоциаций, услуг, товаров, возможностей, жилья, контрактов, афиш и объявлений, а также репрессалии на основании расы, происхождения, места рождения, цвета кожи, этнического происхождения, гражданства, вероисповедания, пола, возраста (18 лет и старше во всех областях, кроме найма, и 18-65 лет в области найма), состояния в браке, семейного положения, физических недостатков, вменяемых правонарушений (только в области найма) и получения государственной помощи (только в области жилья). Кроме того, запрещаются любые преследования в области найма, а также половые домогательства или притязания со стороны лица, занимающего руководящую должность.

294. Раздел 10 запрещает косвенную, равно как и преднамеренную дискриминацию. Таким образом, кодекс также запрещает практику, имеющую дискриминационные последствия.

295. Раздел 13 предусматривает специальные программы по расширению занятости женщин и меньшинств, помимо прочих групп.

296. Лицо, полагающее, что его или ее права, предоставляемые кодексом, были нарушены, может обратиться с жалобой в Комиссию по правам человека провинции Онтарио. Кроме того, Комиссия может представить жалобу по своей инициативе или по просьбе любого лица.

297. Раздел 28 возлагает на Комиссию по правам человека, среди прочего, следующие установленные законом функции:

а) проводить в жизнь политику, обеспечивающую признание достоинства и ценности каждой личности, а также равенство прав и возможностей без всякой дискриминации, противоречащей закону;

б) способствовать пониманию, признанию и соблюдению положений Кодекса прав человека;

с) рекомендовать для рассмотрения специальные программы, направленные на ослабление нужды или экономических трудностей, и помогать лицам или группам, находящимся в неблагоприятном положении, в достижении равенства возможностей;

д) разрабатывать и осуществлять программы общественной информации, просвещения и исследований, направленные на ликвидацию дискриминационной практики;

е) проводить изучение и обзор любого законодательного акта или правила, а также любой программы или политики, принятой в силу или на основании этого

*/ Доклад подготовлен правительством провинции Онтарио

законодательного акта, и делать рекомендации в отношении любого положения, программы или политики, которые, по ее мнению, не соответствуют целям настоящего закона;

f) расследовать инциденты и условия возникновения напряженности или конфликтов, возникших в результате выявления случаев дискриминации на запрещенном основании, и принимать соответствующие меры по ликвидации источника такого напряжения или конфликта;

g) организовывать изучение проблем на основе выявления дискриминации на запрещенном основании, которые могут возникать в общине, поощрять и координировать планы, программы и деятельность по ослаблению или предотвращению таких проблем;

h) способствовать, помогать и содействовать участию государственных, муниципальных или частных учреждений, организаций, групп или отдельных лиц в программах по ослаблению напряженности или конфликтов, возникающих в связи с выявлением случаев дискриминации на запрещенном основании.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

298. Как пояснялось выше, Кодекс прав человека предусматривает, за некоторыми ограниченными исключениями, свободу от дискриминации в отношении занятости. Одно исключение заключается в том, что в настоящее время в кодексе определена возрастная категория охватываемых лиц (от 18 до 65 лет), и поэтому кодекс не защищает право того или иного лица на труд после обычного выхода на пенсию в возрасте 65 лет.

299. В 1981 году на основании Закона о нормах занятости (R.S.O. 1980, с. 137) с внесенными в него поправками (S.O. 1981, с. 22 и S.O. 1984, с. 31) был установлен минимальный уровень выходного пособия. Это означает, что если 50 и более работников увольняются на шестимесячный период в результате полного или частичного закрытия предприятия, то лица, проработавшие у работодателя пять и более лет, имеют право на получение выходного пособия в размере недельного заработка за каждый год работы, но не свыше 26-недельных заработков. Цель законодательства о выходном пособии заключается в том, чтобы отдать должное работникам с большим стажем и признать утрату ими связанных с работой прав и льгот.

300. С 1981 года министру труда предоставлено право на основании Закона о нормах занятости требовать от работодателей участия в мероприятиях по регулированию и представительства в комитетах по регулированию рабочей силы с целью содействия вторичному трудоустройству работников, подлежащих увольнению (раздел 40(5)). От работодателей может также потребоваться финансирование деятельности этих комитетов.

301. Законодательство провинции Онтарио было пересмотрено и изменено с целью обеспечения соответствия с разделом 6 Канадской хартии прав и свобод, гарантирующим каждому канадскому гражданину и постоянно проживающему в Канаде лицу право на труд в любой провинции. Закон об изменении законодательного акта о праве на свободу передвижения 1985 года отменил положения различных законодательных актов, которые выдвигают постоянное проживание в провинции Онтарио в качестве требования для допуска к занятию определенными профессиями.

Планирование рабочей силы

302. Созданное в марте 1985 года министерство развития профессиональной подготовки взяло на себя правительственные функции планирования рабочей силы.

Основным механизмом по сбору данных о рынке труда являются Общинные комитеты по подготовке промышленных кадров. Эти Комитеты действуют в 65 общинах на всей территории провинции и состоят из представителей местных промышленных предприятий, провинциального и федерального правительства и местных общинных колледжей. Проводимые Комитетами обзоры спроса на рабочую силу на местном рынке труда являются основой для правительственных краткосрочных и долгосрочных прогнозов в отношении потребностей в квалифицированной рабочей силе.

303. Действующая в Онтарио Программа помощи трудящимся направлена на оказание помощи тем, кто потерял работу в результате закрытия предприятия или из-за постоянного локаута. При содействии местных общинных колледжей осуществляются недельные программы и проводится консультирование работников, уволенных в результате закрытия предприятия, с целью улучшения их возможностей вторичного трудоустройства. Поскольку проблемы, стоящие перед уволенными работниками, различаются в зависимости от таких факторов, как возраст, пол, квалификация, уровень образования, мобильность и экономическая жизнеспособность общины, программы должны быть рассчитаны на то, чтобы учитывать их конкретные потребности. Решение об альтернативных вариантах и изменении целей принимаются в консультации с работниками до осуществления программы, а долгосрочные последующие меры согласовываются с колледжами и учреждениями общины.

Программы профессионально-технической ориентации и подготовки

304. Все учащиеся в школах Онтарио от 7 до 12 класса имеют бесплатный доступ к Информационно-справочной службе для учащихся через справочные отделы в своих школах. Эта Служба представляет собой обширную компьютеризированную базу данных, которая предоставляет точную и новейшую информацию о различных профессиях и соответствующих путях профессиональной подготовки.

305. Соответствующий инструктаж является неотъемлемой частью всех школьных учебных программ. Осознание предстоящей трудовой деятельности, планирование обучения, работа и квалификация, дающая возможность для найма, являются важными частями этой учебной программы от 7 до 12 класса. Кроме того, преподаватели по различным предметам должны подчеркивать взаимосвязь между школьным обучением, профессиями, постоянной подготовкой кадров и будущими профессиональными успехами, проводя эту работу в качестве части своего учебного курса.

306. Колледжи прикладного искусства и технологии Онтарио предоставляют учащимся возможность развивать необходимые навыки для подготовки к работе в области предпринимательства, прикладного искусства, технологии, социального обслуживания и медицинских наук. Они предлагают множество разнообразных ориентированных на профессиональную карьеру программ для выпускников средних школ и учащихся старших классов, не закончивших среднюю школу.

307. За некоторыми исключениями, программы большинства колледжей делятся на две категории – программы, завершающиеся выдачей диплома, рассчитанные на два или три года, и программы с выдачей свидетельства, длящиеся менее года. Программа состоит из ряда учебных курсов, по окончании которых присуждается диплом или свидетельство. Курсы, позволяющие после их окончания получить диплом, могут быть организованы в виде постоянного обучения на основе посещения в течение неполного рабочего дня. Отделы постоянного обучения организуют также курсы профессиональной ориентации и курсы общих интересов, после которых не выдается никаких удостоверений.

308. Всего имеется 22 колледжа прикладного искусства и технологии, которые располагают более чем 90 отделениями на всей территории провинции и обслуживают все основные экономические районы Онтарио. В 1984/85 году в рамках программ этих колледжей с выдачей дипломов или свидетельств обучалось на основе полного посещения занятий 99 000 выпускников средних школ, не считая тех, кто посещал колледж лишь в качестве части своей ученической подготовки. В 1982/83 году число зарегистрированных учащихся, поступающих на курсы с обучением в течение неполного рабочего дня, составило 600 000, а реальное количество учащихся, посещающих такие курсы, составило 450 000 человек.

309. Директорат консультационного обслуживания женщин по вопросам профессиональной карьеры работает в провинции Онтарио в сотрудничестве с общинными программами по подготовке к трудной деятельности и приобретению профессий, которые помогают женщинам в трудоустройстве в нетрадиционных областях. В этой связи изучается целый ряд инициатив, включающих приобретение практического опыта, повышение уровня математических знаний, деятельность по физической подготовке и содействие женщинам-предпринимателям. Деятельность в этой области координируется межправительственным комитетом с участием представителей федерального и провинциального правительств и общинных колледжей, который возглавляет сотрудник директората.

310. Директорат подготавливает публикации, которые поощряют несексистское планирование профессиональной деятельности и содержат информацию о соответствующем трудовом законодательстве. В 1982/83 финансовом году было распространено свыше 390 000 публикаций. Они предоставляются бесплатно по заявке и могут использоваться как преподавателями, так и учащимися. Директорат предоставляет лекторов и оказывает консультативные услуги советникам по вопросам профессиональной ориентации. Эти услуги предоставляются также общинным организациям, которые осуществляют программы содействия доступу женщин к профессиональной подготовке и трудоустройству. Эти программы могут осуществляться как часть женских учебных программ общинных колледжей, как программы федерального правительства в области найма для женщин или как программы, поддерживаемые самостоятельными добровольными учреждениями в общине. Они обеспечивают предоставление различных услуг, включая консультирование по вопросам профессиональной деятельности, трудоустройства, развитие личностных качеств и повышение общеобразовательного уровня. Кроме того, летняя программа директората для студентов обеспечивает выделение персонала для некоторых из этих организаций с целью содействия их деятельности.

Подготовка промышленных кадров

311. Министерство развития профессиональной подготовки провинции Онтарио руководит подготовкой и переподготовкой промышленных кадров – мужчин и женщин – с целью их включения в деятельность промышленности посредством осуществления ряда программ.

312. Цель программы ученичества заключается в создании системы структурной практической подготовки приблизительно в 625 областях профессиональной деятельности в строительстве, промышленности, энергетике и сфере обслуживания, с тем чтобы дать отдельным лицам возможность приобрести квалификацию и удовлетворить потребности работодателей в рабочей силе. Во время недавнего экономического спада программа ученичества оказалась привлекательной как способ подготовки кадров. Увеличение количества регистраций в области ученичества в 1984–1985 годах свидетельствует о признании этой программы.

313. Модульная программа ученичества провинции Онтарио служит эффективным средством учета, подготовки и аттестации работников на всех уровнях. Ее цель заключается в обеспечении практической подготовки на более высоких уровнях с аттестацией на каждом промежуточном этапе и в подготовке для провинции Онтарио квалифицированной и мобильной рабочей силы. Существуют программы, осуществляемые в масштабах всей провинции, и специальные программы в рамках компании.

314. Программа подготовки кадров в области предпринимательства и промышленности обеспечивает гибкие адекватные программы подготовки кадров с целью помочь трудящимся приспособиться к изменяющимся потребностям в рабочей силе. Программы реализуются на рабочих местах, в колледжах прикладного искусства и технологии или в помещениях профсоюзов. Расходы на программу несут совместно правительство Онтарио, поддерживающий программу работодатель и обучающийся.

Структура занятости женщин и молодежи

315. Имеющиеся данные свидетельствуют о сохраняющихся различиях между мужской и женской рабочей силой, вытекающих из того, что мужчины и женщины сконцентрированы в различных областях деятельности и на разных профессиональных уровнях. В целом характер участия женской рабочей силы широко отражает степень образовательной и профессиональной подготовки женщин. Состав учащихся средней школы, изучающих различные курсы, и профессиональные планы учащихся в отношении будущей карьеры, несмотря на медленные изменения, по-прежнему отражают отдельные структуры рабочей силы.

316. В 1982 году 42,5% общей численности рабочей силы в Онтарио составляли женщины. Уровень безработицы составлял 9,8% как для мужчин, так и для женщин. Уровень безработицы среди женщин, являющихся главами семейств, был выше, чем среди остальных женщин, тогда как уровень безработицы среди мужчин, являющихся главами семейств, был ниже, чем среди остальных мужчин. По сравнению с прошлым годом уровень безработицы возрос как среди мужчин, так и среди женщин. Уровень безработицы среди мужчин возрос с 6% в 1981 году до 9,7% в 1982 году, в то время как среди женщин он увеличился с 7,4 до 9,8%.

317. Федеральное и провинциальное правительства предпринимали различные инициативы, предусматривающие: расширение/улучшение альтернативных возможностей в области занятости женщин; содействие позитивным действиям; реализацию требования о равном отношении к мужчинам и женщинам в области найма.

318. Министерство развития профессиональной подготовки разработало широкий перечень программ по содействию профессиональной подготовке женщин, в частности в нетрадиционных технических областях деятельности:

- в 1984 году была учреждена Программа повышения уровня технических знаний, с тем чтобы предоставить населению, особенно женщинам, возможность повысить уровень своих технических знаний, необходимых для дальнейшей технической подготовки или работы в технической области. В 1985/86 году 69% участников таких программ составляли женщины;
- введенная в 1984 году Программа привлечения женщин к квалифицированному труду и технологии финансирует новые экспериментальные проекты, осуществляемые учреждениями по подготовке кадров с целью помочь женщинам получить профессиональную подготовку, которая обеспечила бы им постоянную хорошо оплачиваемую работу. В 1984/85 году осуществлялось 19 таких проектов, в которых участвовало 3000 обучающихся;

- подготовительные программы, обеспечивающие общеобразовательную, социальную и личную подготовку отдельных лиц для работы или дальнейшей подготовки, имеют важное значение для повышения показателя участия женщин и для обеспечения равенства в рядах рабочей силы. Министерство осуществляет широкий обзор подготовительных программ с целью избежать их дублирования и обеспечить последовательность целей; и
- основной задачей является расширение доступа к профессиональной подготовке путем устранения финансовых, ситуационных и других барьеров, затрудняющих доступ к обучению для женщин и других групп населения. В настоящее время разрабатывается всеобъемлющая политика общего доступа.

319. С начала 60-х годов уровень безработицы среди молодежи был выше, чем среди взрослых. В 1985 году среднегодовой уровень безработицы среди молодежи (15-24 года) составлял 13,2%.

320. Процесс начавшегося в августе 1981 года экономического спада имел серьезные последствия для безработицы среди молодежи. Уровень занятости молодежи в возрасте 15-24 лет сократился намного больше, чем среди любых других возрастных групп в составе рабочей силы. В 1985 году уровень безработицы среди лиц мужского пола в возрасте 15-19 лет составлял в среднем 18,1%. В этом же году безработица среди 20-24-летних мужчин составляла в среднем 12,9%. В 1985 году уровень безработицы среди лиц женского пола в возрасте 15-19 лет в среднем составлял 13,4%, а безработица среди 20-24-летних женщин составила в среднем 10,2%.

321. Процент безработицы среди молодежи выше для тех, кто после получения среднего образования не продолжил учебу. По сравнению с любой другой сопоставимой частью рабочей силы эта группа молодежи больше всего страдала от потери работы. Кроме того, для представителей этой группы будет особенно трудно найти новую работу. В основной своей массе они не имеют высокой квалификации и лишь в последнюю очередь могут быть наняты работодателем, основной задачей которого является привлечение более опытных работников.

322. В свете этого анализа в провинции Онтарио были введены программы, которые обеспечат для молодежи приобретение трудового опыта и возможностей для найма.

323. В рамках Программы кооперативного обучения в средней школе учащиеся средней школы проводят 150-300 часов в реальных рабочих условиях, которые связаны с их школьной учебой. Эта внешкольная подготовка завершается одним или двумя зачетами по курсу средней школы. Такой опыт создает возможности для развития навыков, решения проблем, выбора профессии и выработки позитивного отношения к труду. Учеба и достижения учащихся планируются и контролируются преподавателем и инспектором по трудовой практике. В настоящее время свыше 20 000 учащихся участвуют в программах кооперативного обучения в таких различных областях, как перевод (для изучающих французский язык в качестве второго языка), топографическая съемка (для изучающих математику) и организации городского планирования (для изучающих географию).

324. Министерство образования учредило Поощрительный фонд кооперативного обучения и перехода от учебы к трудовой деятельности с целью ускорения роста программ кооперативного обучения и оказания помощи выпускникам школ в их переходе от учебы к работе. За три года бюджет фонда составил 13 млн. долл.

325. Программа "ПЕРСПЕКТИВЫ" охватывает молодых людей в возрасте до 25 лет, оставивших школу, не закончив 12 классов, и не имеющих работы по крайней мере

12 недель, а также окончивших 12 (или более) классов и не имеющих работы по крайней мере 20 недель. Базовая программа предусматривает оплачиваемую трудовую практику сроком до четырех месяцев. Расширенная программа предусматривает оплачиваемую трудовую практику сроком до одного года при условии, что обучающийся, помимо обычного рабочего времени, уделяет три часа школьному обучению, с тем чтобы достигнуть уровня 12 класса. Если обучающийся выходит из программы с целью устройства на работу, которую он затем теряет, он может вернуться к участию в программе, как только продолжит учебу в школе.

326. От всех работодателей, участвующих в программе "ПЕРСПЕКТИВЫ", требуется разработка планов профессиональной подготовки. Кроме того, молодежи с наименьшими шансами в области найма, на которой и сконцентрирована эта программа, перед трудоустройством предоставляются консультации в области поиска работы и жизненного опыта, с целью повышения ее шансов на трудоустройство.

327. В соответствии с Программой молодежных предприятий Онтарио - капиталовложения в молодежные предприятия, некоторым молодым предпринимателям предлагаются беспроцентные изначальные займы в размере до 5000 долл. Желающие должны быть в возрасте от 25 до 29 лет и закончить после окончания средней школы годичный курс обучения в специальном учебном заведении.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

328. В 1984 году из 3,8 млн. всех оплачиваемых работников 3,4 млн. человек были охвачены действием положений о минимальной заработной плате Закона о нормах занятости. Действие этого Закона было расширено, с тем чтобы охватить домашнюю прислугу.

329. По состоянию на октябрь 1984 года минимальная заработная плата была повышена с 3,85 до 4 долл. в час. Более низкий уровень минимальной заработной платы, составляющий 3,5 долл. в час, применяется в отношении лиц, работающих по продаже алкогольных напитков непосредственно потребителю в лицензированных заведениях, поскольку их доход дополняется чаевыми. Минимальная заработная плата учащихся моложе 18 лет, работающих не более 28 часов в неделю во время школьных занятий или работающих более или менее 28 часов в неделю во время школьных каникул, составляет 3,15 долл. в час. Работа домашней прислуги должна оплачиваться, как минимум, по общей часовой ставке или по дневному, недельному или месячному минимуму, основанному на этой часовой ставке.

330. Положения, которые раньше позволяли директору по нормам занятости разрешать наем на работу лиц с физическими недостатками с оплатой труда ниже минимального уровня с согласия самого работника, его или ее родителя или опекуна, были отменены с целью обеспечить применение общих положений о минимальной заработной плате.

331. Законодательство о равенстве в оплате труда действует в провинции Онтарио с 1951 года. Действующие положения Закона о нормах занятости требуют, чтобы работающие женщины получали одинаковую с мужчинами заработную плату за в значительной степени одинаковую работу, сделанную в одинаковых условиях. В целях обеспечения полного применения этого закона министр труда провел в 1980 году в средствах массовой информации кампанию за равную оплату труда, предназначенную для осознания женщинами своих прав. За этой кампанией последовало

создание специальной группы по равной оплате труда в рамках Отделения по нормам занятости. Назначенные в эту группу должностные лица имеют право проводить расследования и рассматривать жалобы, а также проводить по собственной инициативе проверки равной оплаты труда на предприятиях. К настоящему времени в результате этих поэтапных усилий было дополнительно выплачено более 2 млн. долл. свыше 1850 работникам.

332. Правительство заявило о своем обязательстве обеспечить равную оплату за труд равной ценности в государственном и частном секторах. Министр труда отвечает за разработку законодательства о равной оплате труда на государственной службе в провинции Онтарио. Как часть этого процесса проводится консультация с профсоюзами государственной службы. Генеральный прокурор и министр по делам женщин отвечают за обеспечение равной оплаты труда в частном секторе и более широком государственном секторе. Первым шагом в этом процессе была разработка и распространение "Зеленой книги", в которой представлены альтернативные варианты осуществления программы и заложены основы для консультаций с общественностью */.

333. Основу политики равной оплаты труда будут образовывать шесть основных посылок:

- i) законодательство направлено только на борьбу с дискриминацией по признаку пола;
- ii) сопоставления должны касаться оценки лишь "женского труда";
- iii) слова "равной ценности" не означают "идентичной ценности";
- iv) сопоставления должны делаться в рамках данного предприятия;
- v) законодательство не будет иметь обратной силы; и
- vi) законодательством не будет разрешено снижение заработной платы с целью соблюдения его требований.

*/ Правительство Онтарио представило законопроект I05 - Закон о равной оплате труда на государственной службе, 1986 года и законопроект I54 - Закон о равной оплате труда 1986 года с целью обеспечить равную оплату труда на государственной службе в провинции Онтарио, в более широком государственном секторе и в частном секторе. Цель этого законодательства заключается в устранении дискриминации по признаку пола в области компенсационных выплат работникам, нанятым на работу, традиционно осуществляемую женщинами. Цель достигается путем разработки и осуществления плана равной оплаты труда на рабочих местах, в котором будут указаны те виды работ, осуществлявшихся женщинами, которые недостаточно оценивались, и будет предусматриваться корректировка заработной платы. По состоянию на февраль 1987 года оба законопроекта прошли второе чтение и были переданы постоянно-му законодательному комитету для дальнейшего рассмотрения.

В. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

1. Основное законодательство

334. В соответствии с Законом о гигиене и безопасности труда (R.S.O. 1980, с. 321) были приняты специальные правила, касающиеся девяти определенных веществ. К ним относятся асбест, выделения коксовальных печей, свинец, ртуть, винилхлорид, эфир изоциановой кислоты, двуокись кремния, бензол и акрилонитрил. Было издано специальное уведомление о намерении вынести определение II других веществ. К ним относятся: воздействие шума, мышьяк, формальдегид, кадмий, хром, окись этилена, винилбензол, полихлорированные дифенилы, испарения и газы, образующиеся при сварке, никель и продукты каменноугольной смолы.

335. В декабре 1984 года был принят Закон о компенсационных выплатах трудящимся, в котором существенным образом пересмотрена система компенсационных выплат трудящимся. Основные моменты сводятся к нижеследующему:

336. В области пособий произошли следующие основные изменения:

- повышение уровня максимальных охватываемых заработков до несчастного случая с 26 000 до 31 500 долл.;
- усовершенствование положений о дополнительных выплатах на восстановление трудоспособности работникам, частично утратившим трудоспособность посредством инфляционной корректировки получаемых до несчастного случая заработков при исчислении размера этих пособий. Кроме того, получение пенсии по инвалидности на основании Канадского пенсионного плана более не считается препятствием для дополнительных выплат в связи с восстановлением трудоспособности, однако это будет учитываться при определении размера дополнительных выплат. Дополнительные выплаты предназначаются для того, чтобы довести доходы инвалидов до общего уровня пенсий по нетрудоспособности, если эти работники участвуют в программах по восстановлению трудоспособности;
- те пожилые работники, которым вряд ли принесет пользу восстановление трудоспособности, будут иметь право на дополнительные выплаты, равные размеру пенсиям в системе страхования по старости;
- пособия будут исчисляться из расчета 90% чистого заработка пострадавшего работника, получаемого им до несчастного случая, а не на основе нынешних 75% валового дохода. Например, работник, имеющий трех иждивенцев, раньше получал такое же пособие, как и одинокий работник с тем же валовым доходом и той же травмой. На основании нового закона работник с иждивенцами получит компенсацию большего размера, отражающую его или ее более высокую общую заработную плату до несчастного случая; и
- была установлена новая расширенная формула для определения права на получение пособий вдовами (вдовцами) и иждивенцами. Выплаты в связи с потерей кормильца включают как единовременное пособие, так и постоянные выплаты, размер которых устанавливается как доля чистого заработка, получаемого покойным до несчастного случая. Размер единовременных пособий определяется сообразно с возрастом, как и размер постоянных выплат одинокой вдове (вдовцу). При наличии детей-иждивенцев постоянные выплаты устанавливаются в размере 90% от чистого заработка до несчастного случая, т.е. на том же уровне, на каком осуществлялись бы выплаты полностью нетрудоспособному в результате травмы работнику.

337. В административной и процедурной областях произошли следующие изменения:

- создание расширенного корпоративного совета в рамках Совета по компенсационным выплатам трудящимся (СКВТ), большинство которого составляют приглашенные со стороны для работы неполный рабочий день директора с целью обеспечить участие заинтересованных сторон в разработке политики и процедур СКВТ;
- создание независимого трехстороннего апелляционного трибунала с включением независимого медицинского эксперта для участия в заседаниях трибунала (в соответствии с прежним законом процесс рассмотрения апелляций осуществлялся в рамках СКВТ);
- создание Группы по нормативам в области профессиональных заболеваний с целью обеспечить экспертные заключения относительно критериев компенсационных выплат трудящимся, страдающим профессиональными заболеваниями. (Ранее эти критерии устанавливались СКВТ). Группа привлекает к работе по выработке таких критериев широкий круг заинтересованных сторон; и
- расширение состава консультантов трудящихся, которые предоставляют консультации и оказывают помощь работникам в отношении обжалования решений СКВТ, а также создание нового учреждения для консультации работодателей. Оба учреждения не зависят от СКВТ.

2. Частота несчастных случаев и профессиональных заболеваний

338. В 1984 году было получено 172 002 заявления о травмах или профессиональных заболеваниях, связанных с потерей рабочего времени, на основании которых Совет по компенсационным выплатам трудящимся Онтарио произвел компенсационные выплаты. Травмой, связанной с потерей рабочего времени, является травма, лишаящая работника трудоспособности на срок, выходящий за пределы дня происшествия, и не позволяющая ему получать полную заработную плату на работе, которую он выполнял.

C. Равные возможности в области продвижения по службе

I. Основное законодательство

339. Кодекс прав человека 1981 года запрещает дискриминацию в отношении занятости (которая включает и продвижение по службе) и профессиональных ассоциаций на основе расы, происхождения, места рождения, цвета кожи, этнического происхождения, гражданства, вероисповедания, пола, возраста (возраст 18-65 лет в отношении занятости), состояния в браке, семейного положения, физических недостатков и вменяемых правонарушений (только в области занятости). Кроме того, запрещены преследования в области найма на любом запрещенном основании, а также половые домогательства или притязания со стороны лица, занимающего руководящую должность.

340. Работодатели и учреждения по трудоустройству не могут использовать афиши, объявления или бланки заявлений, связанные с любым из запрещенных оснований для дискриминации, либо задавать вопросы по такой тематике. Запрещается ограничивать членство лиц свободной профессии в профсоюзах по любому запрещенному основанию.

2. Процедуры

Позитивные действия: просвещение населения

341. В 1963 году при министерстве труда провинции Онтарио было создано Бюро по делам женщин, которое в настоящее время является частью Директората по делам женщин Онтарио. С 1983 года разрабатывались программы с целью помочь персоналу удовлетворять потребности женщин, состоящих в составе рабочей силы. Основное внимание уделяется ликвидации стереотипов в отношении женщин в составе рабочей силы с помощью просвещения населения.

Позитивные действия: государственная служба Онтарио

342. В апреле 1984 года правительство Онтарио разработало Программу позитивных действий для своих служащих. Ее цель заключается в повышении уровня и разнообразия профессиональной занятости женщин на государственной службе в провинции Онтарио.

343. Эта программа осуществляется при содействии и под контролем Директората по делам женщин Онтарио. Директорат разрабатывает, стимулирует и оценивает правительственную политику и практику в области достижения равных возможностей. Программа осуществляется с помощью децентрализованной структуры, в рамках которой ответственность за программу возлагается на заместителей министров и руководителей учреждений, а деятельность отдельных министерств координируется руководителями Программы позитивных действий.

344. Директорат ежегодно представляет через министра по делам женщин доклады законодательному органу о положении женщин на государственной службе, а также представляет полугодовые промежуточные доклады Кабинету. Программа действует на основании директивы, утвержденной Советом управляющих Кабинета. Основными компонентами являются:

- цифровые целевые показатели планирования занятости/продвижения по службе (вычисленные на основе наличия квалифицированных женщин и прогнозируемых вакантных мест);
- цифровые показатели ускоренного профессионального развития (с целью квалифицированной подготовки женщин к конкуренции за рабочие места, где в настоящее время мало женщин);
- стимулирующий фонд с целью увеличения бюджета на усовершенствование персонала; и
- подотчетность руководства (объединение компонентов позитивных действий с процессами управления и системой оценки).

345. Эти компоненты направлены на изменение распределения (и статуса) женщин по профессиям, что отмечалось в качестве основного фактора, способствующего сокращению разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами. В 1983/84 году средняя заработная плата женщин на государственной службе составляла 76,8% от заработной платы мужчин, причем сокращение разницы в зарплате по сравнению с 1982/83 годом составило 1%. Еще одно сокращение разницы в зарплате произошло в 1984/85 году. Кроме того, увеличилось число женщин в 9 из 10 основных классификационных групп, где женщины традиционно были недостаточно представлены. Сюда входит группа работников исполнительных органов, где возросло количество и процент представительства женщин (до 9,5%).

346. Улучшаются условия труда и льготы, имеющие существенное значение для работы женщин. В результате взносов работодателя в дополнение к пособиям по беременности и родам на основании Закона о страховании на случай безработицы (Канада) женщины, работающие на государственной службе, получают 93% от размера своей заработной платы в течение 17 месяцев отпуска по беременности и родам, а в случае необходимости имеют право на дополнительный шестимесячный неоплачиваемый отпуск. Кроме того, женщины, работающие с оборудованием, где имеется терминал с видеодисплеем, имеют право во время беременности перейти на другую работу.

347. Если работающие женщины и мужчины выполняют одну и ту же работу, их рабочая классификация и соответственно заработная плата одинаковы.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

Основное законодательство

348. В соответствии с Законом о нормах занятости максимальное рабочее время любого работника составляет восемь часов в день или сорок восемь часов в неделю. Закон предусматривает, что, за исключением особых чрезвычайных обстоятельств, прежде чем планировать рабочее время, выходящее за установленные пределы, работодатели должны получить разрешение Отдела по нормам занятости министерства труда Онтарио. В то же время закон предоставляет работникам право отказаться от работы свыше восьми и сорока восьми часов, даже если работодатели получили разрешение на увеличение рабочего времени. Законодательство также требует от каждого работодателя предусматривать обеденные перерывы не менее полу-часа с такими интервалами, чтобы ни один работник не работал более пяти часов подряд без перерыва на обед (разделы 17-22).

349. С 1 марта 1984 года постоянно проживающая в доме домашняя прислуга и няни имеют право на один выходной день продолжительностью 36 непрерывных часов и еще один в размере 12 непрерывных часов в неделю без каких-либо вычетов из обычной заработной платы. Приходящая домашняя прислуга имеет право на получение надбавки к оплате за каждый час работы свыше 44 часов в неделю.

350. С 23 июня 1982 года постоянно проживающие в доме няни и сиделки, нанятые для надзора и ухода за детьми и лицами с отсталым развитием в домашних условиях, имеют право на один выходной день в неделю в размере 36 часов, который может использоваться либо сразу, либо так, как это может быть оговорено с согласия работника (O.R. 440/82).

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

351. В соответствии с Кодексом прав человека (S.O, 1981, с. 53) профсоюзам запрещается принимать решения относительно членства или осуществлять какую-либо дискриминацию на основе расы, вероисповедания, цвета кожи, возраста, пола, состояния в браке, происхождения, места рождения, этнического происхождения, гражданства, семейного положения или физических недостатков (раздел 5). Однако право на неприменение дискриминации на основе гражданства не считается нарушенным, если канадское гражданство или законное разрешение на постоянное проживание в Канаде представляет собой требование, условие или соображение, установленное с целью ускорения и развития участия в профсоюзной деятельности

канадских граждан или лиц, получивших законное разрешение на постоянное проживание в Канаде.

352. Правительство внесло законопроект (Закон об изменении трудовых отношений 1985 год), предусматривающий арбитражное урегулирование споров по первому коллективному договору. Любая сторона может обратиться в Совет по трудовым отношениям за распоряжением об урегулировании споров по первому коллективному договору с помощью арбитража, если обсуждение коллективного договора срывается в результате необоснованных претензий или фактического неправомерного поведения одной из сторон.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Право на медицинское обслуживание

Новые программы министерства здравоохранения

353. Отдельные выписанные лекарства предоставляются бесплатно лицам старше 65 лет и лицам, получающим социальную помощь, на основании Плана пособий на лекарства Онтарио, осуществляемого во исполнение Закона о министерстве здравоохранения (R.S.O. 1980, с. 280) и Закона о семейных пособиях (R.S.O. 1980, с. 151). На основании этих законов таким правилом пользуются лица в возрасте 65 лет и старше, постоянно проживающие в провинции Онтарио в течение последних 12 месяцев. Кроме того, таким правом пользуются все лица, получающие семейные пособия, пособия на обеспечение общего благосостояния, пособия на расширенное медицинское обслуживание, пособия по домашнему уходу, а также лица, проживающие в домах со специальным обслуживанием.

354. Программа Онтарио по вспомогательным устройствам предназначена для оказания помощи молодым людям и их семьям в несении существенных расходов на необходимые с медицинской точки зрения устройства для замещения отсутствующей или восстановления ослабленной физической функции, для предотвращения ухудшения состояния, снижения боли и поддержания, активизации и защиты определенных частей тела.

355. Воспользоваться правами, предоставляемыми этой Программой, может любой молодой человек в возрасте 21 года или моложе, постоянно проживающий в провинции Онтарио. В настоящее время программа оплачивает 75% стоимости любого оборудования, подпадающего под действие этой программы. Программа охватывает слуховые аппараты, визуальные коммуникационные средства, кресла-каталки, биопротезы, протезы, средства, применяемые при недержании мочи и создание искусственного заднего прохода, вспомогательные дыхательные средства.

356. Программа вспомогательных устройств действует на основании Закона о министерстве здравоохранения (R.S.O. 1980, с. 280). Ее осуществление было начато в 1982 году в обслуживании лиц в возрасте до 18 лет, при этом охватывались определенные вспомогательные устройства. В 1983 году она была расширена и охватывала все имеющиеся вспомогательные устройства, а в 1986 году была распространена на лиц в возрасте 21 года.

357. Пособия на поездки жителей северных районов по медицинским соображениям помогают жителям северных районов провинции оплачивать расходы на поездки для получения необходимой медицинской помощи, которая отсутствует в местах их проживания. Программа предусматривает выделение пособий с целью компенсации

транспортных расходов этих лиц, которым приходится проезжать более 300 километров в одну сторону для посещения врача-специалиста или получения специальной медицинской помощи в больнице Онтарио или Манитобы. Размер пособия определяется на основе расстояния поездки до ближайшего соответствующего врача-специалиста, которое определяется этим врачом.

Право на пособия по инвалидности

358. В соответствии с Законом о семейных пособиях (R.S.O. 1980, с. 151) Система гарантированного годового дохода для инвалидов (СГГД-И) предусматривает предоставление пособий нуждающимся инвалидам в зависимости от их дохода.

359. В рамках СГГД-И рассмотрено примерно 77 877 дел о предоставлении пособий, а число получателей составило 101 409. Пособия по инвалидности выплачиваются лицам, имеющим значительное или стойкое расстройство здоровья, которое серьезно ограничивает нормальную повседневную деятельность. Поскольку размер пособия зависит от дохода, при его назначении принимаются во внимание активы и ресурсы получателя, с тем чтобы обеспечить гарантированный минимальный доход. В том случае, если условия жизни получателя не обеспечивают получения дохода, размер пособия для одинокого составляет 398 долл. в месяц. Для супружеской пары, где инвалидом является один из супругов, гарантированное пособие составляет 633 долл. в месяц, а если оба супруга инвалиды, то 764 долл. в месяц. В том случае, если получатели оплачивают жилье в доходных домах, размер пособия для одинокого составляет 436 долл. в месяц. Для супружеской пары, где инвалидом является один из супругов, гарантированное пособие составляет 694 долл. в месяц, а если оба супруга инвалиды, то 872 долл. в месяц. При наличии других иждивенцев размер пособия увеличивается.

Право на пособия по старости

360. Система гарантированного годового дохода для престарелых (СГГД-П) предусматривает предоставление зависящих от дохода пособий пожилым гражданам, проживающим в провинции, в возрасте 65 лет и старше в качестве добавки к пенсии по старости, гарантируемой государственной системой социального обеспечения, а также добавки, предусматриваемой системой выплат в целях обеспечения гарантированного дохода. Это пособие выплачивается в соответствии с Законом Онтарио о гарантированном годовом доходе (R.S.O, 1980, с. 336).

361. Пожилые люди, получающие пенсию по старости, имеют право на пособие, если их доход ниже уровня гарантированного дохода в провинции. Размер пособия исчисляется из дохода за предыдущий календарный год. Активы не учитываются.

362. По состоянию на ноябрь 1985 года дополнительные пособия в рамках СГГД-П и гарантированные пособия ежемесячно составляют:

	<u>Одинокие</u>	<u>Супружеские пары</u>
Дополнительные пособия	83 долл. (максимум)	166 долл. (максимум)
Гарантированные пособия	707,15 долл. (максимум)	1 177,90 долл. (максимум)

ОСТРОВ ПРИНЦА ЭДУАРДА

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

Право зарабатывать на жизнь свободно выбранным трудом

363. Закон о правах человека (S.P.E.I. 1975, с. 72) предусматривает защиту от дискриминации в области занятости на основе расы, религии, вероисповедания, цвета кожи, пола, семейного положения, этнического или национального происхождения, политических убеждений, возраста и физических или умственных недостатков.

364. Закон о труде (R.S.P.E.I. 1974, с. L-1) регулирует отношения между работодателями и работниками и производственные нормы на рабочих местах. Обеспечивая единообразные нормы в провинции, этот закон способствует осуществлению права на свободный выбор профессии и предоставляет гарантии от дискриминации.

365. Трудоустройство на гражданской службе регулируется пересмотренным Законом о гражданской службе (S.P.E.I. 1983, с. 4), разделы 16-30 (Назначения) и разделы 31-44 (сроки службы). В соответствии с новым законом преобладающим критерием для назначения и продвижения в должности в классифицируемом подразделении гражданской службы является "принцип заслуг". "Стаж" остается действенным фактором, но он ограничен случаями, когда два и более работников одинаково оцениваются во внутрислужебной конкуренции; предпочтение в оценке должно быть отдано работнику с большим стажем непрерывной службы (подраздел 24(3)). Подраздел 25(2) предыдущего закона, который разрешал Комиссии по гражданской службе отклонять кандидатуры по различным причинам, включая физическое несоответствие, склонность к наркотикам или алкогольным напиткам, правонарушения или отсутствие достоинств для использования на гражданской службе, был аннулирован. Раздел 24(1) нового закона предусматривает, что прежде чем назначить того или иного индивидуума на должность, Комиссия должна удостовериться в том, что этот индивидуум подходит для выполнения определенных обязанностей и может взять на себя ответственность, связанную с этой должностью.

Меры по достижению экономического, социального и культурного развития и полной и продуктивной занятости

366. За рассматриваемый период в провинции Остров Принца Эдуарда произошли многочисленные политические и структурные изменения, касающиеся экономического и социального развития и обеспечения занятости.

367. В 1982 году правительство создало при кабинете министров три комитета по вопросам развития занятости, экономического развития и социального развития. Цель этих комитетов заключается в координации усилий в каждой из этих политических областей. Затем Комитет по развитию занятости был расформирован, а его функции взял на себя Комитет по экономическому развитию.

368. В середине апреля 1984 года правительство объявило о новой стратегии развития провинции, представив в Законодательную Ассамблею политический документ, озаглавленный "Объединить традицию и новаторство" и содержащий планы экономического развития на будущее.

369. В июне 1984 года после принятия Закона об Агентстве развития провинции Остров Принца Эдуарда (S.P.E.I. 1984, с. 18) было создано Агентство развития

провинции Остров Принца Эдуарда. Агентство является королевской корпорацией, полномочия которой заключаются в стимулировании экономического развития и обеспечения долгосрочной занятости посредством поощрения и поддержки новых и расширения старых видов деловой и промышленной активности, соответствующих правительственной стратегии экономического развития.

370. В ноябре 1983 года правительство создало новое министерство промышленности, которое сочетает деятельность в трех основных областях: общинное экономическое развитие, развитие людских ресурсов и промышленное развитие.

371. С помощью Отдела общинного экономического развития министерство поощряет общины провинции к реализации своих экономических возможностей и тем самым к улучшению жизни общин провинции. Основной задачей Отдела общинного экономического развития является оказание помощи отдельным предприятиям, бизнесменам и экономическим организациям в их усилиях по развитию, которые будут способствовать общему повышению уровня жизни в местных общинах. Отдел обеспечивает многочисленные правительственные услуги в пяти центрах обслуживания на всей территории провинции, ведет общинную активную деятельность в общинах и играет важную роль катализатора развития, помогая отдельным лицам и группам лиц реализовать свои деловые возможности. В каждом центре располагается источник деловой информации, позволяющий клиентам получать информацию о региональных статистических данных, заявления и бюллетени о текущей правительственной деловой программе, перечни имеющихся деловых услуг, предоставляемых в каждой общине, и местную информацию о налогах, подзаконных актах и требованиях, предъявляемых к тем, кто желает начать деловую деятельность. Персонал информационной службы помогает работодателям планировать новые предприятия или расширять старые, а также помогает клиентам в изучении рынка и изыскании доступа к повобиям и займам. Кроме того, отдел поощряет удовлетворение потребностей местной общины экономическими организациями посредством экономического планирования и осуществления проектов общинного развития.

372. Отделению развития занятости министерства поручена разработка, осуществление и контроль программ и услуг, направленных на расширение имеющихся в настоящее время в провинции возможностей в области занятости. Провинциальная программа развития для молодежи создает дополнительные рабочие места для учащихся в рамках различных правительственных департаментов и учреждений. Программа "сельскохозяйственных команд" является стимулирующей программой, предназначенной для частного сектора, а именно семейных ферм, где учащиеся на краткосрочной основе выполняют определенные работы, причем часть их заработка субсидируется правительством. Программа финансирования студенческих предприятий предоставляет учащимся доступ к средствам, необходимым для функционирования небольших предприятий в летнее время. Учащимся отвечающим соответствующим требованиям и желающим открыть свое собственное дело, правительство провинции предоставляет небольшие беспроцентные займы.

373. В 1982 году после резкого увеличения количества заявлений о предоставлении пособий по линии социальной помощи, поданных в результате создавшейся экономической ситуации, министерство здравоохранения и социального обеспечения разработало две программы, направленные на то, чтобы помочь их клиентам найти работу. Программа подготовки занятости, специально предназначенная для тех, кто на текущий момент является безработным и существует на пособия по линии социальной помощи, направлена на повышение конкурентоспособности клиента в области занятости и расширение использования им имеющихся ресурсов. Программа создания рабочих мест представляет собой краткосрочный проект в области занятости, направленный на оказание содействия получателям социальной помощи в сохранении или

приобретении котирующейся на рынке труда квалификации. Большинство вновь созданных рабочих мест связаны с неправительственными организациями и поэтому служат поддержкой общине и работникам. Принимаются дополнительные меры по оказанию содействия клиентам и их поощрению к поискам работы. Например, были расширены права получателей социальной помощи на освобождение заработной платы от налогов и увеличены пособия на покрытие расходов, связанных с началом трудовой деятельности.

374. В предыдущем докладе упоминался 15-летний Всеобъемлющий план развития, который выполнялся совместно с федеральным правительством. Выполнение плана было завершено в марте 1984 года. В июне 1984 года провинция Остров Принца Эдуарда заключила с федеральным правительством соглашение об экономическом и региональном развитии (СЭРР). Соглашение предусматривает "зонтичные" полномочия федеральных министерств по заключению с провинцией конкретных соглашений о программах развития сроком до 5 лет. Например, были подписаны конкретные соглашения с министерствами о содействии развитию рыболовного хозяйства, туризма и повышении производительности труда в сельском хозяйстве. В стадии обсуждения находятся и другие соглашения.

375. Весной 1985 года правительство представило в законодательный орган документ с изложением социальной политики провинции Остров Принца Эдуарда на будущее. В этом документе обсуждаются философия, принципы и направления социального развития в провинции.

Организация рынка занятости

376. Отдел исследовательских и аналитических служб министерства промышленности провинции Остров Принца Эдуарда отвечает за анализ рынка труда, исследовательскую деятельность и прогнозирование. Анализ рынка труда сопряжен с оценкой тенденций в области народонаселения, рабочей силы, миграции, занятости и безработицы. Изучение рынка труда обеспечивает информацию, используемую для содействия развитию программ и политики; например, было проведено исследование последствий технологических изменений, потребностей в подготовке руководящих кадров и потребностей работодателей в подготовке кадров. Отдел сотрудничает с федеральным правительством в области прогнозирования потребностей в людских ресурсах.

377. Отдел подготавливает публикации о рынке труда, включая ежеквартальный Бюллетень рынка рабочей силы провинции Остров Принца Эдуарда, в котором содержится информация о различных аспектах рынка труда, включая занятость, безработицу, народонаселение, заявления о страховании на случай безработицы и размеры средней недельной заработной платы. Кроме того, в бюллетене содержится специальная информация для некоторых программ развития занятости и экономического развития. Отделом подготавливаются и другие публикации, такие как Женщины в составе рабочей силы провинции Остров Принца Эдуарда, Безработица в провинции Остров Принца Эдуарда и обзоры по ряду общин Острова Принца Эдуарда.

Программа профессионально-технической ориентации и подготовки кадров

378. Министерство промышленности координирует Программу ученичества, которая предоставляет возможность приобрести необходимые знания и опыт для того, чтобы зарабатывать на жизнь, работая в определенной области или получив определенную специальность. Обучение происходит по месту работы с кратковременным дополнительным периодом школьной подготовки. Работодатели, желающие принять работника для участия в программе ученичества, должны иметь квалифицированных преподавателей на местах работы, с тем чтобы следить за ходом обучения. Обучающиеся

должны быть в возрасте не менее 16 лет и иметь законченное десятилетнее или эквивалентное образование.

379. Правительство провинции Остров Принца Эдуарда сотрудничает через министерство промышленности с правительством Канады в области программ, разработанных на основании Национального закона о подготовке кадров (федеральный), а именно, Национальной программы подготовки кадров для учреждений и Национальной программы подготовки кадров для промышленности. Между двумя правительствами было подписано соглашение о подготовке национальных кадров, устанавливающее основу для сотрудничества в этой области.

380. Некоторые изменения произошли в программе содействия обучению без отрыва от производства для учителей, упомянутой в предыдущем докладе. Созданный на основании этой программы совместный комитет принимает заявления о финансовой помощи для обучения без отрыва от производства и делает рекомендации министру просвещения. В случае, если имеющиеся средства недостаточны для того, чтобы охватить всех подателей таких заявлений, комитет может рекомендовать выделить дополнительные средства для подателей заявлений или использовать оставшиеся средства для осуществления поддерживаемой правительством программы (Меморандум о соглашении между провинцией Остров Принца Эдуарда и Федерацией учителей Острова Принца Эдуарда, 1981 год, раздел 4I). Включенный в соглашение новый раздел предусматривает, что все учителя, участвующие в преподавании по новой программе, должны иметь возможность непосредственно участвовать в любой предлагаемой программе обучения без отрыва от производства.

381. Дополнительную информацию по подготовке профессиональных кадров можно найти в пунктах 45I-462 раздела о провинции Остров Принца Эдуарда доклада Канады по статьям 13-15 Пакта.

Защита от произвольного прекращения найма

382. Положения о защите от произвольного прекращения найма, содержащиеся в Законе о труде, Законе о гражданской службе и Законе о школах, были пояснены в предыдущем докладе. На основании нового Закона о гражданской службе и поправки к Закону о школах некоторые положения были изменены.

383. В соответствии с подразделом 33(4) пересмотренного Закона о гражданской службе руководитель или заместитель руководителя отдела может по согласованию с Комиссией по гражданской службе при наличии оснований понизить в должности или уволить работника своего отдела или учреждения. В соответствии с предыдущим законом в отношении штатного работника это можно было сделать лишь с согласия лейтенант-губернатора. Кроме того, работники, услуги которых более не требуются, могут быть уволены заместителем руководителя, однако в соответствии с правилами им нужно направить заблаговременное уведомление и включить их имена в списки ожидающих повторного трудоустройства.

384. Раздел 42 Закона о школах (R.S.P.E.I. 1974, с. S-2) был заменен новым разделом, который предусматривает, что любой трудовой договор с учителем, кроме краткосрочных договоров, заключаемых учителями-заместителями или временными учителями, действует в течение всего учебного года, если он не будет расторгнут ранее по обоюдному согласию, в результате увольнения по обоснованной причине или из-за неудовлетворительного выполнения обязанностей, и может быть расторгнут лишь в конце учебного года путем письменного уведомления одной стороны, направляемого другой стороне.

Данные о занятости и безработице

385. В соответствии со статистическими данными Канады население провинции Остров Принца Эдуарда на 1 июня 1984 года составляло 125 600 человек. В 1984 году численность рабочей силы, включая лиц в возрасте 15 лет и старше, составляла 56 000 человек. С 1966 года уровень занятости резко возрос, и к 1984 году количество занятых лиц увеличилось на 14 000 человек. В результате характера производственной структуры провинции Остров Принца Эдуарда отмечается большая концентрация занятости в сезонных отраслях промышленности. Это влияет на уровень безработицы. В 1984 году среднегодовой уровень безработицы в провинции Остров Принца Эдуарда составлял 12,8%. С другой стороны, безработица по Канаде в 1984 году составляла 11,3%. Подробный анализ рабочей силы провинции Остров Принца Эдуарда, включая информацию о занятости и безработице, можно найти в Бюллетене рынка рабочей силы, выходящем ежеквартально с 1982 года.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

Методы, используемые для установления размеров заработной платы

386. Как пояснялось в предыдущем докладе, минимальные ставки заработной платы устанавливаются Консультативным советом по нормам занятости, созданным на основании Закона о труде. Шкала минимальной заработной платы не применяется в отношении сельскохозяйственных рабочих, зарегистрированных учеников, лиц, используемых с единственной целью надзора и ухода за детьми в частных домах, и работников организаций не преследующих цели извлечения прибыли, от которых по условию найма требуется проживание в учреждении, находящемся под управлением этой организации. В целях обеспечения инвалидам возможностей полезной занятости, выплачиваемая им заработная плата может по согласованию устанавливаться на уровне ниже минимальной ставки.

387. В соответствии с Законом о пересмотре компенсационных выплат (S.P.E.I.1983, с. 6), утвержденным 23 июня 1983 года, с 1 апреля 1983 года был введен контроль за заработной платой служащих государственного сектора сроком на два года. В течение этого периода заработная плата работников государственного сектора не должна повышаться более чем на 5%, кроме случаев дополнительных платежей или специальных надбавок, когда разрешается дополнительное увеличение заработной платы на 2,5%. Цель этого законодательного акта заключается в следующем: контролировать увеличение компенсационных выплат в государственном секторе; обеспечить возможности продления коллективного договора; сохранить государственную службу и гарантированные рабочие места в пределах способности работодателя к оплате труда; обеспечить, чтобы планы компенсационных выплат в государственном секторе не выходили за установленные пределы, были справедливыми и разумными с точки зрения руководящих принципов.

388. В договорах между читателями начальных и средних школ, представленными Федерацией учителей провинции Остров Принца Эдуарда, и министром просвещения определяется шкала заработной платы и надбавки, а также доплаты за ответственность, выплачиваемые администраторами. Заработная плата за полный рабочий день, выплачиваемая в течение учебного года с сентября 1982 года по июнь 1983 года, колебалась в пределах от 12 671 долл. для начинающих учителей с самым низким уровнем аттестации и опыта до 34 371 долл. для наиболее квалифицированных учителей со стажем преподавательской работы 10 и более лет. Были повышены

аттестационные нормы для начинающих учителей, приступающих к преподавательской деятельности, и их начальная заработная плата составляет 17 423 долл.

389. Работники больниц представлены Комитетом медсестер по ведению коллективных переговоров, Канадским союзом государственных служащих и Общей ассоциацией работников больниц. Эти подразделения ведут переговоры с Агентством системы здравоохранения по заключению коллективных договоров. Заключенные в результате этих переговоров коллективные договоры являются основными инструментами по обеспечению справедливого вознаграждения труда этих работников.

Информация об изменении уровней вознаграждения и стоимости жизни

390. С 1 октября 1985 года минимальная заработная плата в провинции Остров Принца Эдуарда составляла 4 долл. в час для работников в возрасте 18 лет и старше и 3,25 долл. в час для работников моложе 18 лет.

391. В 1985 году средний недельный заработок в основных отраслях промышленности (где занято свыше 20 человек, исключая сельское хозяйство, рыболовство, охоту, некоторые области сферы обслуживания и государственную администрацию) составил приблизительно 306,74 долл., т.е. возрос на 63,4% по сравнению с 1977 годом, когда он составлял 187,73 долл., и на 22,6% по сравнению с 1981 годом, когда он составлял 250,13 долл. Средний индекс потребительских цен в районе Шарлоттаун/Саммерсайд увеличился со 100 с 1981 базисном году до 124,5 в 1985 году.

В. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

Процедуры осуществления

392. В ноябре 1982 года после принятия Закона о Совете по гигиене и безопасности труда (S.P.E.I. 1982, с. 21) был создан Совет по гигиене и безопасности труда, задача которого заключалась в предотвращении несчастных случаев и травматизма, обеспечении благоприятных условий труда на производстве, устранении или сведении к минимуму рисков, характерных для рабочей обстановки и производственных процессов. Подробнее с составом и функциями этого Совета можно ознакомиться в разделе о провинции Остров Принца Эдуарда доклада Канады по статьям 10-12 Пакта, подраздел 12B(4)(iv).

393. В мае 1985 года в соответствии с рекомендациями Совета был утвержден новый Закон о гигиене и безопасности труда (S.P.E.I. 1985, с. 36). Новый закон расширяет и объединяет положения о безопасности и гигиене труда, содержащиеся в предыдущем законодательном акте. Закон, в частности, предусматривает продолжение деятельности Совета по гигиене и безопасности труда, создание отдела по вопросам гигиены и безопасности труда в рамках министерства труда и рыболовства, проведение инспекций на рабочих местах и организацию советов по расследованию любого вопроса, касающегося здоровья и безопасности работников. Он определяет обязанности работодателей и работников, признает право работников на отказ от работы, которая может угрожать их здоровью и безопасности, и предусматривает наказания за нарушения этих положений. Как только этот закон вступит в силу, тем самым будет отменен Закон о Совете по гигиене и безопасности труда и Закон о безопасности и строительстве. По состоянию на октябрь 1986 года вступил в силу лишь раздел 5, предусматривающий создание отдела по вопросам гигиены и безопасности труда.

394. В соответствии с Законом о безопасности в строительстве (S.P.E.I. 1981, с. 7) Совет по компенсационным выплатам трудящимся имеет право назначать

комитет по гигиене и безопасности труда для конкретного проекта, в обязанность которого входит обеспечение безопасности занятых работников. Кроме того, Совет имеет право назначать инспекторов, которые могут посещать рабочую площадку, проводить инспекции и изучать проект с целью удостовериться в соблюдении положений закона или правил, включая приказы о прекращении работ. О пожарах и несчастных случаях, которые приводят к телесным повреждениям, а также об аварийных взрывах необходимо сообщать в письменной форме главному инспектору. Закон предусматривает наказание за несоблюдение его положений и правил и за невыполнение распоряжений инспекторов.

Категории работников, не охватываемых мерами по гигиене и безопасности труда.

395. Как отмечалось в предыдущем докладе, к работникам, не охватываемым действием Закона о компенсационных выплатах трудящимся (R.S.P.E.I. 1974, с.W-10), относятся сезонные рабочие, полицейские, пожарные, сельскохозяйственные рабочие и домашняя прислуга. Полицейские и пожарные охватываются коллективными договорами. Сельскохозяйственные рабочие могут быть охвачены на основании их заявлений. Учителя не охватываются по их собственному выбору, тогда как преподавательский персонал школьных советов присоединился добровольно.

Информация о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

396. Среднегодовое количество заявлений о компенсации на период 1978-1982 годы составляло: только в связи с медицинской помощью - 1578; в связи с телесными повреждениями без смертельного исхода - 1732; в связи с телесными повреждениями со смертельным исходом - 6.

C. Равные возможности продвижения по службе

397. Информация, содержащаяся в разделе 7C предыдущего доклада, осталась неизменной. Как пояснялось в разделе 6B(I), выше, гарантии, применяющиеся в отношении равного доступа к найму, применяются также в отношении продвижения по службе.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

398. Информация, содержащаяся в предыдущем докладе, осталась неизменной, за исключением следующего. Раздел 64 Закона о труде предусматривает, что работник, работающий у работодателя, не менее 90% обычного рабочего времени, непрерывно в течение 12 месяцев, имеет право на оплачиваемый отпуск сроком не менее двух недель. Работники, работающие свыше 24 часов в неделю, но не занятые полный рабочий день, не имеют права на оплачиваемый отпуск, однако им должна выплачиваться сумма, равная 4% от их валового заработка, через неделю после годовщины их работы или при увольнении. Гражданские служащие по-прежнему имеют право на получение отпуска, который накапливается темпами 1 1/4 дня за месяц службы. Однако темпы накопления увеличиваются до 1 2/3 дня за месяц службы после 7 лет работы, а не после 19 лет, как это предусматривалось ранее.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Право на образование профсоюзов и на вступление в них

399. Право работников вступать в профсоюзы, предусмотренное в Законе о труде, Законе о школах и Законе о гражданской службе, обсуждалось в предыдущем

докладе. Указывались также те работники, которые не пользуются таким правом. С тех пор зарегистрированные медсестры получили право на объединение в профсоюзы в результате поправки к разделу 7(а) Закона о труде, принятой в 1980 году. До принятия этой поправки Ассоциация медицинских сестер Острова Принца Эдуарда, созданная на основании Закона о медицинских сестрах (R.S.P.E.I. 1974, с. N-3), была единственным органом, имеющим право представлять медсестер с целью ведения коллективных переговоров. В настоящее время медсестры могут образовывать независимые профсоюзы, которые могут регистрироваться на основании Закона о труде.

400. Следует также отметить, что работники школьных советов, имеющие право на ведение коллективных переговоров на основании Закона о школах, могут сменить своего представителя на коллективных переговорах при поддержке большинства работников группы, ведущей коллективные переговоры.

401. Новый раздел (39), добавленный в Меморандум о соглашении между провинцией Остров Принца Эдуарда и Федерацией учителей провинции Остров Принца Эдуарда в 1981 году, предусматривает дополнительную защиту учителей от репрессалий за членство в профсоюзах или профсоюзную деятельность. Он гласит: i) Ни один региональный школьный совет не должен отказать в продолжении найма учителю или каким-либо иным образом осуществлять дискриминацию в отношении этого учителя в области найма или срока и условий работы на том основании, что этот учитель является членом Федерации учителей провинции Остров Принца Эдуарда или осуществляет свое право на основании данного соглашения об учителях. ii) Ни один региональный совет или его представитель не должен путем запугивания или с помощью какой-либо иной угрозы или путем наложения денежного штрафа или какого-либо иного наказания или иными средствами заставлять учителя отказаться от деятельности, осуществляемой им от имени Федерации, или от осуществления любого права на основании данного соглашения об учителях.

402. Аналогичное положение в коллективном договоре преподавательского состава школьных советов запрещает дискриминацию или насилие в отношении работника со стороны работодателя или в отношении работодателя со стороны профсоюза или работника.

403. Закон о правах человека запрещает организациям работников осуществлять дискриминацию в отношении любого лица на основе расы, религии, вероисповедания, цвета кожи, пола, семейного положения, этнического или национального происхождения, возраста, физических или умственных недостатков или политических убеждений (раздел 8).

Право профсоюзов на объединение в федерацию

404. Большинство профсоюзов провинции по-прежнему объединены в федерации с национальными и международными профсоюзами.

Право профсоюзов на свободную деятельность

405. Процессы ведения коллективных переговоров на основании Закона о труде и Закона о гражданской службе пояснялись в предыдущем докладе. Следует также отметить, что преподавательский и преподавательский состав работников школьной системы ведет переговоры с провинцией в соответствии с процедурами, установленными в разделах I.52-I.79 и 2.02-2.33 правил, прилагаемых к Закону о школах.

Право на забастовку

406. Основные нормы и ограничения в отношении права на забастовку, предусмотренные в разделах 35 и 40 Закона о труде, пояснялись в предыдущем докладе. Изменения, внесенные в закон в 1980 году, сделали эти нормы менее строгими. В соответствии с новым разделом 35(3), если в коллективном договоре содержится положение о возобновлении переговоров с целью повторного обсуждения ставок заработной платы до истечения срока действия коллективного договора, могут иметь место забастовки или локауты в случае провала таких переговоров при условии, что стороны соблюдали все правила ведения обычных коллективных переговоров. Период в 21 день, который должен был соблюдаться до объявления забастовки и после представления доклада о безуспешном ведении переговоров соответствующим должностным лицом, был сокращен до 14 дней (раздел 40(3)(a)).

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Основные характеристики системы социального обеспечения

407. В предыдущем докладе содержится подробное описание Программы социальной помощи, учрежденной на основании Закона о социальной помощи (R.S.P.E.I. 1974, с. W-4). С информацией о программе, равно как и о других программах социального обеспечения, можно также ознакомиться в разделе о провинции Остров Принца Эдуарда доклада Канады по статьям 10-12 Пакта, в частности в подразделах 10 и 11А.

Медицинское обслуживание

408. В разделе о провинции Остров Принца Эдуарда доклада Канады по статьям 10-12 Пакта, в частности в подразделах 12В(5) и 12В(6), содержится подробная информация о системе здравоохранения провинции Остров Принца Эдуарда.

Денежные пособия по болезни

409. Положения, изложенные в предыдущем докладе, претерпели следующие изменения. Темпы накопления отпуска по болезни у гражданских служащих составляют 1 1/4 дня за календарный месяц, причем его максимальный размер составляет 210 дней по сравнению со 150 днями, предусматриваемыми ранее. Непреподавательский состав работников школьной системы накапливает отпуск по болезни темпами 1 1/2 дня в месяц, причем новый максимальный размер накопления на основании поправки к коллективному договору составляет 200 дней вместо 180.

Пособия по беременности и родам

410. С подробным обсуждением положений об отпусках и пособиях по беременности и родам провинции Остров Принца Эдуарда можно ознакомиться в разделе о провинции Остров Принца Эдуарда доклада Канады по статьям 10-12 Пакта, в частности в подразделе 10В(3). В этом докладе отмечалось введение в Закон о труде в мае 1982 года новых положений об отпусках по беременности и родам, а также различные положения об отпусках по беременности и родам, содержащиеся в коллективных договорах гражданских служащих, работающих в провинциальном правительстве, медсестер, работающих в общих больницах, и другого медицинского персонала, учителей государственных школ и медсестер, работающих в специальных медслужбах.

411. В первом докладе по статьям 6-9 отмечались положения коллективного договора, позволяющие учителям и другим школьным работникам использовать до 10 дней накопленного отпуска по болезни в связи с рождением ребенка. В настоящее время

этим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск с рождением ребенка, и им нет необходимости использовать в этих целях право на отпуск по болезни.

Пособия по инвалидности

412. Общие пособия по инвалидности предусматриваются в Законе о социальной помощи. Положения этого закона приводятся в разделе о провинции Остров Принца Эдуарда доклада Канады по статьям I0-I2 Пакта, в частности в подразделах I0B(5) и IIA(b). Как поясняется ниже, пособия по инвалидности в связи с производственными травмами выплачиваются на основании Закона о компенсационных выплатах трудящимся. Пособия по инвалидности предусматриваются также в планах индивидуального и группового страхования.

Пособия по старости

413. В Законе о пенсиях по старости гражданским служащим (R.S.P.E.I. 1974, с. С-11.1) и в Законе о пенсиях по старости учителям (S.P.E.I. 1975, с.28) устанавливаются фонды пенсий по старости соответственно гражданским служащим и учителям. Закон о школах предусматривает создание пенсионного плана для преподавательского состава работников школьных советов.

Пособия в связи с потерей кормильца

414. В предыдущем докладе упоминались пособия, предусматриваемые на основании Закона о компенсационных выплатах трудящимся. После принятия поправок к этому закону в 1982 году вдова или вдовец, находившиеся на иждивении супруга, умершего в результате производственной травмы, получает единовременную сумму в размере 500 долл., а затем ежемесячное пособие в размере 350 долл. с дополнительными выплатами по 75 долл. на каждого ребенка в возрасте до 16 лет.

415. С дополнительной информацией о пособиях в случае потери кормильца можно также ознакомиться в разделе о провинции Остров Принца Эдуарда доклада Канады по статьям I0-I2 Пакта, в частности в подразделах I0A(4) и I0B(5), где поясняются положения Закона о помощи иждивенцам умерших и Закона о несчастных случаях со смертельным исходом в свете положений Закона о компенсационных выплатах трудящимся.

Пособия в случае производственной травмы

416. Как пояснялось в предыдущем докладе, компенсация за производственную травму предусматривается Законом о компенсационных выплатах трудящимся. Со времени представления этого доклада максимальный размер выплат в связи с полной потерей трудоспособности повысился с 9000 до 17 000 долл. в год.

Семейные пособия

417. С информацией о программах помощи семьям, осуществляемых правительством провинции Остров Принца Эдуарда, можно ознакомиться в докладе Канады по статьям I0-I2 Пакта, в частности в подразделе I0A(4).

КВЕБЕК */

418. Правительство Квебека обязалось соблюдать положения Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, приняв 21 апреля 1976 года декрет № I438-76. Настоящий второй доклад Квебека охватывает период с июля 1978 по июль 1985 года и касается основных мер, принятых за этот период.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

Право зарабатывать на жизнь свободно выбранным трудом

419. Закон об отмене принудительного выхода на пенсию и о внесении поправок в некоторые законодательные акты, утвержденный 1 апреля 1982 года, предусматривает исключение принудительного увольнения в связи с выходом на пенсию из правовых норм Квебека; любой работающий может продолжать зарабатывать себе на жизнь независимо от возраста или количества проработанных лет (раздел 84.I Закона о трудовых нормах).

Политика и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития, полной и продуктивной занятости

420. 16 декабря 1982 года было создано министерство рабочей силы и гарантирования дохода; его функции охватывают ряд областей правительственной деятельности, касающейся рабочей силы, занятости и гарантирования дохода. Основы деятельности министерства заключаются в следующем: а) Политика гарантирования дохода, основанная на уважении и развитии личности в обществе, должна стремиться к обеспечению гарантированного дохода в той мере, в какой это возможно, таким образом, чтобы каждый получал свой доход в результате собственного труда. Основная цель такой политики заключается в поощрении доступа на рынок труда для всех трудоспособных лиц. б) В отношении лиц, которые по особым причинам или в силу господствующих социально-экономических условий не могут воспользоваться рынком труда, общество должно взять на себя ответственность за обеспечение минимального уровня дохода. Средства, используемые для поддержания или обеспечения дохода, должны в максимально возможной степени поощрять трудоспособных лиц к возвращению к трудовой деятельности.

421. В 1982 году центры рабочей силы Квебека и учреждения социальной помощи были объединены в единую систему: Систему труда Квебека.

422. В целях развития занятости в Квебеке с 1978 года был осуществлен ряд программ по созданию рабочих мест. Характеристика этих программ приводится в приложении I к настоящему докладу.

423. Информацию о политике социального развития см. в статьях I0-II доклада Квебека в первоначальном докладе Канады по статьям I0-I2 Пакта. Информацию о политике культурного развития см. в пунктах I049-II53 доклада Квебека по статьям I3-I5 Пакта в первоначальном докладе Канады по этим статьям.

Организация рынка занятости

424. Деятельность министерства рабочей силы и гарантирования дохода направлена на то, чтобы обеспечить эффективное и быстрое согласование предложения и спроса

*/ Доклад подготовлен правительством Квебека.

на рабочую силу с помощью сети 108 центров труда Квебека, расположенных по всей территории провинции. В период между 1978 и 1984 годами центры рабочей силы Квебека и центры труда Квебека (с 1982 года) обеспечили трудоустройство приблизительно 265 000 человек, искавших работу.

Программы профессионально-технической ориентации и подготовки

425. В Квебеке был принят ряд мер по обеспечению профессиональной подготовки взрослого населения. Контроль за осуществлением этих мер входит в основную обязанность министерства рабочей силы и гарантирования дохода и его сети в составе 35 комиссий по профессиональной подготовке рабочей силы, расположенных по всей территории провинции.

426. Различные применяемые меры можно разделить на три группы в зависимости от учреждений, контролирующих их осуществление. С характеристикой этих мер можно ознакомиться в приложении II к настоящему докладу. Экземпляр документа Женщины и профессиональная подготовка направляется Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций в качестве справочного материала.

427. Кроме того, в распоряжении взрослого населения имеются и другие виды подготовки с помощью обычных учебных программ государственной системы просвещения Квебека.

Защита от произвольного прекращения найма

428. Закон о трудовых нормах предусматривает нормы, касающиеся заблаговременного уведомления об увольнении. За исключением случаев, когда договор о найме заключен на установленный срок или на выполнение конкретной работы, работник (кроме должностного лица исполнительной власти, проработавший непрерывно не менее трех месяцев у одного и того же работодателя, имеет право на получение заблаговременного уведомления в письменной форме, прежде чем он будет уволен (раздел 82). Работодатель, не сделавший такого заблаговременного уведомления, подлежит наказанию (раздел 83).

429. В отношении коллективных увольнений в разделе 45 Закона о профессиональной подготовке и квалификации рабочей силы и в разделах 2 и 3 Правил, касающихся уведомления о коллективном увольнении и принятых на основании вышеупомянутого раздела, говорится, что любой работодатель, планирующий коллективное увольнение, должен уведомить об этом министра рабочей силы и гарантирования дохода в определенный установленный срок. По требованию министра каждый работодатель должен немедленно принять участие в создании комитета по переклассификации работников в составе равного числа представителей работодателя и работников, который должен содействовать реинтеграции уволенных работников. В период между 1978 и 1984 годом было создано 375 комитетов по переклассификации и была оказана финансовая помощь, непосредственно коснувшаяся 80 000 рабочих.

430. Помимо программ создания рабочих мест, министерство рабочей силы и гарантирования дохода осуществляет программу обеспечения занятости, цель которой заключается в предотвращении коллективных увольнений и в обеспечении большей стабильности найма. Эта программа рассчитана, в частности, на компании, где работодатель испытывает трудности, которые в среднесрочном плане могут отразиться на численности рабочих мест. Непосредственное осуществление программы ведется комитетами по обеспечению занятости в составе равного числа представителей работодателей и работников. В полномочия такого комитета входит анализ проблемы компании, изучение путей разрешения этих проблем, рекомендация соответствующих исправительных мер заинтересованным сторонам и координация различных

ресурсов для осуществления рекомендаций. В период между 1978 и 1984 годом было создано 567 таких комитетов, и была оказана финансовая помощь с целью предотвратить увольнение 73 345 работников.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

Основные методы установления размера заработной платы

431. В Квебеке деятельность 40% трудящихся охватывается коллективными договорами. По состоянию на 31 декабря 1984 года действовали 3916 коллективных договоров. Что касается других работников, то в Законе о трудовых нормах содержатся положения, применяющиеся в отношении заработной платы. Минимальная ставка заработной платы устанавливается постановлением правительства и периодически пересматривается. В июне 1985 года общая минимальная ставка заработной платы составляла 4 долл. в час. Экземпляр Закона о трудовых нормах направляется в качестве справочного материала вместе с настоящим докладом.

Равная оплата за труд равной ценности и равенство в условиях труда для женщин

432. В Квебеке равенство вознаграждения основывается на понятии эквивалентного труда. По этому вопросу см. доклад Квебека о статье 7 в первоначальном докладе Канады по статьям 6-9 Пакта и пункты d) и f) доклада Квебека о статье II в первоначальном докладе Канады об осуществлении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (приложение II).

433. В 1982 году в законодательство Квебека было введено понятие программ позитивных действий. См. раздел С (равные возможности в области продвижения по службе) доклада по данной статье.

В. Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

Мероприятия и процедуры

434. В первом докладе Квебека говорится, что в Квебеке действует широкое законодательство в отношении условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В 1979 году это законодательство было консолидировано путем принятия Закона о безопасности и гигиене труда. Он является государственным законодательным актом, и любое положение договора или декрета, отступающее от него, является недействительным в силу действия данного закона. Этот законодательный акт обязателен для правительства Квебека, его министерств и учреждений.

435. Цель этого закона заключается в устранении самих истоков угрозы для здоровья, безопасности и физического благополучия работников. Он обеспечивает механизмы для участия трудящихся, ассоциаций трудящихся, работодателей и ассоциаций работодателей в реализации поставленных задач.

436. Учреждением, на которое правительством Квебека возложена обязанность следить за осуществлением программы безопасности и гигиены труда, является Комиссия по безопасности и гигиене труда.

437. Комиссия действует под управлением совета директоров в составе 15 членов, назначаемых правительством по рекомендации большинства представителей ассоциации работодателей и ассоциации профсоюзов.

438. Закон предусматривает, что на любом предприятии, где занято свыше 20 работников и которые относятся к категории, определенной для этой цели правилом Комиссии, могут быть созданы комитеты по гигиене и безопасности труда. Если Комиссия сочтет это целесообразным, она может потребовать создания комитета по безопасности и гигиене труда на предприятии независимо от количества занятых на нем работников. Цель комитета по безопасности и гигиене труда заключается в том, чтобы дать возможность работодателю и его/ее работникам принять профилактические меры на предприятии.

439. Правило, касающееся комитетов по гигиене и безопасности труда, действует с 22 октября 1983 года в отношении предприятий, входящих в первоочередные отраслевые группы, определенные правилом Комиссии в 1982 и 1983 годах. Первые комитеты были созданы в 1984 году. Определенными Комиссией секторами экономической деятельности являются: строительная промышленность, химическая промышленность и производство химической продукции, лесное хозяйство и лесопильные заводы, шахты, карьеры и нефтяные скважины, металлообрабатывающая промышленность, деревообрабатывающая промышленность (кроме лесопильных заводов), производство резиновых и пластмассовых изделий, производство транспортного оборудования, производство основных металлов, производство неметаллической минеральной продукции.

440 По состоянию на 31 декабря 1984 года Комиссия получила 528 извещений о создании комитетов на предприятиях в первоочередных отраслевых группах, где занято свыше 20 работников, что составляет 24% всех предприятий подобного масштаба. Кроме того, 59 предприятий, на которых занято менее 20 работников, направили Комиссии уведомление о создании комитетов.

441. Закон также предусматривает, что каждый работодатель, предприятие которого входит в категорию, определенную для этой цели правилом, должен следить за осуществлением программы профилактических мер на каждом предприятии, находящемся под его управлением, с учетом обязанностей комитетов по гигиене и безопасности труда, если таковые имеются (раздел 58). По состоянию на 31 декабря 1984 года Комиссия получила приблизительно 85% предполагаемых профилактических программ от предприятий, отнесенных к первоочередным группам. Профилактические программы должны ежегодно обновляться.

442. Строительные площадки являются объектом особых, более строгих положений закона в отношении профилактических мер и контроля (разделы 194-222)

443. Кроме того, закон предусматривает назначение инспекторов. Если инспектора выявляют случаи нарушения закона или правил, или наличие угрозы для здоровья и безопасности работников, их полномочия по принятию решений и изданию распоряжений позволяют им принимать меры, начиная от приказов об устранении нарушений до временного приостановления работ или полного или частичного закрытия предприятия. Нарушители подлежат наказанию.

Информация о секторах, в которых меры по обеспечению условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, еще полностью не реализованы

444. С самого начала осуществления своих полномочий в 1980 году Комиссия установила первоочередные задачи в области гигиены и безопасности труда с учетом тяжести и частоты несчастных случаев на производстве и известных рисков для здоровья.

445. В 1984 году Комиссия заинтересовалась следующими пятью первоочередными секторами деятельности, которые вскоре будут закреплены правилом: государственная администрация, пищевая промышленность и производство алкогольных напитков, производство мебели и бытового оборудования, бумажная промышленность и связанная в ней деятельность и, наконец, транспорт и складирование. Профилактическая роль Комиссии развивалась постепенно.

Информация о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

446. В 1984 году Комиссия получила сообщения о 347 662 несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и смертных случаев. Более подробно с исследованием этой информации можно ознакомиться в докладе Комиссии по гигиене и безопасности труда за 1984 год, который направляется в качестве справочного материала вместе с настоящим докладом.

C. Равные возможности в области продвижения по службе

447. 22 декабря 1983 года был одобрен новый Закон о государственной службе. В соответствии с этим законом Казначейский совет определяет максимальное количество работников, необходимых для руководства каждым министерством или учреждением, а также классификацию должностей для лиц, занимающих должности на государственной службе. Классификация должностей включает минимальные условия пригодности для должностных категорий или степеней. В соответствии с этим законом государственные служащие нанимаются на работу и продвигаются по службе на основе конкурса.

448. На основании закона создан Отдел по людским ресурсам, который, среди прочих своих обязанностей, отвечает за проведение конкурсов среди кандидатов на замещение вакантных должностей и повышение по службе и разрабатывает условия пригодности для участия в конкурсе на замещение вакантной должности или нескольких должностей. Законом предусматривается, что условия пригодности должны соответствовать минимальным требованиям в отношении должностных категорий и степеней, разработанным Казначейским советом, и обеспечивать проведение правительственной политики в отношении программ позитивных действий, осуществляемых, в частности, в интересах женщин, членов культурных общин, лиц с физическими недостатками и представителей коренного населения.

449. В этой связи в разделе 80 упомянутого закона говорится, что Казначейский совет отвечает за разработку программ позитивных действий с целью улучшения положения лиц, относящихся к группам, которые подвергаются дискриминации в области найма. Эти программы позитивных действий разрабатываются в соответствии с Хартией прав человека и свобод Квебека. 18 декабря 1982 года в Хартию была внесена поправка, дополнившая Хартию положениями о программах позитивных действий (разделы 86.1-86.8. Эти разделы вступили в силу 26 июня 1985 года.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

Положение в области права и практики, затрагивающие:

i) Еженедельный выходной день

450. Раздел 78 Закона о трудовых нормах предусматривает, что работник имеет право на еженедельный минимальный выходной день в размере 24 последовательных часов. Для сельскохозяйственных рабочих имеются исключения.

ii) Нормальное рабочее время и сверхурочные

451. В разделе 52 закона говорится, что обычная рабочая неделя составляет 44 часа. В разделе 55 говорится, что за любую работу сверх обычной рабочей недели работник должен получать надбавку в размере 50% от действующей почасовой ставки заработной платы, выплачиваемой этому работнику, за исключением надбавок, исчисляемых на почасовой основе. Для целей подсчета сверхурочного рабочего времени ежегодный оплачиваемый отпуск и установленные законом общие праздничные дни считаются рабочими днями.

iii) Оплачиваемые отпуска

452. В законе (разделы 66-76) предусматривается принцип предоставления права на ежегодный отпуск работникам провинции Квебек, деятельность которых не регулируется коллективным договором или декретом. Продолжительность такого отпуска определяется на основе стажа непрерывной работы у одного и того же работодателя. Закон также предусматривает некоторые обстоятельства, при которых работник может один день отсутствовать на работе с вычетом из заработной платы или без такового. Без вычетов из заработной платы работник может отсутствовать в день своей свадьбы, в связи со смертью или похоронами своего ребенка, лица, с которым он состоит в браке или с которым живет как муж или жена, отца, матери, брата или сестры. В день свадьбы своего ребенка работник может отсутствовать на работе с вычетом из зарплаты.

iv) Вознаграждение за дни государственных праздников

453. В Квебеке имеется семь утвержденных законом общих праздников, которые являются оплачиваемыми нерабочими днями на основании закона и соответствующих правил о нормах труда. Для получения выплат за праздники работник должен проработать непрерывно 60 дней и не отсутствовать на работе без разрешения работодателя или без обоснованной причины в день до и после праздника. Компенсация, выплачиваемая работнику за праздник, равна средней дневной заработной плате за две недели, предшествующие празднику.

Основные мероприятия и процедуры по осуществлению этих прав

454. Нормы труда, содержащиеся в Законе о трудовых нормах и в Правилах о трудовых нормах, носят государственный характер, если в законе прямо не предусмотрены отступления от них. Соответственно, любое соглашение или коллективный договор, отступающие от трудовых норм, считаются недействительными в силу действия закона. Соглашение или декрет могут обеспечить работнику более благоприятные условия труда, чем это предусмотрено законом.

455. Созданная на основании закона Комиссия по трудовым нормам отвечает за контроль за осуществлением и применением трудовых норм. Основные функции Комиссии заключаются в том, чтобы информировать население о вопросах, касающихся трудовых норм, принимать жалобы от работников и выплачивать им компенсацию в той степени, в какой это предусмотрено законом.

456. Закон предусматривает процедуры востребования денег, которые работодатель должен уплатить работнику. Эти процедуры могут осуществляться самим работником или Комиссией от его имени. Комиссия может провести расследование по своей инициативе, но если жалоба подана работником, она должна провести расследование с должной быстротой.

457. В отношении работников, деятельность которых регулируется коллективным договором или декретом, предусматриваемые законом процедуры не могут применяться до тех пор, пока он или она не исчерпает всех возможностей, предоставляемых этим договором или декретом.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

458. Основные законодательные положения, регулирующие права профсоюзов в Квебеке, были приведены в первом докладе Квебека о статье 8. За исключением следующего пункта, информация и замечания, касающиеся статьи 8, относятся к специальным ограничениям, налагаемым на осуществление профсоюзных прав некоторых категорий работников (раздел F).

459. В 1985 году вошел в силу Закон о ведении переговоров относительно заключения коллективных договоров (1985, с. 12). Он был призван определить систему заключения коллективных договоров в секторе образования, в социальном секторе и в правительственных учреждениях.

- F. Специальные ограничения, налагаемые на осуществление профсоюзных прав сотрудников полиции и государственной администрации
- 1. Право образовывать профсоюзы и вступать в них по своему выбору
- 2. Право профсоюзов на объединение в национальные федерации

460. В разделе 4 Трудового кодекса говорится, что констебли городской полиции не могут быть членами ассоциаций наемных работников, которые не состоят исключительно из констеблей или которые связаны с другой организацией. В разделе 5 Закона о синдикальном плане сил безопасности Квебека сформулированы аналогичные положения. Наконец, в разделе 68 Закона о государственной службе говорится, что ассоциация работников, являющихся блюстителями порядка или исполняющих обязанности блюстителей порядка, может объединяться только с ассоциацией, состоящей исключительно из работников, исполняющих обязанности блюстителей порядка.

3. Право на забастовку

461. Трудовой кодекс, Закон о государственной службе и Закон о синдикальном плане сил безопасности Квебека предусматривают, что при любых обстоятельствах запрещается проводить забастовки полицейским и пожарным муниципальной корпорации или межмуниципального управленческого совета, работникам, являющимся блюстителями порядка или исполняющими обязанности блюстителей порядка, и сотрудникам сил безопасности Квебека.

462. В 1982 году законодательный орган Квебека включил в Трудовой кодекс главу VI о специальных положениях, применяемых в отношении государственной службы. Эти положения предусматривали создание Совета важнейших служб, который должен содействовать осознанию работодателями и зарегистрированными ассоциациями необходимости обеспечить деятельность важнейших служб во время забастовки на "государственной службе". В Трудовом кодексе перечисляются предприятия и учреждения, которые обеспечивают государственную службу в Квебеке. К ним относятся: муниципальная корпорация или межмуниципальный управленческий совет; учреждения здравоохранения или региональный совет медицинского обслуживания и социальных услуг; телефонная служба; служба наземного транспорта с установленным расписанием движения (железная дорога, метро) или транспортная служба, обеспечиваемая автобусами или судами; предприятия, участвующие в производстве, передаче, распределении или продаже газа, воды или электричества; служба по уборке бытового мусора; служба скорой медицинской помощи или Канадская ассоциация Красного Креста; и учреждения, подчиняющиеся правительству Квебека.

463. Таким образом, в учреждениях, обеспечивающих государственную службу в Квебеке, осуществление права на забастовку ограничивается специальным условием, предусматривающим необходимость обеспечения деятельности важнейших служб. Однако это обязательство не является автоматическим и фактически больше зависит от предварительного решения правительства. По рекомендации министра труда правительство, если оно признает, что забастовка на государственной службе может поставить под угрозу систему здравоохранения или общественную безопасность, может своим распоряжением потребовать от работодателя и зарегистрированной ассоциации в этой государственной службе обеспечить деятельность важнейших служб во время забастовки. Стороны должны обсудить вопрос о том, какие важнейшие виды обслуживания должны быть обеспечены, и обязаны представить свое соглашение в Совет, который должен оценить, являются ли предусмотренные в этом соглашении важнейшие службы достаточными. Путем издания постановления правительство может приостановить осуществление права на забастовку, если оно признает, что предусмотренные или фактически действующие важнейшие службы недостаточны и что это ставит под угрозу здравоохранение или общественную безопасность. Такое приостановление действует до тех пор, пока правительство не убедится, что в случае осуществления права на забастовку деятельность важнейших служб в этом виде государственной службы будет обеспечена в достаточном объеме.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

464. Действующие в Квебеке правовые положения в области социального обеспечения широко пояснялись в первом докладе Квебека о статье 9. Нижеследующая информация имеет целью дополнить и обновить информацию, содержащуюся в первом докладе.

Основные характеристики планов, действующих в каждой из перечисленных ниже областей социального обеспечения

а) Медицинское обслуживание

465. 1 ноября 1970 года на основании Закона о страховании здоровья в Квебеке был учрежден План страхования здоровья в Квебеке. Для осуществления этого плана в 1969 году был создан Совет Квебека по страхованию здоровья. Пользоваться планом имеют право все жители Квебека. Они должны зарегистрироваться в Совете, который выдает карточку о страховании здоровья.

466. Финансирование плана осуществляется главным образом за счет взносов работодателей, которые составляют 3% фонда; оно дополняется суммами, выделяемыми из общих правительственных доходов.

467. Для всех бенефициаров Плана страхования здоровья в Квебеке медицинская оптометрическая и хирургическая помощь предоставляется бесплатно. Совет руководит также осуществлением различных программ, рассчитанных на такие специальные группы населения Квебека, как дети, престарелые лица, имеющие право на социальную помощь, и лица, страдающие физическими недостатками. Эти программы касаются стоматологического обслуживания, зубного протезирования, лекарственного лечения и фармакологического обслуживания, протезов, ортопедических приспособлений, аппаратов и другого оборудования, визуальных вспомогательных средств, слуховых аппаратов, грудных протезов, глазных протезов, устройств, предназначенных для пациентов, подвергшихся колостомии и страдающих свищом подвздошной кишки, а также больничного обслуживания, предоставляемого за пределами Квебека.

b) Денежные пособия по болезни

468. Из 3916 коллективных договоров, действующих по состоянию на 31 декабря 1984 года, 570 содержат положения, касающиеся сохранения дохода в случае болезни работника. Этими положениями предусматривается количество дней отпуска по болезни в год, предоставляемых работнику, максимальное накопление таких отпусков и возмещение за неиспользованные отпуска по болезни в случае увольнения или выхода работника на пенсию.

469. Пятьдесят шесть процентов коллективных договоров, действующих по состоянию на 31 декабря 1984 года, содержат специальные положения, касающиеся плана сохранения заработка. Эти положения определяют период ожидания, прежде чем можно будет получить пособие по страхованию заработка, вклад работодателя в план страхования заработка, максимально возможный срок выплаты пособия по страхованию заработной платы и его максимальный размер.

c) Пособия по беременности и родам

470. Правительством Квебека учреждена программа пособий по беременности и родам, направленная на обеспечение финансовой компенсации женщинам, которые вынуждены прекратить работу в связи с рождением ребенка. Пособие представляет собой единовременную выплату в сумме 240 долл. женщинам, имеющим право на пособие по безработице в связи с беременностью и родам, предоставляемое Канадской комиссией по вопросам занятости и иммиграции, и проживающим в Квебеке не менее одного года на момент начала отпуска по беременности и родам.

471. Максимальный срок отпуска по беременности и родам, предусматриваемого Правилами о нормах труда, составляет 18 недель. Женщины, занятые в государственной службе Квебека, пользуются более благоприятными положениями о пособиях по беременности и родам. Отпуск по беременности и родам составляет 20 последовательных недель, в течение которых женщина получает пособие, соответствующее 93% ее основного заработка. Сотрудница государственной службы Квебека, получившая отпуск по беременности и родам, может продлить этот отпуск максимум еще на два года, которые не оплачиваются. Между отпуском по беременности и родам и его продлением не должно быть перерыва. Работница может использовать неоплачиваемый отпуск полностью или частично.

d) Пособия по инвалидности

e) Пособия по старости

f) Пособия в связи с потерей кормильца

472. Пенсионный план Квебека, учрежденный в 1967 году, обеспечивает трудящимся, работающим по найму, самостоятельным работникам и их иждивенцам основную защиту от потери дохода в результате выхода на пенсию, смерти или постоянной потери трудоспособности. Планом предусматриваются пособия в связи с выходом на пенсию, инвалидностью и потерей кормильца. Право на получение различных пособий обуславливается определенными требованиями. Вкладчик должен делать взносы в План в течение установленного минимального периода, который меняется в зависимости от вида пособия. Пособия индексируются, и уровень индексации непосредственно связан с индексом потребительских цен. Пенсионный план Квебека является обязательным и охватывает всех работников в возрасте от 18 до 70 лет, получающих доход в результате работы по найму.

473. В марте 1980 года количество лиц, получавших пособия в рамках Пенсионного плана Канады, составляло 376 000 человек, тогда как в 1984 году оно составляло уже 518 000 человек. Общая сумма выплаченных пенсий и пособий в 1980 году составила 705 000 000 долл., а в 1984 году - 1,28 млрд. долл. С момента учреждения Пенсионного плана Квебека в 1967 году бенефициарам было выплачено 6,234 млрд. долл.

474. С 1978 года Закон о страховании автомобилей предоставляет право всем гражданам Квебека, будь то водители, пассажиры, пешеходы или другие пользователи дороги, получившим телесные повреждения в результате дорожно-транспортного происшествия в Квебеке или за его пределами, получать компенсацию независимо от того, кто виноват в происшествии. В некоторых случаях компенсацию могут получить лица, не проживающие в Квебеке. Закон предусматривает выплату пособий по компенсации дохода, пособий в связи со смертью, единовременных пособий в связи с телесными повреждениями и устойчивым обезображиванием, пособий для возмещения некоторых расходов в связи с несчастным случаем и пособий на восстановление трудоспособности. Еженедельное пособие по компенсации дохода эквивалентно 90% реального чистого дохода; оно также выплачивается лицам, являющимся трудоспособными, но безработными, лицам, находящимся на домашнем режиме, лицам моложе 16 лет, учащимся в возрасте 16 лет и старше, обучающимся полное рабочее время, и лицам в возрасте 65 лет и старше на основе средств, выделяемых Управлением по страхованию автомобилей, которое контролирует соблюдение закона.

г) Пособия в связи с производственной травмой

475. Закон о компенсационных выплатах трудящимся определяет право бенефициаров различных программ, осуществляемых под руководством Комиссии по гигиене и безопасности труда. К этим программам относятся: компенсация временной полной потери трудоспособности, восстановление трудоспособности, пособия в связи с постоянной нетрудоспособностью и пособия в связи со смертью, а также компенсация жертвам асбестоза и силикоза на шахтах и рудниках.

476. Фонд несчастных случаев финансируется за счет взносов работодателей, сумма которых должна быть достаточной для оплаты пособий и обычных административных расходов и для обеспечения резервного фонда, признанного достаточным для оплаты пособий в будущем по заявлениям в несчастных случаях.

477. Выплачиваемая Комиссией компенсация временной полной потери трудоспособности соответствует 90% чистого заработка работника на момент происшествия вплоть до максимальной страховой суммы, которая ежегодно корректируется. В 1984 году максимальная страховая сумма составляла 31 500 долл.

478. В области восстановления трудоспособности Комиссия предлагает своим бенефициарам профессиональные услуги и финансовую помощь в рамках программ, направленных на содействие возвращению к нормальной жизни, возвращению к работе и обеспечению самостоятельного дохода. Работник может получать до 90% своего чистого заработка по прежнему месту работы.

479. Жертвы асбестоза и силикоза на шахтах и рудниках охватываются специальной программой, основанной на компенсации дохода и выплате единовременной суммы, определенной в зависимости от процента потери трудоспособности.

480. Дополнительная информация о программах Комиссии содержится в ежегодном докладе Комиссии по гигиене и безопасности труда за 1984 год, который направляется в качестве справочного материала вместе с настоящим докладом.

i) Семейные пособия

481. План семейных пособий Квебека действует с 1974 года. Он предусматривает выплату матери или отцу каждого не состоявшего в браке ребенка моложе 18 лет пособия, размер которого изменяется в зависимости от положения ребенка в семье. Годовой бюджет правительства Квебека для выплаты таких пособий в период между 1982 и 1985 годами составлял 184 млн. долл.

482. 13 декабря 1979 года правительством Квебека была учреждена дополнительная программа семейных пособий для родителей, дети которых страдают физическими недостатками. Право на получение этих пособий имеют семьи, которые сами ухаживают за ребенком моложе 18 лет, страдающим серьезным постоянным нарушением умственных, двигательных или чувственных функций. Это пособие выплачивается ежемесячно; в период с 1982 по 1985 год его размер возрос с 74,05 долл. до 86,46 долл. Эти пособия выплачиваются почти на 12 000 детей.

483. В январе 1982 года вступила в силу программа пособий на малолетних детей. Она предназначена для компенсации части расходов на содержание ребенка, которые несут родители. Пособие выплачивается раз в год на каждого ребенка, которому на 31 декабря предыдущего года еще не исполнилось шесть лет.

Международное сотрудничество

484. С 1975 года Квебек заключил с рядом стран соглашения о социальном обеспечении. Цель этих соглашений заключается в том, чтобы обеспечить равное обращение с гражданами в рамках законодательства каждой договаривающейся стороны, устранить или снизить ограничения на экспорт пособий, избежать дублирования взносов работников и работодателей договаривающихся сторон, обеспечить добавление периодов участия в планах договаривающихся сторон с целью определения права на получение пособий и определить условия сотрудничества между учреждениями каждой договаривающейся стороны, отвечающими за осуществление законодательства, с целью облегчения доступа к пособиям, предоставляемым в результате этих соглашений, тем лицам, для которых они предназначены.

485. К программам Квебека, охватываемым этими соглашениями, относятся: пенсионный план, план страхования здоровья, план больничного страхования, план компенсаций в связи с несчастными случаями на производстве и производственными травмами и план семейных пособий. В 1986 году соглашения, касающиеся одного или нескольких из этих планов, были заключены с Барбадосом, Соединенными Штатами Америки, Францией, Грецией, Италией и Португалией. Были также подписаны соглашения с Финляндией и Швецией, которые находятся в процессе ратификации.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Программы создания рабочих мест, разработанные в Квебеке в период между 1978 и 1985 годами

- а) Действовавшая с 1980 по 1984 год программа возвращения к трудовой деятельности представляла собой программу субсидий компаниям, которые обеспечивают постоянную или сезонную работу для безработных, уделяя первоочередное внимание получателям социальной помощи и лицам, имеющим право на получение социальной помощи. В качестве субсидий было выплачено 52 млн. долларов и было трудоустроено почти 9000 человек.
- б) Действующая с 1982 по 1984 год программа создания временных рабочих мест была более конкретно рассчитана на получателей социальной помощи. Ее бюджет составлял 90 млн. долл., и в результате ее осуществления было создано 20 500 рабочих мест.
- с) Действовавшая с 1982 по 1984 год программа подготовки к занятию рабочих мест была направлена на оказание помощи людям в возрасте до 25 лет, окончившим общий или профессионально-технический колледж по крайней мере на шесть месяцев ранее, в проникновении на рынок труда путем предоставления им возможности приобрести опыт практической работы. В рамках этой программы было трудоустроено 32 000 человек и выплачено 126 млн. долл. в виде субсидий.
- д) Действовавшая с 1978 по 1982 год программа содействия трудоустройству 1 апреля 1982 года была заменена программой "Шантьер-Квебек". Эти программы предусматривали субсидирование полного или частичного возмещения расходов на заработную плату и административную деятельность деловых учреждений или организаций, осуществляющих проекты временного трудоустройства в общине и помогающих людям, испытывающим серьезные трудности в области приспособления к трудовой деятельности в результате длительной безработицы, возвратиться на рынок труда. Проекты были направлены на обеспечение благосостояния общины на уровне деревни, квартала, города или района. В период с 1978 по 1984 год в результате осуществления этих последовательных программ было трудоустроено 25 000 человек и выплачено в виде субсидий почти 130 млн. долл. В свою очередь программа "Шантьер-Квебек" в 1984 году была заменена программой общинных работ. В 1984-1985 годах эта программа была направлена на то, чтобы предоставить получателям социальной помощи в возрасте до 30 лет общей численностью 10 000 человек возможность сохранить или развить свою трудоспособность и в конечном счете проникнуть на рынок труда путем участия в деятельности общины. Участники этой программы получают ежемесячное пособие, выплачиваемое министерством рабочей силы и гарантирования дохода, и могут получать дополнительное пособие, выплачиваемое организацией, финансирующей проект.
- е) Действующая с 1984 года программа приобретения трудового опыта на рабочих местах была направлена на то, чтобы в 1984/85 и 1985/86 годах дать 30 тысячам получателей социальной помощи в возрасте до 30 лет возможность приобрести знания, квалификацию и опыт, которые помогут им заниматься квалифицированным и полуквалифицированным трудом и облегчат им интеграцию в рабочей среде. В период приобретения трудового опыта обучающийся получает ежемесячные пособия, выплачиваемые министерством рабочей силы и гарантирования дохода и работодателем.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Принятые в Квебеке основные меры по поощрению профессиональной подготовки взрослого населения

I. Первая группа мер относится исключительно к министерству рабочей силы и гарантирования дохода.

Первой мерой является создание информационной службы по вопросам академического и профессионального обучения и профессиональной ориентации, включая проведение психометрических тестов, предлагаемых комиссиями по профессиональной подготовке рабочей силы.

Вторая мера - переход к трудовой деятельности - предназначена исключительно для женщин, желающих впервые выйти на рынок труда или вернуться туда и нуждающихся в помощи либо в связи с переходом от семейного окружения к трудовой атмосфере, либо в связи с выбором профессии или занятия, соответствующих их способностям и стремлениям. Это осуществляется в виде занятий по профессиональной подготовке, организуемых средними школами, общими и профессионально-техническими колледжами Квебека в сотрудничестве с комиссиями по профессиональной подготовке рабочей силы.

Третья мера касается услуг в области оценки профессиональной квалификации, обеспечения информации, ориентации и подготовки с последующим трудоустройством, которые предлагают в Квебеке 60 некоммерческих организаций, финансируемых министерством рабочей силы и гарантирования дохода. Услугами этой программы могут пользоваться лица, испытывающие особые эмоциональные, умственные, психические или социально-экономические трудности в своих усилиях по проникновению на рынок труда.

Четвертая мера - повышение общеобразовательного уровня - предназначена исключительно для получателей социальной помощи в возрасте до 30 лет или для лиц любого возраста, являющихся главами семей с одним родителем, которые не закончили полный курс средней школы и желают продолжить или завершить свое образование, с тем чтобы получить доступ к профессиональной подготовке. Обучение проводится в средних школах. Помимо пособий по социальной помощи, участники этой программы получают ежемесячные пособия и компенсацию некоторых расходов.

Пятая мера - возвращение к учебе на уровне высшего образования - предназначена исключительно для получателей социальной помощи, являющихся главами семей с одним родителем, имеющих законченное среднее образование и желающих продолжить свою учебу в колледже или университете. Участники получают пособия по линии социальной помощи, а также ежемесячное пособие и компенсацию некоторых расходов.

Шестая мера - программа трудового обучения - также предназначена исключительно для получателей социальной помощи в возрасте до 30 лет, имеющих или не имеющих законченного среднего или высшего образования и желающих пройти профессиональную подготовку на рабочем месте. Максимальный срок осуществления этой программы составляет 12 месяцев. Участники сохраняют за собой пособия по социальной помощи и получают ежемесячное пособие, выплачиваемое работодателем и министерством рабочей силы и гарантирования дохода.

2. Вторая группа мер была подготовлена министерствам рабочей силы и гарантирования дохода в сотрудничестве с другими министерствами Квебека. К этим

мерам относятся программы подготовки управленческих кадров для лиц, намеревающихся открыть свое предприятие, управляющих или руководящих предприятием, работающих вместе с супругом (супругой), владеющих предприятием, либо руководящих или управляющих кооперативом.

Первая мера, семинары для женщин - будущих руководителей принадлежащих им предприятий, предназначена исключительно для женщин. Женщины, желающие организовать собственное дело или интересующиеся своими предпринимательскими способностями, могут участвовать в семинарах, организуемых министерством промышленности и коммерции с рядом организаций из различных районов Квебека.

Вторая мера - курсы по подготовке и управлению предприятием - обеспечивается базовыми курсами управления в некоторых общих и профессионально-технических колледжах Квебека. Эти курсы организуются бесплатно министерством высшего образования, науки и техники.

Третья мера связана с проведением региональных семинаров для руководителей небольших и средних предприятий в области туризма и гостиничного обслуживания. Эти семинары, организуемые министерством туризма, длятся два или три дня.

Четвертая мера - подготовка к руководству или управлению кооперативами - обеспечивается министерством промышленности и коммерции для лиц, желающих приобрести подготовку в области кооперации, управления или руководства кооперативами.

Пятая мера - подготовка руководителей небольших и средних предприятий в производственном и коммерческом секторах - представляет собой ряд семинаров по различным аспектам управления, организуемых министерством промышленности и коммерции.

3. Третья группа мер осуществляется министерством рабочей силы и гарантирования дохода в сотрудничестве с Канадской комиссией по вопросам занятости и иммиграции в рамках соглашения о профессиональной подготовке взрослого населения, заключенного между Канадой и Квебеком.

На основе этого соглашения в Квебеке осуществляются две программы: Национальная программа профессиональной подготовки и Национальная программа промышленной подготовки.

Программа профессиональной подготовки (в школах) обеспечивает для всех работников - как мужчин, так и женщин - обучение на курсах профессиональной подготовки в течение полного или неполного рабочего времени, а также обучение на подготовительных курсах в течение полного рабочего времени, если они являются обязательной предпосылкой для учебы на курсах профессиональной подготовки.

Программа промышленной подготовки (на рабочих местах) состоит из двух компонентов: общая производственная подготовка и подготовка рабочих по специальностям, которых не хватает в отдельных промышленных областях. Эта программа предусматривает оказание финансовой и технической помощи работодателю, который хочет обеспечить подготовку своих кадров, с тем чтобы они отвечали специальным требованиям, предъявляемым к выполняемой ими работе.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Перечень справочных материалов, представленных вместе
с настоящим докладом

Женщины и профессиональная подготовка, министерство рабочей силы и гаранти-
рования дохода, март 1985 года

Закон о трудовых нормах (R.S.Q. с. N-1.1)

Ежегодный доклад Комиссии по гигиене и безопасности труда за 1984 год

САСКАЧЕВАН */

Введение

486. Доклад провинции Саскачеван обновит вплоть до сентября 1983 года информацию, содержащуюся в первом докладе Канады. Более подробно с информацией о выполнении провинцией Саскачеван положений Пакта можно ознакомиться в первом докладе Канады.

СТАТЬЯ 6

В.

I. Доступ к найму

487. Министерство образования повышенного типа и рабочей силы в марте 1983 года взяло на себя ответственность за осуществление программы занятости учащихся в летний период, направленной на расширение возможностей в области занятости учащихся в период летних каникул. Кроме того, в рамках этого министерства был создан отдел по обслуживанию молодежи с целью разработки программ и услуг по содействию переходу от учебы к работе, по содействию молодежи в принятии осмысленных решений в области выбора профессии и по расширению возможностей в области найма для молодежи, с тем чтобы позволить ей приобрести позитивный опыт участия в рынке труда.

488. В предыдущем докладе провинции Саскачеван была сделана ссылка на раздел 148 Закона об образовании, которую следует читать: "В разделе 148 Закона об образовании (R.S.S. 1978, с. E-0.1) предусматривается наложение штрафа в размере не свыше 100 долл. на каждого, кто без разрешения директора учебного заведения нанимает учащегося моложе 16 лет на работу в период школьных занятий".

2. Политика и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития, полной и продуктивной занятости

489. В 1983 году было создано министерство экономического развития и торговли для обеспечения услуг, направленных на расширение инвестиций в Саскачеване и на стимулирование расширения торговли. В целях расширения инвестиций министерство предоставляет финансовую помощь для изучения рынка и имеющихся практических возможностей, знакомит потенциальных инвесторов с преимуществами Саскачевана как места инвестиционной деятельности, обеспечивает проведение индивидуальных исследований и предоставление информационных услуг, помогает инвесторам в решении регламентационных и прочих проблем, связанных с началом инвестиций. В целях стимулирования торговли министерство обеспечивает финансовую помощь, информацию и консультации.

490. Кроме того, в 1983 году правительством было создано министерство туризма и малых предприятий для работы с частным сектором в области развития туризма и сектора малых предприятий вплоть до достижения максимального потенциала.

491. Специальное соглашение о сельском развитии, которое первоначально было заключено на пять лет, было продлено до 31 марта 1987 года.

492. Было прекращено осуществление программы развития мелких промышленных отраслей, учрежденной на основании Закона о стимулировании промышленности 1970 года.

*/ Доклад подготовлен правительством Саскачевана.

493. Министерством социального обеспечения предусматриваются программы и услуги, предназначенные для повышения трудоспособности и расширения возможностей в области найма для лиц, находящихся в неблагоприятном положении, а также для повышения их способности к самостоятельной деятельности. Программа помощи в области занятости предоставляет субсидии поддерживаемым ее группам, предприятиям и учреждениям с целью обеспечить оценку возможностей и трудоустройство безработных, получающих или имеющих право получать помощь. Кроме того, министерство и федеральное правительство субсидируют новые возможности занятости для лиц, исчерпавших свое право на страхование по безработице, которые в противном случае вынуждены были бы прибегнуть к социальной помощи. Министерство социального обеспечения предоставляет услуги в области индивидуального профессионального планирования, консультирования и трудоустройства для находящихся в неблагоприятном положении лиц с помощью своей сети местных учреждений и двух специализированных центров по подготовке к трудовой деятельности. Услуги предоставляются с учетом индивидуальных потребностей и концентрируются в области общинных доле-вых предприятий и учреждений по подготовке кадров.

494. Кроме того, министерство осуществляет всеобъемлющую программу восстановления трудоспособности для лиц с умственными и физическими недостатками, которые могут включиться в рынок труда и самостоятельно зарабатывать себе на жизнь. Используя средства общины и ряда федеральных и провинциальных министерств, эта программа может обеспечивать услуги в области оценки положения, профессиональной подготовки, образования и трудоустройства, а также финансовую помощь. Помимо этого, министерство социального обеспечения участвует в развитии таких общинных средств для умственно отсталых лиц и лиц с физическими недостатками, как центры трудовой активности, мастерские и вспомогательные промышленные предприятия.

3. Организация рынка занятости

495. После создания министерства образования повышенного типа и рабочей силы деятельность по планированию и анализу рабочей силы в Саскачеване консолидировалась, хотя министерство труда по-прежнему играет определенную роль в этой области. Отдел планирования и информации в области рынка труда нового министерства отвечает за координацию, рационализацию и анализ информации о рынке труда Саскачевана, с тем чтобы обеспечить принятие соответствующих политических решений в отношении текущих и предлагаемых программ в области рабочей силы в провинции.

4. Программы профессионально-технической ориентации и подготовки

496. Законом об ученичестве и профессиональной квалификации (R.S.S. 1965, с. 299) с внесенными в него поправками (R.S.S. 1978) предусматривается подготовка ремесленников, их экзаменационная проверка и аттестация. Контроль за соблюдением этого закона осуществляется новым министерством образования повышенного типа и рабочей силы. Подготовка и/или экзаменационная проверка квалифицированных ремесленников осуществляется более чем в 25 областях профессиональной деятельности. Профессиональная подготовка учеников осуществляется бесплатно в общинных колледжах Саскачевана по многим направлениям профессионального мастерства. Однако обучение некоторым профессиям должно осуществляться в учебных заведениях за пределами провинции. Учащимся, посещающим курсы профессиональной подготовки, выплачивает стипендии Канадская комиссия по вопросам занятости и иммиграции.

497. Закон о регулировании деятельности ремесленных школ (R.S.S. 1965, с. 197) с внесенными в него поправками, был заменен Законом о регулировании

деятельности частных профессиональных училищ (R.S.S. 1978, с. P-26.1). Новый закон предусматривает регулирование, регистрацию и инспекцию профессиональных училищ. Он применяется ко всем частным школам, в которых осуществляется профессиональная подготовка.

498. Закон о развитии людских ресурсов (S.S. 1972, с. 54), о котором сообщалось в предыдущем докладе, будет отменен. Его положения никогда не осуществлялись, а его цели, заключающиеся в обеспечении профессиональной подготовки по месту работы для лиц, находящихся в неблагоприятном положении, достигаются с помощью других правительственных программ.

499. Дополнительную информацию о профессиональной подготовке см. в разделе о Саскачеване, доклад Канады по статьям I3-I5 Пакта.

5. Защита от произвольного прекращения найма

500. В соответствии с Законом о трудовых нормах (R.S.S. 1978, с. L-1) с внесенными в 1980 году поправками, были разработаны положения, предусматривающие заблаговременное дифференцированное уведомление об увольнении или денежную выплату вместо уведомления, основанную на стаже работы увольняемого работника. Положения об уведомлении предусматривают более длительные сроки заблаговременного уведомления для работников с большим стажем работы.

501. В разделе 212 Закона об образовании предусматривается процесс обжалования для учителей, которые считают, что прекращение действия их контракта учебным советом было несправедливым.

502. Закон о профсоюзах предусматривает осуществление коллективных договоров, которые, в свою очередь, предусматривают урегулирование споров, например по поводу увольнения, с помощью таких механизмов, как арбитраж.

503. Определенная защита от несправедливого увольнения предусматривается и обычным правом.

С. Статистическая информация о занятости и безработице

504. В провинции Саскачеван (численность населения 979 400 человек) численность рабочей силы (мужчины и женщины старше 15 лет) составляет 462 000 человек. Безработица в провинции составляет 6,2% (все данные за 1982 год).

505. Сбор статистических данных о занятости и безработице ведется министерством труда и другими органами, такими как министерство образования повышенного типа и рабочей силы и Статистическое бюро провинции Саскачеван.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Вознаграждение

Основные методы установления размера заработной платы

506. Согласно последнему сообщению от 1 января 1980 года минимальная почасовая ставка заработной платы в Саскачеване составляла 3,5 долл. С тех пор эта ставка неоднократно повышалась: до 3,65 долл. 1 мая 1980 года; до 3,85 долл. 1 января 1981 года; до 4 долл. 1 июля 1981 года; и до 4,25 долл. 1 января 1982 года.

507. В предыдущем докладе Саскачевана отмечалось, что минимальная ставка заработной платы единообразно применяется ко всем трудящимся Саскачевана независимо от возраста или пола. Фактически некоторые категории трудящихся не охвачены Законом о трудовых нормах, в частности сельскохозяйственные рабочие и большая

часть домашней прислуги. По приблизительным оценкам, доля лиц в составе рабочей силы, получающих заработную плату по минимальной ставке, составляет 0,5%.

508. Помимо законодательных положений, упомянутых в первом докладе, и гарантий минимальной заработной платы, основным методом установления размеров заработной платы в провинции являются договоры между отдельными работниками и их работодателями в случае отсутствия профсоюзов (приблизительно 75% рабочей силы). Остальные 25% рабочей силы объединены в профсоюзы, и основным методом установления размеров заработной платы в этом секторе являются коллективные переговоры.

509. В 1982 году в целях контроля за инфляцией и правительственными расходами были введены руководящие принципы регулирования заработной платы служащих государственного сектора в рамках юрисдикции провинции в качестве части программы по оздоровлению экономики. Политика правительства заключается в том, чтобы рост средней заработной платы был на 1% ниже ежегодного роста индекса потребительских цен. Эти руководящие принципы применяются в отношении сектора провинциального правительства, королевских корпораций, а также секторов здравоохранения, образования и социального обеспечения. Субсидии финансируемым провинцией организациям и местным органам власти основываются на той предпосылке, что эта политика осуществляется.

C. Равные возможности в области продвижения по службе

510. В целях расширения представительства женщин на высших и средних уровнях управления в провинциальном правительстве осуществляется программа позитивных действий. Ответственность за осуществление такой программы в настоящее время делят между собой министерство образования повышенного типа и рабочей силы, комиссия по государственной службе и министерство социального обеспечения. Кроме того, министерством труда Саскачевана была учреждена программа подготовки руководящих кадров для женщин в правительстве.

511. Кодекс прав человека Саскачевана предусматривает, что ни один работодатель не имеет права осуществлять дискриминацию в области найма в отношении любого лица на основе его расы, вероисповедания, религии, цвета кожи, пола, семейного положения, физических недостатков, возраста, национальности, происхождения или места рождения. Согласно Кодексу Комиссия по правам человека Саскачевана может одобрить программы или распорядиться об осуществлении программ позитивных действий, предназначенных для предотвращения или смягчения неблагоприятных условий, от которых может страдать любая группа на основании расы, вероисповедания, цвета кожи, пола, семейного положения, физических недостатков, возраста, национальности, происхождения или места рождения, путем улучшения возможностей в области найма.

512. Упомянутая в предыдущем докладе оценка деловых качеств кандидата на занятие вакантной должности на государственной службе осуществляется Комиссией по государственной службе по мере практической необходимости и не во всех случаях.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

513. В Закон о трудовых нормах была внесена поправка, с тем чтобы предусмотреть отпуск для отца в связи с рождением ребенка, отпуск в связи с усыновлением ребенка и отпуск в связи с утратой родственника (в случае смерти члена семьи).

514. Государственные служащие, на которых не распространяется действие коллективного договора, в настоящее время имеют право на II оплачиваемых

государственных праздников ежегодно (раньше на 10) в дополнение к оплачиваемому отпуску, на который они также имеют право.

СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

515. В раздел предыдущего доклада, касающийся права работников на забастовку и права работодателей на локаут, были внесены следующие изменения. Работники имеют право на забастовку и работодатели имеют право на локаут при соблюдении следующих условий: забастовка или локаут не могут объявляться в период действия коллективного договора; о забастовке или локауте должно быть сделано письменное уведомление за 48 часов до их начала; начиная с 30-го дня забастовки может быть проведено второе голосование по требованию работодателя, профсоюза или 25% членов группы по ведению коллективных переговоров в составе до 100 работников.

516. В трудовом законодательстве Саскачевана не проводится никаких правовых различий между трудовыми отношениями в государственном и частном секторах. Государственные служащие имеют право на ведение коллективных переговоров со своими работодателями, включая право на забастовку, на основании общих положений Закона о профсоюзах (R.S.S. 1978, с. T-17). Для прекращения забастовок на государственной службе, которые серьезно нарушают функционирование важнейших служб или угрожают общественному благополучию правительство должно вводить специальное законодательство. В период проведения выборов правительство имеет право прекращать забастовки на основании Закона об урегулировании споров между работниками и администрацией (временные положения) (S.S. 1981-1982, с. L-01), если спор создает ситуацию "чрезвычайного общественного значения" или угрожает "здоровью или безопасности любого лица в провинции".

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Общие положения

517. План социальной помощи Саскачевана по-прежнему предусматривает финансовую помощь и дополнительные медицинские услуги нуждающимся лицам. Программа также предусматривает профессиональную подготовку и создание возможностей в области занятости для трудоспособных, а также восстановление трудоспособности и вспомогательные услуги, направленные на предотвращение нищеты и зависимости или на ослабление их последствий.

Медицинская помощь

Непрерывная медицинская помощь

518. Помимо медицинских услуг, о которых говорилось в предыдущем докладе, министерство здравоохранения предоставляет услуги по непрерывной медицинской помощи. Существуют две основные программы постоянной медицинской помощи: помощь на дому и стационарное обслуживание. С 1 апреля 1983 года ответственность за финансирование и обеспечение обслуживания престарелых, а в некоторых случаях и инвалидов возложена на министерство здравоохранения. Цель заключается в создании широкого круга программ непрерывной медицинской помощи, которые будут способствовать сохранению самостоятельного образа жизни престарелых и инвалидов при поддержании естественных связей с их домами и семьями. Услуги предоставляются на основании Закона о жилье и домах специального обслуживания (R.S.S. 1978, с. H-13) и Закона о медицинском обслуживании (R.S.S. 1978, с. H-1). Эти программы

финансируются за счет взносов пользователей, а также федеральных субсидий на покрытие эксплуатационных расходов и капитальных затрат.

Больничное и медицинское обслуживание

519. Некоторые виды хирургической стоматологии по медицинским соображениям теперь относятся к разряду страхового обслуживания на основании Закона Саскачевана о страховании медицинского обслуживания (R.S.S. 1978, с. S-29). Были также увеличены предоставляемые провинцией пособия на отдельные виды больничного обслуживания.

Слуховые аппараты

520. По сравнению с единственной целью, упомянутой в предыдущем докладе, следует отметить две цели правительственных программ, осуществляемых на основании Закона о слуховых аппаратах: 1) обеспечить высокое качество слуховых аппаратов и необходимое вспомогательное обслуживание населения Саскачевана по значительно сниженным расценкам; и 2) поощрять проверку слуха квалифицированными специалистами.

Стоматологическая помощь

521. В 1981 году Закон о медсестрах зубоучебных кабинетов Саскачевана был заменен Законом о врачах-стоматологах (S.S. 1980-1981, с. D-6.1). Этот закон по-прежнему предусматривает регистрацию врачей-стоматологов (ранее медсестер) и санкционирует принятие правил, касающихся их врачебной практики и найма. В настоящее время действие плана стоматологической помощи Саскачевана распространяется на детей, рожденных в 1967-1978 годах (а не в 1966-1974 годах, как указывалось в предыдущем докладе).

Психическое здоровье

522. Был осуществлен значительный пересмотр Закона о психическом здоровье, включая оценку последствий новой Канадской хартии прав и свобод */.

523. Общее количество пациентов, содержащихся в двух психиатрических больницах Саскачевана, по-прежнему сокращается, что свидетельствует о том, что основное внимание уделяется возможностям и стратегиям лечения этих больных в домашних и общинных условиях и в общих больницах. Численность пациентов с 408 человек в 1978 году сократилась до 345 человек в 1982 году.

Более здоровый образ жизни

524. В этой области был предпринят целый ряд инициатив с целью содействия более здоровому образу жизни. Осуществляемые меры включают просвещение потребителей, связь со смежными учреждениями, исследования и подготовку материалов по санитарному просвещению. Завершено осуществление таких программ, как программа AWARE и программа "Отличное настроение" (упомянутые в предыдущем докладе).

*/ Закон об услугах по обеспечению психического здоровья (S.S. 1984-1985, с. M-13.1), заменивший Закон о психическом здоровье, был опубликован 1 апреля 1986 года.

Пособия по старости

525. Поправки к Закону о пенсионных пособиях (R.S.S. 1978, с. P-6) увеличили гибкость планов в отношении работников, заканчивающих свою трудовую деятельность.

Пособия в связи с производственной травмой

526. Основным законодательным актом в этой области является Закон о компенсационных выплатах трудящимся, 1979 (S.S. 1979, с. W-17.1) с внесенными в него поправками, который заменил Закон о компенсационных выплатах трудящимся, 1974, обсуждавшийся в первом докладе. Закон предусматривает финансовое обеспечение, медицинские пособия и услуги по восстановлению трудоспособности для трудящихся и их иждивенцев в случае травмы или смерти в результате или в ходе производственной деятельности. Работодатели коллективно оплачивают расходы по выплате компенсации в связи со случаями травматизма, которые имеют место в отрасли данной категории. В свою очередь, компенсация, на которую работник имеет право на основании закона, заменяет собой право на предъявление судебного иска работодателю за причиненный ущерб.

527. Закон применяется в отношении всех работодателей и работников во всех видах деятельности в Саскачеване, за исключением сельскохозяйственных рабочих и фермеров, школьных учителей, домашней прислуги, надомников и лиц, нанимаемых на случайной основе и используемых не в связи с целями профессиональной деятельности работодателя. Другие исключения перечислены в правилах, принятых на основании этого закона. Предприятия, не входящие в сферу действия этого закона, могут быть включены в нее по заявлению. В некоторых обстоятельствах компенсация, предусматриваемая этим законом, может быть выплачена даже в том случае, если травма была получена за пределами провинции. Действием этого закона охвачены учащиеся школьного возраста, привлеченные к осуществлению утвержденных программ учебно-трудовой деятельности.

528. С 1 января 1983 года максимальная компенсируемая сумма заработной платы на основании закона была повышена до 29 000 долл. в год. Поскольку размер пособий в связи с утратой заработка исчисляется на основе 75% общего заработка, максимальная сумма компенсации составляет 21 750 долл. (29 000 долл. x 75%) или 1812,5 долл. ежемесячно. Минимальный размер компенсации составляет 805 долл. в месяц. Помимо компенсации в связи с утратой заработка работник, страдающий постоянным расстройством здоровья, получает единовременную помощь в размере не менее 500 и не более 15 000 долл.

529. Законом не снижается размер пособий, выплачиваемых на основе прежнего законодательства за травмы, полученные до 1 января 1980 года. Кроме того, многие из пособий, предусматриваемых настоящим законом, предоставляются лицам, получившим травмы в период действия прежнего закона.

530. Между травмой и профессиональным заболеванием никаких различий не проводится. Если будет установлено, что заболевание вызвано производственной деятельностью, оно будет компенсироваться точно так же, как и любая другая производственная травма.

531. Закон предусматривает процедуры обжалования в отношении суммы компенсации, выплачиваемой в связи с утратой заработка или постоянным расстройством здоровья. Чтобы помочь работникам в разрешении проблем, связанных с их жалобами, министерство труда провинции предусматривает услуги адвокатов для трудящихся. Работник может также воспользоваться услугами омбудсмана провинции после того как будут исчерпаны все средства обжалования, предусмотренные законом.

Семейные пособия

План поддержания семейного дохода

532. План поддержания семейного дохода, осуществляемый министерством социального обеспечения, предусматривает выплату денежных пособий в Саскачеване семьям с детьми до 18 лет, если доход и активы семьи находятся ниже установленных уровней. С июня 1983 года максимальный размер ежемесячного пособия составлял 91 долл. на каждого ребенка из первых трех в семье и 81 долл. на четвертого и каждого последующего ребенка. Первые 8200 долл. семейного дохода не учитываются, а с повышением дохода пособия снижаются на 1 долл. за каждые 2 долл. дополнительного дохода. Подателям заявлений разрешается иметь активы на сумму до 150 000 долл.

ЧАСТЬ IV: ТЕРРИТОРИИ
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЕ ТЕРРИТОРИИ */

Введение

533. Об обязанностях правительства Северо-Западных территорий в области законодательства говорилось во введении к разделу о территориях первоначального доклада Канады по статьям 6-9 Пакта и в других докладах, представленных на основании обоих пактов.

534. Следует отметить, что Закон о Британской Северной Америке 1867 года, упомянутый в первоначальном докладе, был переименован в Конституционный закон 1867 года.

535. Кроме того, комиссар Северо-Западных территорий более не представляет законодательную программу территориального правительства министру по делам индейцев и развития северных территорий для политического контроля прежде, чем внести ее на рассмотрение территориальной ассамблеи.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

Основные законы и т.д.

Закон о справедливой трудовой практике

536. Закон о справедливой трудовой практике, который предусматривает защиту от дискриминации в области найма на основе расы, религии, вероисповедания, цвета кожи, происхождения, пола, семейного положения и этнического или национального происхождения был изложен в первом докладе.

537. В 1981 году в этот закон была внесена поправка с целью запрещения дискриминации на основе физических недостатков, возраста, наличия семьи или факта осуждения, после которого было даровано помилование. Кроме того, закон с внесенными в него поправками наделяет Комиссара Северо-Западных территорий полномочиями утверждать программы, направленные на обеспечение благосостояния любой категории лиц, и любая такая программа не должна рассматриваться как нарушение закона.

Политика и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития

538. Пятилетнее Специальное соглашение о сельском развитии, заключенное между федеральным и территориальным правительствами в 1977 году и упомянутое в предыдущем докладе, было продлено по крайней мере до 1987 года.

539. В 1982 году между правительством Канады и правительством Северо-Западных территорий было подписано новое совместное Общее соглашение об экономическом развитии. Это соглашение будет действовать до 31 марта 1987 года и предусматривает выплату 21 млн. долл. на развитие местных рынков, людских ресурсов и природных ресурсов на основе вспомогательных соглашений в каждом из этих трех

*/ Доклад подготовлен правительством Северо-Западных территорий.

секторов. Соглашение об экономическом развитии предназначено для того, чтобы оказать помощь населению северных территорий в развитии собственной экономики, и цель в данном случае заключается в повышении делового опыта, поощрении роста предприятий, развитии индустрии туризма, обеспечении экономического планирования общин, развитии северных рынков для северных товаров, выявлении потенциальных возможностей для деловой активности и предоставлении северным жителям возможностей для усовершенствования традиционных промыслов с одновременным обеспечением возможностей заниматься наемным трудом.

540. В рамках вспомогательного соглашения о внутренних рынках предусматривается финансирование мероприятий по созданию возможностей для деловой активности, оказанию помощи в расширении существующих предприятий, организации новых предприятий, по содействию общинам в области экономического планирования, оказанию помощи общинам в привлечении квалифицированных специалистов и помощи в развитии рынков для северных товаров.

541. В рамках вспомогательного соглашения о развитии людских ресурсов предусматривается финансирование мероприятий по планированию и развитию торговли между населенными пунктами сельской продукцией и мыльным камнем, особенно в интересах коренного населения.

542. В рамках вспомогательного соглашения о развитии природных ресурсов предусматривается финансирование мероприятий по планированию возобновляемых ресурсов в таких областях, как охрана живой природы, лесное хозяйство, сельское хозяйство, собирательство и рыболовство с целью обеспечить такое управление этими областями деятельности, чтобы оно по-прежнему наилучшим образом отвечало интересам северных народов и их экономики.

543. Дополнительные программы по содействию экономическому, социальному и культурному развитию в Северо-Западных территориях включают программу развития деловой активности, которую правительство Северо-Западных территорий осуществляет с целью создания новых предприятий. Кроме того, правительство Северо-Западных территорий осуществляет программу финансовой помощи предприятиям, которая позволяет осуществлять выборочное финансирование в случае чрезвычайной необходимости, когда какое-либо предприятие играет особо важную социально-экономическую роль в Северо-Западных территориях. Существует также программа содействия экономическому развитию, направленная на развитие диверсифицированной экономики Северо-Западных территорий, которое соответствовало бы северному укладу жизни. Наконец, в 1985 году была учреждена программа капиталовложений в мелкие предприятия, рассчитанная на то, чтобы привлечь инвестиции в предприятия, расположенные в небольших общинах. На осуществление этих программ правительством Северо-Западных территорий было израсходовано в 1985 году приблизительно 2 млн. долларов. Правительство Канады также оказывает финансовую поддержку с помощью Программы экономического развития инуитов, которая осуществляется совместно федеральным и территориальным правительствами. Эта программа предусматривает выплату займов из Фонда займов для эскимосов (5 млн. долл.), гарантии займов (до 5 млн. долл.) и вклады (1,515 млн. долл.). В случае крайней необходимости финансирование северных предприятий осуществляется правительством Северо-Западных территорий из Фонда займов для деловой деятельности.

Программы профессионально-технической ориентации и подготовки

544. Постановление об ученичестве и ремесленниках, рассматриваемое в первом докладе, было отменено и заменено новым законом, утвержденным 25 ноября 1982 года.

545. Новый Закон об ученичестве и ремесленниках (S.N.W.T. 1982(3), с. 1) предусматривает профессиональную подготовку, экзаменационную проверку и аттестацию ремесленников. За его осуществлением следит министерство просвещения.

546. В соответствии с законом Совет по вопросам квалификации учеников и ремесленников в составе семи членов, назначаемых министром просвещения, заслушивает все представленные ему апелляции, делает рекомендации относительно профессиональной подготовки и аттестации по определенным профессиям и рассматривает рекомендации профессиональных консультативных комитетов в отношении профессиональной подготовки и квалификации лиц по определенным профессиям.

547. Закон предусматривает назначение Контролера, следящего за осуществлением программ ученичества, в обязанности которого входит:

- a) регистрация всех учеников;
- b) сбор всех договоров об ученичестве и ведение записей обо всех случаях расторжения, окончания срока действия, переноса и дополнения таких договоров;
- c) создавать учебные курсы для профессиональной подготовки в пределах сферы действия настоящего закона;
- d) проводить периодические профессиональные проверки для учеников и выпускные экзамены для учеников или кандидатов на квалификационную аттестацию;
- e) инспектировать профессиональную подготовку всех учеников;
- f) проверять и утверждать учебные пособия, используемые для профессиональной подготовки учеников, на основании настоящего закона;
- g) обеспечивать такую информацию и проводить такие расследования, какие могут потребоваться Совету; и
- h) проводить такие проверки и разбирательства, какие он сочтет необходимыми, чтобы убедиться в соблюдении настоящего закона.

548. Закон об образовании (S.N.W.T. 1976(3), с. 2) предусматривает программы для взрослого населения и выпускников средней школы как средство повышения квалификации и опыта для тех жителей провинции, которые желают вступить в ряды рабочей силы.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Вознаграждение

549. С I апреля 1986 года на основании раздела 13(I) Закона о трудовых нормах с внесенными в него поправками (с. 4, с. 2-3, 1985(4)), минимальная почасовая ставка заработной платы в Северо-Западных территориях составляет 5 долл. Существовавшие ранее дифференциальные ставки для молодежи были отменены.

Равные возможности в области продвижения по службе

550. Закон о справедливой практике запрещает дискриминацию в области продвижения по службе (раздел 4(I) 1981 (3rd) с. 6, s.5).

Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

551. Как отмечалось в предыдущем докладе, основным законодательным актом, регулирующим отдых, досуг, рабочее время и оплачиваемые отпуска, является Закон о трудовых нормах. Работники, объединенные в профсоюзы, могут добиваться и иных льгот в своих индивидуальных коллективных договорах.

Нормальное рабочее время и сверхурочные работы

552. Максимальное рабочее время составляет 10 часов в день или 54 часа в неделю (см. Закон о трудовых нормах, подраздел 6(I) 1976 (7nd) с. 3, с. 4).

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Основные законы

553. Помимо законодательства, принятого парламентом Канады, которое предусматривает меры социального обеспечения в Северо-Западных территориях, социальное обеспечение в этих территориях предусматривается также следующими законами, принятыми законодательной ассамблеей Северо-Западных территорий: Закон о благосостоянии детей (R.S.N.W.T. 1974, с. С-3), Закон о социальной помощи (R.S.N.W.T. 1974, с. S-9) и Закон о пособиях пожилым гражданам (S.N.W.T. 1978(2), с. I3).

Пособия по беременности и родам

554. На основании действующего коллективного договора между ассоциацией государственных служащих Северо-Западных территорий и комиссаром Северо-Западных территорий (с. 21.03) работающая женщина имеет право на 37 недель неоплачиваемого отпуска по беременности и родам. Финансовая помощь в течение этого периода обеспечивается федеральным правительством в рамках программы страхования по безработице.

Пособия по старости

Дополнительные пособия пожилым гражданам

555. На основании Закона о пособиях пожилым гражданам граждане старших возрастов, получающие гарантированную надбавку к доходу или пособие на супруга (супругу) на основании Закона о страховании по старости (Канада) и проживающие в Северо-Западных территориях, имеют также право на дополнительное пособие. С февраля 1985 года эта сумма составляет 85 долл. в месяц.

Семейные пособия

556. В соответствии с Законом о социальной помощи нуждающиеся семьи и отдельные лица могут воспользоваться правом на помощь, если их месячный доход не превышает пределов, установленных правилами.

557. Министерство социального обеспечения предоставляет широкий круг услуг и программ, направленных на содействие нуждающимся детям и семьям. Первоочередное внимание уделяется поддержанию семьи как самостоятельно функционирующей ячейки. Помощь оказывается в виде консультирования, финансовой помощи, услуг по ведению домашнего хозяйства, а также услуг по исследованию и оценке. Программы по обеспечению защиты и должного обращения осуществляются на основании Закона о благосостоянии детей, а ряд программ в интересах отдельных лиц, семей и общин осуществляются через посредство Службы семьи и детей, Службы по борьбе со злоупотреблением алкоголем и наркотиками и Службы заботы о престарелых и лицах с физическими недостатками.

ЮКОН */

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

Политика и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития

558. Экономическому развитию Юкона способствуют следующие программы, осуществляемые министерством экономического развития и туризма.

559. Программа снижения коммерческих ставок направлена на уравнивание коммерческих ставок на электроэнергию со специальным уровнем для предприятий на территории Юкона. Эта программа осуществляется в отношении предприятий, которые выплачивают коммерческие (не бытовые) ставки за электроэнергию и имеют валовой годовой доход не более 2 млн. долл. Предприятие должно находиться за пределами города Уайхорс. Цель программы заключается в том, чтобы помочь уравнивать ставки на электроэнергию для предприятий на всей территории Юкона путем предоставления субсидий на первые 1000 киловатт часов месячного потребления электроэнергии.

560. Программы по стимулированию туризма предусматриваются на основании вспомогательного соглашения о туризме, заключенного между Канадой и Юконом. Это соглашение предусматривает выделение 10 млн. долл. на осуществление проектов в области туризма в период 1985-1989 годов.

561. Цели этого соглашения заключаются в поощрении развития производства новых видов продукции для туризма, увеличения трат туристов, снижения сезонных колебаний и увеличения числа рабочих мест и доходов. В рамках этого соглашения предусмотрены три программы, а именно, программа содействия индустрии туризма, программа развития рынка и программа развития производства продукции.

562. Программа предоставления займов предприятиям Юкона направлена на стимулирование небольших предприятий. Программа предоставления займов по низким процентным ставкам осуществляется для предпринимателей, желающих создать новое предприятие, а также для владельцев существующих предприятий, которые желают расширить свою деятельность. Помощь предоставляется только на капитальные затраты. Цель этой программы является обеспечение минимальной помощи, необходимой в дополнение к акционерному капиталу и банковскому финансированию с целью обеспечить осуществление проектов.

563. Действие Специального соглашения о сельском развитии, подписанного в 1977 году правительствами Юкона и Канады, срок которого истек в 1982 году, было продлено до 31 марта 1989 года.

564. В 1982 году оба правительства подписали генеральное соглашение об экономическом развитии со сроком действия до 31 марта 1987 года. Оно направлено на содействие развитию экономики Юкона. В дополнение к этому общему соглашению были подписаны пять вспомогательных соглашений. Они охватывают области возобновляемых ресурсов, минеральных ресурсов, планирования экономического развития, восстановления горнодобывающей промышленности и стимулирования небольших предприятий. В соответствии с этими соглашениями правительство Юкона намеревается вложить свыше 16 млн. долл. в экономическое развитие Юкона.

*/ Доклад подготовлен правительством Юкона.

Программы профессионально-технической ориентации и подготовки

565. Законодательной ассамблеей Юкона принято три закона, касающихся профессиональной подготовки: Закон о регулировании деятельности профессионально-технических училищ, Закон о профессиональной подготовке и Закон об ученичестве. Положения первых двух законов пояснялись в первом докладе.

566. Закон об ученичестве разрешает комиссару Исполнительного совета заключать соглашения, назначать отдельных лиц или советы и издавать правила в отношении обучения и аттестации в определенных областях профессиональной деятельности. Он предусматривает подготовку учеников, экзаменационную проверку и выдачу аттестатов, свидетельствующих о присвоении квалификации, завершении программы ученичества и других учебных программ, а также о других уровнях профессиональной квалификации.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

I. Основные законы и правила

567. Принятый в 1986 году Закон о гигиене и безопасности труда заменил Закон о компенсационных выплатах трудящимся (1983) и Закон о безопасности в шахтах. В 1986 году были также приняты следующие правила: Общие правила техники безопасности; Правила гигиены труда; Правила безопасности на шахтах; Правила техники безопасности при коммерческих водолазных работах; Правила защиты от радиации и Правила производства взрывов.

2. Процедуры осуществления

568. Инспекторы имеют доступ ко всем рабочим местам и могут издавать письменные распоряжения об исправлении любого положения. Исполнение распоряжений обеспечивается в судебном порядке.

Отдых, досуг, отпуска и т.д.

I. Основные законы

569. В Законе о нормах занятости устанавливаются минимальные условия и положения в отношении отдыха, досуга, рабочего времени и отпусков для всех лиц наемного труда, кроме государственных служащих, подлежащие соблюдению работодателями. Другими относящимися к данному вопросу законодательными актами являются Закон о гигиене и безопасности труда, Закон о взаимоотношениях персонала на государственной службе и федеральный Закон о взаимоотношениях персонала на государственной службе.

2. Применение

i) Еженедельный выходной день

570. Каждому работнику должны предоставляться по крайней мере два полных выходных дня, причем в практически осуществимых случаях одним из этих дней должно быть воскресенье.

ii) Нормальное рабочее время и сверхурочные работы

571. Нормальное рабочее время, как это определено в Законе о нормах занятости, "...не должно превышать восьми часов в день и сорока часов в неделю".

572. Шахтеры, работающие на подземных работах, за исключением чрезвычайных случаев, не могут работать свыше восьми часов в течение двадцатичетырехчасового периода.

573. Государственные служащие работают семь с половиной или восемь часов в день, однако им разрешается работать сверхурочно при условии обеспечения им специальной дополнительной оплаты или компенсирующих свободных дней.

iii) Оплачиваемые отпуска

574. Закон о нормах занятости гарантирует не менее двух недель оплачиваемого отпуска по завершении каждого года работы. Если на период отпуска приходится общий праздник, то отпуск продлевается на один день.

iv) Праздничные дни

575. Праздничными днями, называемыми в Законе о нормах занятости общими праздниками, являются Новый год, Страстная пятница, День рождения королевы Виктории, День доминиона, День открытия Америки, День труда, День поминовения умерших, День памяти первых колонистов и Рождество. Если общий праздник приходится на воскресенье, то следующий за ним понедельник считается праздничным днем.

576. Закон о государственной службе предоставляет государственным служащим, помимо вышеуказанных праздников, следующие праздничные дни: День национального наследия, Пасхальный понедельник и День подарков (второй день Рождества).

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

I. Основные законы

577. Соответствующее законодательство территории включает Закон о социальной помощи, Закон о плане медицинского страхования, Закон о больничном страховании, Закон о дополнительных надбавках к доходам пожилых граждан, Закон о дневных детских учреждениях, Закон о дотациях на оплату коммунальных услуг поселенцам, Закон о компенсационных выплатах трудящимся.

2. Характерные особенности

а) Пособия по старости

578. Правительство Юкона осуществляет национальные программы в дополнение к поддерживаемому федеральным правительством Плану страхования по старости, Канадскому пенсионному плану и частным пенсионным планам.

579. Программа дополнительных надбавок к доходам пожилых граждан Юкона обеспечивает ежемесячные выплаты в сумме от 10 до 100 долл. в зависимости от дохода гражданам Юкона, получающим федеральную гарантированную надбавку к доходу.

580. Дотация на оплату коммунальных услуг поселенцам представляет собой ежегодную дотацию в размере 600 долл., выплачиваемую пожилым людям, которые

владеют своим основным жилищем или арендуют его, если в год подачи заявления они прожили в этом жилище не менее 183 дней, из которых 90 дней приходится на зимние месяцы.

581. Уплата страховых взносов по плану медицинского страхования не требуется, и пожилым людям выплачиваются повышенные пособия на лечение. Существует также план фармацевтического обслуживания, которым предусматриваются пособия в размере 100% стоимости социальных контролируемых лекарств, необходимых для пожилых людей.

582. Дополнительное территориальное пособие в размере 125 долл. в месяц предоставляется в качестве денежной надбавки пожилым людям, получающим пособия по линии социальной помощи.

b) Пособия в связи с утратой кормильца

583. Закон о компенсационных выплатах предусматривает пособия вдовам (вдовцам) трудящихся, погибших при исполнении служебных обязанностей. Размер пособия устанавливается правилами. В 1984 году шкала выплачиваемых ежемесячных пособий выглядела следующим образом:

Вдова или вдовец	688 долл.
Ребенок на иждивении	175 долл.
Ребенок с физическим недостатком на иждивении	196 долл.
Ребенок-сирота	23 долл.
Вдова или вдовец - болезнь	41 долл.
Ребенок на иждивении - болезнь	41 долл.

c) Семейные пособия

584. Программа социальной помощи предусматривает денежные пособия жителям Юкона, которые на основе проверки признаются нуждающимися. Эти пособия охватывают основные потребности (продовольствие, жилье, одежду, случайные расходы, коммунальные услуги, топливо, пребывание в специальных пансионатах или лечебницах) и могут также предоставляться в случае особой необходимости (медицинское обслуживание, услуги офтальмолога, стоматолога, поездки, специальная одежда, просроченные счета, бытовые приборы, уход за ребенком). Размер большинства пособий определяется по шкале, связанной с размером семьи и местом проживания.