



**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.
GENERAL
E/1984/6/Add.18
26 October 1987
RUSSIAN
Original: FRENCH

Первая очередная сессия 1988 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

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

ЗАИР

[3 февраля 1987 года]

ВВЕДЕНИЕ

В Заире право народов распоряжаться своей судьбой закреплено, в частности, в статье 10 Конституции, согласно которой государство является единственным собственником земли и недр страны. Именно таким образом провозглашен суверенитет государства, а значит и народа, над богатствами земли и недр. Во исполнение этого конституционного положения земельный закон от июля 1973 года, пересмотренный в 1982 году, определяет, в частности, условия предоставления концессий, которыми могут пользоваться граждане.

Важно напомнить, что в соответствии со статьей 31 Конституции любой иностранец, находящийся на территории Республики Заир, пользуется одинаковой с гражданами страны защитой, в том что касается его личности и его имущества, за исключением предусмотренных законом случаев.

В соответствии с законом об общем имущественном режиме, режиме земельной собственности и недвижимого имущества и режиме обеспечения выполнения обязательств только заирцы могут владеть своими постройками в качестве пожизненной собственности; соответствующее право иностранцев ограничивается 30 годами, однако этот срок может продлеваться. В этом и состоит единственное различие.

Что касается осуществления гарантируемых гражданам прав, то в Заире совершенно отсутствует какое-либо различие или дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, языка и религии, политических или других убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения или рождения и т.д.

В Заире мужчина и женщина пользуются равными правами; они равны перед законом и имеют право на равную защиту со стороны закона в соответствии со статьей 12 Конституции. Подобным образом, ни мужчина, ни женщина не могут быть объектом какой-либо дискриминационной меры в любой области. Однако во многих случаях равенство не является абсолютным. Так, например, в соответствии с законом об имени только отец может дать свое отчество своим детям. А замужняя женщина, в частности, должна получить разрешение мужа, чтобы работать вне семьи. Тем не менее в случае злонамеренного отказа она может обратиться в суд (новый Кодекс законов о семье). Это же относится и к открытию супругой личного счета в банке.

СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

1. ПРАВО КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА ЗАРАБАТЫВАТЬ СЕБЕ НА ЖИЗНЬ ТРУДОМ, КОТОРЫЙ ОН СВОБОДНО ВЫБИРАЕТ ИЛИ НА КОТОРЫЙ ОН СВОБОДНО СОГЛАШАЕТСЯ, ГАРАНТИИ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ДОСТУПА К ТРУДУ

В соответствии с положениями статьи 27 Конституции и статьи 2 Кодекса законов о труде "право и обязанность каждого гражданина Заира - вносить вклад своим трудом в создание и процветание нации.

Никто не может быть ущемлен в правах на его работе на основании его происхождения, пола или веры".

Таким образом, труд для каждого гражданина Заира является не только правом, но и долгом. Он является обязанностью для всех, за исключением тех лиц, которые не в состоянии работать в силу возраста, физической или умственной неспособности. С другой стороны, в соответствии со статьей 14 (2 и 3) Конституции никто не может принуждаться против своей воли выполнять какую-либо работу. Положения этой же статьи запрещают рабство.

Тем не менее на основании статьи 30 Конституции под этот запрет не подпадает военная или обязательная гражданская служба, ни добровольное осуществление коллективных работ, представляющих общественную важность.

Кроме того, в соответствии со статьей 2 Кодекса законов о труде не рассматриваются в качестве обязательных работы или услуги, выполняемые в случае форс-мажорных обстоятельств, т.е. в случае войны, бедствия, угрозы бедствия, предупреждения голода, природных бедствий или эпидемий и в целом, любые обстоятельства, ставящие под угрозу или способные поставить под угрозу жизнь либо нормальные условия существования всего населения или его части.

Аналогичным образом в соответствии с положениями вышеназванной статьи 2 не является обязательным выполнение работ или услуг, предписываемых какому-либо лицу, отбывающему меру наказания, при условии, что эта работа осуществляется под надзором и контролем со стороны компетентных государственных органов и что это лицо не передается в распоряжение отдельных граждан, частных, физических либо юридических лиц.

Все вышеназванные формы обязательного труда могут осуществляться только в государственных интересах, в качестве исключения и временно, причем при соблюдении форм, условий и гарантий, которые определены постановлением Президента Республики в консультации с Национальным советом труда.

Гарантируя право на труд учредитель и законодатель утвердили также принцип свободного выбора труда или принцип свободного согласия в отношении предложенного рабочего места. Труд должен осуществляться без какой-либо дискриминации, поскольку статья 12 Конституции провозглашает принцип равенства между всеми гражданами. Это положение сформулировано следующим образом:

"Все граждане Заира равны перед законом и пользуются правом на равную защиту со стороны закона.

Ни один гражданин Заира не может подвергаться в силу своей религии, расовой или этнической принадлежности, своего пола, места рождения или проживания дискриминации в области образования и доступа к государственной службе или в другой области, даже если такие меры применяются на основе закона или на основе акта органа исполнительной власти".

Что касается осуществления права на труд, то мы уже ссылались на положения статьи 27 Конституции и статьи 2 Кодекса законов о труде, которые провозглашают принцип недискриминации как в отношении граждан страны, так и в отношении подданных других стран. Заир защищает национальную рабочую силу и обеспечивает доступ к определенным функциям или видам деятельности только граждан Заира.

Такая ситуация соответствует положениям статьи 31 Конституции, которая признает за любым иностранцем, который находится на территории Заира, равную с гражданами Заира защиту, в том что касается личности и имущества, за исключением предусмотренных законом случаев. Кроме того, закон определяет условия, в которых иностранец может пользоваться теми же правами, что и граждане страны.

2. ПУТИ И МЕТОДЫ ДОСТИЖЕНИЯ НЕУКЛОННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО, СОЦИАЛЬНОГО И КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ И ПОЛНОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ, ГАРАНТИРУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА.

Чтобы хорошо понять стоящие перед Заиром в экономическом, социальном и культурном плане основные задачи, следует прежде всего напомнить о положениях Конституции, которые конкретизированы в "Манифесте Нзеле"; следует также отметить крупные усилия, предпринятые в целях развития экономики и, следовательно, улучшения условий жизни населения. Что касается культуры, то всему миру известен в настоящее время вклад Заира в мировую цивилизацию.

Этот вклад Заира известен как политика содействия подлинности. Заслуживают внимания предпринятые Заиром усилия по созданию негро-африканского культурного сообщества.

В преамбуле Конституции провозглашается готовность "обеспечить каждому гражданину Заира материальное благополучие и создать условия, способствующие нравственному и духовному расцвету всех граждан страны".

Кроме того, в статье 1 Конституции определены, с одной стороны, задачи по созданию прочного фундамента, обеспечивающего народу осуществление основных и демократических свобод, и, с другой стороны, меры по обеспечению народу социального и экономического благополучия.

В документе, общеизвестном как "Манифест Нзеле" по названию населенного пункта, где он был провозглашен, определены и конкретизированы пути и средства достижения социального благополучия посредством экономического развития. Кроме того, в программной речи Президента Республики, с которой он выступил во время церемонии принятия присяги в декабре 1984 года после президентских выборов, еще раз было сказано о стремлении обеспечить социальное благополучие на базе развития определенных приоритетных секторов, таких, как образование, жилье, здравоохранение, энергетика, питьевая вода, транспорт, связь, почта, экономика. Одним словом Президент Республики решил полностью посвятить свой новый семилетний мандат интересам социального сектора, что тесно связано с развитием и экономическим подъемом вышеперечисленных секторов. Именно поэтому период его семилетнего правления по праву называется "семилеткой социального развития". Принятый пятилетний план также предусматривает реализацию этих глобальных целей.

Как уже подчеркивалось, культурный вклад Заира в мировую цивилизацию весьма известен, по крайней мере во всей Африке, и поэтому нет необходимости говорить в рамках настоящего доклада о крупных достижениях в области культуры. Действительно, так называемая политика подлинности и стремления к утверждению негро-африканской самобытности, не ограниченной территориями государств, пробудили сознание всех африканцев, которым было предложено таким образом найти себя и использовать свое новое "я", что является весьма мощным фактором объединения, а именно,

этническим и культурным элементом, который является более глубоким и всеобъемлющим, чем, в частности, элемент, в основе которого лежит только цвет кожи.

Стремясь претворить в жизнь политику полной производительной занятости, Заир продолжает уже начатую программу экономического либерализма наряду с программами школьного и профессионально-технического обучения и подготовки.

В целях обеспечения неуклонного подъема своей экономики, Заир избрал путь экономического либерализма, который прежде всего является либерализмом на уровне производства, а не чисто коммерческим либерализмом, чреватым опасностью превратить страну в простой рынок потребления и импорта продуктов из других стран.

Экономика свободного предпринимательства позволяет стимулировать инициативы и повышать таким образом рентабельность и эффективность. Именно с этой целью было принято решение передать в частное владение ряд государственных или полугосударственных предприятий, которые считались недостаточно рентабельными.

Что касается профессионально-технической подготовки, то различные аспекты этого вопроса будут изложены в следующем пункте, касающемся структуры занятости.

3. МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ РЫНКА ТРУДА, И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В соответствии со статьей 5 Кодекса законов о труде любой государственный или частный предприниматель обязан обеспечить подготовку, повышение квалификации или профессиональную адаптацию используемого им персонала.

В этом плане он может использовать средства, предоставляемые в его распоряжении по всей территории Республики, Национальным институтом профессиональной подготовки, учрежденным в соответствии с разделом XIII Кодекса законов о труде в целях оказания помощи этому предпринимателю в плане разработки и осуществления мер по повышению квалификации, подготовке или профессиональной адаптации используемого им персонала.

Профессиональная подготовка продолжается фактически после вступления в профессиональную жизнь. Она позволяет трудящемуся получить профессиональные навыки и дает ему надежду на улучшение своего положения путем повышения своей профессиональной квалификации. На предприятиях она позволяет обеспечить наем мастеров и техников, которые нужны им для повышения своей производительности. И наконец, она позволяет квалифицированным рабочим быть в курсе технических новшеств.

Для удовлетворения этих потребностей был создан, как указывалось выше, Национальный институт профессиональной подготовки, который имеет статус юридического лица.

Этот институт, в рамках которого сочетаются интересы и обязанности государства, предпринимателей и трудящихся, обязан содействовать разработке, реализации и распространению новых или существующих средств, необходимых для профессиональной подготовки трудоспособного населения страны и координации его деятельности.

Его деятельность призвана, в частности, способствовать повышению мастерства и профессионального роста трудящихся на производстве, оперативной профессиональной подготовке новых рабочих из числа взрослого населения, обучению и профессиональной подготовке лиц, имеющих общие базовые знания, и профессиональной

адаптации тех, кто уже получил техническую или профессиональную подготовку на уровне школы.

Его деятельность призвана также облегчить процесс профессиональной переквалификации трудящихся, которые вынуждены сменить свою профессию или специальность, а также профессиональную реадaptацию трудящихся, ставших нетрудоспособными (Кодекс законов о труде, статья 181). Кроме того, Национальный институт профессиональной подготовки выполняет следующие функции:

- a) установление и поддержание сотрудничества между органами, занимающимися профессионально-техническим обучением, в частности, путем подготовки и распространения любой информации о возможностях обучения по каждой специальности;
- b) сотрудничество в определении профессий, по которым нормы квалификации рассматриваются в качестве необходимых или желательных, в разработке этих норм, в определении их характера и уровня профессиональных квалификаций и в проведении экзаменов для присвоения этих квалификаций;
- c) сотрудничество с государственными службами и профессиональными организациями, занимающимися вопросами профессиональной структуры и определения профессиональных квалификаций для каждого производственного уровня, каждой специальности или каждой профессии;
- d) использование в интересах национальной службы занятости своего опыта по проблемам исследования тенденций рынка рабочей силы, оценки существующих и будущих потребностей трудящихся различной профессиональной квалификации и создания рабочих мест;
- e) развитие соответствующей системы профессиональной ориентации и отбора и участия в ее функционировании;
- f) сотрудничество с министерством образования и всеми профессиональными или культурными организациями, занимающимися вопросами профессиональной подготовки (Кодекс законов о труде, статья 182).

Финансовые средства Национального института профессиональной подготовки складываются из:

- a) ежегодных государственных субсидий, покрывающих не менее 50% годового бюджета института,
- b) ежеквартальных взносов, вносимых предпринимателями,
- c) особых вознаграждений за специальные услуги, в частности, за предоставление дидактических материалов, определяемых в договорном порядке институтом и предпринимателями,
- d) вкладов, дарений и завещаний, которые могут быть приняты (Кодекс законов о труде, статья 185).

Помимо программ профессиональной ориентации и подготовки, которые были всесторонне охарактеризованы выше, следует также отметить профессиональное обучение, которое осуществляется согласно условиям, предусмотренным в статьях 6 и 7 Кодекса законов о труде.

Положения статей 48-64 этого Кодекса законов ограждают рабочую силу защитой от произвольных мер, которым она может подвергаться со стороны предпринимателей.

Вышеназванные положения, действительно, конкретизируют условия, при которых может быть расторгнуто трудовое соглашение, определяют сроки направления уведомления и размеры возможной компенсации убытков.

Статья 64 запрещает массовые увольнения; такие увольнения могут иметь место только с предварительного разрешения государственного комиссара труда и социального страхования. Эта же статья определяет порядок и условия возможного массового увольнения.

Более общая защита рабочей силы обеспечивается положениями статей 153-179 Кодекса законов о труде. В этих положениях трактуются вопросы, касающиеся системы трудовой инспекции и администрации, с одной стороны, и, с другой - национальной службы занятости и национального совета труда.

Трудовая администрация и инспекция

Трудовая администрация, возглавляемая государственным комиссаром труда и социального страхования, выполняет роль разработчика и консультанта, координатора и контролера в области труда, занятости, продвижения и социального страхования.

В ее функции входит, в частности:

- 1) разработка всех проектов законодательных или нормативных текстов, касающихся условий труда, профессиональных отношений, занятости и распределения рабочих мест, профессиональной подготовки и ее совершенствование, а также социального страхования;
- 2) консультирование, координация и контроль за деятельностью служб и органов, призванных осуществлять законодательство и нормирование в области труда и социального страхования;
- 3) компиляция и публикация статистических данных, касающихся условий занятости и труда, а также деятельности в области социального страхования;
- 4) поддержание связей с другими государствами или международными организациями в том, что касается труда, занятости, их развития и социального страхования;
- 5) контроль за применением законодательства и нормирования в области труда, социального страхования и занятости;
- 6) разъяснительная работа среди предпринимателей и трудящихся посредством их консультирования и разработки рекомендаций;

7) обеспечение в сотрудничестве с заинтересованными ведомствами и органами оптимальной структуры рынка занятости как неотъемлемой части национальной программы, призванной обеспечить полную занятость населения.

Для осуществления этих целей трудовая администрация располагает в соответствии со статьей 154 Кодекса законов о труде центральной и местными службами.

Труд обеспечен также надежной защитой благодаря постоянному инспектированию, которое осуществляется трудовой инспекцией. Ее общая функция заключается в содействии всестороннему развитию отношений между предпринимателями и трудящимися, а также содействию соблюдению социальной справедливости (статья 160 (1) Кодекса законов о труде).

Конкретные функции трудовой инспекции определены во втором абзаце этой статьи.

В дополнение к общей системе организации и защиты занятости в Заире создан национальный совет занятости и труда и соответствующая служба.

Национальные служба и совет занятости и труда

Основной задачей национальной службы занятости, которая включает центральную и региональную дирекцию, является "создание оптимальной структуры рынка занятости". В этой связи на нее возложены, в частности, следующие функции:

- a) поиск и анализ любой информации, касающейся рынка занятости и его возможной динамики развития как на территории всей страны, так и в различных отраслях экономической деятельности с разбивкой по профессиям и регионам;
- b) оказание помощи трудящимся в плане трудоустройства, их найма на предприятия, которые нуждаются в них;
- c) принятие соответствующих мер, способствующих профессиональному и географическому распределению рабочей силы;
- d) визирование трудовых соглашений и соглашений об обучении ремеслу;
- e) контроль за иностранной рабочей силой;
- f) оказание различного рода помощи безработным.

Национальный совет труда является консультативным органом при государственном комиссаре труда и социального страхования, который является его председателем. В его состав в равном числе входят представители государств, трудящихся и предпринимателей.

Общей задачей этого органа является:

- 1) изучение всех проблем, касающихся вопросов труда, рабочей силы и социального страхования;

2) изучение факторов, которые могут служить основой для определения уровня минимальной межпрофессиональной зарплаты и ее экономических последствий;

3) выработка мнений, положений и решений, касающихся будущего регламентирования этих вопросов.

4. ИНФОРМАЦИЯ, КАСАЮЩАЯСЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДНОСТЕЙ

Проблемы, касающиеся занятости и, следовательно, возможной безработицы, зависят главным образом от наличия рабочих мест и увеличения их числа, с одной стороны, и, с другой — от численности населения страны.

Прежде всего не следует забывать о том, что Заир, как и большинство стран мира, принадлежит к категории так называемых развивающихся стран и, кроме того, это бывшая колониальная страна. Все это характеризует в достаточной мере положение страны, которая является молодой и экономике которой присущи особенности большинства других стран третьего мира.

В период колонизации получили развитие лишь несколько необходимых для обеспечения ее потребностей секторов, таких, как шахты, государственная администрация, образование; что касается торговли и сельского хозяйства, то они в целом находились в зачаточном состоянии.

После достижения независимости страна столкнулась с серьезными трудностями, связанными с недостаточным развитием местных инфраструктур, поскольку вся экономика служила интересам экономики бывшей метрополии и питала ее.

Эта емкая характеристика позволяет понять исходное положение страны, которая на заре своей независимости располагала лишь весьма ограниченным рынком рабочих мест. Когда под влиянием различных факторов сельское население начало мигрировать в городские центры, то такая ситуация вызвала определенную безработицу, причем новые крупные предприятия, способные принять эту дополнительную рабочую силу, прибывшую из деревень, не строились.

Эти трудности обострились также в связи с демографическим взрывом, который познала страна. Действительно, менее чем за 25 лет численность населения страны увеличилась с 18 до примерно 36 млн. человек. Экономика, зависящая главным образом от других стран, от которых она ожидает как финансовых средств, так и других ресурсов, способных ускорить ее развитие, также подверглась воздействию нынешнего мирового экономического кризиса. Все это неизбежно вызвало застой, который не позволяет ликвидировать безработицу или обеспечить работой значительное число трудящихся.

Трудности в сфере транспорта и связи, а также вызванные износом оборудования, в стране, площадь которой в 80 раз превышает Бельгию и треть населения которой занята в сельском хозяйстве семейного типа, не позволяют обеспечить полную занятость, т.е. продвигаться по пути социального прогресса в благоприятных условиях. Трудности, связанные с финансовыми проблемами и обменными курсами, также оказывают значительное воздействие на рынок труда.

СТАТЬЯ 7 - ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

A. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

Право на вознаграждение за труд является эквивалентом услуг, выполненных для работодателя. Принципы и условия определения вознаграждения трактуются в статьях 72-95 Кодекса законов о труде; это же относится и к органам, которые занимаются этим вопросом.

1. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Если, как указывалось выше, вознаграждение за труд является эквивалентом выполненного труда, то должно существовать определенное равенство между этими двумя элементами. Иначе говоря, размер вознаграждения должен зависеть от характера выполненных услуг; вознаграждение должно быть также справедливым. Различные рабочие места являются предметом классификаций, разработанных компетентными органами, которые будут охарактеризованы позднее.

Что касается вознаграждения, то основным принципом является равное вознаграждение за труд всех лиц, которые выполняют какую-либо работу одного и того же характера. Этот принцип закреплен в статье 72 Кодекса законов о труде, который сформулирован следующим образом:

"При равных условиях труда, профессиональной квалификации и производительности равная зарплата выплачивается всем трудящимся независимо от их происхождения, пола и возраста."

Как можно убедиться, в этой формулировке провозглашен еще один важный принцип, а именно отсутствие дискриминации между лицами, имеющими одинаковую профессиональную квалификацию и обеспечивающими равную производительность труда. Этот принцип применяется независимо от происхождения, пола или возраста. Это и есть применение конституционного принципа равенства между гражданами. Весьма общая формулировка этого принципа - отсутствие дискриминации в области вознаграждения - говорит о том, что он вне всякого сомнения применяется и к иностранным рабочим.

Весьма многие судебные решения подтверждают право на справедливое вознаграждение, и в частности право на справедливое возмещение убытков в случае несоблюдения этого права рабочего или причинения ему ущерба 1/.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

В постановлении Президента Республики, принятом по предложению государственного комиссара труда и социального страхования в консультации с национальным советом труда, определены пояса зарплат, минимальные межпрофессиональные зарплаты и минимальные пособия для многодетных и, если на этот счет не имеется

1/ Nouvelles juridiques, revue du Barreau de Lubumbashi, No.1, juillet-août 1986, page 29 a 37. Revue juridique du Zaïre, janvier-décembre 1986, No. 1-2 et 3.

R.C. 1670 Tribunal de Grande Instance Lubumbashi 24 avril 1984.

коллективных соглашений или эти вопросы не трактуются в этих соглашениях, минимальные зарплаты по профессиональным категориям (Кодекс законов о труде, статья 73).

Действующие в регионах минимальные межпрофессиональные зарплаты ежегодно рассматриваются региональным комиссаром и трудовым инспектором соответствующего региона, и их уровень сравнивается с уровнем потребительских цен.

Этот вопрос рассматривается совместно с представителями профессиональных организаций трудящихся и предпринимателей (статья 74 вышеуказанного документа).

Размер зарплаты устанавливается сторонами свободно, однако он не может быть ниже минимальной зарплаты, определенной президентским постановлением или соответствующим коллективным соглашением (статья 75).

В функцию национальной комиссии по вопросам цен и зарплаты входит определение норм установления общего индекса потребительских цен и сообщение соответствующим органам власти, по своей инициативе или по просьбе этих органов, любых мнений и предложений, касающихся проблем, связанных с ценами и зарплатами (президентское постановление № 761230 от 16 сентября 1976 года, статья 1).

Что касается, в частности, зарплат, то данной комиссии поручено периодически давать оценку соотношению между общим индексом потребительских цен и уровнем зарплат; кроме того, она высказывается относительно проекта президентского постановления, определяющего базовые зарплаты государственных служащих; она также обязана представлять государственному комиссару по делам государственных учреждений любые важные, по ее мнению, предложения, касающиеся уровня этих зарплат; ее мнение также требуется в отношении проектов президентских постановлений, устанавливающих минимальные зарплаты.

Эта комиссия высказывает также свое мнение относительно всех проектов, касающихся соглашений по вопросам оплаты труда; по своей собственной инициативе она предлагает любые меры, способствующие разработке и осуществлению комплексной политики в области цен и зарплаты (Кодекс законов о труде, статья 2).

В состав этой комиссии входят три представителя Национального объединения трудящихся Заира и три представителя Национальной ассоциации предприятий Заира; каждая другая служба представлена одним человеком (статья 3 вышеуказанного документа).

Комиссия проводит свои заседания по предложению ее председателя столько раз, сколько это необходимо, но не реже одного раза в квартал (статья 10 вышеуказанного документа).

Представители Национального объединения трудящихся Заира, а также представители Национальной ассоциации предприятий Заира имеют по восемь голосов, тогда как представители государственных администраций имеют лишь по три голоса каждый.

3. ИНФОРМАЦИЯ, КАСАЮЩАЯСЯ ДРУГИХ ЭЛЕМЕНТОВ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПОМИМО СОБСТВЕННО ЗАРПЛАТЫ

Трудящиеся большинства крупных коммерческих предприятий получают в конце финансового года премии; это своего рода участие трудящихся в распределении прибыли предприятия.

Помимо зарплаты, всем трудящимся выплачиваются в качестве разного рода пособий различные суммы. Так, например, установлен определенный размер пособия на жилье, медицинские и фармацевтические расходы, а также пособия на семью. Рабочие, проработавшие полный год на одном и том же предприятии, получают надбавку к зарплате.

В некоторых районах, таких, как Шаба, трудящимся выплачивается компенсация за дороговизну жизни.

Трудящиеся, которые обязаны работать в праздничные дни или выполняют дополнительные нагрузки, получают в качестве премии сумму, равную двухдневному заработку. В целом устав предприятия или коллективное соглашение, разработанные компетентными органами, как это уже уточнялось выше, определяют все другие элементы, из которых складывается оплата труда.

Трудящийся, который из-за производственной необходимости не может воспользоваться отпуском, получает компенсационное вознаграждение. Он также получает другие причитающиеся ему пособия для проезда на свое рабочее место или в район проведения своего отпуска (статья 121 и последующие).

4. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ДИНАМИКУ РОСТА УРОВНЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

В качестве иллюстрации ниже приводится информация, характеризующая динамику роста уровней оплаты судей на начальном этапе профессиональной деятельности за определенный период.

<u>1966 год</u>	<u>1968 год</u>	<u>1984 год</u>
150 заиров в месяц	500 заиров в месяц	6 240 заиров в месяц
	<u>1987 год</u>	
	30 000 заиров в месяц	

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в абсолютном выражении оплата труда судей весьма существенно увеличилась, что говорит об исключительном внимании органов власти страны к судьям и об учете важности их социальной функции. Когда настоящий доклад был уже подготовлен, были выдвинуты новые предложения, предусматривающие весьма существенное увеличение зарплаты членов магистратуры.

Таким образом, оплата труда судей Заира является действительно высокой, несмотря на падение валютного курса, что вызывает постоянное повышение цен на продукты питания, т.е. повышение стоимости жизни в целом. Это замечание относится к оплате труда всего персонала, занятого во всех секторах деятельности.

5. ПРЕДЛОЖЕНИЯ, ПРИЗВАННЫЕ ОБЕСПЕЧИТЬ ПРАВО НА РАВНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД РАВНОЙ ЦЕННОСТИ

Информация по данному разделу содержится в пункте 1 текста, касающегося статьи 7.

6. ТРУДНОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВСЕМ ТРУДЯЩИМСЯ ЗА ИХ ТРУД СПРАВЕДЛИВОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ИМ И ИХ СЕМЬЯМ УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОЕ СУЩЕСТВОВАНИЕ

Хотя органы власти предпринимают все усилия для постоянного улучшения условий оплаты труда всех трудящихся, все же многие факты говорят о том, что это стремление, к сожалению, не всегда венчается успехом. Действительно, в стране, где бремя развития всех секторов жизни практически лежит на государстве, само государство при ограниченных финансовых средствах не может, не сталкиваясь с трудностями, обеспечить реализацию этих усилий. Кроме того, в связи с увеличением численности населения государство вынуждено еще в большей мере сконцентрировать свои усилия на таких секторах, как строительство новых больниц, родильных домов, школ, закупка медикаментов и т.д.

Как уже отмечалось, падение валютного курса отрицательно влияет на покупательную способность трудящихся. Действительно, постоянное повышение стоимости жизни, что является одним из его следствий, приводит к тому, что уже спустя два-три месяца после какого бы то ни было повышения уровня зарплаты, покупательная способность труда продолжает падать. Подобная ситуация может ухудшаться до тех пор, пока сама мировая экономика, от которой зависит экономическое положение большинства развивающихся стран, не будет характеризоваться существенным подъемом и улучшением.

В. БЕЗОПАСНОСТЬ И САНИТАРИЯ ТРУДА

В Заире общие рамки и условия санитарии и гигиены, в которых осуществляется труд, являются предметом положений статей 138-151 Кодекса законов о труде, которые дополняются статьями о трудовой администрации и которые уже были изложены в пункте 3 замечаний относительно информации по статье 6. Следующий комплекс мер трактуется в положениях статей 155-168 Кодекса законов о труде.

Согласно положениям статьи 138 Кодекса законов о труде, "любое учреждение должно содержаться в постоянной чистоте и отвечать требованиям санитарии и безопасности, что необходимо для здоровья персонала. Оно должно обеспечивать безопасность трудящихся".

Требования, предъявляемые к санитарии и безопасности на рабочем месте, регулируются постановлениями государственного комиссара по вопросам труда. Эти постановления конкретизируют порядок и случаи вмешательства трудовой инспекции в целях осуществления контроля за условиями труда (статья 139).

В учреждениях, где работа чревата несчастными случаями и профессиональными заболеваниями, соответствующий государственный комиссар может учредить на основании постановления комитета санитарии и безопасности (статья 139-бис).

Если существуют вредные для здоровья трудящихся или их безопасности условия труда, которые не предусмотрены существующими постановлениями, предпринимателю предъявляется требование прекратить соответствующий вид деятельности (статья 142).

Предприниматель обязан уведомлять Национальный институт социального обеспечения, который управляет всей трудовой администрацией на территории страны, о несчастных случаях на производстве или случаях профессиональных заболеваний, обнаруженных на его предприятии.

В соответствии со статьей 144 Кодекса законов о труде любое предприятие или учреждение должно обеспечивать своим трудящимся медицинские или санитарные услуги. Различные вышеупомянутые пособия, причитающиеся персоналу, ни в коем случае не аннулируются, если предприниматель сам организовал медико-санитарную службу.

Как уже отмечалось, условия санитарии и безопасности труда образуют единое целое и дополняются положениями, которые обеспечивают управление трудом и его инспектирование через посредство различных органов на центральном и региональном уровнях. Следует также отметить министерское постановление № 13 от 4 августа 1972 года с поправкой, внесенной на основании постановления № 70/77 от 5 мая 1977 года о санитарии труда. Безопасность труда регулируется также постановлением № 17/73 от 6 февраля 1973 года.

Если не существует трудностей в плане контроля за условиями санитарии и безопасности труда в учреждениях, расположенных в столице либо в центрах регионов или в центрах, находящихся вблизи этих мест, то весьма обширная территория страны не позволяет осуществлять тщательный контроль за учреждениями или предприятиями, расположенными в отдаленных районах страны в связи, в частности, с трудностями в области средств связи.

Хотя мы не располагаем конкретными статистическими данными о несчастных случаях на производстве и о случаях профессиональных заболеваний, по которым может быть впоследствии представлена информация, можно, однако, утверждать, что в Заире имеют место несчастные случаи на производстве или профессиональные заболевания, либо имеются учреждения, представляющие существенную опасность для здоровья или безопасности трудящихся. Кроме горнорудного сектора, в стране практически нет предприятий, работа на которых сопряжена с опасностью. Однако даже по этому сектору статистические данные не свидетельствуют ни о чем особенном.

С. ОДИНАКОВАЯ ДЛЯ ВСЕХ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОДВИЖЕНИЯ В РАБОТЕ НА БОЛЕЕ ВЫСОКИЕ СТУПЕНИ

Продвижение в работе на соответствующую более высокую ступень осуществляется исключительно с учетом стажа работы и профессиональных способностей каждого. Не принимаются во внимание соображения религиозного, этнического или другого порядка.

В этом находит свое выражение принцип равенства, провозглашенный в статье 12 Конституции. Этот принцип применяется косвенным образом к мужчинам и женщинам: находясь в одинаковых условиях все граждане Заира должны быть объектом одинакового обращения.

Этот принцип равенства должен, однако, трактоваться в разумных пределах; в частности, он не запрещает, что определенные функции в силу их характера возлагаются в приоритетном или исключительном порядке на женщин или на мужчин, как это предусмотрено Кодексом законов о труде.

Д. ОТДЫХ, ДОСУГ, ОГРАНИЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

1. ОБ ОТДЫХЕ

Любой работающий в любом государственном или частном учреждении, в системе образования или в благотворительном учреждении должен пользоваться каждые 7 дней отдыхом продолжительностью не менее 24 часов подряд.

Этот отдых должен предоставляться по мере возможности одновременно всему персоналу учреждения. Речь идет главным образом о воскресенье (Кодекс законов о труде, статья 102).

Таким образом, предприниматели не могут использовать воскресное время трудящихся или учеников.

При условии предоставления в качестве компенсации отдыха продолжительностью в 24 часа в течение недели или последующей недели, в воскресенье может работать персонал учреждений, принадлежащих к следующим категориям:

- 1 - предприятия по производству пищевых продуктов, предназначенных для немедленного потребления;
- 2 - магазины, торгующие живыми цветами;
- 3 - гостиницы, рестораны и ларьки по продаже напитков;
- 4 - общежития, пансионаты и дома студентов;
- 5 - больницы, приюты, убежища, дома для престарелых и психиатрические больницы, диспансеры, аптеки;
- 6 - бани, спортивные учреждения;
- 7 - театры, музеи, выставки, издательства газет и средств информации;
- 8 - предприятия, занимающиеся прокатом средств передвижения;
- 9 - водораспределительные предприятия;
- 10 - предприятия по производству, преобразованию и передаче электроэнергии и других видов энергии;
- 11 - предприятия по розничной продаже бензина и газойля;
- 12 - транспортные и погрузочно-разгрузочные предприятия;
- 13 - отрасли промышленности, в которых используются скоропортящиеся продукты;
- 14 - отрасли промышленности, в которых любой перерыв в работе влечет убытки или обесценивание производимого продукта;
- 15 - телеграфные или телефонные предприятия;
- 16 - сельскохозяйственные или промышленные предприятия в той их части, которая касается животноводов;
- 17 - продуктовые и общеторговые магазины;
- 18 - предприятия по ремонту и техническому обслуживанию морских судов;
- 19 - предприятия или учреждения, работающие посменно.

В учреждениях, принадлежащих к этим категориям, компенсационный день отдыха может предоставляться по скользящему графику. Выбор компенсационного дня отдыха остается за предпринимателем, после консультации с выборным органом трудящихся, если таковой имеется (министерское постановление № 68/12 от 17 мая 1968 года).

Информация о предоставленных всем работающим днях и часах отдыха должна быть вывешена на рабочих местах заинтересованного персонала и сообщена инспектору по вопросам труда соответствующего района.

Если не существует общего для всех дня отдыха, то предприниматель обязан указать в регистрационном журнале, который ведется постоянно, фамилии рабочих к которым применяется особый режим, и указать этот режим (статья 12 вышеуказанного документа).

На сельскохозяйственных предприятиях, работа на которых сопряжена с сезонными колебаниями, персонал может работать в воскресное время в периоды значительных объемов продукции, но не более 12 воскресных дней в год, при условии выделения в качестве компенсации соответствующего дня отдыха в течение месяца, следующего за кварталом, когда возникла необходимость в использовании этого воскресного дня (статья 5 вышеуказанного документа).

Что касается персонала, занятого на работах, связанных с управлением транспортными средствами, уборкой помещений и в целом на работах по техническому обслуживанию, которые в обязательном порядке должны быть выполнены в день отдыха других трудящихся, то эти работы производятся в воскресное время в течение половины дня, при условии предоставления в качестве компенсации в течение недели 24-часового отдыха.

В этом случае также общие для всех дни и часы отдыха устанавливаются предпринимателем после консультации с выборным органом трудящихся, если таковой имеется.

Соответствующая информация должна быть вывешена на рабочих местах заинтересованного персонала и сообщена инспектору по вопросам труда соответствующего района.

Если день отдыха не является общим для всех работающих, то предприниматель обязан, как и в случае с учреждениями, принадлежащими к вышеперечисленным категориям, указать в регистрационном журнале, который ведется постоянно, фамилии работающих в этом конкретном режиме (статьи 6 и 12 вышеуказанного документа).

Сторожам и караульным разрешается работать в воскресенье, при условии предоставления им в течение недели в качестве компенсации 24 часов отдыха.

Домработницы могут работать в воскресное время, при условии предоставления им в качестве компенсации в течение недели другого дня отдыха (статья 7 вышеуказанного документа).

В исключительных случаях также может быть разрешена работа в воскресное время, если установлено, что еженедельный воскресный отдых, предоставляемый

персоналу, наносит ущерб обществу или ставит под угрозу нормальное функционирование учреждения. В данном случае в качестве компенсации должен быть предоставлен отдых по скользящему графику или в коллективном порядке в течение другого дня недели или последующей недели.

Для этого руководитель учреждения обязан получить разрешение генерального инспектора по вопросам труда. В заявлении о разрешении необходимо указать обстоятельства, которые обосновывают необходимость работы в воскресный день, дату, продолжительность, число соответствующих трудящихся и меры в плане предоставления в качестве компенсации другого дня отдыха (статья 8 вышеуказанного документа).

При возникновении аварии или при наличии форс-мажорных обстоятельств, либо в случае необходимости выполнения срочных работ на предприятии, но только в той мере, в какой это необходимо во избежание серьезных препятствий для нормального функционирования предприятия, в течение еженедельного дня отдыха может быть использован персонал, необходимый для выполнения этих работ.

Во избежание убытков, связанных со скоропортящимися товарами, и если предприниматель не может прибегнуть к другим средствам, разрешается использовать персонал в течение еженедельного дня отдыха не более 12 раз в год.

Рабочие часы, отработанные в этих условиях, не подлежат компенсации, а рассматриваются скорее как дополнительное рабочее время и оплачиваются как таковое.

Руководитель учреждения обязан немедленно уведомить об этом инспектора по вопросам труда соответствующего района, уточнив обстоятельства, обосновывающие работу в данный день отдыха, его дату, продолжительность и число соответствующих работающих (статьи 9 и 10 вышеуказанного документа).

2. О РАЗУМНОМ ОГРАНИЧЕНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Во всех государственных или частных учреждениях, а также в учебных или благотворительных учреждениях установленная законом продолжительность рабочего времени рабочих или служащих обоего пола, независимо от их возраста, не может превышать 8 часов в день или 48 часов в неделю.

Часы, отработанные сверх рабочего времени, рассматриваются в качестве дополнительных и дают право на надбавку к зарплате (Кодекс законов о труде, статья 100). Все эти вопросы регулируются также в министерском постановлении № 68/11 от 17 мая 1968 года о нормировании рабочего времени и порядке оплаты дополнительных часов.

3. ОБ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ПЕРИОДИЧЕСКИХ ОТПУСКАХ

Предприниматель обязан предоставлять трудящемуся ежегодный отпуск. Трудящийся не может отказаться от этого отпуска, поскольку право на отпуск возникает по истечении одного года работы, который начинается и завершается определенной датой, и отработан у одного и того же предпринимателя или заменившего его предпринимателя.

Дата отпуска устанавливается по взаимному согласию, причем дата действительного ухода в отпуск не может переноситься более шести месяцев, начиная с даты его установления. В случае необходимости рабочий может лишь объединить половину отпусков, причитающихся за двухлетний период.

В течение оплачиваемого отпуска рабочий и его семья имеют право пользоваться медицинскими услугами. В случае проведения отпуска за пределами Заира, рабочий имеет право на компенсацию расходов, связанных с полученными им услугами (Кодекс законов о труде, статья 119).

Продолжительность отпуска определяется из расчета один рабочий день за полностью отработанный месяц для работающего в возрасте старше 18 лет. Продолжительность отпуска определяется из расчета не менее полутора рабочих дней за каждый отработанный месяц для работающего в возрасте младше 18 лет. Отпуск увеличивается на один рабочий день за каждые пять лет, отработанные у одного и того же предпринимателя или заменившего его предпринимателя.

При определении продолжительности отпуска принимаются во внимание рабочие дня, дни еженедельного отдыха и оплачиваемого отпуска, воскресные и законные праздничные дни, а также периоды временного прекращения работы в связи с временной нетрудоспособностью общей сложностью не более 6 месяцев в год, причем это ограничение не применяется к временной нетрудоспособности, связанной с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

Время, затраченное на дорогу, не входит в отпуск.

В соответствии со статьей 120 Кодекса законов о труде дни болезни, приходящиеся на период отпуска, не рассматриваются в качестве дней отпуска.

В течение всего отпуска трудящийся имеет право на пособие, равное зарплате, которую он получает на момент ухода в отпуск, причем льготы, которые в случае необходимости выплачиваются натурой во время его работы в соответствии с договорными условиями, выплачиваются по просьбе этого трудящегося наличными на законном основании, за исключением жилья.

Размер возможных комиссионных, премий, сумм, выплачиваемых в качестве дополнительных пособий и участия в прибыли, также учитывается при определении выходного пособия.

В течение всего отпуска выплачивается также пособие для многосемейных (Кодекс закона о труде, статья 121).

В случае расторжения контракта, причем независимо от его даты, взамен отпуска предоставляется компенсация, размер которой определяется в соответствии с вышеназванной статьей 121.

Кроме этого случая считается недействительным и не имеющим силы любое соглашение, предусматривающее предоставление компенсации вместо отпуска (статья 123 вышеуказанного документа).

4. О ВНЕОЧЕРЕДНЫХ ОТПУСКАХ

Трудящийся имеет право на внеочередной отпуск в следующих случаях:

1. вступление в брак рабочего: два рабочих дня
2. роды супруги: два рабочих дня
3. смерть супруга или родственника первой степени - 4 рабочих дня
4. вступление в брак ребенка: 1 рабочий день
5. смерть одного из родителей или родственника второй степени: 2 рабочих дня

Эти дни не вычитаются из минимального законного отпуска.

Предоставление медицинских услуг распространяется на внеочередные отпуска.

Предприниматель обязан оплачивать внеочередные отпуска в пределах до 12 рабочих дней в год (статья 125 вышеуказанного документа).

Что касается продолжительности отпусков, то можно также сослаться на статью 33 национального межпрофессионального коллективного соглашения о труде, пересмотренного 19 марта 1985 года. Данное соглашение было заключено между Национальной ассоциацией предприятий Заира и Национальным объединением трудящихся Заира.

Согласно положениям этого соглашения, продолжительность отпуска определяется из расчета не менее полутора рабочих дней за каждый отработанный месяц для работающего в возрасте старше 18 лет. Она определяется из расчета не менее двух рабочих дней за каждый отработанный месяц для работающего в возрасте моложе 18 лет. Она увеличивается на два рабочих дня за каждые пять лет, отработанных у одного и того же предпринимателя или заменившего его предпринимателя.

Кроме того, трудящиеся имеют право на внеочередной отпуск в следующих случаях:

1. Вступление в брак рабочего: 3 рабочих дня,
2. Смерть супруга или родственника первой ступени, т.е. отца, матери или ребенка рабочего: 6 рабочих дней.
3. Смерть отца или матери супруга трудящегося: 4 рабочих дня.

Не указанные в данном случае пункты 2, 3 и 6, касающиеся родов супруги, брака ребенка или смерти одного из родителей или родственника второй ступени, опущены по той простой причине, что предусмотренные в них льготы аналогичны льготам, закрепленным в статье 125 Кодекса законов о труде.

Работа в установленные законом праздничные дни оплачивается в полной мере.

В Заире праздничные дни определены постановлением № 79-154 от 23 июня 1979 года.

Иногда в связи с определенными событиями рабочий день может быть объявлен органом власти нерабочим по всей территории республики либо в определенном районе или местности. Это никоим образом не влияет на рабочего, поскольку в решении, объявляющем тот или иной день нерабочим, всегда уточняется, что этот день будет оплачен.

Как уже отмечалось, контроль за соблюдением всеми предпринимателями законных предписаний, гарантирующих право на отдых, досуг и отпуск, сталкивается в такой обширной стране, как Заир, с определенными трудностями в дополнение к тому,

что трудовая администрация располагает ограниченным по своей численности штатом контролирующих служб.

**С. ОДИНАКОВАЯ ДЛЯ ВСЕХ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОДВИЖЕНИЯ В РАБОТЕ
НА БОЛЕЕ ВЫСОКИЕ СТУПЕНИ**

Продвижение в работе на соответствующие более высокие ступени осуществляется исключительно с учетом производственного стажа и профессиональных способностей каждого. Соображения религиозного, этнического или другого характера не принимаются во внимание.

Именно таким образом применяется принцип равенства, провозглашенный в статье 12 Конституции. Этот принцип применяется в одинаковой мере к мужчинам и женщинам: находясь в одинаковых условиях, все граждане Заира должны подвергаться одинаковому обращению.

Этот принцип равенства должен, однако, истолковываться в разумных пределах; он не запрещает, в частности, возлагать некоторые функции в силу их характера в приоритетном или исключительном порядке на женщин или на мужчин.

СТАТЬЯ 8: ПРОФСОЮЗНЫЕ ПРАВА

1. О ПРОФСОЮЗНОЙ СВОБОДЕ

Профсоюзные права и условия их осуществления трактуются в статьях 225-260 Кодекса законов о труде. Общее признанное за гражданами право создавать ассоциации или другие группировки закреплено в статье 26 Конституции.

Трудящиеся, предприниматели, а также все лица, занятые в сельском хозяйстве, имеют право объединяться в организации (профсоюзы), целью которых является исключительно защита и реализация своих профессиональных интересов, а также обеспечение социального, экономического и нравственного прогресса их членов (Кодекс законов о труде, статьи 224 и 230).

При условии соблюдения предусмотренных законом требований для создания профессиональной организации не требуется предварительного разрешения (статья 225 вышеуказанного документа).

Организации трудящихся и предпринимателей имеют право разрабатывать свои уставы и административные предписания, свободно избирать своих представителей, организовывать свое управление и деятельность и формулировать свою программу действий при условии соблюдения предусмотренных законом положений (статья 226 вышеуказанного документа).

Любой трудящийся или предприниматель без какого бы то ни было различия имеет право присоединиться к какой-либо профессиональной организации по своему выбору или выйти из ее состава.

Любой член профессиональной организации может в любой момент выйти из этой организации, даже если это противоречит уставу (статья 227 вышеуказанного документа).

Трудящиеся пользуются соответствующей защитой от любых дискриминационных актов, которые могут нанести ущерб профсоюзной свободе в области занятости.

Действительно, любому предпринимателю запрещается:

- a) обуславливать прием на работу какого-либо рабочего его членством или нечленством в определенной профессиональной организации;
- b) уволить рабочего или нанести ему ущерб любыми другими средствами по причине его принадлежности к какой-либо профессиональной организации или его участия в профессиональной деятельности (статья 228 вышеуказанного документа).

Организации трудящихся и предпринимателей должны воздерживаться от любых актов вмешательства в дела друг друга в том, что касается создания этих организаций, их функционирования и управления (статья 229 вышеуказанного документа).

Любой зарегистрированный профсоюз пользуется гражданской правосубъектностью. Он имеет право приобретать в соответствии с общим правом бесплатно или за плату движимое или недвижимое имущество, необходимое для его деятельности или защиты интересов его членов. Не могут быть конфискованы здания и вспомогательное оборудование, мебель, книги, дидактические материалы, необходимые для проведения собраний, библиотеки и учебные пособия членов зарегистрированного профсоюза (статья 242 вышеуказанного документа).

Зарегистрированные в соответствии с положениями настоящего Кодекса законов профсоюзы могут свободно координировать свои действия в целях защиты интересов трудящихся и предпринимателей.

Профсоюзы могут объединяться (статья 243 вышеуказанного документа). Национальные федерации или конфедерации имеют право образовывать международные профсоюзные организации или присоединяться к ним.

Зарегистрированные должным образом профсоюзные объединения пользуются теми же правами и на них возлагаются те же обязательства, которые действуют в отношении входящих в их состав профсоюзов (статья 244 вышеуказанного документа).

Организации трудящихся и предпринимателей не могут быть распущены и их деятельность не может быть приостановлена административным путем (статья 246 вышеуказанного документа). Таким образом, закон Заира обеспечивает профессиональные организации весьма надежной защитой и, следовательно, обеспечивает стабильность их деятельности.

Действие трудового соглашения трудящегося, избранного на руководящий профсоюзный пост, не позволяющий ему пользоваться предусмотренными в этом соглашении льготами, приостанавливается на весь срок его полномочий.

По истечении срока действия этих полномочий трудящийся восстанавливается в правах на предприятии. С момента своего восстановления он пользуется всеми льготами на том уровне, к которому он принадлежал во время его избрания в соответствии со статьей 16 национального межпрофессионального коллективного соглашения.

О любом намечаемом предпринимателем увольнении профсоюзного депутата, а также о любых переводах, вследствие которых теряются его депутатские полномочия, необходимо предварительно информировать профсоюзное представительство и Национальное объединение трудящихся Заира (НОТЗ) (статья 18 вышеуказанного документа).

Заир перешел от профсоюзного плюрализма к единому профсоюзу, называемому Национальным объединением трудящихся Заира. Первый шаг на пути к профсоюзному объединению был сделан в сентябре 1962 года в результате образования межпрофсоюзной организации. Функцией этой организации являлась координация деятельности и направление в адрес органов государственной власти требований национального характера. Тем не менее различные организации, входящие в состав межпрофсоюзной организации, сохранили свою автономию и свое членство в своей соответствующей международной профсоюзной организации. Благодаря контактам, которые поддерживались в рамках межпрофсоюзной организации, 9 марта 1967 года был создан Национальный совет профсоюзов Конго (в настоящее время Заир), который поставил перед собой цель объединить профсоюзы. 21-23 июня 1967 года состоялся конгресс, на котором было принято решение о создании Национального объединения трудящихся Конго, которое в настоящее время называется НОТЗ (Национальное объединение трудящихся Заира).

Как уже отмечалось ранее, профсоюзная свобода и все вытекающие из нее prerogatives осуществляются без какого бы то ни было давления со стороны государственных органов власти. Действительно, с момента создания какого-либо профсоюза он приобретает гражданскую правосубъектность и может с этого времени на законных основаниях осуществлять свою деятельность. Общественный порядок является единственным ограничением, которое позволяет органам власти осуществлять за профсоюзными группировками весьма поверхностный контроль. Это соответствует статье 26 (2) Конституции.

2. Право на забастовку

В последнем абзаце статьи 27 Конституции предусматривается, что право на забастовку закреплено за трудящимся, который осуществляет его в рамках профсоюзной деятельности и в соответствии с законами.

Это право признается за государственными служащими, которые пользуются профсоюзным правом и которые являются членами Национального объединения трудящихся Заира (НОТЗ).

Тем не менее осуществление этого права не может ставить под угрозу функционирование жизненно важных государственных служб, которые не могут приостановить свою деятельность (статьи 56 и 57 Устава должностных лиц органов государственного аппарата).

Разумеется, военнослужащие, сотрудники жандармерии, судьи и должностные лица государственной администрации не могут прекращать работу, чтобы добиться таким образом каких-либо льгот.

Что касается других категорий трудящихся, то за ними признается право на забастовку, которое регулируется положениями статей 213-223 Кодекса законов о труде. Осуществление этого права должно тем не менее подчиняться условиям и порядку, предусмотренным в этих же статьях.

В Киншасе банковские служащие и служащие национального управления речного транспорта недавно прибегли к праву на забастовку. Следует отметить усилия по примирению в целях урегулирования коллективных конфликтов и таким образом предотвращения кризисной ситуации, каковой является забастовка, что предусмотрено в положениях вышеназванных статей 213 и последующих.

Благодаря этому механизму примирения и постоянному диалогу между партнерами по труду в Заире зарегистрировано весьма мало случаев забастовок.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Право на социальное обеспечение осуществляется в рамках Национального института социального обеспечения (НИСО). Этот орган имеет статус государственного учреждения, который ведает всеми социальными пособиями и распределяет их. Любой государственный или частный предприниматель обязан заявить о своем персонале в этот институт и стать его членом. Каждый предприниматель обязан платить этому органу взносы, размер которых определяется в зависимости от его доходов и зарплаты, причитающейся каждому трудящемуся. Взносы выплачиваются ежемесячно.

Рабочий, предприниматель которого выполнил свои обязательства по отношению к НИСО, может при наличии обстоятельств использовать свое право на получение суммы денежных средств, предусмотренной для этой цели. Это относится, в частности, к пенсии, заболеванию, нетрудоспособности, старости, несчастному случаю на производстве или любому другому застрахованному социальному риску, который дает право на выплату страховой премии НИСО, согласно условиям, предусмотренным уставом этого органа.

Несмотря на обязательство, действующее в отношении каждого предпринимателя, заявить о своем персонале в НИСО и стать его членом, некоторые предприниматели нередко не выполняют его. Такое безответственное поведение наносит, вне всякого сомнения, ущерб интересам трудящихся, которые в подобных случаях не пользуются никакими социальными пособиями. В такой обширной стране, как Заир, трудно проконтролировать в силу уже указанных факторов случаи несоблюдения закона.

Можно также в целом выразить сожаление в связи с незначительностью выплачиваемых Национальным институтом социального обеспечения сумм, которые не позволяют покрыть расходы из-за высокой стоимости жизни. Именно так обстоит, в частности, дело с ежемесячным пособием, предоставляемым рабочему или вдове в качестве пенсии.

Приложение

Справочная документация*

- I. Кодекс законов о труде.
- II. Кодекс законов о труде. Меры по проведению в жизнь положений Кодекса.

* С этими документами, представленными правительством Заира на французском языке, можно ознакомиться в Центре по правам человека Секретариата Организации Объединенных Наций.