



Экономический
и Социальный Совет

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.22
8 April 1993

RUSSIAN
Original: FRENCH

Первая очередная сессия 1993 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Первоначальные доклады, представленные государствами - участниками Пакта в соответствии с первым этапом программы, утвержденной Социальным и Экономическим Советом в его резолюции 1988 (LX), относительно прав, предусмотренных в статьях 6-9

Дополнение

СЕНЕГАЛ

[14 октября 1992 года]

СОДЕРЖАНИЕ

Пункты Стр.

Первая часть

ОБЩИЕ ПРАВОВЫЕ РАМКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ В СЕНЕГАЛЕ

Введение	1 - 3	4
Национальные рамки	4 - 5	4
Международные рамки	6 - 8	4

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>	
<u>Вторая часть</u>			
КОНКРЕТНЫЕ ПРАВА, ГАРАНТИРУЕМЫЕ ПАКТОМ			
I.	Право на труд, на занятость и на недискриминацию в области занятости или профессионально-технического обучения. Статья 6	9 - 110	7
A.	Сенегал - участник четырех конвенций МОТ и ООН	9 - 13	7
B.	Общее положение в области занятости, неполной занятости и безработицы	14 - 42	8
C.	Основные элементы политики обеспечения полной занятости	43 - 56	18
D.	Производительный труд - производительность труда	57 - 59	21
E.	Условия занятости не ущемляют политические и экономические свободы индивида	60	22
F.	Краткий обзор программ профессионально-технического обучения	61 - 77	22
G.	Препятствия на пути обеспечения полной занятости и способы их устранения	78 - 86	26
H.	Исключения, ограничения и дискриминация в области занятости и профессиональной деятельности	87 - 101	29
I.	Роль международной помощи в деле осуществления вышеуказанных прав	102 - 110	32
II.	Право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая вознаграждение, удовлетворительное существование, требования безопасности и гигиены; отдых и досуг. Статья 7	111 - 122	34
A.	Присоединение Сенегала к различным конвенциям в области труда	11134	
B.	Заработная плата: ее определение и изменение во времени	112 - 117	35
C.	Распределение заработной платы между частным и государственным секторами	118	36

СОДЕРЖАНИЕ (окончание)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
D. Требования в области гигиены и безопасности труда	119	36
E. Равные возможности и продвижения по службе	120	37
F. Отдых, досуг, ограничения рабочего времени и оплачиваемые отпуска	121 - 122	37
III. Профсоюзные права и условия их осуществления, а также право на забастовки. Статья 8	123 - 145	38
A. Принципиальные и формальные условия создания профессионального союза	126 - 131	38
B. Ограничения права на свободное образование профессионального союза	132 - 133	40
C. Права профессиональных союзов образовывать федерации и вступать в международные профсоюзные организации	134 - 136	41
D. Профсоюзные свободы и коллективные переговоры	137 - 141	41
E. Право на забастовки и его осуществление	142 - 145	42
IV. Право каждого человека на социальное обеспечение, включая социальное страхование. Статья 9	146 - 167	43
A. Периодический режим социального обеспечения	146 - 148	43
B. Области социального обеспечения	149 - 154	44
C. Основные характерные черты действующего режима	155 - 160	44
D. Предотвращение несчастных случаев на рабочем месте и профессиональные заболевания	161 - 162	45
E. Общеполитические меры, обеспечивающие осуществление права каждого человека на социальное обеспечение и на охрану здоровья	163 - 167	46

Первая часть

ОБЩИЕ ПРАВОВЫЕ РАМКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ В СЕНЕГАЛЕ

Введение

1. 16 декабря 1966 года Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций своей резолюцией 2200 А (XXI) приняла и открыла для подписания, ратификации и присоединения Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Он вступил в силу 3 января 1976 года в соответствии с положениями статьи 27, которая гласит, что "[настоящий] Пакт вступает в силу спустя три месяца со дня депонирования у Генерального секретаря Организации Объединенных Наций тридцать пятой ратификационной грамотой или документа о присоединении".
2. Республика Сенегал присоединилась к Пакту 26 декабря 1977 года во исполнение Закона 77-111, принятого в тот же день. Пакт вступил в силу для Сенегала в апреле 1978 года в соответствии с положениями пункта 2 статьи 27. Присоединение Республики Сенегал к Пакту, как и к другим международным договорам в области прав человека, свидетельствует о политической воле государственных органов этой страны сделать ее правовым государством, в котором право верховенствует над всем, включая само государство.
3. Следует напомнить, что эта политическая воля проявилась в день получения Сенегалом международного суверенитета, ознаменовавшегося разработкой и принятием Конституции, основного закона страны, провозгласившей создание демократического государства, основанного на примате права и, в частности, прав человека, закрепленных в Декларации прав человека и гражданина 1789 года и во Всеобщей декларации прав человека, принятой 10 декабря 1948 года, а также в других международных договорах подобного рода, образующих Международную хартию прав человека.

Национальные рамки

4. Конституция является основой демократического и социального государства, опирающегося на принцип разделения властей на исполнительную власть в лице главы государства и правительства, на законодательную власть, представители которой избираются всеобщим голосованием и которые являются носителями национального суверенитета, и на судебную власть, включающую магистратуру, Верховный суд, суды и трибуналы, которые играют основополагающую роль в защите основных прав и свобод человека.
5. Что касается этих прав и свобод, то авторы Конституции не только просто упомянули о них в ее преамбуле, но и включили их в текст статей 6-11, в которых перечисляются и гарантируются гражданские и политические права, и статей 12-20, где говорится об экономических, социальных и культурных правах человека.

Международные рамки

6. Этот примат права проявляется также и в самой Конституции, статья 79 которой гласит, что "регулярно ратифицируемые или одобряемые договоры и соглашения имеют с момента их опубликования верховенство над законами при условии, что каждый договор или соглашение применяется другой стороной".

7. Наконец, именно в силу этого принципа верховенство права Республика Сенегал является в настоящее время участником 26 международных договоров в области прав человека. Представляется целесообразным указать их в таком важном документе, каким является настоящий доклад.

К ним, в частности, относятся следующие:

- Международная конвенция о борьбе с торговлей белыми рабынями, подписанная в Париже 18 мая 1904 года;
- Конвенция о рабстве, подписанная в Женеве 28 сентября 1926 года;
- Конвенция о борьбе с торговлей взрослыми женщинами, подписанная 11 октября 1933 года;
- Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказании за него, подписанная 9 декабря 1948 года;
- Конвенция о борьбе с торговлей людьми и с эксплуатацией проституции третьими лицами, одобренная 2 декабря 1949 года;
- Протокол о жертвах войны, подписанный в Женеве 22 августа 1949 года;
- Конвенция о статусе беженцев, принятая 28 июля 1951 года;
- Протокол о внесении изменений в Конвенцию о рабстве, подписанную в Женеве 25 сентября 1926 года, одобренный 23 октября 1953 года;
- Конвенция о статусе апатридов, принятая 28 сентября 1954 года;
- Дополнительная Конвенция об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, принятая 7 сентября 1956 года;
- Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования, принятая ЮНЕСКО 14 декабря 1965 года;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый 16 декабря 1966 года;
- Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый 16 декабря 1966 года;
- Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, принятый 16 декабря 1966 года;
- Протокол, касающийся статуса беженцев, принятый 16 декабря 1966 года;
- Конвенция ОАЕ о беженцах от 10 сентября 1969 года;
- Международная конвенция о пресечении преступления апартеида и наказании за него, принятая 30 ноября 1973 года;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая 18 декабря 1979 года;

- Международная конвенция о борьбе с захватом заложников, принятая 2 июня 1978 года,
- Африканская хартия прав человека и народов, принятая ОАЕ 23 сентября 1981 года,
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, принятая 10 декабря 1984 года,
- Международная конвенция против апартеида в спорте, принятая 10 декабря 1985 года,
- Международная конвенция о правах ребенка, принятая 26 января 1989 года.

8. Это напоминание сделано для того, чтобы подтвердить, что именно в силу этих основополагающих принципов, определяющих ее международную политику, и выполняя свои международные обязательства, Республика Сенегал представляет настоящий первоначальный доклад об осуществлении статей 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах в соответствии со статьей 16 Пакта.

Вторая часть

КОНКРЕТНЫЕ ПРАВА, ГАРАНТИРУЕМЫЕ ПАКТОМ

I. Право на труд, на занятость и на недискриминацию в области занятости или профессионально-технического обучения.
Статья 6A. Сенегал - участник четырех Конвенций МОТ и ООН

9. Прежде всего следует напомнить, что Республика Сенегал является участником Конвенции № 122 о политике в области занятости и Конвенции № 111 о дискриминации в области труда и занятий МОТ. В связи с этим ежегодные доклады регулярно представляются Комиссии по наблюдению за осуществлением этих конвенций. В последний раз доклады об осуществлении этих двух конвенций представлялись в 1990 году.

10. Сенегал является участником Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, доклады об осуществлении которой он также представлял своевременно. Это же относится и к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, последний доклад об осуществлении которой был представлен в 1991 году.

11. Все эти четыре конвенции провозглашают принцип права на труд, включая право каждого человека на работу, которую он свободно выбирает или на которую он свободно соглашается и которая позволяет ему вести достойную жизнь. Каждое государство-участник должно признавать этот принцип на своей территории.

12. В этой связи следует отметить, что это право на труд и на работу, которую каждый человек свободно выбирает или на которую он свободно соглашается, является конституционным и предусматривается в статье 20 этого основного закона, в котором делается ссылка на закон, гарантирующий и защищающий это право. Таким законом является Кодекс законов о труде, в котором рассматривается этот вопрос и дается определение принудительного труда в следующих выражениях: "труд, который человек выполняет по принуждению или под угрозой какого-либо наказания и на который он добровольно не соглашается" (статья 3). Статьей 249 предусматривается наказание в виде тюремного заключения сроком от 6 дней до 3 месяцев и штрафа в размере от 20 000 до 100 000 франков КФА для лиц, нарушающих положения статьи 3 вышеуказанного Кодекса.

13. Положение о том, что этот труд или занятие должны позволять вести достойную жизнь, также гарантируется законами в той мере, в какой каждая категория занятий в Сенегале регулируется соответствующими положениями, включающими шкалу заработной платы с учетом квалификации и выполняемой работы. Эта шкала может изменяться либо законом, либо по договору между работником и работодателем.

В. Общее положение в области занятости, неполной занятости и безработицы

1. Положение, уровень и развитие сферы занятости

14. Динамика и характерные черты рынка труда за эти последние годы, а также рост и структура производства и макроэкономические показатели дают основание полагать, что в краткосрочной перспективе диспропорции на рынке занятости будут продолжаться. В 1992 году численность населения Сенегала составляла 7 930 273 человека. Таким образом, за четверть века она удвоилась, увеличившись примерно с 3 млн. человек в 1960 году до 6 719 384 - в 1986 году и почти до 8 млн. человек - в 1992 году.

Предложение на рынке труда характеризуется определенными факторами, которые излагаются ниже.

а) Высокая степень экономической зависимости молодежи

15. Сенегальское население весьма молодо: 46% и 65% молодых людей в возрасте 15 и 25 лет, соответственно (более 5 млн. человек), что, конечно, является положительным фактором с точки зрения потенциальных возможностей развития, но вместе с тем эта молодежь в настоящее время экономически зависит от активного населения и, согласно оценкам, составляет в городах 45% от потенциально активного населения и 33% от общей численности населения страны.

б) Неравномерное распределение рабочей силы

16. В Сенегале проблема динамики рабочей силы стоит скорее всего в плане высоких ежегодных темпов роста и неблагоприятного распределения рабочей силы, чем с точки зрения демографического давления. Диспропорция в территориальном распределении тем более велика, что более половины городского населения (3,2 млн. человек) концентрируется в районе Дакара, занимающем 0,3% территории страны, где плотность населения в 80 раз превышает средний национальный показатель. Это неравномерное распределение обостряется в результате массового вступления молодых людей в трудовую жизнь, что оказывает сильное давление на городской рынок труда.

с) Рост безработицы в городах

17. Недавнее обследование занятости, неполной занятости и безработицы в городских районах области Дакара (96%) свидетельствует о том, что положение весьма критическое, поскольку число безработных, хотя и сократилось на 12% (25 000 человек) в апреле 1991 года, достигнув своего обычного уровня (149 039 человек), все же составляет, по-видимому, 24,4% (124 743 человека) от общей численности активного городского населения, или 32% с учетом безработных, отчаявшихся найти работу. В масштабах всей страны уровень "абсолютной" безработицы должен составлять 19-20% (т.е. 300 000 незанятых трудоспособных человек), что означает, что численность безработных ежегодно возрастала на 5,5% в 1976-1992 годах при среднегодовых темпах экономического роста в размере 2,2%.

d) Наиболее уязвимые группы населения

18. Молодежь и женщины являются наиболее уязвимыми группами населения с точки зрения как профессионального опыта, так и доступа к профессионально-технической подготовке и занятости. Работающие женщины составляют 39,3% от их численности и 36,1% от общей численности трудоспособного населения; на долю молодежи приходится 50% общего объема спроса на рынке труда.

e) Несоответствие между профессионально-технической подготовкой и занятостью

19. Различные исследования подтверждают наличие значительных препятствий, порождаемых отсутствием практической базовой профессиональной подготовки у почти половины трудоспособного населения. Большинство молодых безработных, не имеющих никакого опыта, хотя и прошедших первый цикл обучения (75,5%), зачастую не имеют никакой профессии и не получили никакой профессиональной квалификации (67,6%), т.е. 48 373 человека.

f) Роль городского неформального сектора

20. Городской неформальный сектор играет основополагающую роль, поглощая излишек рабочей силы. Занятое трудоспособное население, получающее заработную плату, составляет всего лишь 40% (177 254 человека), причем в современном секторе занято менее трети этого населения, тогда как в неформальном секторе насчитывается 170 554 независимых работника, 60 951 ученик и 16 296 семейных помощников. Роль, которую неформальный сектор играет в практической непрофессиональной подготовке, видимо, объясняет тот факт, что среди занятых трудоспособных лиц, включающих 50% неграмотных, 83,8% приобрели специальность или квалификацию.

g) Нестабильный характер занятости и неполной занятости

21. Снижение качества рабочих мест находит свое отражение в высоких уровнях неполной занятости по причинам сезонного характера некоторых рабочих мест и деятельности небольших предприятий в неформальном секторе; эти уровни вновь оказались рекордными, составив 61% против 12% в более крупных учреждениях и предприятиях. Следует добавить, что трудящиеся, потерявшие работу по причине увольнения, закрытия предприятия, ухода с работы, окончания временной работы, составляют 50% трудоспособных безработных.

h) Уход из сельских районов и экономическая привлекательность Дакара

22. Экономическая привлекательность городов, и особенно района Дакара, подтверждается большой миграцией населения из сельской местности и второстепенных городов, за исключением районов Тамбакунда (1,8%) и Колда (1%), в Дакар, в который за период 1980-1990 годов переселилось 423 959 человек, что составило 27% его населения. Цифра, показывающая 61 590 человек, проживавших некоторое время за границей, несомненно, связана с репатриацией и переездом в Сенегал из Мавритании 120 000 человек, в том числе 70 000 сенегальцев, включая более 32 000 трудоспособных лиц, обычно работающих в Мавритании. В своем большинстве они обосновались в районах Сен-Луи, Дакара и Луга.

i) Низкий уровень производительности труда и доходов в сельских районах

23. В 1992 году примерно 58% всего населения страны проживало в сельских районах. 66% этого сельского населения считается потенциально трудоспособным. Таким образом, все трудоспособное население занято, но, конечно, с большими диспропорциями в производительности труда. В первичном секторе, видимо, сосредоточено 67% занятого трудоспособного населения при высоком уровне неполной занятости. Этот сектор отличается низкой производительностью труда, как об этом свидетельствует его доля в ВВП (25-28%). Уровень производства можно считать низким по сравнению с потенциальными возможностями сектора и мобилизованными трудовыми ресурсами, учитывая механизацию и технологические усовершенствования, которые, по-видимому, не сопровождались повсюду расширением обрабатываемых площадей. Принимая во внимание климатические обстоятельства, очень трудно оценить воздействие агроэкологических условий (рельеф, земли), методов выращивания сельскохозяйственных культур и методов производства (механизация) на производительность труда в сельском хозяйстве и последствия динамики производства для занятости. Традиционные виды деятельности в этом секторе, несомненно, не нуждаются в передовой технологии и отличаются высокой трудоемкостью, но сельское хозяйство будет терять рабочие места при росте численности сельского населения в размере 1,8%.

j) Перспективы в области занятости

24. Прошлые и недавние исследования пока еще не позволили определить влияние экономического роста на динамику потребностей в рабочей силе, поскольку в настоящее время демографические прогнозы в основном касаются предложения на рынке рабочей силы, а не возможных потребностей национальной экономики (1992-1995-2002 годы). Необходимо знать перспективы в области занятости для городского и сельского трудоспособного населения, которое, как это ни парадоксально, чаще всего состоит из лиц, собирающихся покинуть сельскую местность, трудящихся, потерявших свою работу, и, конечно, неопытной молодежи, ищущей свою первую работу, для которых неформальный городской сектор, международная миграция, временные сезонные работы в современном секторе открывают априори единственную возможность получить работу и обеспечить себе доход.

k) Положение на рынке труда и фонд заработной платы в современном секторе

25. Это положение излагается ниже применительно к фактическому положению на рынке, которое рассматривается по трем отдельным секторам, а именно: сектор государственной службы, государственный и полугосударственный сектор и частный сектор, а фонд заработной платы изучается применительно к численности работников и уровню заработной платы.

Таблица 1Динамика численности работников и фонд заработной платы
в секторе государственной службы, 1981/82-1985/86 годы

	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86
Численность государственных служащих	68 843	63 011	66 310	67 718	67 034
Ежегодные колебания (в процентах)	2,8	6,3	5,2	2,1	1,0
Зарботная плата (млрд. франков КФА)	111,8	83,3	92,7	100,4	106,6

Примечание: Согласно данным МВФ, в 1988 году средняя численность государственных служащих составила 67 400 человек, т.е. 9,8 служащих на 1 000 человек.

Таблица 2Оценка численности работников и фонда заработной платы в
полугосударственном секторе в 1986/87 году

Согласно Статистическому управлению, количество полугосударственных предприятий составило в Сенегале 44 в 1986 году и 45 в 1987 году со следующим числом работников:

без сезонных рабочих: 18 900 человек

с сезонными рабочими: 26 500 человек

фонды заработной платы составляли 33,3 млрд. и 34,8 млрд. франков КФА.

Примечание: Среднегодовая заработная плата постоянных работников равнялась 1 760 000 франков КФА в пересчете на одного человека, что в 8,2 раза превышает ВВП на душу населения.

Таблица 3Динамика численности работников и фонда заработной платы в частном секторе в 1986 году

В 1986 году численность работников в частном секторе составила 60 194 человека, в том числе 43 452 постоянных и 22 573 сезонных рабочих, на 951 предприятии во всех отраслях экономики.

Фонд заработной платы в этом же году (без социальных выплат) равнялся 79 862,9 млрд. франков КФА, в том числе 74 635,8 млн. франков КФА для постоянных работников, т.е. 1 717 600 франков в пересчете на одного постоянного работника; среднегодовой фонд заработной платы в 8 раз превышал ВВП. Общий фонд заработной платы (с социальными выплатами) равняется 90 222,3 млн. франков КФА.

Таблица 4Ежемесячный фонд заработной платы в промышленности Сенегала

(во франках КФА)

<u>Социальная категория</u>	<u>Всего</u>	<u>Численность</u>	<u>Зарплата</u>	<u>Социальные выплаты</u>
Ответственные работники и приравненные к ним лица	742 000	525	655 000	87 000
Специалисты высшего звена и приравненные к ним лица	458 000	1 193	404 000	54 000
Специалисты и квалифицированный персонал	197 000	6 451	174 000	23 000
Служащие, рабочие и чернорабочие	92 000	23 940	81 000	11 000

Источник: Записка о конъюнктуре, подготовленная Центральной кассой сотрудничества в марте 1990 года.

Таблица 5

Сравнение среднемесячной заработной платы в государственном
и частном секторах в разбивке по нижеуказанным категориям

(во франках КФА)

Сектор	Общая заработная плата
Государственная служба	135 333
Полугосударственный сектор	146 666
Частный сектор в разбивке по категориям:	
Ответственные работники и приравненные к ним лица	742 000
Специалисты высшего звена и приравненные к ним лица	458 000
Специалисты и квалифицированный персонал	197 000
Служащие, рабочие и чернорабочие	92 000

Примечание: Французский франк равняется 50 франкам КФА.

2. Основные меры, направленные на обеспечение полной занятости

26. Прежде чем излагать основные меры, направленные на обеспечение полной занятости, следует описать обуславливающие их социально-экономические факторы. Речь идет об агрегированных экономических показателях, включая валовой внутренний продукт (ВВП), и социальной ситуации в стране.

а) Агрегированные показатели и динамика валового внутреннего продукта (ВВП)

27. Что касается агрегированных показателей и динамики ВВП, то следует отметить, что, несмотря на все еще высокие темпы роста численности населения (2,7%), с 1986 года: а) среднегодовые темпы роста ВВП были положительными; б) бюджетный дефицит был сокращен до 2,6% ВВП в 1988 году против 4% в 1984 году; с) внешнеторговый дефицит сократился с 17,3% в 1984 году до 9,16% в 1989 году и д) инфляция снизилась до 2% в 1989 году против 12% в 1984 году.

28. В области труда уровень занятости (активное население, общая численность населения) продолжал падать, сократившись с 44% в 1972 году до 41% в 1986 году, что объясняется омоложением населения. Занятость сельского населения значительно преобладала в общей занятости населения в 1972 году (92%). Эта доля регулярно снижалась и составила 89% в 1986 году в силу менее быстрого роста сельского населения по сравнению с ростом общей численности населения (миграция, эмиграция). В период 1972-1986 годов занятость в сельских районах росла со среднегодовыми темпами в размере 2,2%.

29. В 1972 году занятость в современном государственном и частном секторе составила 8% от всей занятости, и в том числе 3,8% -- в государственном секторе (центральная администрация, публичные учреждения административного характера и территориальные образования). В 1986 году эти пропорции составляли соответственно 10,9% и 4,6% благодаря тому, что по всему современному сектору среднегодовые темпы роста составили 4,78 - 4,1% по государственному сектору и 5,2% по частному сектору.

30. Между тем следует признать, что такая ситуация носит зыбкий характер, о чем свидетельствуют результаты 1989 года, когда ВВП (в неизменных ценах 1987 года) составил 1 428 млрд., т.е. произошел спад на 1,6% по сравнению с 1988 годом (1 452,3 млрд.), когда по сравнению с 1987 годом (1 382,4 млрд.) темпы роста составили 5%. И вот поэтому правительство решило продолжать и углублять реформу и в то же время приняло меры, затрагивающие основные факторы народного хозяйства (население, природные ресурсы), с тем чтобы осуществить полное структурное преобразование народного хозяйства.

31. Такое углубление текущей политики затрагивает, в частности, следующее:

a) реализацию мер по сокращению персонала и уменьшению массы заработной платы в государственном секторе (в частности, за счет блокирования заработной платы до 1992 года);

b) перестройку экономики за счет, с одной стороны, углубления перестройки и реорганизации до тех пор, пока банковские предприятия не обретут достаточно солидную финансовую опору для того, чтобы стать движителем глобальной экономической активности и роста, и, с другой стороны, сокращение издержек производства (энергозатраты и заработная плата), чего еще не произошло и чем можно объяснить то обстоятельство, что при осуществлении новой промышленной политики проявились извращения социального характера (сокращение численности работников частного и государственного сектора). Так, на будущее, по мнению правительства, следует принять все меры к тому, чтобы обеспечить конкурентоспособность предприятий на внутреннем и внешнем рынке;

c) возобновление роста за счет поощрения секторов, создающих добавленную стоимость, путем поддержки местных профессиональных объединений и проектов комплексного развития (агро-лесо-пастбищное хозяйство), а в промышленном секторе - путем поощрения мелких и средних предприятий (МСП). Все эти меры должны дополняться деятельностью по укреплению профессиональной подготовки;

d) реализацию мер с целью преодоления социальных издержек мер по структурной корректировке, в частности создание Агентства общественных работ (АОР) для управления фондом занятости, Комиссии по интеграции, реинтеграции и занятости (КИРТ), с тем чтобы содействовать реинтеграции сокращенцев, на которую стало опираться правительство и которая согласилась финансировать 125 проектов (107 осуществляются под руководством женщин) мелкого и среднего масштаба, а также подготовило план в отношении занятости на краткосрочную и среднесрочную перспективу; создание в 1987 году Национального бюро профессиональной подготовки, которое призвано стимулировать деятельность по профессиональной подготовке благодаря обследованию различных секторов деятельности и благодаря хорошему знанию потребностей в подготовке профессиональных работников. С созданием в марте 1990 года министерства труда и профессиональной подготовки была обеспечена органичная увязка сферы труда и сферы профессиональной подготовки;

е) с точки зрения продуктивности здесь можно усматривать следующие факторы, ограничивающие экономический рост. В сущности, на уровне работников предприятий отмечаемая неэффективность исполнительного, а иногда и мастерового персонала препятствует модернизации методов и орудий труда, в связи с чем эффективность вероятных инвестиций ограничивается неприспособленностью персонала, призванного заниматься их реализацией, улучшением внутренней коммуникации, а также ростом производства на предприятиях. Довольно значительная численность соответствующей категории работников - порядка 15 000 человек - дает представление о том, какой размах должны иметь меры по функциональному просвещению, с тем чтобы повысить уровень квалификации этого контингента работников. Та же самая проблема стоит и в первичном секторе, где среди низовых производителей (земледельцы, животноводы, лесничие, кустари, другие сельские работники) насчитывается порядка 2 040 000 человек, и они тоже нуждаются в подготовке. Не стоит особняком и неорганизованный сектор, который известен своим динамизмом и гибкостью адаптации. С учетом технологического развития и в перспективе повышения его потенциала и продуктивности в подготовке ежегодно нуждаются 300-500 предпринимателей и более 1 000 подмастерьев.

б) Социальный контекст

32. Рассмотрение этого контекста будет вестись вокруг этих результирующих факторов, которые воспринимаются в качестве ограничений и в связи с которыми нужно будет очень быстро предпринять какие-то меры, с тем чтобы ослабить их социальный нажим, который со временем, если ничего не будет предпринято, грозил бы обернуться подлинным взрывом. Речь идет, в частности, о демографии и о таких секторах, как здравоохранение и образование.

и) Демографический профиль Сенегала

33. Используя данные, фигурирующие в индикативном Плане экономического и социального развития на 1989-1995 годы (восьмой План-МРС-198), этот профиль можно резюмировать следующим образом:

а) быстрый рост населения - почти на 3% в год, - который должен сохраниться до 2005, а то и до 2010 года, а затем может замедлиться;

б) постоянное население насчитывало в 1988 году около 7 млн. человек, причем за 30 лет оно почти удвоилось (в 1960 году насчитывалось 3 млн. человек);

в) неравномерное географическое распределение этого населения, которое сконцентрировано в западной и центральной части в зонах истощенных почв, где остро ощущаются проблемы водообеспечения, тогда как в районах, отличающихся наиболее благоприятным гидрологическим потенциалом, отмечается наименьшая плотность населения (7-30 жителей на км²);

г) быстрая урбанизация, которая возросла с 23% в 1960 году до 39% в 1988 году и отличалась главным образом сильной концентрацией в зоне Большого Дакара. Процесс урбанизации характеризуется тенденцией к ускорению.

34. Рассматривая повозрастную структуру этого населения, можно выделить, в частности, следующее:

а) высокие темпы роста численности детей школьного возраста, которых в 1986 году, согласно оценкам, насчитывалось 4,5%, т.е. ежегодно школьный порог пересекают около 310 000 детей;

б) точно так же в городах и некоторых сельских районах на рынок труда оказывает сильный нажим массовое вхождение женщин в активную трудовую жизнь;

с) с учетом того, что в 1989 году общий уровень охвата школьным обучением составил 60%, это означает, что имеется контингент детей численностью 400 000 человек, которые не посещают школу, но которые с возрастом станут претендовать на профессиональную подготовку.

ii) Сектор здравоохранения в Сенегале

35. С исчезновением крупных массовых заболеваний значительно улучшилось санитарное состояние населения. За 30 лет средняя продолжительность жизни увеличилась на 10 лет: в 1960 году она составляла 38 лет, а в 1986 году - 48 лет. За этот же период существенно снизился общий уровень смертности - с 2% до 18%. Но при этом пока еще высока детская-подростковая смертность - 135% в городской и 249% - в сельской местности.

36. С точки зрения обеспеченности медико-санитарными кадрами предпринимались постоянные усилия, позволившие улучшить обслуживание населения. В 1988 году на каждые 100 000 жителей приходилось 6,6 врачей, 29 фармацевтов, 0,8 стоматологов и 35 медсестер, санитарных работников и медицинских техников, куда следует добавить общинных медработников и медицинский персонал вооруженных сил, которые привлекаются и к работе в этой сфере.

37. В секторе здравоохранения имеются следующие основные ограничения и трудности: а) количественная и качественная нехватка персонала, что обусловлено главным образом отсутствием планирования и управления людскими ресурсами; б) количественная нехватка персонала с санитарной подготовкой; и с) неадекватность подготовки и использования работников здравоохранения.

iii) Сектор образования в Сенегале

38. Начальное образование. В 1988/89 году школьный контингент насчитывал более 655 000 учащихся. В период осуществления седьмого Плана уровень охвата школьным обучением снизился с 55,8% до 55%. Среднегодовой рост этого контингента, который составлял 6% в период с 1961 по 1978 год и 6,7% в период с 1978 по 1985 год, снизился до 3,9% в период с 1985 по 1988 год. Такое снижение больше касается государственного сектора, где годовые темпы роста снизились с 7,9% в период с 1978 по 1985 год до 4,2% в период с 1985 по 1988 год.

39. Среднее образование. В 1987/88 году средним образованием было охвачено 107 000 учащихся, т.е. 16,5% соответствующего контингента школьного возраста. В период с 1979 по 1980 год и с 1987 по 1988 год отмечался рост этого общего контингента. В общей сложности он составил 64,9%, т.е. численность учащихся возросла с 69 500 человек до 107 000 человек.

40. Общее техническое среднее образование. В 1987/88 году школьный контингент (государственный и частный секторы) составлял 38 700 человек; в этом звене образования отмечались самые высокие среднегодовые темпы роста этого контингента: 10,9% против 6,3% по начальному образованию и 5,5% -

по среднему образованию. Несмотря на рост общей численности, отмечается относительно низкий уровень перевода, вследствие чего текущая успеваемость составляет порядка 30%, но особенно велик школьный отсев - порядка 35% в год - в период 1990-1991 годов. Из 162 500 учащихся, составляющих общий контингент конечных циклов (вторая-третья и заключительная ступени СЦ) 57 250 человек, покидая стены школы, не имеют возможности сразу же найти себе другое жизненное занятие.

41. Высшее образование. Студенческий контингент в сфере высшего образования несоизмерим с потребностями страны. За 10 лет численность студентов Дакарского университета возросла с 11 677 человек (1979-1990 годы) до 18 000 человек, если добавить сюда учащихся технических колледжей. В сфере высшего образования прием в вузы составляет около 7 000 человек. В будущем численность выпускников будет составлять величину по крайней мере того же порядка. А между тем обновление управленческих работников высшего звена (2 000 человек) современного сектора и 3 500 управленческих работников среднего звена и техников высших разрядов предполагает максимум 150 вербовок в год. Да студенты и не очень-то подготовлены к работе в неорганизованном секторе.

42. В Сенегале сектор образования отличается низким уровнем внутренней успеваемости, и наблюдается это в различных звеньях:

а) Перенасыщение первичных циклов ведет к тому, что по многим предметам уровень успеваемости не превышает 10%. На втором цикле в июне 1990 года действующая система позволила подготовить лишь 4 студентов, получивших степень магистра в области физических наук. В связи с тем, что имеется мало возможностей для перехода или позитивной переориентации, несусветно возросли общие издержки в расчете на одного студента: с 1 280 000 франков КФА до 2 371 000 франков КФА. Из 1 000 студентов (в том числе 75% сенегальцев) на четвертый курс переходят 275 человек, степень магистра юридических наук получают 265 человек, экономических наук - 397 и 389, литературных и гуманитарных наук - 308 и 195, естественных наук - 244 и 156 человек.

б) В Сенегале отмечается раздробленность структур подготовки, которая характеризуется избытком учреждений (около 200), и в том числе: 23 - частного характера, 107 - публичного характера, 7 - полупубличного характера.

Источник: Доклад министерства планирования - Всемирный банк, сентябрь 1990 года.

С. Главные компоненты политики полной занятости

43. В данном случае речь идет об устранении всяких препятствий к осуществлению корректировок на рынке труда, например возможных перекосов в воздержках, связанных с техническими, трудовыми и капиталобразующими факторами, а также в промышленных стимулах, в системе образования и профессиональной подготовки, а также об улучшении финансового, законодательного, тарифного, социального и культурного положения предприятий.

44. Вначале государство долго увязывало такую цель, как полная занятость, с такой целью, как рост производства, и поэтому в 1960-1982 годах департамент занятости замысливался как структура, ведающая трудоустройством (обслуживание рабочей силы), применением норм, социального и трудового законодательства (Управление труда) и управлением людскими ресурсами государства и публичных служб (Управление гражданской службы).

45. Государство, которое на протяжении первых 20 лет независимости добивалось регулярного и высокого роста производства, который позволил бы обеспечить адекватный уровень занятости и доходов, опиралось преимущественно на экспортные культуры, на политику ускоренной индустриализации и на развитие полупубличного сектора, в рамках которого, как представлялось, можно было бы обеспечивать управление стратегическими секторами, активизацию государственных инвестиций, стимулирование создания национальных богатств и их справедливого распределения, а также трудоустройство вновь подготовленных управленцев и техников.

46. Результаты, достигнутые в конце 70-х годов на рынке труда, а также социальные последствия макроэкономических и финансовых дисбалансов побудили правительство в начале 80-х годов произвести пересмотр своих ориентиров на основе программ стабилизации, оздоровления, а потом и средне- и долгосрочной структурной корректировки, начиная с 1985 года. Тогда государство решило по мере возможности выйти из производственного сектора, оздоровить управление своими государственными финансами и взять на вооружение программы промышленной и сельскохозяйственной корректировки, а также предпринять конкретные меры по поощрению мелкого предпринимательства и средней промышленности, а также по прямому созданию рабочих мест и формированию доходов в качестве составной, существенной части своей политики в области экономического и социального развития.

47. Обязанность государства по отношению к гражданину, даже в контексте либерального режима, когда основная экономическая власть находится в руках частного сектора, состоит в том, чтобы воплотить право на труд и на защиту от безработицы и бедности в политических и экономических механизмах, в социальном и трудовом законодательстве, в секторальных программах развития.

48. Сенегал, который, таким образом, присоединился к международным конвенциям и пактам, и в том числе к Пакту об экономических, социальных и культурных правах, всегда ратовал за стратегию комплексного развития в субрегиональном (CEAO, CEDEAO) и континентальном масштабе (африканская интеграция) в качестве единственного способа, позволяющего устранить крупные препятствия к свободной циркуляции товаров и услуг и к международной миграции трудящихся.

49. Так, план действий "Письмо о политике в области развития на 1985-1992 годы", помимо промышленных стимулов к производству, предусматривал и другие меры, и в частности:

a) улучшение функционирования рынка труда и упрощение социальной регламентации и процедур с ликвидацией монополии службы рабочей силы на трудоустройство, оценку уровня эффективности этих функций службы и ее реформу, а также пересмотр некоторых положений социального и трудового законодательства, с тем чтобы обеспечить большую мобильность занятости;

b) рост производительности труда и поощрение создания рабочих мест на предприятиях за счет следующего: i) за счет изучения взаимосвязи между производительностью труда и заработной платой, разработки принятия и осуществления плана действий с целью снижения средних издержек на рабочую силу и повышения производительности труда; ii) за счет исследования по вопросу о реформе системы финансирования социальных расходов работодателей, принятия выводов и рекомендаций, разработки плана действий и его реализации; и iii) за счет исследования по вопросу об участии работников в капитале предприятий и их заинтересованности в результатах деятельности;

c) эффективную реинтеграцию работников, уволенных в рамках секторальных корректировок, с расширением существующего в других секторах реинтеграционного фонда, разработку механизма финансирования, его создание и ввод в действие;

d) создание значительного числа постоянных рабочих мест в народном хозяйстве путем развития частного сектора на основе программ роста и создания новых возможностей для добровольного ухода с наемной работы и для реинтеграции.

50. В институциональном плане государство, с тем чтобы упредить воздействие экономического кризиса и последствия корректировки, создало различные структуры, которые помогли сформировать и осуществить конкретные программы борьбы с безработицей и неполной занятостью. Так, Управление занятости, созданное в 1979 году и преобразованное в 1981 году в Государственный секретариат по вопросам занятости, в 1987 году стало Комиссией по интеграции, реинтеграции и занятости (КИРЗ), а потом - в апреле 1991 года - Комиссариатом по вопросам занятости. Конкретно в этой связи были созданы и другие учреждения (Национальное бюро профессиональной подготовки, Агентство общественных работ (АОР)), причем в осуществлении программ занятости и перестройки системы образования и профессиональной подготовки принимал участие и целый ряд частных агентств и НПО.

51. Промышленная перестройка, реформа полупубличного сектора и оздоровление государственных финансов, в рамках чего трудоустройство осуществлялось только в тех пределах, которые были совместимы с целью сокращения дефицитов, привели к тому, что реализация механизма "добровольных увольнений" не могла не сопровождаться потерями рабочих мест, причем иногда довольно значительными. Поэтому на Комиссию по интеграции, реинтеграции и занятости, а потом на Генеральный комиссариат по вопросам занятости были возложены две существенные задачи: с одной стороны, определение политики в области занятости и создание необходимых механизмов ее реализации, в частности в сфере информации на рынке труда и планирования занятости, а также конкретных программ интеграции и реинтеграции; с другой стороны, создание механизма профессиональной переориентации с целью переподготовки и переориентации мастеров 1/,

1/ Обладатели звания мастера.

сокращенцев ^{2/} и других категорий наемных работников, затронутых мерами корректировки. Уже применительно к десятилетнему периоду 1975-1985 годов, столкнувшись с риском усугубления неполной занятости и безработицы в городах, а также с низкой продуктивностью деятельности в сельской местности, государство разработало программы прямого создания рабочих мест посредством организации хлебных киосков, посредством создания образцовых магазинов, посредством поддержки микропроектов (GOPEC), посредством поощрения мелких сельских работ (MCP) и посредством поощрения мастеров.

52. Принятие в 1988 году Плана действий в отношении занятости и декларации о политике в области народонаселения было продиктовано экономическим и финансовым анализом демографической и экономической ситуации, а также различного рода прежних интеграционных и реинтеграционных мер, предпринимавшихся в рамках политики корректировки. Государство, посредством механизма вмешательства Национального фонда занятости (НФЗ), апробировало оригинальный подход к финансированию программ, а также интеграционных и реинтеграционных мероприятий в сочетании со смягчением порядка и условий предоставления займов, улучшением кадрового обеспечения и пристальным наблюдением со стороны курирующих органов. Ясно, что со временем этот механизм должен быть постепенно превзойден в рамках специализированных кредитных органов, ибо поддержка производительной системы не может сводиться к финансированию микропроектов и MCP при поддержке за счет одного лишь Национального фонда занятости (НФЗ).

53. Чтобы облегчить доступ молодежи к занятости за счет стажировок, подготовки, совершенствования и повышения квалификации, в 1986 году работодатели достигли с государством согласия относительно того, чтобы содействовать реализации Национальной конвенции, которая, в рамках нового подхода, сохраняет стажировки в целях повышения квалификации и профессиональной переподготовки, а также программы сенегализации и замены работников, выходящих на пенсию.

54. Что касается международной миграции, то государство пытается ослабить тот нажим, который оказывает на внутреннее предложение спрос на рабочие места, лучше организовать и контролировать миграцию сенегальских работников, чтобы извлечь максимум выгоды из их пребывания за границей. Тем не менее уже в 1988 году, чтобы предотвратить те опасности, которые связаны с неблагоприятным воздействием узости внутреннего рынка товаров и услуг и международной конъюнктуры на усилия по активизации инвестиций и росту экономики, в плане действий подчеркивалась необходимость региональной экономической интеграции в поддержку программ развития.

55. Если говорить о результатах, то План приоритетных действий в отношении занятости, в рамки которого вписывается и принятая в 1989 году программа действий по трудоустройству молодежи, оказался так же адекватен, как и предыдущие экстренные средне- и долгосрочные планы 1982 года, хотя, конечно, проблема занятости, безработицы и неполной занятости по-прежнему вызывает озабоченность.

^{2/} В Сенегале этот термин применяется к лицам, которые были уволены по экономическим причинам и получили возмещение в связи с преждевременным увольнением.

56. Программа структурной корректировки дала ощутимые результаты с точки зрения платежного и торгового баланса, государственных финансов, реформы полупубличного сектора и банковской перестройки. Тем не менее по окончании первого этапа корректировки (1985-1992 годы) пока еще не стали свершившимся фактом высокие, устойчивые темпы возобновления роста производства, которые позволили бы обеспечить адекватный уровень доходов. Поэтому проблема занятости и доходов характеризуется низким уровнем реальных доходов и очень сильной экономической зависимостью молодежи и женщин. В ближайшей перспективе речь идет о том, чтобы с учетом демографических факторов увеличивать создание богатств (ВНП) и улучшать их распределение, хотя, как уже показано, темпы демографического роста (2,9%) очень ощутимо сказываются на перспективах развития страны. Таким образом, всеобщее признание, пожалуй, получило то обстоятельство, что трудно добиться успешной реализации политики экономического развития, не обеспечив стабильное и хорошо оплачиваемое место работы более значительному числу сенегальцев в городских районах и сельской местности. Правительство пытается найти долгосрочное решение такого деликатного вопроса, как вопрос о том, как обеспечить стабильное и хорошо оплачиваемое место работы более значительному числу безработных или частично занятых лиц трудоспособного возраста (около 500 000 человек к 2002 году) в рамках активной политики занятости и Национальной программы занятости, первый этап которой совпадает с заключительным этапом восьмого Плана развития и пятого цикла программирования ПРООН (1992-1996 годы).

D. Производственная деятельность - производительность труда

57. Хотя политика в области стимулирования занятости включает в себя весьма широкую сферу деятельности, в Сенегале она в основном направлена на осуществление программ поддержки производственной деятельности. Неформальный городской сектор, включающий совокупность самых мелких производственных единиц, самостоятельно занятых лиц, структуры производственного обучения и ученичества, характеризующиеся низкой капиталоемкостью, вносит вклад в создание производственных рабочих мест, поглощение излишней рабочей силы в контексте структурной перестройки и борьбу против обнищания. Оказание поддержки отдельным предприятиям среднего размера, равно как и всей совокупности таких предприятий, имеет важнейшее значение, хотя в долгосрочном плане не следует считать, что стратегия в этой области должна сводиться лишь к таким полумерам, как использование фондов помощи.

58. В области производительности труда и поощрения промышленности Всемирным банком в рамках программы оказания помощи финансировалась подготовка ряда исследований по следующим вопросам: взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой, реформа системы финансирования работодателями расходов по социальному обеспечению, участие работников в уставном капитале предприятий и их заинтересованность в результатах производственной деятельности. По всей видимости, применение большей части практических мер по исправлению диспропорций между относительной стоимостью технических, трудовых и финансовых факторов окажет соответствующее положительное воздействие с точки зрения роста производительности труда и увеличения занятости. В плане макроэкономической политики необходимо также знать, будет ли введение двухпроцентного предела колебаний зависимости между производительностью труда и заработной платой занятого населения, которое по всем показателям является важнейшим элементом активной политики в области занятости, приниматься в расчет руководителями предприятий.

59. В заключение следует отметить, что трудовое законодательство Сенегала содержит положения, стимулирующие производительность труда в виде поощрительных выплат по результатам производительности труда и общей рентабельности (статьи 91 и 85 Трудового кодекса).

Е. Условия в области занятости не наносят ущерба политическим и экономическим свободам каждого человека

60. В Сенегале политические и экономические свободы каждого человека закреплены конституционно. Свобода въезда и выезда из страны, свобода на создание ассоциаций и обществ, право на собственность, право на труд и выбор места работы, право на вступление в профсоюз и право не вступать в него признаны в Сенегале в качестве основных прав каждого человека. Равным образом эти права и свободы гарантируются в области занятости, и условия при этом никоим образом не могут ущемлять такие права. Тщательный надзор в отношении надлежащего соблюдения этих основных прав в области занятости осуществляют суды, применяющие соответствующие санкции применительно ко всем случаям нарушений, которые доводятся до их сведения.

Г. Обзор программ технического и профессионального обучения

61. В течение первых двух десятилетий после получения независимости в Сенегале предпринимались огромные усилия по созданию структур профессионального обучения как рабочих, так и технических специалистов и руководящих кадров. Вместе с тем в секторе второго уровня по-прежнему ощущается некоторая нехватка кадров, в частности уже сейчас и весьма остро встает проблема координации профессиональной подготовки технических специалистов второго или промежуточного уровня, поскольку существует большое число соответствующих учебных заведений и программ.

62. 80-е годы можно выделить как период, когда в области профессионального обучения были составлены Общие положения по вопросам образования и профессиональной подготовки, были созданы новые учреждения по оказанию помощи и координации в области профессионального обучения, созданы новые структуры профессиональной подготовки и произведена реформа некоторых аспектов технического обучения. Национальная комиссия по реформе образования и профессиональной подготовки (CNREF), подготовившая в январе 1981 года Общие положения по вопросам образования и профессиональной подготовки, представила свои выводы в 1984 году. Она предложила, чтобы профессиональная подготовка осуществлялась либо в средних профессиональных учебных заведениях, либо в рамках системы ученичества. В сделанных ею выводах содержалась рекомендация проводить различие между техническим образованием, являющимся подготовительной ступенью к получению высшего образования, и профессиональной подготовкой для непосредственной трудовой деятельности с сохранением возможностей для учеников, получающих такую профессиональную подготовку, получить доступ к высшему образованию, используя различные пути, отличающиеся от обычного очного образования. Комиссия по Общим положениям по вопросам образования и профессиональной подготовки подчеркивала необходимость создания системы постоянного обучения, в рамках которой обучающиеся могли бы повышать свою квалификацию или получать новую профессию. Она также предложила создать органы управления и структуры профессиональной подготовки.

63. Наряду с деятельностью в рамках Общих положений следует также отметить создание новых учреждений по управлению, оказанию помощи и координации в области профессиональной подготовки. Речь, в частности, идет о государственном секретариате по вопросам технического образования и профессиональной подготовке, который был воссоздан в 1983 году и призван обеспечить развитие профессиональной подготовки в Сенегале и осуществлять руководство в этой области. В 1985 году он был упразднен, а вопросами профессиональной подготовки стало заниматься министерство национального образования, в рамках которого произошло разделение управления в области профессиональной подготовки и технического образования. Можно также назвать Национальное управление профессиональной подготовки (ONFP), которое было создано на основе закона № 86-44 от 11 августа 1986 года в соответствии с решением президента Республики по вопросу о техническом образовании и профессиональной подготовке, принятым на Межминистерском совете 7 июля 1980 года. Согласно упомянутому закону Национальное управление профессиональной подготовки призвано оказывать правительству помощь общего характера в области первоначальной разработки политики по вопросам профессиональной подготовки и последующего контроля за осуществлением юридических, финансовых и технических аспектов этой политики.

64. В тот же период создавались и другие новые структуры в области образования, в частности Национальный центр профессиональной квалификации (CNQP), Центр профессионально-технического обучения (CFPT/SJ) и региональные центры профессиональной подготовки (CRFP).

65. Национальный центр профессиональной квалификации (CNQP) был создан в 1986 году и представляет собой новаторскую учебную структуру, имеющую статус государственного учреждения административного характера. Его создание отвечает политическому стремлению установить тесную взаимосвязь между обучением и трудоустройством. Этот Центр, правление которого состоит из представителей правительства, работодателей и трудящихся, занимается в основном решением двух задач: подготовкой к трудовой деятельности молодежи, получившей общее школьное образование без профессиональной квалификации, повышением профессиональной квалификации работников и оказанием консультативной помощи предприятиям в вопросах обучения.

66. Центр профессионально-технического обучения (Сенегал/Япония) появился в результате сенегало-японского сотрудничества и был создан в 1984 году в соответствии с решениями Межминистерского совета от 7 сентября 1982 года по вопросам профессиональной подготовки работников среднего звена и работников ремонтных служб. В его задачи входит: подготовка технических специалистов для государственного и частного сектора путем набора молодежи из числа выпускников школ; повышение квалификации, специализация, перепрофилирование и общая подготовка работающих специалистов; оказание помощи по трудоустройству молодых выпускников Центра. В задачи Центра входит подготовка для государственных служб и частных предприятий квалифицированных специалистов по ремонту промышленного оборудования, которые по своей квалификации находятся между квалифицированными рабочими и инженерно-техническими работниками.

67. Региональные центры профессиональной подготовки (CRFP) возникли в результате осуществления проекта, финансируемого Европейским фондом развития, который начался с подготовки исследования по оценке фактических потребностей в области занятости в трех регионах и в районе Дакар-Тлес и закончился мероприятиями в секторе производства. Осуществление проекта началось в 1982 году, и в его рамках в настоящее время функционируют пять отделений в речной долине и на юге страны.

68. Кроме того, следует упомянуть ценную помощь, которая была оказана иностранными партнерами - французскими, бельгийскими, швейцарскими и немецкими - ряду учебных заведений, особенно в области сельского хозяйства, больничного обслуживания и в области борьбы с засухой.

69. В конце 80-х годов была осуществлена реформа ряда учебных программ и произведена перестройка получения образования по ряду технических специальностей. Речь идет о том, что вместо дипломов двойного характера (об общем и профессиональном образовании) стал выдаваться диплом о техническом образовании (профессиональный диплом) по таким специальностям, как авторемонт, теплотехника и монтаж металлических конструкций.

70. В начале (в марте) 1990 года был предпринят следующий шаг в направлении, наметившемся в середине 80-х годов, - вывод профессионального образования из компетенции министерства национального образования. Этот новый этап в развитии системы обучения и профессиональной подготовки отмечен созданием министерства по вопросам труда и профессионального обучения, что представляет собой реальные усилия наладить эффективную взаимосвязь между трудоустройством и профессиональной подготовкой. Процесс обучения, в котором под эгидой министерства национального образования до настоящего времени основное внимание уделялось начальной подготовке молодых технических специалистов, начинает, судя по всему, менять свою направленность. Кроме того, все структуры подготовки рабочей силы (крестьян, рыбаков и сельских ремесленников) и занятых домашним трудом (центр технического обучения женщин), входившие некогда в состав бывшего министерства социального развития, были переданы в ведение министерства труда и профессионального обучения. То же самое было сделано в отношении Национального управления профессиональной подготовки, которое в техническом отношении зависело от министерства национального образования.

71. Министерство труда и профессионального обучения превратилось в структуру, отвечающую за два больших направления: осуществление руководства в области трудовых отношений и социального обеспечения и осуществление руководства в области профессиональной подготовки. Руководство в области профессиональной подготовки осуществляется в рамках двух отделов: отдела профессиональной подготовки, который осуществляет управление всеми структурами в данной области, работавшими ранее под эгидой министерства национального образования, и отдела специального образования, который занимается учебными заведениями, функционировавшими в рамках бывшего министерства социального развития.

72. За 32 года, прошедших со времени получения независимости, сенегальская система профессионального обучения, безусловно, достигла значительных результатов, однако, вместе с тем, она еще в недостаточной степени ориентирована на обеспечение трудоустройства, вследствие чего выборочное развитие профессионально-технического образования могло бы дать быстрые и положительные результаты. Лица с дипломами о высшем техническом образовании составляют менее 25% от всех дипломированных специалистов с высшим образованием, на долю которых в свою очередь приходится лишь 5% от числа безработных. Судя по всему, лицам со школьными и университетскими дипломами труднее найти работу, чем недипломированным специалистам, которые, когда речь идет о квалификации, обладают лучшими данными.

73. Особенности системы образования, большая продолжительность школьного и университетского обучения и относительная продолжительность периода поиска работы (в среднем 3 года) обуславливают положение, когда 40% активно занятых находятся в возрасте моложе 30 и до 55 лет, а 7,9% составляют лица пенсионного или более пожилого возраста, которые продолжают работать в частном секторе. В этой связи правительство начало проводить важную программу по реформированию среднего и высшего образования, а также перестройке системы профессиональной подготовки, осуществлять которую поручено Национальному управлению профессиональной подготовки при содействии со стороны Всемирного банка. Помимо помощи со стороны Всемирного банка, предоставляемой в рамках проекта секторального развития людских ресурсов (PDRH) предусматривается осуществление инициатив в рамках пятого программного цикла ПРООН (1992-1995 годы).

74. Готовящиеся в настоящее время экономические исследования показывают, что в результате большой безработицы и неполной занятости в городах, неэффективного использования потенциала развития и людских ресурсов (женщин и молодежи) и низкой производительности труда сельской рабочей силы экономика в целом не способна создавать постоянные и достаточно оплачиваемые рабочие места, в системе образования и профессиональной подготовки возникают перекосы, быстро нарастает неравномерность распределения населения по территории страны и возникает неравенство регионов с точки зрения притока факторов производства и людских ресурсов. Кроме того, правительство предпринимает усилия, с тем чтобы в рамках своей Стратегии развития и осуществления экономических программ (1992-2002 годы) находить и осуществлять долговременные решения проблем социально-экономического развития, в том числе в области занятости, безработицы, неполной занятости и обнищания.

75. В области занятости такая политическая воля уже нашла свое выражение в проведении в 1982 году, в 1988 году, а также совсем недавно межминистерских советов по вопросам политики в области занятости, в значительных изменениях стратегии социально-экономического развития и в существенной перестройке институциональных структур. Следует напомнить, что в условиях ухудшения социально-экономического положения правительство должно было осуществлять программы стабилизации и перестройки, секторальной политики, структурных реформ промышленности, сельского хозяйства, государственных предприятий нефинансового характера, а также банковской системы, и, кроме того, проводить либерализацию экономики. Помимо решения прочих задач, такая структурная перестройка была направлена на уменьшение общего дефицита и восстановление общего макроэкономического и финансового равновесия с целью создания условий, в которых наметился бы рост производства и увеличения занятости.

76. Общие цели перестройки рынка рабочей силы частично или полностью обусловлены общей неспособностью экономики создавать постоянные и должным образом оплачиваемые рабочие места, низкой производительностью труда в сельскохозяйственном секторе, занятость в котором носит, главным образом, сезонный характер, постоянным снижением реальных доходов населения, отсутствием гибкости в некоторых положениях социально-трудового законодательства и тем преимуществом, которым пользуется "капитал" по сравнению с "трудом".

77. В рамках новой промышленной политики (NPI) и новой сельскохозяйственной политики (NPA) правительство, осуществляя общую политику в области занятости, уделяет особое внимание уменьшению все более заметных перекосов в системе промышленных и экономических стимулов и отделению государства от деятельности по производству товаров и услуг, представляя эту область деятельности частному

сектору. Анализ национальной экономики указывает на то, что основными задачами экономических планов и программ - как краткосрочных, так и намеченных на десятилетие 1992-2002 годов - являются ликвидация, или по крайней мере серьезное уменьшение дисбаланса на рынке рабочей силы, где количество безработных устойчиво составляет 300 000 человек, 20% занятых в сельском хозяйстве работают неполное время и почти такое же количество женщин получают заработную плату, которая должна быть пересмотрена до 1995 года. Предполагается, что такая задача, стоящая перед системой образования Сенегала, будет решена до 2000 года.

Г. Препятствия на пути обеспечения полной занятости и способы их устранения

78. Трудности, возникающие на пути осуществления политики полной занятости в Сенегале, имеют структурный характер и их устранение зависит от соответствующих мер государственной политики. Следует признать, что в существующих условиях разработка активной политики в области занятости должна строиться на комплексной стратегии регионального развития всех секторов, дополненная Национальным планом территориального развития (PNAT) и региональными программами территориального развития, при этом на постоянной основе должна осуществляться коррекция и адаптация структуры производства и потребления, с тем чтобы обеспечить полное и эффективное использование человеческого потенциала и возможностей развития.

79. Что касается Национального плана территориального развития, то работа в этом направлении идет довольно успешно - соответствующие проекты уже представлены на утверждение парламентом или находятся в стадии утверждения.

80. Если говорить о структуре производства, то здесь существует настоятельная потребность оказать помощь занимающимся этими вопросами структурам в разработке и постоянной адаптации политики в области занятости к секторальной и общей политике, с тем чтобы она учитывалась далее при разработке и определении целей секторальных программ развития, проекта секторального развития людских ресурсов (PDRH), общей программы ПРООН по стимулированию занятости и развитию частного сектора и др.

81. Секторальное развитие людских структур, являющееся другим направлением активной политики в области занятости, поскольку оно во многом может определять спрос на рабочую силу и повышать ее качество, не может сводиться лишь к мероприятиям по планированию семьи и динамики демографических процессов - ему должна быть также отведена важная роль в области образования, подготовки рабочей силы и обеспечении социальной защиты.

82. На уровне общей социально-экономической политики представляется необходимым увязывать решение проблемы занятости, безработицы и неполной занятости с темпами и общими показателями экономического роста, который, хотя и является необходимым, еще не гарантирует автоматически, учитывая нынешний этап и уровень развития нашей страны, адекватный уровень и качество предложения на рынке рабочей силы. Кроме того, развитие частного сектора и повышение занятости в контексте увеличения производства должно сопровождаться следующим:

а) промышленной адаптацией и повышением качества продукции в современных отраслях промышленности, на долю которых приходится около 10% активно занятого населения и в то же время 28% ВВП;

b) внедрением надлежащей технологии в секторе сельского хозяйства, на долю которого приходится 66% активно занятого населения и менее 30% ВВП;

c) изменением уровня и структуры государственных инвестиций (PTIP) в инфраструктуру и развитие людских ресурсов в рамках Национальной программы территориального развития (PNAT);

d) изменением коммерческой стратегии и качественным улучшением производства и потребления путем проведения надлежащей политики в области доходов и цен.

83. В 1992 году общие цели определяются следующим:

a) необходимостью обеспечения такого положения, когда все меньше трудоспособного населения не имеет работу и предлагает свои услуги на рынке рабочей силы, иными словами, темпы роста предложения рабочих мест должны быть выше темпов роста спроса на рабочие места или, с другой стороны, темпы роста спроса на рабочие места должны быть ниже темпов роста их предложения, увеличивая таким образом общие возможности экономики создавать постоянные и достаточно оплачиваемые рабочие места;

b) большой долей неполностью занятых, низкой производительностью труда, а также большой долей незанятого женского населения, что делает необходимым максимально возможное повышение производительности труда во всех секторах развития, и расширение возможностей работающих и безработных получать квалификацию, необходимую для трудоустройства по своему выбору и применять на этом рабочем месте данную квалификацию и свои способности;

c) настоятельной необходимостью в более глубоком изучении рынка труда и планирования в области занятости с учетом глубоких изменений исходных параметров макроэкономических моделей планирования в области развития и людских ресурсов, а также в оценке верности методологии анализа нашей экономики с современной и традиционной точек зрения, структурированной с учетом нынешнего этапа развития, культурных реальностей и, в частности, социальной функции производства и потребления городских домашних хозяйств.

84. В этой связи ближайшей задачей является оказание организационной поддержки посредством: продления сроков оказания помощи ПРООН и пересмотра бюджета проекта SEN/90/002^o; возобновления деятельности региональных отделений Общего комиссариата по вопросам занятости; передачи опыта, накопленного в рамках проектов SEN/87/013 и SEN/90/002, в целях оказания временной помощи ПРООН; организации поддержки политики в области занятости и координации Национальной программы обеспечения занятости; завершения организационного оформления CESIA и реструктуризации Общего комиссариата по вопросам занятости; ускорения осуществления программ трудоустройства.

85. Необходимо не допускать перерывов в поступлении средств путем объединения финансирования проектов, осуществление которых ставится под вопрос по причине нерегулярности платежей; упорядочения первичной профессиональной подготовки (технической и управленческой), делая такую подготовку одним из условий предоставления кредитов. Необходимо укрепить деятельность структур, отвечающих за первоначальную оценку проектов, за наблюдение и контроль в отношении технического исполнения проектов; необходимо существенным образом укрепить ресурсы Национального фонда в области занятости; необходимо пересмотреть соглашения о переуступке и контракты о сотрудничестве, с тем

чтобы завершить 1 700 уже рассмотренных дел с решениями в пользу репатриантов; необходимо сокращать издержки при осуществлении проектов, применяя в случае необходимости подход "осуществлять", а не "делать так, чтобы кто-то осуществлял"; необходимо обеспечить регулярное участие бенефициаров посредством их участия в освоении кредитов и техническом исполнении их проектов; необходимо считать одной из главных задач правительства поиск путей осуществления программ трудоустройства и повторного трудоустройства, имея в виду возможность заключения протокола с фондом экономического развития, аналогичного тому, который был подписан с Национальной комиссией по контрактам на управление; в рамках Национального фонда в области занятости необходимо принять конкретные меры по оказанию помощи предприятиям, оказавшимся в трудном положении, в тех случаях, когда это оправдано с точки зрения оценки их потенциала; необходимо в ближайшее время определить условия, на которых портфель проектов, в том числе 3 200 текущих проектов, будет передан Фонду экономического развития; и наконец, необходимо учредить под эгидой Общего комиссариата по вопросам занятости руководящие комитеты для осуществления всех проектов поддержки микропроектов, наделив их полномочиями по обеспечению согласования соответствующих программ.

86. В контексте разработки Национальной программы в области занятости было также решено учредить комитет по наблюдению за выполнением рекомендаций национального симпозиума по вопросам занятости; вновь активизировать координационную структуру (комитет по наблюдению, созданный совместно с финансирующими структурами во исполнение резолюции совещания, состоявшегося в Дакаре 23 марта 1990 года); обеспечить утверждение правительством общих направлений политики в области занятости и организовать рабочие совещания и рабочие группы в соответствии с рекомендациями симпозиума; подготовить и организовать рабочее совещание по вопроснику, подготовленному Управлением по вопросам синергизма, в целях активизации национальной программы повторного трудоустройства; проводить консультации на национальном уровне и привлекать международную экспертизу для оценки потребностей в помощи в целях разработки активной политики в области занятости, в которой были бы увязаны секторальные цели различных составляющих национальной программы в области занятости, региональных программ и экономической политики; завершить анализ результатов, полученных на основе анкеты по занятости, и приступить к осуществлению совместно с Всемирным банком и в соответствии с кругом ведения миссий по проведению оценки, состоявшихся в июне и октябре 1991 года, программы структурной перестройки, подготовки всеобъемлющих исследований по социальным аспектам перестройки и занятости; распространять надлежащим образом результаты анкеты как на уровне правительства, так и среди финансирующих учреждений (в особенности Всемирного банка, который провел свое собственное анкетирование, имевшее, однако, чрезвычайно узкие рамки), а также среди общественности; изучить возможность создания фонда солидарности с безработными (FONSOC) на основе предложений, содержащихся в исследовании CNTS, и создания учреждения по социально-экономическому развитию, что было предложено министерством экономики, финансов и плана; наконец, установить точные количественные целевые показатели сокращения уровня безработицы в городах, неполной занятости, расширения возможностей экономики по созданию новых рабочих мест и определить их конечное распределение по секторам, а также цели в области профессиональной подготовки, приступив на этой основе к проведению оценки вмененных издержек.

Н. Исключения, ограничения и дискриминация в области занятости и профессиональной деятельности

1. Исключения и дискриминация

87. Прежде всего следует напомнить о том, что с момента обретения национального суверенитета основополагающим принципом национальной политики Сенегала являлся принцип равноправия всех людей, проживающих на его территории, равенства мужчин и женщин и отсутствия любых привилегий, основанных на расе, поле, религии, семейном положении или происхождении. Этот принцип ясно закреплен в статьях 1, 4 и 7 Конституции.

88. В международном плане Республика Сенегал присоединилась к Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, подписанной в Нью-Йорке 7 марта 1966 года, в результате принятия закона 72-10 от 1 февраля 1972 года, предусматривающего ратификацию этой Конвенции. Это присоединение имело важные последствия для национального законодательства. Так, были внесены изменения в тексты многих документов, в том числе в Уголовный кодекс и Уголовно-процессуальный кодекс, с целью приведения их в соответствие с надлежащими положениями этой Международной конвенции, содержащей определение дискриминации.

89. Что касается занятости, то следует подчеркнуть, что меры в области политики занятости, принятые сенегальским правительством в соответствии с духом Всемирной программы в области занятости, разработанной МОТ, касаются прежде всего роли профессиональной ориентации и подготовки, свободы выбора видов профессиональной деятельности, возможностей приема на работу и условий труда, позитивной дискриминации, направленной на защиту определенных категорий лиц или оказание им помощи (дети и лица пожилого возраста), с учетом их пола (труд женщин и детей в ночное время), физических возможностей (инвалиды), семейных обязанностей (право на социальное обеспечение) и принципа равной платы за равный труд. Следует также отметить, что в Сенегале обеспечен доступ женщин к полуголовным профессиям, таким, как сотрудник полиции.

90. Кроме того, в 1985 году было отмечено, что уменьшение числа законодательных ограничений, касающихся трудовой деятельности, и улучшение условий на рынке труда являются важными предпосылками для обеспечения экономического роста и создания новых рабочих мест. Большинство экспертов выражают мнение о том, что существующее трудовое законодательство препятствует осуществлению необходимых структурных изменений, тем самым сдерживая развитие современного частного сектора.

91. В этой связи внесение изменений в Кодекс о труде позволило, среди прочих мер, ликвидировать монополию в области трудоустройства национальной службы по вопросам занятости (SMO). Государство, выступавшее в роли гаранта равенства возможностей и обращения в том, что касается трудоустройства, осуществило эту реформу в качестве вспомогательной меры, направленной на содействие тому, чтобы национальная служба по вопросам занятости могла успешно осуществлять свои функции по удовлетворению потребностей населения, а также позволило открыть на временной основе частные бюро по трудоустройству. Реформа национальной службы по вопросам занятости, исследование о проведении которой было завершено в 1986 году, и соответствующий план действий, представленный правительству в 1987 году, не получили поддержки со стороны кредиторов в рамках ПАГД. В этих условиях национальная служба по вопросам занятости не смогла осуществить своих истинных функций службы по трудоустройству и центра по консультированию лиц, стремящихся найти работу, информированию и организации международных потоков трудящихся-мигрантов.

92. Внесение последовательных изменений в Кодекс об инвестициях и Кодекс о труде, в частности, неоднократно позволяло изменять условия на рынке труда, хотя оценить воздействие этих мер оказывалось нелегко, учитывая жесткие рамки современного рынка наемной рабочей силы и важное значение неформального сектора. Вместе с тем никоим образом нельзя утверждать, что большая часть законодательных ограничений, отмеченных в 1987 году, по-прежнему оказывает воздействие на рынок труда, хотя совершенствование соответствующих механизмов требует обеспечения большей гибкости этого рынка.

93. В нашей стране, являющейся правовым государством, законодательство в области социального обеспечения и занятости неразрывно связано с механизмом функционирования рынка труда, зависящего, в свою очередь, от этого законодательства, развитие которого отчасти определяется государственным устройством, политическими условиями, положением в экономической и социальной областях, а также отношениями между трудящимися, нанимателями и государством, выступающим в двойной роли нанимателя и администратора.

94. Это представляет собой парадоксальную ситуацию, в существовании которой международные организации, занимающиеся вопросами развития, в своих оценках упрекают профсоюзы трудящихся, главная задача которых заключается в защите интересов своих членов и отстаивании соответствующих позиций в рамках трехсторонних соглашений. Эти организации также особо отмечают противодействие или оговорки государственных должностных лиц в отношении осуществления мер в области структурной перестройки.

95. Следует проводить различие между двумя категориями государственных должностных лиц. Одни из них, являясь членами профсоюзов, могут выразить свои оговорки или несогласие с политикой, проводимой в социально-экономической области, тогда как другие, являясь членами той или иной комиссии или группы экспертов, могут при осуществлении своих функций иметь совпадающие или несовпадающие точки зрения с теми, которых придерживаются международные организации.

2. Отсутствие дискриминации в вопросах, касающихся профессиональной ориентации и подготовки

96. В рамках имеющейся в Сенегале системы образования и профессиональной подготовки не существует никакой дискриминации по признаку расы, религии, пола или национальной принадлежности. Этот принцип закреплен в Конституции в статье 8, согласно которой "каждый человек имеет право на получение образования без каких-либо ограничений в учреждениях, являющихся доступными для всех", и в статье 16, предусматривающей, что "государство и общины создают необходимые условия и государственные учреждения, гарантирующие обучение детей". Этот принцип отражен и подтвержден в первом законе об ориентации системы национального образования от 3 июня 1971 года, в статье 1 которого говорится следующее: "В соответствии с настоящим законом система национального образования направлена на: i) повышение культурного уровня населения; ii) воспитание мужчин и женщин в духе свободы и содействие тому, чтобы они могли обеспечивать условия для своего всестороннего развития, способствовать развитию науки и техники и находить эффективные решения проблем, стоящих на пути развития страны". Статья 2 этого закона также гласит, что "система национального образования в Сенегале является демократической. Она основывается на принципе признания за всеми гражданами права на получение образования и подготовки согласно их способностям и на участие в любых формах производительной деятельности в соответствии с их индивидуальными возможностями".

97. В законе 91-22 от 16 февраля 1991 года, содержащем новый закон об ориентации системы национального образования, также подтверждается этот принцип недискриминации, который обеспечивается конкретными гарантиями. Так, согласно статье 1 этого закона, национальная система образования направлена на:

а) обеспечение условий для комплексного развития всех граждан с целью подготовки мужчин и женщин, способных эффективно трудиться на благо развития страны. В рамках системы образования уделяется особое внимание экономическим, социальным и культурным проблемам, с которыми сталкивается Сенегал в своей деятельности по обеспечению развития, и постоянно учитывается необходимость обеспечения соответствия между учебными программами, с одной стороны, и существующими проблемами и возможностями по их решению - с другой;

б) развитие ценностей, способствующих объединению нации, в связи с чем образование должно осуществляться с учетом уважения свобод, демократии, основанной на принципе плюрализма, и прав человека, что способствует развитию нравственных и гражданских качеств учащихся; образование направлено на то, чтобы мужчины и женщины, являющиеся гражданами Сенегала, были привержены достижению этой цели, уважали законы и нормы, регулирующие жизнь общества, и стремились к их совершенствованию на основе принципов справедливости, равенства и взаимного уважения;

с) повышение культурного уровня населения: образование позволяет мужчинам и женщинам получить необходимые знания для гармоничной интеграции в общество и активного участия в жизни страны; оно позволяет им анализировать происходящие события и иметь свои собственные мнения по различным вопросам, а, кроме того, способствуя развитию науки и техники, образование позволяет нации идти в ногу с современным прогрессом.

98. И, наконец, в статье 1 пересмотренного закона 61-34 от 13 июня 1961 года, содержащего Кодекс Сенегала о труде, в качестве трудящегося рассматривается "любое лицо, независимо от его пола и национальности, которое обязалось осуществлять за вознаграждение трудовую деятельность под руководством другого физического или юридического лица, представляющего государственный или частный сектор".

3. Основные различия, исключения или предпочтения в области занятости и профессиональной подготовки

99. Исключения в области занятости, существующие в настоящее время в Сенегале, связаны с ограничениями по признаку пола, в результате которых женщины лишаются доступа к военным или полувоенным видам деятельности, за исключением функций сотрудников полиции, которые могут также осуществляться женщинами. Разумеется, эти ограничения активно обсуждаются представителями различных социальных групп, существующих в стране, и осуждаются сторонниками равноправия мужчин и женщин, ведущими постоянную борьбу за отмену этих ограничений, которые не позволяют женщинам осуществлять упомянутые виды деятельности.

4. Практика одновременного занятия нескольких рабочих мест на полной ставке и ее эволюция

100. Практика одновременного занятия нескольких рабочих мест, более известная как незаконный труд, является запрещенной на основании статей 157 А - 157 F сенегальского Кодекса о труде, в которых она рассматривается в качестве

правонарушения в рамках обычного права, наказуемого уплатой штрафа и лишением свободы. Однако следует признать, что эта практика является очень распространенной. Вместе с тем в Сенегале разрешается осуществлять трудовую деятельность в течение неполного рабочего дня или заниматься мелким частным бизнесом (коммерцией) одновременно с осуществлением работы, оплачиваемой по полной ставке, при этом существует возможность оценки воздействия такой практики на конъюнктуру рынка труда.

101. В этой области существует проблема, которая является трудноразрешимой как для государства, так и для нанимателей. Она связана с достижением пенсионного возраста (55 лет) лицами, работавшими в частном секторе, из которых очень немногие имеют право на пенсионное обеспечение. Эта проблема вызвана рядом факторов, в частности потребностями, связанными с содержанием семьи, безработицей их детей, которые обязаны содержать своих родителей, достигших престарелого возраста, и незначительным размером пенсионных пособий.

I. Роль международной помощи в осуществлении вышеупомянутых прав

102. Благодаря Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Международному бюро труда (МБТ) правительство Сенегала смогло воспользоваться технической помощью в рамках проекта SEN/87/003 при осуществлении мер, направленных на профессиональную переподготовку и перепрофилирование дипломированных специалистов 3/, лиц, подвергшихся увольнению 4/, и других категорий лиц наемного труда, затронутых мерами по перестройке. Поддержка этих организаций прежде всего позволила осуществить целый ряд мер по переподготовке таких лиц, созданию соответствующих органов в рамках Национального фонда в области занятости, в том числе децентрализованных структур, обеспечивающих прием лиц, ищущих работу, проведение с ними консультативной деятельности, оценку проектов, трудоустройство, подготовку и переквалификацию в рамках проекта под названием "предпринимательство".

103. Проведение в июле-августе 1987 года в сотрудничестве с МБТ и при финансовой поддержке ПРООН ревизии систем финансирования программы по трудоустройству способствовало разработке оперативного плана и процедур по оценке, что позволило правительству с момента начала осуществления деятельности Национальным фондом в области занятости (НФЗ) в ноябре 1987 года получить ссуду Африканского банка развития (АФБР) в размере 5 млн. франков КФА (UCF), а также ссуду Всемирного банка в размере 5 млн. долл. США для содействия деятельности НФЗ. Однако средства, предоставленные в виде кредита Всемирным банком для НФЗ, которые к тому же в значительной мере обесценились в 1991 году ввиду изменения курса доллара по сравнению с 1987 годом, не удалось мобилизовать в рамках государственной финансовой системы. В этой связи в правилах процедуры НФЗ, разработанных Административным советом и утвержденных на основании президентского указа, который был издан по представлению министра, осуществляющего функции Генерального секретаря канцелярии президента Республики, определяются условия рецессии кредитной линии НФЗ финансовым учреждениям и условия предоставления кредитов, при этом для выплаты любой последующей кредитной доли требуется подтверждение банком получения предыдущей доли.

3/ См. выше примечание 1 (пункт 51).

4/ См. выше примечание 2 (пункт 51).

104. В соглашении о рецессии размер средств, которые могут ежемесячно заимствоваться тем или иным финансовым учреждением, был определен в 300 млн. франков КФА. Вместе с тем их использование определяется главным образом объемом обязательств НФЗ в отношении предоставления кредитов, при этом для предоставления любой последующей кредитной доли необходимо наличие официального подтверждения со стороны предыдущего банка. На основании выводов проведенной ревизии были определены функции Группы по вопросам трудоустройства, реинтеграции и занятости (DIRE) при канцелярии президента Республики, отвечающей за управление деятельностью НФЗ, созданного на основании указа № 1403 от 17 ноября 1987 года.

105. Для достижения конкретных результатов в ходе осуществления таких программ, конечные цели которых носят скорее социальный, чем экономический характер, правительство решило уделить первоочередное внимание проведению оценки для определения социально-экономического воздействия мероприятий по трудоустройству и реинтеграции, поддерживаемых ФНЗ, Специальным фондом и Национальным фондом по реинтеграции сенегальских репатриантов на основе оперативного исследования, проведенного в марте-мае 1991 года Шарбелем Заруром при поддержке ПРООН. Проведение оценки Всемирным банком в июне 1991 года предусматривало практическое осуществление выводов этого исследования в ходе реализации проекта SAL IV после консультации с банком. Эти предусмотренные мероприятия должны осуществляться в рамках национальной программы в области занятости, которую правительство обязалось разработать и осуществить в период 1992-1995 годов после проведения национального симпозиума по вопросам занятости.

106. Кроме того, в результате миграции в Сенегал большого числа трудящихся и членов их семей из Мавритании правительство Сенегала после принятия чрезвычайных мер обратилось за помощью к международному сообществу для обеспечения их экономической и социальной реинтеграции в относительно короткие сроки. В этой связи для осуществления мер, направленных на уделение первоочередного внимания этим группам населения, было внесено предложение обратиться с просьбой к ПРООН о выделении дополнительных средств и о проведении различия между группами населения, охватываемыми программой в области трудоустройства и реинтеграции, и репатриантами из Мавритании, принимая во внимание их численность, безотлагательный характер данной проблемы, ее политические аспекты, существующие потребности, условия доступа к кредитам ФНЗ и прежде всего конкретные результаты усилий, предпринимавшихся с целью нахождения источников финансирования. Кроме того, благодаря проекту SEN/90/002 по содействию реинтеграции сенегальских граждан, вернувшихся на родину из Мавритании, который был осуществлен непосредственно правительством, удалось провести перепись репатрированного населения и подтвердить полученные по нему статистические данные, а также разработать и представить на рассмотрение кредиторов, совещание которых состоялось 23 марта 1990 года, Национальную программу по реинтеграции репатриантов из Мавритании.

107. Поддержка ПРООН способствовала расширению возможностей Группы по вопросам трудоустройства, реинтеграции и занятости в области проведения анализа и осуществления конкретных мер, в рамках которой было создано подразделение, занимающееся вопросами осуществления, управления и координации, а также призванное, в частности, обеспечить осуществление "экономической реинтеграции" в соответствии с программой по реинтеграции сенегальцев, репатрировавших из Мавритании. В принципе, задача этого подразделения, осуществляющего свою деятельность на основе проекта SEN/90/002 ПРООН, заключается в планировании и координации осуществления этой национальной программы по реинтеграции репатриантов как на центральном, так и на районном уровнях.

108. Благодаря деятельности Национального фонда по реинтеграции сенегальцев, репатрировавших из Мавритании, и подписанию протокола о сотрудничестве с неправительственными организациями и органами, отвечающими за осуществление, принятие конкретных мер и контроль, в короткие сроки удалось провести исследование и оценку и принять решения в отношении более чем 600 досье уже с первого года деятельности фонда. Проявление солидарности со стороны кредиторов, участвовавших в совещании по данному вопросу, способствовало мобилизации 320 млн. франков КФА в виде добровольных пожертвований сенегальских трудящихся в дополнение к кредиту в размере 2,5 млн. долл., предоставленному Исламским банком развития (ИБР), при этом в скором времени будет предоставлена вторая доля этого кредита.

109. В разработанной в ходе национального симпозиума по вопросам занятости национальной программе в области занятости, на основе которой проводится соответствующая политика в данном направлении, оговариваются как конкретные задачи, так и составляющие элементы. В этой связи правительство Сенегала и ПРООН, учитывая приоритетность вопросов, связанных с занятостью, достигли согласия о выделении на эти цели третьей части ресурсов в рамках пятого цикла программирования ПРООН на 1992-1996 годы. На основе этой договоренности в главном управлении по вопросам занятости будет создана группа по содействию проведению политики в области занятости в целях осуществления деятельности по планированию, предусмотренной в течение второго квартала 1992 года.

110. Помощь, оказываемая ПРООН, касается прежде всего: а) определения активной политики в области занятости и разработки национальной программы в этом направлении на 1992-1995 годы; б) создания или укрепления административных органов, финансовых механизмов и исполнительных структур для осуществления национальной программы в области занятости; с) содействия повышению уровня занятости на региональной основе путем систематического выявления новых рабочих мест и разработки специальных программ по развитию трудоемких видов деятельности; и d) создания конкретных структур и программ по обучению предпринимательской деятельности, перепрофилированию, получению соответствующей подготовки и переквалификации, предназначенных для целевых групп фонда Организации Объединенных Наций.

II. Право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также отдых и досуг.
Статья 7

A. Присоединение Сенегала к различным конвенциям о труде

111. Прежде всего следует отметить, что Республика Сенегал является участником следующих Конвенций Международной организации труда: Конвенции об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131), Конвенции о равном вознаграждении (№ 100), Конвенции о еженедельном отдыхе в промышленности (№ 14), Конвенции об оплачиваемых отпусках (№ 132) и Конвенции об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129). В отношении всех этих конвенций наша страна уже представила компетентному органу соответствующие доклады об их применении в области труда и занятости. Поэтому в настоящем документе мы воспроизведем некоторые положения, содержащиеся в этих докладах.

В. Заработная плата: ее определение и изменение с течением времени

112. Заработная плата представляет собой основной элемент трудовых отношений, поскольку, соглашаясь подчиняться распоряжениям нанимателя и осуществлять для него оговоренные функции, лицо, работающее по найму, рассчитывает на вознаграждение, которое должно отвечать всем требованиям, определенным законодательством (статья 104 и последующие статьи Кодекса о труде). Согласно этим положениям заработная плата должна быть справедливой, т.е. она должна соответствовать в денежном выражении объему выполненного труда. Принцип справедливости также предполагает, что за равный труд должна назначаться равная заработная плата для всех лиц, без каких-либо различий по признаку цвета кожи, пола или другим признакам.

1. Методы определения заработной платы

113. Методы определения заработной платы варьируются в зависимости от сектора деятельности, однако во всех случаях применяется вышеупомянутый принцип равенства. В частном секторе зарплата определяется смешанной комиссией, состоящей из представителей различных профессий. Эта комиссия, которая созывается министерством труда, состоит из представителей профессиональных организаций трудящихся и нанимателей. Зарплата для различных категорий трудящихся определяется по различным секторам профессиональной деятельности на основе межотраслевого гарантированного уровня зарплаты и с учетом уже существующих классификаций. Решения этой паритетной комиссии, которые первоначально являются обязательными лишь для профсоюзов, подписавших соответствующие документы, впоследствии утверждаются на основании указа министерства труда для всех секторов деятельности, представленных на всей территории страны. Таблицы ставок зарплаты для различных категорий определяются руководящими органами соответствующих предприятий и представляются для одобрения членам смешанной комиссии.

114. В государственном секторе оклады государственных служащих определяются на основе классификации по степеням и ступеням, закрепленным на основе соответствующих положений. Каждая степень и ступень соответствует определенному числу пунктов или коэффициенту. Величина пункта в денежном выражении определяется государством с учетом макроэкономических условий и стоимости жизни.

115. В Сенегале существует межотраслевой гарантированный уровень зарплаты, размер которого определяется на основании указа президента Республики. Он не распространяется на лиц, работающих в сельскохозяйственном секторе, и на управленческие должности в частном секторе, хотя в нем также существует такая реалья. Закрепление государством межотраслевого гарантированного уровня зарплаты осуществляется на основе ряда факторов, которые определяются с учетом мнений профсоюзов и нанимателей. Так, в 1968 году паритетной комиссией (в которую входили представители как профсоюзов, так и нанимателей) были определены качество и количество товаров, входящих в так называемую "потребительскую корзину" трудящегося, работающего по найму. Это позволило установить минимальный прожиточный уровень, который должен быть гарантирован работающему по найму лицу, находящемуся в наиболее неблагоприятном положении, с тем чтобы он имел возможность удовлетворять свои первоочередные потребности. На основе полученных данных была определена минимальная почасовая зарплата с учетом стоимости потребляемых товаров. В этой связи, в частности, следует отметить существование довольно значительного разрыва между межотраслевым гарантированным уровнем зарплаты и постоянно увеличивающейся стоимостью жизни. Так, в 1989 году при теоретическом размере гарантированного уровня зарплаты в 288,01 франка, разрыв составил свыше 86,95 франков КФА.

2. Изменение зарплаты

116. В Сенегале увеличение зарплаты отстает от роста стоимости жизни. Так, в период 1985-1989 годов имело место резкое увеличение стоимости жизни. Это несоответствие было вызвано прежде всего замораживанием межотраслевого гарантированного уровня зарплаты и других категорий зарплат в период 1984-1989 годов, что привело к резкому снижению покупательной способности трудящихся, работающих по найму, и государственных служащих. Касаясь контроля за межотраслевым гарантированным уровнем зарплаты, следует напомнить о том, что его размер устанавливается в официальном порядке и является обязательным для всех. Поэтому инспекция по вопросам занятости и суды по рассмотрению трудовых споров следят за соблюдением положений, касающихся оплаты труда. В соответствии с уголовным законодательством нарушения этих положений наказуемы лишением свободы и уплатой штрафа.

117. В Сенегале не существует неравенства в оплате труда равной ценности, в связи с чем следует напомнить соответствующие положения Кодекса о труде, где закреплен принцип равного вознаграждения за равный труд для всех без какой-либо дискриминации по признакам происхождения, пола или положения.

C. Распределение заработной платы между частными и государственными секторами (во франках КФА в месяц)

118. Средняя заработная плата составляет:

Государственный сектор

Государственная служба 135 000 франков

Государственный и полугосударственный сектор 146 000 франков

Частный сектор

Высшие руководители и приравненные к ним лица 742 000 франков

Инженерно-технические работники высшей квалификации и приравненные к ним лица 458 000 франков

Технический персонал и мастера 197 000 франков

Служащие, рабочие, разнорабочие 92 000 франков

D. Предписания в области гигиены труда и техники безопасности

119. Общие принципы гигиены труда и техники безопасности на предприятиях определены в статьях 156 и 163 Кодекса о труде. Аналогичные предписания в отношении государственной службы содержатся в Общем положении о государственных служащих и специальных положениях, регламентирующих эти вопросы в полугосударственном секторе. Контроль за соблюдением этих общих принципов осуществляет инспектор по труду, который следит за их пунктуальным выполнением и наделен правом составлять протоколы в случае нарушений, влекущих за собой привлечение к ответственности через исправительный суд. Правила гигиены труда и техники безопасности распространяются на все категории трудящихся без исключения. Что касается несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, то, как показывают статистические данные, ситуация меняется в лучшую сторону, т.е. их число сокращается, в чем можно убедиться, взглянув на приведенную ниже таблицу.

- 1982 год - Число несчастных случаев на производстве - 14 295, в том числе 36 со смертельным исходом
- Число случаев профессиональных заболеваний - 4 (случаев со смертельным исходом не зарегистрировано)
- 1987 год - Число несчастных случаев на производстве - 7 401, в том числе 14 со смертельным исходом
- Число случаев профессиональных заболеваний - 3 (случаев со смертельным исходом не зарегистрировано)
- 1991 год - Число несчастных случаев на производстве - 4 262, в том числе 9 со смертельным исходом
- Число случаев профессиональных заболеваний - 2 (случаев со смертельным исходом не зарегистрировано)

Е. Равные возможности и продвижение по службе

120. Этот принцип распространяется на всех трудящихся государственного и частного секторов. Он находит выражение в предоставлении равных возможностей, обеспечении доступа ко всем профессиям и естественном продвижении по службе при отсутствии несчастных случаев и происшествий. В основном этот принцип действует для всех групп трудящихся, однако женщины не имеют доступа к сугубо военным специальностям. Тем не менее все чаще раздаются призывы к устранению препятствий, не позволяющих женщинам выполнять определенные виды работы.

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

121. Статьи 85-134, 142 и 143 Кодекса о труде тщательно регулируют условия труда и устанавливают следующие принципы: еженедельный отдых составляет как минимум 49 часов; продолжительность рабочей недели равна 40 часов; продолжительность ежегодного отпуска для трудящихся, проработавших 12 календарных месяцев и постоянно проживающих в Сенегале, определяется из расчета два дня отпуска на каждый проработанный месяц. Продолжительность отпуска для трудящихся, работающих за пределами страны, определяется из расчета пять дней отпуска на каждый проработанный месяц. Часы, проработанные сверх установленной рабочей недели, оплачиваются по повышенной ставке в соответствии с общенациональным межпрофессиональным коллективным договором (статья 41). С другой стороны, следует отметить, что Кодекс о труде уделяет особое внимание рабочему времени и продолжительности отдыха детей и женщин. Действительно, согласно статье 36 этого Кодекса "продолжительность непрерывного отдыха женщин и детей должна составлять не менее 11 часов", "ночной труд женщин и детей в промышленности регулируется положениями вашингтонских международных конвенций, введенных в действие на территории Сенегала указами от 28 декабря 1937 года".

122. Выходные и праздничные оплачиваемые дни устанавливаются законом 1968 года и включают в себя национальный праздник, международный праздник Первого мая и религиозные праздники. Работодатели Сенегала проявляют все больший интерес к досугу трудящихся. Так, например, многие из них оплачивают туристические поездки или организуют лагеря отдыха для детей своих рабочих.

Эти действия, не регламентированные никакими актами, получают высокую оценку у рабочего класса страны. Законодательство никоим образом не препятствует осуществлению трудящимися вышеперечисленных прав на предприятиях. К тому же, правом на реализацию этих прав в Сенегале пользуются все категории трудящихся без исключения.

III. Право на организацию, условия его осуществления
и право на забастовки. Статья 8

123. Прежде всего следует отметить, что Сенегал является участником Конвенции (№ 87) о свободе ассоциации и защите права на организацию и Конвенции (№ 98) о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров. Он также является участником Международного пакта о гражданских и политических правах, принятого 16 декабря 1966 года. Наша страна уже представляла в различные компетентные комитеты доклады об эффективном выполнении этих международных конвенций.

124. В Сенегале существует следующий общий порядок образования профсоюзов. Право на организацию в Сенегале признано в 1937 году, когда правительство Франции, образованное Народным фронтом, предоставило его африканским трудящимся с многочисленными ограничениями, которые долгое время оставались в силе. Они исчезли лишь после окончания второй мировой войны в 1946 году. Это позволило создать в Сенегале профсоюзные объединения, которые вошли в состав аналогичных объединений метрополии, т.е. Франции. Таким образом были созданы Всеобщая конфедерация труда (ВКТ), Африканская конфедерация трудящихся-христиан (АКТХ) и Федерация рабочих (ФР). Однако участие во французских профсоюзных объединениях было прекращено с принятием рамочного закона 1956 года, в соответствии с которым были созданы независимые африканские профсоюзные объединения, такие, как Единый союз трудящихся Черной Африки (ЕСТЧА) и Африканская конфедерация верующих трудящихся (АКВТ). Эти профсоюзные объединения также исчезли, когда бывшие французские территории в Африке стали независимыми.

125. В течение примерно трех десятилетий в Сенегале идет весьма интенсивный процесс эволюции профсоюзных прав, сопровождающийся образованием многочисленных профсоюзных организаций, слиянием и расколом профсоюзов. Этот процесс не мог не повлиять на новое трудовое законодательство страны. В связи с этим в абзаце 2 статьи 20 основного закона закреплён принцип свободы объединения в профсоюзы, в соответствии с которым "трудящийся может вступать в профсоюз и защищать свои права посредством профсоюзной деятельности в порядке, определенном законодательством". Таким законодательством является Кодекс о труде от 15 июня 1961 года, который наполнил этот принцип конкретным содержанием и обеспечил регламентацию профсоюзного движения и профсоюзной деятельности в Сенегале.

A. Условия образования профсоюзов (содержание и форма)

126. Законодательство Сенегала придает важное значение профсоюзным правам. Об этом свидетельствует тот факт, что им посвящен раздел II Кодекса о труде, следующий после общих положений. В статье 4 этого документа сразу определяются задачи профессиональных союзов. Согласно этому документу, их исключительной задачей являются изучение и защита интересов его членов в сфере экономики, промышленности, торговли, сельского хозяйства и кустарного производства.

127. В статье 5, посвященной членам профсоюзов, уточняется, что "профсоюз может быть свободно образован лицами одной профессии, сходными специальностями или смежными профессиями, участвующими в создании определенных продуктов в рамках одной и той же свободной профессии". В этом документе также признается, что свободно вступить в профсоюз в рамках своей профессии может любой трудящийся или работодатель.

128. В статье 6 документа описан порядок образования профсоюзов:

"Учредители любого профессионального союза обязаны представить устав и список лиц, которые в том или ином качестве должны им управлять и руководить. При этом указываются имя, фамилия, родственные связи, время и место рождения, а также прежние места работы каждого из этих лиц.

Документы подаются в трех экземплярах в районную инспекцию по труду, под контролем которой должна осуществляться деятельность профсоюза. При подаче документов выдается расписка о получении.

В течение 30 дней после подачи документов инспекция по труду должна направить заверенные копии представленных устава и списка членов, ответственных за управление и руководство профсоюзом, Министру внутренних дел и Прокурору Республики. К документам прилагается доклад инспектора по труду о проведенной проверке, в котором уточняются обстоятельства и условия образования профсоюза, и в частности указываются время и место проведения учредительного собрания, а также прежние места работы его членов.

Прокурор Республики проверяет правильность оформления устава, а также статус каждого из членов, ответственных за управление и руководство профсоюзом, с точки зрения предписаний статей 5 и 7 Кодекса о труде.

Не позднее чем через 30 дней после получения документов от Инспектора по труду, под контролем которого должна осуществляться деятельность профсоюза, Прокурор Республики направляет свои выводы непосредственно Министру внутренних дел и соответствующему Инспектору, а также руководителям этого профсоюза.

С учетом докладов Инспектора по труду и Прокурора Республики Министр внутренних дел выдает или не выдает свидетельство о регистрации, руководствуясь положениями статьи 812 Кодекса гражданских и торговых обязанностей.

С момента ознакомления с докладом Прокурора Республики члены, объявленные им неправомочными занимать руководящие или административные должности в профсоюзе в силу невыполнения условий статей 5 и 7, считаются автоматически исключенными из состава руководства профсоюза, даже если Министр внутренних дел выдает свидетельства о регистрации с оговоркой, предусматривающей возможность обращения заинтересованных лиц в гражданский суд. Члены профсоюза, объявленные неправомочными занимать руководящие или административные должности, не могут выступать в качестве руководителей организации в отношениях с третьими лицами или государственными службами и судами по трудовым спорам. Профсоюз обязан обеспечить их замену.

После выдачи Министром внутренних дел свидетельства о регистрации профсоюза, подтверждающего факт существования этого профсоюза, Прокурор Республики может в случае нарушения статей 5, 7, 24 и 25 Кодекса о труде обратиться с требованием о роспуске профсоюза в гражданский суд.

Состав руководящих органов профсоюза должен обновляться как минимум один раз в два года на общем собрании или конгрессе. Члены этих органов могут быть избраны повторно.

Поправки к уставу и изменения в составе, органах управления или руководстве профсоюза должны в аналогичном порядке доводиться до сведения тех же органов и проверяться.

Не позднее чем через шесть месяцев после окончания каждого финансового года руководители всех профсоюзов, обладающие соответствующими полномочиями по уставу, обязаны направлять Министру труда и курирующему их прокурору ежегодный отчет, в котором, в частности, должны быть приведены статистические данные об их численности, указана сумма полученных взносов и отражено финансовое положение, в том числе баланс профсоюза за предыдущий год".

129. Статьи 7-11 Кодекса о труде конкретизируют условия членства в профсоюзах и, в частности, предусматривают, что руководители профсоюзов должны быть гражданами Сенегала, законно проживать на его территории и пользоваться своими гражданскими правами. Замужние женщины могут вступать в любые профсоюзы по своему выбору без разрешения мужа. Несовершеннолетние лица старше 16 лет могут вступать в профсоюзы по своему выбору. Кроме того, при отсутствии возражений со стороны родителей они вправе содействовать вступлению в профсоюзы других лиц. Они могут в том же порядке беспрепятственно выйти из профсоюза при условии уплаты членских взносов за последние шесть месяцев.

130. Наконец, статья 12 определяет порядок передачи имущества в случае роспуска профсоюза. Его имущество ни в коем случае не может быть распределено между его членами.

131. Статьи 13-22 Кодекса определяют гражданскую правоспособность профессиональных союзов и ее юридические последствия в части возбуждения исков и управления имуществом, составляющим их достояние.

В. Ограничения права на свободное образование профсоюза

132. В Сенегале существуют ограничения на осуществление права образовывать профсоюзы. Они распространяются на вполне определенную категорию трудящихся, имеющих специальный статус. Речь идет о военнослужащих вооруженных сил (в широком смысле), сотрудниках полувоенных формирований (полиция), работниках судебных органов. Действительно, учитывая то, что эти категории служащих призваны играть стабилизирующую роль в сенегальском обществе, государственные власти посчитали целесообразным не предоставлять им право на образование профсоюзов, которое может помешать им выполнять свою миссию. Вместе с тем это исключение в той или иной форме компенсируется предоставлением им материальных и моральных преимуществ, которыми они пользуются автоматически, - без выдвижения каких-либо требований.

133. Что касается правовых положений, предусматривающих эти ограничения, то они приняты в законном порядке и содержатся в законодательных и нормативных актах. Имеются в виду, в частности, Устав вооруженных сил, Специальный устав жандармерии, Устав полиции (закон 66-07 от 18 января 1966 года), статья 8 Устава судебного ведомства (закон 84-21 от 2 февраля 1984 года), статья 10 Устава таможенной службы (статья 8 закона 69-64 от 30 октября 1969 года). Эти ограничения должны сохраниться и в будущем в силу причин, связанных с публичным характером миссии, возложенной на эти органы государством.

C. Право профсоюзов на образование федераций и вступление в международные профсоюзные организации

134. Это право получило двойное признание в сенегальском праве, поскольку в статье 24 Кодекса о труде говорится, что "профессиональные союзы, образованные в соответствии с предписаниями закона, могут беспрепятственно согласовывать свои действия в целях изучения и защиты интересов их членов в сферах экономики, промышленности, торговли, сельского хозяйства и кустарного производства. Они могут создавать объединения в любой форме". Статья 26 признает за этими объединениями все права, предоставляемые профессиональным союзам. С другой стороны, статья 28 этого Кодекса признает профессиональные ассоциации, которые она отождествляет с профессиональными союзами в том, что касается защиты их интересов в сферах промышленности, торговли, сельского хозяйства и кустарного производства.

135. Что касается применения этих законоположений, то здесь следует отметить, что в Сенегале структура профсоюзной организации имеет форму пирамиды. В ее основании - профсоюзные группы, возглавляемые президиумом, который функционирует в рамках предприятий и учреждений. Профсоюзные группы, образованные на профессиональной основе, объединяются в федерацию, во главе которой находится президиум федерации. Профсоюзные федерации образуют профсоюзное объединение, называемое профсоюзной конфедерацией, во главе которой стоит президиум конфедерации и которая обладает общенациональной компетенцией. В Сенегале насчитывается более 10 профсоюзных конфедераций, деятельность которых координируется созданной ими гибкой структурой.

136. Что касается права профсоюзных объединений вступать в международные профсоюзные организации, то оно вытекает из первой свободы, признанной в Кодексе о труде, где установлено, что профсоюзные объединения Сенегала являются членами Организации африканского профсоюзного единства, - межпрофсоюзного объединения Организации африканского единства (ОАЕ). Не существует никаких юридических ограничений, которые могли бы помешать осуществлению права профсоюзов Сенегала на образование федераций или объединений и на вступление в международные организации.

D. Профсоюзные свободы и коллективные переговоры

137. Принцип свободы объединения в профсоюзы закреплен в главе VII Кодекса о труде, где содержится статья 29, в которой записано:

"Любому работодателю запрещается при принятии решений, касающихся, в частности, приема на работу, проведения и распределения работ, профессионального учения, повышения оплаты труда и предоставления социальных преимуществ, мер дисциплинарного воздействия и увольнений, принимать во внимание принадлежность лица к профсоюзам или его участие в профсоюзной деятельности.

Руководитель предприятия и его представители не должны использовать никаких средств давления в пользу или против какой-либо организации.

Любая мера, принятая работодателем в нарушение положений настоящего документа, будет рассматриваться как злоупотребление и служить основанием для предъявления иска о возмещении ущерба".

138. Этот правовой принцип в Сенегале строго соблюдается. Не зарегистрировано ни одного случая установления ограничений на деятельность профсоюзов, которые, повторим еще раз, беспрепятственно действуют на всей территории страны. Этот принцип подтвержден в статье 85 Кодекса применительно к обязательным положениям крупномасштабных коллективных договоров. Среди этих обязательных положений - право трудящихся на свободное осуществление профсоюзных прав и на свободное выражение своего мнения.

139. Что касается поощрения коллективных переговоров, то здесь следует отметить, что для Кодекса о труде характерен еще более широкий подход, о чем свидетельствует статья 79, где говорится, что "коллективный трудовой договор - это договор об условиях труда, заключенный между представителями одного или нескольких профсоюзов или профессиональных групп трудящихся, с одной стороны, и одной или несколькими профсоюзными организациями работодателей или любой другой группой работодателей, или одним или несколькими работодателями на индивидуальной основе - с другой стороны".

140. В соответствии со статьей 84 правом на заключение крупномасштабных коллективных договоров располагают лишь наиболее представительные профсоюзные организации. Степень представительности определяет министр труда, который должен ознакомиться с мнением всех компетентных служб и учесть при оценке следующие элементы: численность и результаты выборов делегатов от персонала; независимость профсоюза; размеры членских взносов; опыт профсоюза, масштабы и характер его деятельности.

141. Право на заключение коллективных договоров в Сенегале разработано особенно подробно: в стране на протяжении примерно 60 лет действует, по меньшей мере, около 100 простых и крупномасштабных коллективных договоров. Органы государственной власти всячески поощряют осуществление этого права, так как оно представляет собой ценный источник договорных трудовых отношений.

Е. Право на забастовку и его осуществление

142. Право на забастовку признается в первую очередь Конституцией Сенегала, в пункте 3 статьи 20 которой говорится, что "признается право на забастовку. Оно осуществляется в рамках регулирующих его законов. Оно ни в коем случае не должно наносить ущерба свободе труда". В осуществление этой конституционной нормы Кодекс законов о труде тщательно образом регламентирует право на забастовку в Сенегале, которое также представляет собой одно из средств разрешения коллективного трудового спора.

143. Так, согласно статье 245 текста "забастовка или локаут законны лишь в том случае, если министр труда уведомил стороны о своем решении не проводить арбитражного разбирательства в отношении коллективного спора или если он воздерживается от такого уведомления в течение восьми дней после отправки доклада посредника". В противном случае забастовка может состояться лишь после неудавшейся согласительной процедуры, предусмотренной в статьях 232-237, или арбитражного разбирательства, предусмотренного в статьях 238-244 Кодекса.

Однако не нужно усматривать в этом демарше какое-либо ограничение права на забастовку, ибо речь идет лишь о мерах предосторожности ввиду серьезных последствий, которые может иметь прекращение работы. Эта же идея предосторожности руководила законодательными органами, когда в 1971 году они ввели в Кодекс законов о труде статью 246-бис, касающуюся приказа органов власти участникам забастовки о возобновлении работы и предусматривающую уголовно-правовые санкции в отношении правонарушителей, действия которых наносят ущерб свободе труда.

1. Ограничения, налагаемые на осуществление права на забастовку

144. Принцип состоит в том, что государственные служащие, которые лишены права на образование профсоюза, не могут соответственно пользоваться и правом на забастовку. Речь идет о военнослужащих, членах военизированных организаций и сотрудниках судебных ведомств, которые в соответствии со своим положением не могут осуществлять право на забастовку.

2. Право публичных должностных лиц на забастовку

145. Право на забастовку в этом случае также регламентируется общим положением публичных должностных лиц (закон 61-33 от 15 июня 1961 года) в том смысле, что право этих лиц, согласно названному тексту, обставляется особыми условиями, среди которых - предварительное разрешение компетентного органа. Кроме того, власти могут принудительно привлечь их к исполнению своих обязанностей, и всякий отказ подчиняться приказу органов власти о возобновлении работы расценивается как преступление и соответственно наказывается.

IV. Право каждого человека на социальное обеспечение, включая социальное страхование. Статья 9

A. Правовой режим социального обеспечения

146. Право на социальное обеспечение регламентируется в Сенегале различными законами и подзаконными актами, включая: Кодекс законов о труде (закон 61-34 от 15 июня 1961 года), Кодекс законов о социальном обеспечении (закон 73-37 от 31 июля 1973 года), Закон об учреждениях общественной взаимопомощи (закон 75-50), Статус ОВПС и Закон об общем статусе публичных должностных лиц (закон 61-33 от 15 июня 1961 года). В принципе все трудящиеся, работающие по найму, пользуются режимом социального обеспечения, равно как члены их семей. Государственные служащие покрыты специальным режимом в рамках национального пенсионного фонда.

147. Система социального обеспечения финансируется исключительно за счет страховых взносов работодателей на случай выплаты пособий многосемейным и несчастных случаев на производстве. Что же касается страхования на случай заболевания, то взносы вносятся поровну работодателями и трудящимися.

148. Следует также отметить, что Республика Сенегал присоединилась к конвенциям Международной организации труда (МОТ) о социальном обеспечении, в частности к Конвенции № 102 1958 года о социальном обеспечении (закон 62-46 от 13 июня 1962 года) и к Конвенции № 121 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний (закон 66-14 от 18 января 1966 года).

В. Виды социального обеспечения

149. В Сенегале существуют главным образом пять видов социального обеспечения. Ниже приводится их описание.

1. Медико-санитарная помощь

150. Расходы на эти услуги покрываются трудящимся, работающим по найму, и членам их семей такими учреждениями социального обеспечения, как Касса социального обеспечения и ОВПС. Что касается обществ взаимопомощи на случай болезни (ОВБ), то они покрывают расходы лишь за те медицинские услуги, которые вызваны непрофессиональными заболеваниями и производственными травмами.

2. Пособие по беременности и родам

151. Оно выплачивается Кассой социального обеспечения в рамках пособия многосемейным.

3. Пособие по случаям производственных травм и профессиональных заболеваний

152. Возмещение расходов, связанных с производственными травмами и профессиональными заболеваниями, производится Кассой социального обеспечения, которая выплачивает соответствующее пособие пострадавшему или его правопреемникам в случае смерти первого. Кроме того, выплачивается пособие по частичной нетрудоспособности, вызванной несчастным случаем на производстве.

4. Пособие многосемейным

153. Оно выплачивается трудящемуся и его супруге в соответствии с рядом существенных и формальных требований. Это пособие выплачивается Кассой социального обеспечения.

5. Пособие по старости

154. Общество взаимопомощи пенсионеров Сенегала (ОВПС) выплачивает своим членам (трудящимся), достигшим пенсионного возраста, пенсию по старости; пережившие супруги, а также несовершеннолетние дети, находящиеся на иждивении, и члены общества, признанные неспособными к работе по найму, могут также получать пенсию по возрасту или какую-то ее часть в соответствии с условиями, установленными законом.

С. Основные особенности существующей системы социального обеспечения

155. Основными особенностями этих различных видов социального обеспечения являются следующие.

1. Медико-санитарная помощь

156. Из системы медицинского обслуживания трудящихся и их семей за счет таких учреждений социального обеспечения, как Касса социального обеспечения, ОВПС и ОВБ, исключены лишь государственные служащие. Однако государственные служащие получают медицинские услуги в рамках медико-санитарных учреждений, медицинских центров и государственных госпиталей.

2. Пособие по беременности и родам

157. Этим правом пользуются жена трудящегося, работающего по найму, а также работающая по найму женщина, муж которой не занимается никакой оплачиваемой профессиональной деятельностью, после рождения, под медицинским контролем, здорового ребенка, занесенного в реестр актов гражданского состояния. Это право возникает в день рождения ребенка и завершается, когда ребенку исполняется два года.

158. Что касается пособия по временной нетрудоспособности в связи с отпуском по случаю беременности и рождения ребенка, то этим правом пользуется всякая работающая по найму женщина в течение всего такого отпуска, продолжительность которого составляет 14 недель, в том числе 6 недель до родов и 8 недель после родов. Отпуск по случаю беременности и рождения ребенка может быть продлен не более чем на три недели в случае неспособности молодой матери приступить к работе в результате какого-либо заболевания, связанного с беременностью или родами.

3. Пособие по случаю производственной травмы и профессионального заболевания

159. Право на это пособие имеют все трудящиеся, работающие по найму, чиновники, не являющиеся государственными служащими, трудящиеся, подчиняющиеся Кодексу законов о торговом флоте, подмастерья, осужденные, работающие в пенитенциарных учреждениях, и добровольные страхователи. Профессиональными заболеваниями считаются те заболевания, которые внесены в официальный список профессиональных заболеваний.

4. Пособие многодетным семьям

160. Оно выплачивается трудящимся, работающим по найму, а также в случае безработицы (не более шести месяцев) пропорционально возрасту каждого находящегося на иждивении ребенка старше двух лет. Пособие выплачивается до 18 лет ребенку, обучающемуся какому-либо ремеслу, и до 21 года в случае, если ребенок учится в высшем учебном заведении или если в результате утраты трудоспособности или неизлечимой болезни он не способен работать по найму.

D. Предупреждение производственных травм и профессиональных заболеваний

161. Помимо усилий по оплате лечения и возмещению убытков в связи с производственными травмами и профессиональными заболеваниями, Касса социального обеспечения ежегодно разрабатывает программу предупреждения профессиональных рисков. Цели этой программы состоят, в частности, в том, чтобы:

а) запрашивать от различных категорий учреждений необходимую информацию, позволяющую получить статистическую картину производственных травм и профессиональных заболеваний, учитывая их причины и обстоятельства, при которых они произошли, их частотность и последствия, в частности с точки зрения безопасности и степени вызванной ими нетрудоспособности;

b) проводить или организовывать любые полезные расследования, касающиеся медико-санитарного и общественного состояния, гигиенических условий и безопасности труда;

c) проверять, соблюдают ли работодатели гигиенические требования и меры безопасности, предусмотренные действующим законодательством;

d) использовать все рекламные и пропагандистские средства для ознакомления предприятий и населения с методами профилактики;

e) способствовать путем выплаты субсидий или авансов обучению методам профилактики;

f) создавать и развивать учреждения, организации или службы, цель которых состоит в том, чтобы поощрять и совершенствовать методы профилактики, реадaptации и переподготовки, гигиену и безопасность, а также, говоря более широко, медико-санитарные и общественные меры.

162. Кроме того, действующее в Сенегале социальное законодательство наделяет инспекторов по труду правом предлагать всякому работодателю принять любые необходимые профилактические меры, в частности вывесить на видном месте в каждом цеху или на каждой строительной площадке предназначенные для трудящихся основные положения этого законодательства в области предупреждения производственных травм и профессиональных заболеваний.

Е. Общеполитические меры, направленные на обеспечение осуществления каждым человеком права на социальное обеспечение и охрану здоровья

163. Анализ демографического и социально-экономического положения Сенегала в 1991 году свидетельствует о значительных усилиях, приложенных в области социальной защиты населения, включая его медико-санитарное обслуживание. Было установлено следующее:

a) Численность населения:

- перепись 1976 года: 4 980 000 человек;
- перепись 1988 года: 6 896 808 человек;
- темпы прироста населения: 2,9%.

b) Географическое распределение населения:

- городское население: 2 653 943,
в том числе Дакара: 1 488 941;
- прирост городского населения: 4,0% в год.

c) Возрастной состав:

- 0-20 лет: 3 976 783, т.е. 57,7%;
- 20-59 лет: 2 642 875, т.е. 38,3%;
- 60 лет и старше: 2 777 150, т.е. 4,0%.

d) Доля мужчин: 95.

е) Способность к деторождению и брачность:

- средний возраст грудного вскармливания: 18,8 месяца;
- идеальное число детей: 6,8 (все женщины);
- средняя продолжительность перерыва в деторождении: 33 месяца в 1978 году;
- средний возраст вступающих в брак впервые: 16,6 (20-49 лет);
- доля не состоящих в браке: 0,5.

f) Предупреждение зачатия:

- знание способов предупреждения зачатия:
 - все способы: 89,8%;
 - современные способы: 69,2%;
- использование в прошлом - все способы: 32,6%;
 - современные способы: 6,3%;
- использование сегодня - все способы: 10%;
 - современные способы: 2,6%.

g) Смертность и процент заболеваемости:

- продолжительность предстоящей жизни при рождении: 54 года;
- коэффициент детской смертности в возрасте 0-1 года: 86%;
- коэффициент юношеской смертности (1-4 года): 113%;
- коэффициент материнской смертности:
 - в городских районах: 450 смертей на 1 000 родившихся;
 - в сельских районах: 950 смертей на 1 000 родившихся;
- детская заболеваемость;
- преобладание некоторых болезней:
 - Диарея: 38% (дети в возрасте до 5 лет)
 - Малярия: 50%.

h) Вакцинальная защита:

БЦЖ	66%;
КДС	44%;
Краснуха	47%;
Противостолбнячная вакцинация 1 (беременные женщины)	48%;
Противостолбнячная вакцинация 2 (беременные женщины)	33%.

i) Охват медико-санитарным обслуживанием:

- число врачей на количество населения: один врач на 18 437 жителей;
- число больниц на количество населения: одна больница на 441 000 жителей;
- число акушерок: одна акушерка на 3 582 женщины;
- число медицинских пунктов: один пункт на 11 300 жителей.

j) Социально-экономическое положение в Сенегале

- ВВП (в существующих ценах): 1 604,8 млрд. франков КФА против 1 452,3 млрд. франков КФА в 1988 году и 1 382,4 франков КФА в 1987 году

-	ВВП на душу населения	208 000 франков КФА
-	Уровень безработицы	12%
-	Уровень занятости	44%
-	Охват обучением:	58%
	мальчики	68,5%
	девочки	49,0%
-	Процент обученных грамоте:	
	мужчины	37,4%
	женщины	18,0%
-	Этническое распределение:	
	волоф	43,7%
	пулар	23,2%
	серер	14,8%
	диола	5,5%
	малинке	4,6%
	другие	8,2
-	Религия:	
	мусульмане	94%
	христиане	5%
	другие	1%

Источники: RGPH/MEN/EDS.

164. Следует подчеркнуть, что все общеполитические меры, принимаемые органами государственной власти Сенегала, имеют одну цель - улучшение среды и повышение качества жизни и содействие достижению благосостояния всеми слоями населения. В июне 1989 года в Сенегале была принята национальная политика здравоохранения, в основу которой было положено два принципа: право на здоровье для всех граждан и решение проблем здравоохранения в рамках социально-экономического развития с помощью профилактической, образовательной, лечебной и социальной медицины.

165. Основными направлениями этой политики здравоохранения, основанной на оказании населению первичной медико-санитарной помощи, являются: расширение охвата медико-санитарным обслуживанием, в частности в сельских и полугородских районах, улучшение состояния здоровья матери и ребенка, разработка профилактических и просветительских мер, рационализация лечебной деятельности, рационализация и развитие людских, материнских и финансовых ресурсов и контроль за изменением демографических переменных.

166. Так вкратце выглядят основные аспекты политики Сенегала в области социального обеспечения и охвата медико-санитарной помощью - одного из основных прав человека.

167. В заключение следует подчеркнуть, что определение Сенегала как правового государства в мировом масштабе - не просто лозунг, но осязаемая реальность, в которой живут каждый день сенегальцы и вместе с ними все международное сообщество.
