



Экономический  
и Социальный Совет

Distr.  
GENERAL  
E/1984/6/Add.20  
19 August 1988  
RUSSIAN  
Original: ENGLISH

Первая очередная сессия 1989 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,  
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Первоначальные доклады о правах, рассматриваемых в  
статьях 6-9, представленные государствами -  
участниками Пакта в соответствии с первым  
этапом программы, учрежденной Экономическим и  
Социальным Советом в его резолюции 1988 (LX)

Добавление

НИДЕРЛАНДЫ\*/

[ 2 февраля 1988 года ]

\*/ В настоящем документе содержится информация, касающаяся осуществления статей 6-9 Пакта в Королевстве Нидерландов. Вторая часть первоначального доклада, касающаяся Нидерландских Антильских Островов, содержится в документе E/1984/6/Add.14, который был рассмотрен Комитетом на его первой сессии (см. E/C.12/1987/SR.5-SR.6).

## ЧАСТЬ А - НИДЕРЛАНДЫ

### I. Рассматриваемый период

1. Настоящий доклад о принятых мерах и результатах, достигнутых в осуществлении прав, закрепленных в статьях 6, 7, 8 и 9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, охватывает период с даты его вступления в силу в Королевстве Нидерландов 11 марта 1979 года до конца 1983 года. В него включена некоторая дополнительная информация, касающаяся последних достижений в этой области.

### II. Статья 6: право на труд

#### A. Основные законы, касающиеся права на труд

2. В пересмотренной нидерландской конституции, вступившей в силу в 1983 году, в главе об основных правах содержится положение, в соответствии с которым правительству вменяется в обязанность содействовать достижению достаточного уровня занятости (статья 19, пункт 1).

3. Это положение позволяет судить о том, чего можно ожидать от правительства и на что следует рассчитывать в плане его возможностей. Ссылка на достаточный уровень занятости подразумевает определенный минимальный предел, который зависит от конкретных существующих в данное время возможностей и соответствующих политических, социальных и экономических условий.

4. Таким образом, статья 19 не наделяет лиц установленным законом правом на труд; скорее, она служит руководящим принципом правительственной политики.

5. Минимальным возрастом для найма на работу является 16 лет. Из этого правила может быть сделано исключение.

а) Легкая работа, выполняемая 14-15-летними подростками, принятыми в учебное заведение.

б) Легкая работа непромышленного характера, сравнимая, например, с участием в радио- и телевизионных программах.

6. Законом не устанавливается верхний возрастной предел в отношении права на оплачиваемую работу. Однако в большинстве коллективных соглашений устанавливается, что трудовой контракт автоматически прекращает свое действие по достижении 65-летнего возраста, или дается определение термина "работающего по найму" как лица в возрасте до 65 лет. Подобная же практика является обычно применимой при отсутствии действующего коллективного соглашения.

7. Отдельные лица, получающие пособия в соответствии с законодательством о социальном обеспечении, могут выполнять (неоплачиваемую) работу при соблюдении определенных условий. Все большее число людей принимаются за традиционно добровольную работу, осуществление общинных проектов и проектов по

обеспечению занятости для безработных, продолжая при этом получать пособия. В целях предотвращения злоупотреблений разрабатывается законопроект о неоплачиваемой работе по найму претендентов на трудоустройство. Помимо прочего, этот законопроект предусматривает создание региональных комитетов по оценке, которым будет предоставлено право решать с учетом установленных в законопроекте критериев вопрос о том, имеет ли право претендент на трудоустройство выполнять определенные виды неоплачиваемой работы. Законопроект определяет также правовой статус претендентов на трудоустройство, выполняющих такую работу. В настоящее время законопроект предусматривает выполнение неоплачиваемой работы лишь лицами, получающими пособие по безработице, однако в нем также предусматривается возможность того, что такая работа будет разрешена и другим категориям претендентов на трудоустройство.

8. При найме на работу лиц, не имеющих нидерландского гражданства, которые не являются подданными государства - члена ЕЭС, наниматель обычно должен получить разрешение на найм. За таким разрешением должны обращаться совместно наниматель и нанимаемое лицо. Ходатайства рассматриваются лишь в том случае, если нанимаемое лицо имеет действующий вид на жительство, разрешающий ему/ей работать в Нидерландах, или если оно подало заявление на его получение (Закон о найме иностранных рабочих 1978 года). Если лицо, не являющееся подданным государства - члена ЕЭС, которое работает по найму в Нидерландах на законных основаниях непрерывно в течение 3-летнего периода, проживает в Нидерландах и имеет действующий вид на жительство, дающий ему/ей права на работу, оно имеет право на получение декларации, разрешающей ему/ей работать в любом месте в Нидерландах без разрешения на найм. Такое разрешение также не требуется, если соответствующее лицо имеет постоянный вид на жительство, если ему предоставлен статус беженца или если оно имеет разрешение на въезд в страну на неопределенный срок.

9. Женщины имеют равные с мужчинами права на трудоустройство (см. раздел VI Закона о равных возможностях трудоустройства). Когда в докладе какого-либо муниципалитета Нидерландов отмечалось, что его политика в области занятости будет исходить из максимального предела в 50 часов на каждую супружескую пару, центральное правительство делало ему замечание, поскольку такая политика на практике будет означать ограничение права женщин на трудоустройство. Более того, такая политика рассматривалась как несовместимая с положением Закона о равных возможностях, запрещающим косвенную дискриминацию. В условиях нынешней конъюнктуры, существующей на рынке рабочей силы в Нидерландах, число женщин, выполняющих оплачиваемую работу вне дома, незначительно. Многие замужние женщины начинают искать работу лишь в более зрелом возрасте. Учитывая разницу в профессиональной подготовке и соответственно незначительный вклад женщин в семейный доход, вышеуказанное правило фактически поставило бы женщин в неблагоприятные условия.

10. В соответствии с Законом об инвалидах (найм на работу) 2 процента имеющихся на фирмах рабочих мест должны предоставляться инвалидам (Законопроект о нетрудоспособных лицах (найм на работу), который, как ожидается, будет введен в силу в скором времени, предусматривает увеличение этой доли до 5 процентов). Однако проведение этого закона в жизнь не является легким делом. Находящийся в настоящее время на рассмотрении парламента Законопроект о нетрудоспособных лицах (найм на работу) содержит положения, предусматривающие большую занятость нетрудоспособных лиц.

#### В1 Право на свободный выбор работы

11. Пункт 3 статьи 19 Конституции признает за всеми голландцами право на свободный выбор работы с учетом ограничений, установленных парламентским законом при принятых в порядке его исполнения.

12. В Конституции содержатся положения, запрещающие применение неоправданных критериев в отношении приема на работу на государственную службу ("Все подданные Нидерландов имеют равные права при приеме на государственную службу", статья 3). В отношении профессиональной подготовки и пригодности могут устанавливаться соответствующие требования при условии, что они имеют функциональный характер (т.е. касаются конкретных должностей или категории должностей и необходимых для выполнения должностных обязанностей). Статья 3 не исключает возможность приема на государственную службу лиц, не являющихся подданными Нидерландов.

13. В статье 3 развивается положение Конституции о недискриминации (статья 1), которое гласит: "Все лица в Нидерландах пользуются равными возможностями в равных обстоятельствах. Не разрешается дискриминация по признаку религии, убеждений, политических взглядов, расы, пола или по каким-либо другим причинам". Эти разделы Конституции распространяются главным образом на взаимоотношения между государством и гражданами. Однако суды могут разрешать "горизонтальное" применение какого-либо положения (т.е. только между гражданами). Что касается дискриминации по признаку расы, то закон допускает горизонтальное применение положений в соответствии с разделом 429 (quater) Уголовного кодекса.

14. Закон о равных возможностях трудоустройства, действующий с 15 марта 1980 года, и Закон о равных возможностях (найм на государственную службу) от 2 июля 1980 года запрещают дискриминацию между мужчинами и женщинами по признаку пола при: наборе и отборе; подписании трудового контракта; определении условий найма; проведении внутренней подготовки; продвижении по службе и увольнении. Помимо такой прямой дискриминации между мужчинами и женщинами, законом запрещается также и косвенная дискриминация, т.е. такой вид обращения, который прямо не касается различий в отношении пола, но на практике создает преимущества для лиц того или другого пола. Примером этого

могла бы служить концепция "кормильца". Применение этого принципа при наборе и увольнении часто может создавать неблагоприятные условия для женщин, поскольку кормильцами при нынешнем положении на рынке рабочей силы являются главным образом мужчины. При решении вопросов набора и увольнений запрещается также дискриминация между семейными и несемейными (Гражданский кодекс, статья 1637 ij).

15. В отношении подачи заявлений о приеме на работу закон устанавливает, что наниматели должны указывать в своих объявлениях о вакансиях, что такие заявления могут подаваться как мужчинами, так и женщинами (например, путем проставления после описания вакансии букв "М/Ж"). Однако это положение не применяется в отношении должностей, которые могут заполняться лишь представителями одного пола, например певцами, имеющими голос бас или сопрано.

16. Законы о равных возможностях разрешают отдавать временное предпочтение женщинам в целях ликвидации существующего неравенства между мужчинами и женщинами. В соответствии с Законом о равных возможностях (государственная служба) министр внутренних дел разослал другим министрам циркуляр с призывом отдавать временное предпочтение женщинам в тех случаях, когда на получение какой-либо конкретной должности претендуют кандидаты обоих полов, обладающие равными возможностями, поскольку в некоторых правительственных заведениях женщины представлены недостаточно.

17. Запрещение дискриминации по признаку пола подробнее разбирается в разделах В(4), В(5) и III. Говоря об этом, мы можем рассмотреть процедуры, установленные в соответствии с Законом о равных возможностях трудоустройства. Прежде всего существует Комиссия по обеспечению равных возможностей, в которую могут направляться жалобы о неравноправном обращении. После проведения беспристрастного расследования эта Комиссия должна выдавать подателю жалобы и нанимателю рекомендацию. Если это не поможет решить вопрос, податель жалобы может обратиться с ней в суд. Если суд признает жалобу обоснованной, наниматель обязан обеспечить ему равные условия. Жалобы могут направляться также непосредственно в суды, за исключением жалоб о неравной оплате (см. раздел III А).

18. Государственные служащие подпадают под действие Закона о равных возможностях (государственная служба) и могут подавать любые жалобы в комиссию, назначаемую в соответствии с этим Законом.

19. В настоящее время разрабатывается законопроект о равных возможностях, направленный на ликвидацию необоснованной дискриминации по признаку пола, гомосексуальности, семейного положения или семейных обстоятельств в процессе социально-экономических отношений между правительством и общественностью и между отдельными лицами. Указанный проект все еще находится на рассмотрении ряда консультативных органов.

20. Любое положение в коллективном соглашении (см. раздел III ниже), в соответствии с которым наниматель обязан принимать на работу (или не принимать) исключительно работников определенной расы, религии или политических убеждений или членов определенной ассоциации, является недействительным.

B2 Политика и методы, направленные на обеспечение стабильного экономического, социального и культурного развития

21. Генеральное управление по вопросам рабочей силы министерства труда и социального обеспечения отвечает за оптимальное использование людских ресурсов на рынке труда. Основная цель правительства заключается в достижении такого положения, при котором все способные и желающие работать лица будут иметь возможность найти работу, соответствующую их конкретным способностям и желаниям. Политика правительства направлена на распределение рабочей силы и создание рабочих мест. Что касается распределения рабочей силы, то внимание уделяется раннему выходу на пенсию, работе в течение неполного рабочего дня и сокращению рабочего времени (см. раздел III ниже). Что касается создания рабочих мест, то правительство осуществляет ряд специальных проектов в этой области (особенно в строительстве) с уделением особого внимания лицам, не имеющим длительное время работы, молодежи и женщинам.

22. Безработные, желающие основать собственное дело, могут обращаться за помощью в соответствии со специальной правительственной программой для лиц, не работающих по найму. В соответствии с ее положениями такие лица могут получить кредит и при соблюдении определенных условий дополнительное пособие к их доходу на срок не более 18 месяцев. Отдельная программа существует для женщин, желающих начать собственное дело, в соответствии с которой они могут получать государственный беспроцентный кредит.

23. В принципе правительство действует, исходя из того, что представители меньшинств в максимально полной степени воспользуются мерами, имеющимися в распоряжении всего общества в целом. Если такие меры не отвечают или не полностью отвечают потребностям меньшинств, то обычно принимаются универсальные меры или рассматриваются меры, учитывающие интересы конкретных групп (например, дополнительные положения или специальные критерии).

B3 Меры, обеспечивающие по возможности наилучшую организацию рынка труда

24. На всей территории Нидерландов действует ряд отделений бюро найма на работу, которые подчиняются министерству труда и социального обеспечения и отвечают за приведение в соответствие предложений и спроса на рабочую силу на различных региональных и окружных рынках труда. Их деятельность по размещению трудовых ресурсов не носит одностороннего характера; равное внимание уделяется нанимателям и нанимаемым. При направлении на

работу не взимается никакой платы. Деятельность по размещению трудовых ресурсов подпадает под действие положения закона об услугах по трудоустройству. Предоставление услуг в этой области (на коммерческой или некоммерческой основе) без разрешения министерства труда и социального обеспечения запрещается.

25. Направление на работу лиц, страдающих умственными и физическими недостатками, регулируется законом об услугах по трудоустройству инвалидов).

26. В целях координации правительственной экономической и финансовой политики Центральное плановое управление (входящее в министерство по экономическим вопросам) издает годовой макроэкономический обзор и основной экономический план. Кроме этого, ЦПУ представляет данные, основывающиеся на результатах академических исследований экономических последствий правительственных мер в различных политических областях.

27. Центральное статистическое бюро (также подчиняющееся министерству по экономическим вопросам) отвечает за сбор, обработку и издание соответствующих статистических данных для практических или академических нужд.

28. В целях по возможности наиболее эффективного приспособления политики в области занятости к нуждам меньшинств Министерство труда и социального обеспечения дало указание о проведении исследования положения каждой группы меньшинств на рынке труда.

#### B4 Профессионально-техническая ориентация и программы подготовки

29. На всей территории Нидерландов существуют 27 технических и 6 профессиональных центров подготовки для взрослых, организованных правительством и содержащихся за его счет, в которых дневное обучение проходят мужчины и женщины, не имеющие работы или находящиеся под угрозой ее потери. Лица, посещающие такие курсы, получают пособие вместо выплаты заработной платы или пособия по безработице.

30. В определенных случаях правительство оказывает компании помощь в покрытии расходов на выплату заработной платы и обучение, если компания осуществляет профессиональную подготовку без отрыва от производства. Такие программы подготовки должны охватывать:

а) работающих в данной компании лиц, которые проходят подготовку с целью приобретения профессиональных навыков, необходимых им для сохранения их работы в компании;

b) принятых на работу данной компанией лиц, которые должны пройти подготовку с целью приобретения профессиональных навыков, необходимых для выполнения работы;

c) лиц, получающих обязательные пособия по безработице с согласия местного бюро найма на работу, которые проходят первоначальную подготовку в компании, для того чтобы в перспективе иметь больше шансов на получение новой работы;

d) недостаточно подготовленных лиц, которым разрешено проходить подготовку в компании, даже если они в ней не работают.

31. Кроме того, в некоторых случаях правительство оказывает финансовую поддержку лицам, проходящим курс обучения в персональном порядке или в заочной форме в каком-либо признанном учреждении. В таких случаях должна существовать конкретная необходимость в подготовке, подготовка должна напрямую увеличивать возможности получения работы, а кандидат должен отвечать требованиям данной подготовки.

32. В 1979 году было создано два центра обучения лиц, страдающих физическими недостатками, в возрасте 16-40 лет. Обучение осуществляется бесплатно, и в течение всей продолжительности курса обучающиеся продолжают получать различные пособия, на которые они имеют право.

33. Ряд конкретных мер был принят в отношении молодежи, не имеющей работы. Особое внимание уделяется членам этнических меньшинств и девушкам.

34. При организации обучения нанимателям запрещается дискриминация по признаку пола (Гражданский кодекс, статья 1637 ij).

#### В5 Защита от произвольного увольнения

35. В Гражданском кодексе содержатся положения, касающиеся различных возможных форм прекращения срока действия контракта о работе по найму. Однако любое положение, касающееся одностороннего прекращения контракта о работе по найму, подчинено Декрету о трудовых отношениях (особые полномочия) 1945 года, который запрещает нанимателю или работающему по найму прекращать трудовой контракт без согласия директора местного отделения бюро по найму на работу. Вместе с тем увольнение не запрещается, если для прекращения контракта не требуется уведомления. Это происходит, например, в том случае, если контракт о работе по найму прекращается в силу непреодолимого обстоятельства (о котором другая сторона должна незамедлительно уведомлять). В Гражданском кодексе перечисляется ряд "непреодолимых" обстоятельств (например, если работающий по найму оказывается серьезно непригодным или если у него нет навыков работы, на которую он был принят, если он теряет доверие своего нанимателя в результате кражи, растраты, обмана или других



нарушений, намеренно или вопреки предупреждениям безответственными действиями наносит ущерб собственности своего нанимателя или подвергает ее серьезной опасности). В качестве непреодолимых обстоятельств судами признается и ряд других случаев.

36. При прекращении контракта о работе по найму не может делаться никакого различия между полами или между семейными или несемейными лицами (Гражданский кодекс, статья 1637 ij).

37. Нанимателю не разрешается увольнять работающего по найму в период болезни, прохождения военной службы или беременности в последующие 12 недель (Гражданский кодекс, статья 1639 h). Увольнение разрешается, если работающий по найму болеет в течение более двух лет.

38. В соответствии с законопроектом, касающимся официальной внутрифирменной профсоюзной деятельности, нанимателю не разрешается увольнять профсоюзного деятеля (см. раздел IV ниже) или лицо, бывшее профсоюзным деятелем по меньшей мере 12 месяцев, в течение двух лет после окончания его полномочий без предварительного согласия кантонального суда. В том случае, если этот законопроект станет законом, такому профсоюзному деятелю и ассоциации нанимателей будет разрешено требовать соблюдения этого обязательства.

39. В соответствии с Законом о рабочих советах нанимателю не разрешается увольнять лицо, являющееся членом такого рабочего совета или комитета рабочего совета, как об этом говорится в его положениях. Существуют три исключения: а) работающее по найму лицо может дать письменное согласие на свое увольнение; б) увольнение является результатом действия непреодолимого обстоятельства, о котором работающее по найму лицо было незамедлительно уведомлено; с) увольнение происходит в результате закрытия компании или ее части, где работает данное лицо.

40. Закон о коллективном увольнении (уведомлении) обязывает нанимателя, намеревающегося в течение трехмесячного периода уволить 20 или более работников, уведомлять об этом соответствующие профсоюзы и директора местного отделения бюро по найму на работу. В целях предоставления времени для изучения возможного продолжения деятельности соответствующей компании с ее первоначальным персоналом заявки об утверждении массовых увольнений рассматриваются по истечении одного месяца после такого уведомления.

41. Государственные служащие не могут сами представлять прошения об отставке, однако правительство в качестве нанимателя обязано освободить от работы государственного служащего по его просьбе. Отставка не может быть поставлена в зависимость от выполнения определенных условий (например, возмещения расходов на подготовку).

42. Подача жалобы в Комиссию по обеспечению равных возможностей трудоустройства или возбуждение дела в отношении неравноправного обращения не являются основаниями для увольнения.

#### B6 Защита от безработицы

43. Социально-экономический совет (консультативный орган, представляющий правительственные интересы и интересы нанимателей и профсоюзов) разработал кодекс поведения для защиты интересов работающих по найму в случае слияния компаний. Соответствующие профсоюзы, комиссия по вопросам слияний и министерство по экономическим вопросам должны уведомлять о всех случаях слияний.

#### C. Статистическая и другая имеющаяся информация об уровне занятости

44. В таблице ниже приводятся данные об уровне безработицы в 1980-1983 годах. Эти данные основываются на определении безработицы, действующем в указанное время.

		Зарегистрированное число безработных; годовой уровень			
		1980 (x 1 000)	1981	1982	1983
Безработные:	мужчины	159,9	262,1	376,2	471,9
	женщины	88,0	123,2	165,5	206,9
	мужчины и женщины	248,0	385,3	541,7	678,8
		(в процентах от общей рабочей силы)			
Безработные:	мужчины	4,4	7,0	10,0	12,4
	женщины	5,3	6,9	8,7	10,3
	мужчины и женщины	4,6	7,0	9,6	11,7

### III. Статья 7: право на справедливые и благоприятные условия труда

#### A. Вознаграждение

45. В принципе стороны могут сами определять уровень заработной платы. Исключениями в этом отношении являются Закон о минимальной заработной плате и минимальном отпускном пособии и Положения о минимальной заработной плате для молодежи, устанавливающие минимальные уровни заработной платы, понижать которые договаривающиеся стороны не могут. Более того, существует специальное законодательство для определения заработной платы в субсидируемых секторах и секторе социального страхования. Минимальная заработная плата корректируется через каждые шесть месяцев министерством труда и социального обеспечения. Что касается минимальной заработной платы для молодежи, то работающие

по найму лица в возрасте 15-23 лет имеют право на получение минимальной заработной платы за вычетом определенного процента за каждый год до 23 лет.

46. Закон о минимальной заработной плате и минимальном отпускном пособии применяется в отношении найма в Нидерландах рабочих, занятость которых превышает одну треть установленного рабочего времени. Если найм на работу произведен не в Нидерландах, а наниматель является подданным Нидерландов (включая иностранных нанимателей, имеющих постоянное учреждение или представительства в Нидерландах), то положения указанного закона применяются в том случае, если работающее по найму лицо проживает в Нидерландах. Верховный суд постановил, что эти положения не применяются, если работающее по найму лицо большую часть времени проживает за пределами Нидерландов и, следовательно, оторвано от уровня жизни в Нидерландах и связанного с ним уровня цен.

47. Если работающий по найму не может выполнять работу по причине болезни или несчастного случая, он в принципе имеет право на получение заработной платы в течение ограниченного периода времени (Гражданский кодекс, статья 1638 с). Однако если работающий по найму получает пособия в соответствии с законами о социальном обеспечении (см. статью 9) или выплаты из фонда страхования здоровья, членство в котором предусмотрено в контракте о работе по найму или вытекает из него, то его заработная плата может быть уменьшена на соответствующую сумму.

48. Коллективное соглашение - это соглашение между одним или несколькими нанимателями или одной или несколькими ассоциациями нанимателей, обладающими полными юридическими правами, и одной или несколькими ассоциациями работающих по найму, обладающими полными юридическими правами, в котором в основном или полностью определяются условия найма, подлежащие соблюдению в трудовом контракте. Любые согласованные между нанимателем и работающим по найму условия, которые отличаются от обязательного для обеих сторон коллективного соглашения, являются недействительными (Закон о коллективных соглашениях, разделы 1 и 12). В настоящее время действует около 800 таких соглашений.

49. Министерство труда и социального обеспечения имеет право устанавливать положения, которые должны в целом соблюдаться в коллективном соглашении. Таким образом они становятся обязательными для всех нанимателей и работающих по найму при заключении ими трудовых контрактов, которые в силу характера относящейся к ним работы подпадают или могут подпадать под действие данного коллективного соглашения.

50. Закон о минимальной заработной плате и минимальном отпускном пособии (упомянутый в пункте 45) предоставляет любому лицу, работающему в течение более одной трети нормальной продолжительности рабочего времени, право на получение минимального пособия на отпуск в размере 7,5 процента от заработной платы,

выплачиваемой ему нанимателем. Кроме того, в течение всего периода действия трудового контракта право на получение отпускного пособия действует в отношении пособий, выплачиваемых в соответствии с Законом о пособиях по болезни и Законом о страховании безработицы (раздел V). Ставка в 7,5 процента применяется лишь в отношении той доли вознаграждения плюс любые указанные выше пособия, которая не превышает тройного размера установленной законом минимальной заработной платы.

51. В коллективных соглашениях обычно указывается, могут ли и в каком размере оплачиваться сверхурочная работа и работа в выходные дни. Если такие указания отсутствуют, должно быть согласовано справедливое и разумное решение.

См. статистические данные в приложении I.

52. В соответствии с Законом о равной оплате мужчины и женщины, выполняющие равноценную или почти равноценную работу, имеют право на получение равного вознаграждения. Различное вознаграждение допускается лишь в тех случаях, если имеются различия в уровнях должности. Жалобы могут направляться в Комиссию по обеспечению равных возможностей трудоустройства (см. раздел II). Жалобы на неравную оплату могут подаваться в суды лишь после направления их на рассмотрение указанной Комиссии.

53. Государственные служащие также могут обращаться в Комиссию по обеспечению равных возможностей (государственная служба).

54. На первый взгляд, статистические данные свидетельствуют о том, что женщины получают недостаточное вознаграждение. В среднем они зарабатывают меньше, чем мужчины. Причины такого различия в оплате объясняются тем, что а) работающие женщины младше работающих мужчин, а молодые обычно зарабатывают меньше, чем более зрелые люди; и б) большая доля женщин занимают менее ответственные посты и меньшая доля — более ответственные должности. Если сопоставить размеры вознаграждения с уровнем должности, то имеющихся различий значительно меньше.

55. Одним из факторов, объясняющих, почему женщины получают меньше мужчин при выполнении одинаковой работы, является тот факт, что а) многие женщины прерывают свою карьеру и возобновляют ее позднее и в результате этого имеют меньший стаж работы, а также меньший опыт; б) мужчины часто получают дополнительное вознаграждение в связи с черной или неприятной работой; в) ненадлежащим образом соблюдаются положения Закона о равной оплате.

56. Ухудшение начиная с 1979 года экономической ситуации привело к падению покупательной способности практически всех категорий доходов. В настоящее время ожидается, что покупательная способность большинства категорий доходов останется прежней или повысится. В последние годы в широких масштабах развивается

процесс сдерживания роста заработной платы (иногда в обмен на сокращение продолжительности рабочего времени), цель которого заключается в восстановлении рентабельности компаний и содействии перераспределению рабочей силы. Политика сдерживания роста заработной платы будет по-прежнему проводиться в государственных и субсидируемых правительством секторах.

В. Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

57. Поэтапно в течение восьмилетнего периода вводится новый Закон об условиях работы, который заменяет ряд старых законов, таких, как Закон о безопасности в промышленности 1934 года. На первом этапе этот Закон вступил в силу в отношении промышленности с 1 января 1983 года. Ввиду того, что этот Закон идет значительно дальше по сравнению с тем, что ранее имело место в отношении ряда положений, его нельзя было ввести таким образом, чтобы он применялся одновременно в отношении всех работающих по найму в Нидерландах.

58. В настоящее время этот Закон применяется только в отношении частных компаний, учреждений и фондов и т.д., за исключением тех из них, которые осуществляют свою деятельность в транспортном секторе. В скором времени войдут в силу два общих административных ордонанса, предусматривающих распространение на государственных служащих (включая военный персонал в министерстве обороны) положений Закона об административной юрисдикции (правительственные ордонансы).

59. Кроме того, существуют положения, регулирующие вопросы безопасности в некоторых промышленных секторах, такие, как Закон о работе в чрезмерно тяжелых условиях и Закон о работе в опасных условиях.

60. Эти законы можно рассматривать как вытекающие из статьи 19(2) Конституции (упомянутые в разделе II/A выше). Следует отметить, что группа упомянутых в этих законах лиц, а именно "работающие лица", например, имеет более широкий характер, чем "работающие по найму", поскольку включает лиц, работающих не по найму. Правительство придерживается мнения, что статья 19(2) Конституции не распространяется на государственных служащих, поскольку они подпадают под действие специального положения, а именно статьи 109 Конституции, которая гласит, что правовое положение государственных служащих регулируется законом, устанавливающим правила их защиты в процессе найма и их взаимоотношения с государством.

61. Декрет об условиях работы молодежи содержит положения, призванные недопустить нанесения душевной или физической травмы молодым работникам.

62. Осуществлением Закона о предприятии (об отдыхе, досуге и сокращении продолжительности рабочего времени см. в разделе D ниже) и установленных законом положений о безопасности и

охране здоровья в промышленности и обеспечением соблюдения такого законодательства занимаются взаимодействующие между собой трудовые инспекции, а в портах — докерские трудовые инспекции, которые входят в министерство труда и социального обеспечения.

63. Важная роль в новом Законе об условиях работы отводится рабочим советам (см. раздел IV ниже). В одних случаях они имеют консультативные функции, а в других они должны получать консультации, и их согласие требуется при окончательной доработке, изменении или отмене какого-либо положения, касающегося соблюдения безопасности, гигиены или охраны здоровья на работе.

64. Закон об условиях работы обязывает компании, имеющие более 100 работающих по найму лиц, составлять годовые доклады об условиях работы и любых произведенных улучшениях; эти доклады обсуждаются в рабочем совете. Для консультирования государственного секретаря по труду и социальному страхованию в отношении улучшения условий работы был создан национальный консультативный орган, в котором представлены профсоюзы, организации нанимателей и правительства.

Статистические данные см. в приложении 2.

#### C. Равные возможности для продвижения по службе

65. Данные вопросы также подпадают под действие Закона о равных возможностях, статьи 1 Конституции и статьи 429 Уголовного кодекса.

66. Значительное число коллективных соглашений содержит положения о том, что работающие по найму лица, проходящие профессиональную подготовку (в том числе дополнительную подготовку), продолжают получать зарплату, если такая подготовка связана с должностью и обязанностью соответствующего работника. Некоторые коллективные соглашения содержат положения, в соответствии с которыми члены рабочих советов могут проходить обучение на курсах при полном сохранении заработной платы. В некоторых случаях имеются также положения, предусматривающие, что работающие по найму лица могут получать заработную плату при прохождении различных видов обучения, которые непосредственно не связаны с их должностью или обязанностями. Кроме того, значительное число коллективных соглашений содержит положения, предусматривающие участие работающих по найму лиц старшего возраста в процессе обучения в предпенсионный период.

См. также примечания в пунктах 52 и 54.

67. Меньшинства также имеют слишком высокую долю представительства в менее квалифицированных профессиональных категориях, особенно в обрабатывающей промышленности, в гостиничной и ресторанной сфере и в фирмах, занимающихся уборкой. За последние годы резко возросли возможности, которыми могут воспользоваться иностранные рабочие, не говорящие или плохо говорящие на голландском языке.

D. Отдых, досуг, сокращение продолжительности рабочего времени и оплачиваемый отпуск

68. Статья I638 bb Гражданского кодекса гласит:

- 1) Наниматели предоставляют своим работникам ежегодно отпуск продолжительностью не менее троекратного количества согласованных рабочих дней в неделю.
- 2) Продолжительность отпуска молодых работников составляет не менее четырехкратного количества установленных рабочих дней в неделю.

(Пункт 2 применяется в отношении работников в возрасте до 18 лет.)

69. Подраздел 2 статьи I638 hh гласит:

Работающий по найму имеет право на оплату во время использования полагающегося ему отпуска.

70. В разделе А были рассмотрены минимальные отпускные пособия. Однако в большинстве коллективных соглашений предусматривается предоставление отпуска большей продолжительности, чем установленный в законодательном порядке минимум.

71. В Законе о фабриках I9I9 года оговаривается продолжительность и время суток, в течение которого определенным группам работающих по найму разрешено работать. На основе этого Закона был разработан ряд декретов о продолжительности рабочего времени, содержащих конкретные положения. В ряде других законов также содержатся положения, касающиеся времени и продолжительности работы, например Закон о продолжительности работы водителей и Закон о стивидорах.

72. В Законе о предприятии содержатся специальные положения, касающиеся продолжительности работы и отдыха молодежи.

73. Законопроект, представленный в парламент в качестве поправки к Закону о предприятии, разрешает работающим по найму лицам женского пола выполнять при соблюдении определенных условий работу в ночную смену с разрешения трудовой инспекции.

74. До 1983 года продолжительность рабочей недели почти на всех предприятиях составляла 40 часов. Позднее были проведены переговоры в целях перераспределения рабочей силы путем принятия таких мер, как сокращение количества рабочих часов, и в настоящее время в ряде промышленных секторов введена 38-39-часовая рабочая неделя (в среднем). Кроме того, в последние годы резко увеличилось число людей, работающих неполный рабочий день, особенно женщин. Учитывая необходимость перераспределения рабочей силы и тот факт, что работа в течение неполного рабочего

дня может при определенных условиях обеспечивать женщинам более равные возможности, правительство считает, что такой вид работы следует поощрять.

Об отпуске см. в разделах А и D, пункт 68.

75. В целом работа в выходные дни не разрешается (Закон о предприятии, раздел 22, и Гражданский кодекс, раздел 1638 w). Однако существует множество исключений. Наиболее важные христианские праздники рассматриваются в качестве выходных дней.

76. Поскольку в последние годы все большее число рабочих прибывает в Нидерланды из нехристианских стран, это может создавать проблемы. 30 марта 1984 года Верховный суд вынес решение (AB 1984, № 366) в отношении турецкой работницы, ходатайствующей об объявлении исламского праздника нерабочим днем. Ее ходатайство было отклонено, и после того, как она не вышла на работу в этот день, ее уволили. Верховный суд постановил, что "на выходе на работу в целом нельзя настаивать, если работающий по найму заблаговременно и с указанием причин ходатайствует о предоставлении выходного дня для празднования важного для него религиозного праздника".

77. Трудовые инспекции также играют определенную роль в этом вопросе. Они обязаны давать свое согласие на выполнение сверхурочной работы и регулярно посещать предприятия для проверки соблюдения правил, касающихся продолжительности работы и отдыха.

78. В Законе о фабриках содержатся особые положения в отношении домов по уходу и т.д. Дополнительные положения содержатся в общих административных ординасах и коллективных соглашениях.

79. Что касается продолжительности рабочего времени лиц, не работающих по найму, то его сокращение связано с трудностями. Владельцы магазинов подпадают под действие Закона о продолжительности рабочего времени в торговле 1951 года. Магазины могут быть открыты максимум 52 часа в неделю.

#### IV. Статья 8: Права профсоюзов

##### A. Основные законы о правах профсоюзов

80. Статья 8 Конституции гласит:

Признается право на организацию. Это право может ограничиваться парламентским законодательным актом в интересах общественного порядка.

81. Статья 9 Конституции гласит:

1) Право на проведение собраний и демонстраций признается, не освобождая при этом какого бы то ни было от ответственности по закону.



- 2) В интересах обеспечения уличного движения и в целях борьбы с беспорядками или их предупреждения парламентские законодательные акты могут устанавливать правила по охране здоровья.

Отдельного конституционного положения, касающегося профсоюзов, не существует.

82. Следует также отметить статью 19(2) (см. раздел, посвященный статье 6), которая, в частности, гласит, что в законодательном порядке могут устанавливаться правила, касающиеся предела самостоятельности. К одному из разделов такого законодательства относится Закон о рабочих советах, в соответствии с которым предприятия, на которых работает не менее 100 человек или на которых не менее 35 человек работают в течение более одной трети установленного рабочего времени, обязаны создавать рабочий совет, состоящий из членов, непосредственно избираемых из числа работников самими работниками. Этот Закон устанавливает случаи, когда рабочие совета могут выносить рекомендации и когда требуется их согласие. Кроме того, рабочий совет имеет право на получение определенных данных. Аналогичным органом в гражданской службе является консультативный комитет государственных служащих, причем эта система также основывается на положениях закона о рабочих советах.

83. Хотя в статье 8 Конституции свобода создания профсоюзов в качестве особой формы организации прямо не провозглашается, тем не менее ряд законодательных актов признает их существование, например:

Закон о коллективных соглашениях от 24 декабря 1927 года;

Закон о продлении коллективных соглашений от 25 мая 1937 года;

Закон о промышленных организациях, который, в частности, предусматривает, что одна треть членов Социально-экономического совета назначается ассоциациями работающих по найму, а другая треть членов назначается ассоциациями нанимателей в соответствии с указаниями правительства.

#### В. Право создавать профсоюзы и вступать в них

84. Любое лицо имеет право вступать в любой профсоюз по своему выбору. Однако любое лицо также имеет право не вступать в профсоюз. Эта свобода ограничивается только в том случае, если коллективное соглашение содержит положение о профсоюзе данного предприятия, обязующее нанимателя принимать на работу только членов данного профсоюза. Вместе с тем министерство труда и социального обеспечения не может объявлять такое положение обязательным (Закон о коллективных соглашениях (обязательная сила), раздел 2, подраздел 5, статья с).

85. На основании прецедентного права Европейского суда по правам человека можно сделать вывод, что этот Суд считает неприемлемыми некоторые формы принуждения к вступлению (или сохранению членства) в профсоюз. Суд указывает два случая:

а) тот факт, что работающие по найму могут потерять свою работу и, следовательно, средства к существованию из-за отказа вступить в профсоюз;

б) когда положение профсоюза данного предприятия вступает в силу после того, как работающие по найму были приняты на работу.

#### C. Право профсоюзов входить в федерации

86. Правительство не вводит никаких ограничений в отношении образования организации федераций. На практике федерацию образовали две из крупнейших профсоюзных организаций. Никакие ограничения также не налагаются на те нидерландские профсоюзы, которые желают стать членами международных организаций. Некоторые из них уже фактически стали ими.

#### D. Право на свободную деятельность профсоюзов

87. В данном вопросе следует проводить различие между коллективными переговорами в отношении условий найма и представительными консультациями в государственных органах. Коллективные переговоры регулируются частным правом. Не существует правил, запрещающих организации осуществлять свободную деятельность. Соответствующее законодательство предусматривает лишь необходимый организационный аппарат.

88. Что касается представительных консультаций, то важным фактором является степень представительства. Для того чтобы участвовать в организованных консультациях по социальным и экономическим вопросам на государственном уровне, профсоюз должен быть представительным, т.е. он должен надлежащим образом представлять определенную группу работающих по найму. Степень представительности зависит от:

а) количественного соотношения между организацией и всей группой, из которой выбираются члены (т.е. степень организованности)

б) количественного соотношения между организацией и ее членами и доли других организаций в рассматриваемой группе (т.е. степень организованности различных профсоюзов, которые набирают своих членов из той же группы).

89. Вопрос о представительности рассматривается в Законе о промышленной организации (в связи с Социальным и экономическим советом и сырьевыми и промышленными советами), в Законе о рабочих советах (в связи с промышленными комитетами, которые

контролируют рабочие советы), в Законе о социальном обеспечении (организация) (в связи с советами промышленного страхования; см. в разделе III) и в Законе об условиях работы (в связи с консультативным комитетом по условиям работы).

Е. Право на забастовку

90. 22 апреля 1980 года Королевство Нидерландов ратифицировало Европейскую социальную хартию. Пункт 4 статьи 6 хартии гласит:

В целях обеспечения действенного осуществления права на заключение коллективного договора Договаривающиеся стороны обязуются соблюдать и признают:

право работников и нанимателей на коллективные действия в случае столкновения интересов, включая право на забастовку при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из вступивших ранее в силу коллективных соглашений.

В отношении пункта 4 в Нидерландах действует оговорка, касающаяся государственных служащих.

91. В нидерландском законодательстве не существует каких-либо других конкретных положений, касающихся права на забастовку. В июне 1980 года ввиду ратификации Европейской социальной хартии был отменен законопроект, регулирующий вопросы законности забастовок (Законопроект № 10.111).

92. Вместе с тем содержание этого законопроекта после его введения в силу в 1969 году оказало воздействие на прецедентное право, а судебные прецеденты существенно повлияли на эту область. Так, например, Амстердамский суд в 1972 году заявил о том, что забастовка в целом является законной, если определенные обстоятельства не делают ее незаконной. Это заявление полностью расходилось с вынесенным ранее решением Верховного суда по делу "Панхонлибко", которое гласило, что теоретически забастовка является нарушением контракта и что поэтому призыв к забастовке — это в принципе незаконное деяние, если оно не обосновано действующей юридической практикой.

93. В постановлении Верховного суда от 7 мая 1976 года (NJ 1977, 55) говорилось, что если забастовка организована профсоюзом и используется в качестве средства усиления требований работников в отношении оплаты и других условий труда, то не только участники забастовки и их сторонники, но и желающие работать лица в целом не имеют права на получение заработной платы. В случае других забастовок такое право зависит от определенных обстоятельств, причем ключевым вопросом является вопрос о том, к кому в большей степени тяготеет забастовка — к нанимателю или работникам.

F. Особые группы

a. Права профсоюзов

i) Государственные служащие

94. Статья 8 Конституции предоставляет государственным служащим, как и другим работающим по найму, право на создание профсоюзов. Государственный служащий может вступать или не вступать в профсоюз. Традиционно степень объединения государственных служащих в профсоюзы является весьма высокой. Вместе с тем относительно большое число их состоит членами организаций, которые не входят в состав каких-либо крупных профсоюзных федераций.

95. В отношении условий работы можно отметить, что, строго говоря, они не определяются путем переговоров между нанимателем и профсоюзами, представляющими государственных служащих, а устанавливаются государством, представленным министром внутренних дел, после проведения консультаций с профсоюзами.

ii) Полиция

96. Полицейские служащие также пользуются правом на создание профсоюзов и по своему желанию могут вступать или не вступать в них. На них также распространяется указанный выше порядок определения условий работы.

iii) Вооруженные силы

97. Военнослужащим также разрешается создавать представительные организации. Существуют организации для военнослужащих срочной службы и вольнонаемных, военнослужащих унтер-офицерского и сержантского состава.

98. Условия работы в виде общих положений устанавливаются министром внутренних дел после проведения консультаций с профсоюзами государственных служащих. Аспекты, имеющие непосредственное отношение к военнослужащим, в одностороннем порядке определяются министром обороны после консультаций с организациями представителей военнослужащих в Центральном консультативном органе по вопросам, касающимся государственных служащих.

99. Временные положения, регулирующие права организаций представителей военнослужащих, устанавливают, в частности, порядок предоставления отпусков и освобождения от некоторых обязанностей деятелей этих организаций.

в. Право на забастовку

i) Государственные служащие

100. Как отмечалось ранее, Королевство Нидерландов ратифицировало Европейскую социальную хартию с поправкой в отношении пункта 4 статьи 6 (в которой, помимо прочего, признается право на забастовку), касающегося государственных служащих.

101. Однако суды в принципе признали право государственных служащих на проведение забастовки (см., например, Pres. Amsterdam District Court, 16 Nov. 1982, NJ 1983, 347 и CRvB (Central Board of Appeal), 21 Oct. 1982, NJ 1983, 35). Вместе с тем государственные служащие не имеют неограниченного права на участие во всех коллективных прекращениях работы; скорее, их интересы должны соотноситься с интересами правительства и общественности. При этом необходимо принимать во внимание следующие аспекты:

Исчерпаны ли все возможности для проведения переговоров (т.е. является ли забастовка "последним средством")?

Насколько важным является продолжение работы без перерыва?

Каковы возможные вредные последствия прекращения работы?

Насколько тщательно было подготовлено и осуществлено коллективное прекращение работы?

Какова продолжительность забастовки?

Каковы масштабы забастовки?

102. В решении председателя Гаагского окружного суда от 11 ноября 1983 года (NJ 1984, 65) указывалось, что забастовка почтовых работников была допустима и потому не могла быть запрещена, но тем не менее имелись основания для принятия чрезвычайной меры в отношении государства и профсоюзов государственных служащих, предписывающей им незамедлительно возобновить переговоры и не позднее, чем через четыре дня после принятия судом решения.

ii) Полиция

103. 8 ноября 1983 года председатель Утрехтского окружного суда вынес постановление о законности некоторых форм коллективных действий, к которым призывали полицейские профсоюзы (AB 1983, 561). Председатель постановил, "что обязанности и ответственность полиции несопоставимы с обязанностями обычного лица, работающего по найму, и нарушение нормального выполнения полицией своих обязанностей имеет абсолютно другие последствия". Суд пришел к выводу, что некоторые действия, к совершению которых был направлен призыв, несовместим с надлежащей правовой защитой,

которую полиция обязана обеспечивать широкой общественности, и поэтому они являются незаконными.

iii) Вооруженные силы

104. Оговорка, сделанная в Королевстве Нидерландов в отношении пункта 4 статьи 6 ЕСХ, действует также и в отношении военнослужащих. До сих пор в вооруженных силах забастовок не было, и поэтому отсутствуют соответствующие юридические прецеденты.

G. Факторы и трудности

105. В настоящее время профсоюзы сталкиваются с проблемами, вызванными трудным экономическим положением, что привело к выходу из них большого числа членов. В результате этого уменьшились профсоюзные доходы, а самим профсоюзам приходится увольнять свой персонал.

106. Оговорка, сделанная при ратификации ЕСХ в отношении признания коллективного права на промышленные действия государственными служащими, является временной мерой. Как только вступит в силу законодательство о коллективных действиях государственных служащих, эта оговорка будет отменена. Вместе с тем разработка законодательства о коллективных действиях государственных служащих, как представляется, будет непростым делом.

V. Статья 9: Право на социальное обеспечение

I. Основные законы

107. Статья 20 Конституции Нидерландов гласит, что государственные органы обязаны обеспечивать средства существования населения и осуществлять распределение материальных благ. Правила, касающиеся права на социальное обеспечение, определяются парламентским законом. Граждане Нидерландов, проживающие в Нидерландах, которые не в состоянии обеспечить себя, имеют регулируемое парламентским законом право на получение помощи от государственных органов. Это положение является частью широкой системы социального обеспечения, сочетающей в себе социальное страхование и национальное вспомоществование.

108. Что касается правил, регулирующих социальное страхование, то необходимо проводить различие между правилами, распространяющимися исключительно на работающих по найму, и правилами, распространяющимися на всех лиц, проживающих в Нидерландах (включая лиц, не имеющих нидерландского гражданства).

Первая категория включает:

Страхование здоровья, регулируемое Законом о пособиях по болезни;

Страхование по инвалидности, регулируемое Законом о страховании по инвалидности;

Страхование в связи с безработицей, регулируемое Законом о страховании по безработице;

Медицинское страхование, регулируемое Законом о страховании здоровья.

109. Вторая категория включает:

Страхование по старости, регулируемое Законом об общих пенсиях по старости;

Пособия в связи с утратой кормильца, регулируемые Законом об общих пособиях вдовам и сиротам;

Закон об общих семейных пособиях;

Общее страхование по инвалидности, регулируемое Законом об общих пособиях по инвалидности;

Закон об исключительных медицинских расходах.

110. Вопросы административного управления регулируются Законом о социальном обеспечении (организация) и Законом о банке социального страхования и трудовых советах.

111. Осуществление программ страхования лиц, работающих по найму, и Закона об общих пособиях по инвалидности входит в обязанность советов по промышленному страхованию, созданных в соответствии с положениями публичного права и совместно управляемых представителями ассоциации нанимателей и организаций работающих по найму лиц.

112. Осуществление национальных программ страхования (за исключением Закона об общих пособиях по инвалидности) входит в обязанность Банка социального страхования и 22 региональных трудовых советов.

113. Контроль за осуществлением законодательства в области социального обеспечения входит в обязанность Совета по социальному страхованию.

114. Существует разветвленная система правовой защиты. В случае возникновения спора между налоговыми органами и участником программы национального страхования возражение первоначально должно направляться инспектору по прямым налогам. Если спор касается права на получение пособия, истец может обратиться в апелляционные суды или, в порядке дальнейшей апелляции, в центральный апелляционный суд. В эти органы апелляции могут также направляться в порядке опротестования решений, принятых советами по промышленному страхованию в отношении уплаты взносов.

II5. Наиболее важными видами оказания национальной помощи бедным, предназначенной дополнить систему национального страхования, являются Закон об оказании помощи, Закон о пособиях по безработице и Положения о государственной помощи безработным.

II6. Любое лицо, не согласное с решением муниципальных властей того муниципалитета, в котором оно проживает, в отношении выплат в соответствии с Законом об оказании помощи бедным или положениями о государственной помощи в связи с безработицей, может направить возражение в исполнительный орган муниципалитета. Апелляции могут направляться далее в провинциальный исполнительный орган и в порядке опротестования решений последнего непосредственно Королеве. Тот же порядок применяется в отношении решений, принятых в соответствии с Законом о пособиях по безработице, за исключением того, что в этом случае двумя апелляционными судами являются апелляционный суд и центральный апелляционный суд.

## 2. Основные особенности программ социального обеспечения

### а) Медицинский уход

II7. Страхование здоровья за счет одного из фондов страхования здоровья дает право заявителям на возмещение расходов, связанных с медицинским обслуживанием, приобретением лекарств, лечением зубов и госпитализацией, а также на получение широкого комплекса других услуг и возможностей. В некоторых случаях пациентам требуется выплачивать определенную сумму за свой счет. Страхование является обязательным для лиц, работающих по найму, с неизменным доходом по контракту не менее 47 850 гульденов в год (по состоянию на 1 июля 1984 года). В большинстве случаев муж или жена застрахованного лица также автоматически страхуются бесплатно (если он или она не имеют оплачиваемой работы), равно как и дети в возрасте до 16 лет (если они не имеют оплачиваемой работы), студенты, дети в возрасте 16-27 лет, помогающие вести хозяйство, дети-инвалиды в возрасте 16-17 лет и дети-инвалиды в возрасте 18-26 лет, не имеющие права на получение пособий в соответствии с Законом об общих пособиях по инвалидности.

II8. Люди пожилого возраста могут участвовать в специальных программах страхования здоровья для лиц пожилого возраста при условии, что их годовой доход не превышает 23 685,60 гульденов. Добровольное страхование здоровья может осуществляться лицами, на которых не распространяются программы обязательного страхования или страхования престарелых и годовой семейный доход которых не превышает 47 850 гульденов. В этих случаях средние взносы одного человека составляют 165 гульденов в месяц, хотя нередко размеры взноса могут быть снижены.

II9. В соответствии с программами обязательного страхования здоровья наниматели и работающие по найму выплачивают по 50 процентов взносов. Закон об исключительных медицинских



расходах предоставляет всем лицам право на лечение и уход в медицинских заведениях для умственно отсталых лиц и лиц с нарушениями органов чувств, психиатрических клиниках и приютах для престарелых и т.д. Пациентам необходимо оплачивать часть расходов, но не более I 350 гульденов в месяц. Наниматели выплачивают взносы налоговым органам.

б) Выплата пособий по болезни наличными

I20. В соответствии с Законом о пособиях по болезни работающие по найму в возрасте до 65 лет страхуются от потери заработка в результате болезни, несчастного случая, немощи, беременности и родов. Такой вид страхования предусматривает право на получение пособий в течение не более 52 недель. По Закону размер пособия составляет 80 процентов дневной зарплаты работника, но не выше определенного максимального уровня (262,28 гульденов по состоянию на I.7.84). За первые два дня отсутствия на работе пособия не выплачиваются. Взносы, представляющие собой определенную долю от заработка работника, не превышающего максимальной дневной величины, выплачиваются Совету промышленного страхования частично нанимателем и частично самим работником, и их размеры могут колебаться в зависимости от конкретного промышленного сектора. По состоянию на I июля 1984 года размер среднего национального взноса составлял 6,57 процента. В принципе нанимателю разрешается вычитать половину взноса из заработка работника, но не более I процента этого заработка.

с) Пособие по материнству

I21. В соответствии с Законом о пособиях по болезни застрахованная беременная женщина имеет право на получение пособий в виде наличных средств за шесть недель до родов и шесть недель после них, независимо от ее способности выполнять работу. Период получения пособия по материнству может быть продлен максимально до 52 недель, если в результате родов застрахованное лицо утрачивает работоспособность. Размеры пособий по материнству достигают 100 процентов дневного заработка работника, но не выше определенного максимального уровня (262,28 гульденов по состоянию на I.7.84).

д) Пособие по инвалидности

I22. Закон о страховании по инвалидности (WAO) предусматривает право на получение пособий застрахованными лицами, потерявшими трудоспособности которых по истечении 52 недель все еще составляет не менее 15 процентов. Размер пособий зависит от уровня заработка и степени инвалидности. Взносы выплачиваются частично нанимателями и частично самими работниками в совет промышленного страхования: по состоянию на I июля 1984 года наниматели выплачивали 1,5 процента, работники - 17,6 процента заработка, не превышающего 262 гульдена в день.

I23. Закон об общих пособиях по инвалидности (AAW) предоставляет право на получение пособий всем проживающим в Нидерландах лицам старше 18 лет, которые за год до утраты трудоспособности получали доход от работы по найму или профессиональной деятельности или в связи с ними (это условие не распространяется на инвалидов с детства) и утрата трудоспособности которых по истечении периода в 52 недели по-прежнему составляет не менее 25 процентов. Эти пособия не имеют отношения к фактическим доходам соответствующих лиц, а базируются на твердо установленных суммах, определяемых от установленного законом размера чистой минимальной заработной платы.

I24. Размер пособия зависит от степени утраты трудоспособности и соответствующей базисной ставки (которые колеблются в зависимости от возраста и наличия детей).

I25. Различие между этим законом и Законом о страховании по инвалидности (WAO) заключается в том, что WAO является видом страхования лиц, работающих по найму, в то время как Закон об общих пособиях по инвалидности (AAW) является видом национального страхования. Если лицо имеет право на получение пособий в соответствии с обоими законами, то пособие WAO выплачивается только в том случае, если оно превышает пособие AAW.

I26. Выплачиваемые застрахованным лицом взносы AAW взимаются налоговыми органами в размере определенного процента от дохода (по состоянию на 1 июля 1984 года 6,5 процента с максимальной суммы в 62 850 гульденов в год). Однако если застрахованное лицо работает по найму, то его наниматель не может вычитать часть взноса из его зарплаты.

е) Пособие по старости

I27. Закон об общих пенсиях по старости распространяется на все население Нидерландов в возрасте 15-65 лет, независимо от гражданства и семейного положения. Он предусматривает предоставление права на получение пенсии по старости всем лицам начиная с 65 лет. С 1 января 1980 года размеры пенсий определяются с учетом установленного законом минимального размера заработной платы. Общий размер пенсии для супружеской пары равняется чистой ежемесячной сумме, соответствующей чистой месячной минимальной заработной плате. Чистая месячная пенсия несемейных равняется 70 процентам чистого размера пенсии супружеских пар.

I28. По состоянию на 1 июля 1984 года общая месячная пенсия супружеской пары составляла 1 554,05 гульденов, а общая месячная пенсия лиц, не имеющих семьи, - 1 083,38 гульденов.

I29. Взносы выплачиваются в виде процентной доли дохода и взимаются налоговыми органами (по состоянию на 1 июля 1984 года: 11,65 процента дохода, не превышающего 62 850 гульденов в год).

f) Пособие в связи с потерей кормильца

I30. В соответствии с Законом о пособиях на вдов и сирот все проживающие в Нидерландах лица в возрасте 15 лет и старше страхуются, независимо от гражданства. Этот закон предусматривает три вида пособий:

- i) Пенсии вдовам (при соблюдении определенных условий);
- ii) Временные пособия вдовам (максимально в течение 19 месяцев);
- iii) Пенсии сиротам (в принципе до достижения детьми 16-летнего возраста; в некоторых случаях - 18-летнего возраста или 27-летнего возраста, если они являются студентами).

I31. Взносы выплачиваются в виде процентной доли дохода и взимаются налоговыми органами (по состоянию на 1 июля 1984 года: 1,45 процента дохода, не превышающего 62 850 гульденов в год).

g) Пособия в связи с получением травмы на работе

I32. Не существует отдельного положения, касающегося промышленного травматизма или профессиональных заболеваний. См. раздел a) о медицинском уходе, раздел b) о наличных выплатах пособий по болезни, раздел d) о пособиях по инвалидности и раздел f) о пособиях в связи с потерей кормильца.

h) Пособия по безработице

I33. Закон о страховании по безработице (ww) предусматривает страхование работающих по найму лиц (до 65-летнего возраста) от финансовых последствий недобровольного увольнения. Пособия выплачиваются в течение не более 26 недель за каждый год в размере 75,2 процента дневного заработка (но не выше определенной максимальной величины). Взносы выплачиваются частично нанимателем и работающим по найму в совет промышленного страхования.

I34. Работающий по найму, исчерпавший свое право на получение пособий в соответствии с Законом о страховании по безработице, может ходатайствовать о получении пособий в соответствии с Законом о пособиях по безработице (wwv). В соответствии с этим Законом пособия выплачиваются в размере 72,75 процента дневного заработка и обычно выплачиваются в течение не более двух лет.

I35. В случае длительной безработицы помощь может оказываться в соответствии с Положением о государственной помощи безработным (Rww). Эти положения и Закон о пособиях по безработице являются разновидностями национальной помощи бедным, а не страхования. Они осуществляются под контролем муниципалитетов и финансируются за счет налоговых поступлений.

136. В случае отсутствия дохода или его незначительного размера можно ходатайствовать о получении пособия в соответствии с Законом о национальном вспомоществовании. Пособия, выплачиваемые муниципальными органами, зависят от размера дохода, капитала и потребностей ходатайствующего лица (наличие детей; полная и неполная семья; наличие поддержки семьи или совместное проживание с детьми). Эти пособия также выплачиваются за счет налоговых поступлений.

i) Семейные пособия

137. В соответствии с Законом об общих семейных пособиях всем проживающим или работающим в Нидерландах лицам обычно выплачиваются пособия на первого ребенка и последующих детей. Размер семейного пособия зависит от возраста ребенка и размера семьи. Взносы выплачиваются нанимателями налоговым органам.

3. Факторы и трудности, оказывающие воздействие на право на социальное обеспечение

138. Охваченная системой социального обеспечения доля населения, рассчитанная в соответствии с положениями нормообразующих документов Международного бюро труда (Конвенции № 102 и № 128). Данные на 1983 год.

- a) медицинский уход (страхование здоровья): 89,1%
- b+c) пособия по болезни в виде наличных средств: 95,3%
- d+g) пособия по инвалидности; пособия в связи с получением травмы на работе: 99,2%
- e) пособия по старости: 99%
- f) пособия в связи с потерей кормильца: 100%
- h) пособия по безработице: 99%
- i) семейные пособия: 39,7%

139. Ухудшение экономического положения обострило необходимость пересмотра системы социального обеспечения. Такой пересмотр должен был быть проведен в годы, последующие за охватываемым докладом периодом.

Приложение 1

Динамика покупательной способности (без учета случайных факторов) семейных работников предприятий, имеющих неработающих жену или мужа и двух детей в возрасте 6-11 лет, в процентных изменениях по отношению к предшествующему году в период 1979-1984 годов:

Уровень доходов	1979	1980	1981	1982	1983
Минимальная заработная плата <u>1/</u>	0,6	-1,0	-2,8	-2,0	-2,7
Минимальная заработная плата +	0,9	-1,2	-2,8	-1,4	-2,6
Модальный уровень	0,7	-1,9	-4,2	-2,2	-3,5
Двухмодальный уровень	0,0	-3,0	-5,1	-3,2	-5,1
Четырехмодальный уровень	0,0	-3,3	-5,8	-3,2	0,2

Источник: Министерство труда и социального обеспечения.

1/ Исключая одноразовое пособие.

Приложение 2

Производственный травматизм по отраслям промышленности  
(Стандартная промышленная классификация 1974 года), 1982 год:

	Число получивших травму лиц	На 100 000 работающих
Сельское хозяйство и рыболовство	2 643	3 830
Горнодобывающая промышленность	152	1 900
Обрабатывающая промышленность	29 764	3 386
Коммунальное хозяйство	7	-
Строительство	16 850	5 435
Торговля, гостиничное и ресторанное хозяйство, ремонтные предприятия	11 303	1 667
Предприятия по транспортировке, хранению и связи	4 755	1 640
Банковское дело и страхование, деловые услуги	2 176	638
Прочие услуги <sup>1/</sup>	2 021	306
Итого		
1982 год	69 671	2 122
1981 год	75 515	2 228

<sup>1/</sup> За исключением государственного управления, государственных госпиталей и государственного и частично финансируемого государством образования.