

ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.  
GENERAL

E/1978/8/Add.32  
7 August 1981

RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH/FRENCH

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,  
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

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

КАНАДА

/14 апреля 1981 года/

### Примечание

Подготовка настоящего доклада началась в 1977 году и была завершена после широких консультаций между федеральным правительством и правительствами провинций.

Хотя некоторые данные постоянно обновлялись, документ в основном отражает положение, преобладавшее в Канаде в период сбора основных данных, т.е. в большинстве случаев в 1978 году. С тех пор некоторые программы, описанные в докладе, были модифицированы или заменены. Аналогичным образом, в некоторые законодательные акты были внесены поправки, и были приняты новые законы.

Обновить всю документацию, содержащуюся в докладе, было бы практически невозможно без дальнейшей отсрочки его завершения. Поскольку целью доклада было описание общей обстановки в Канаде и основных мер, принятых в целях соблюдения положений статей 6-9 Пакта, доклад в этом отношении сохраняет свою силу, даже если некоторые данные не полностью отражают обстановку на сегодняшний день.

/..

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Стр.</u>
ЧАСТЬ ПЕРВАЯ. ОБЩЕЕ ВВЕДЕНИЕ .....	I
ЧАСТЬ ВТОРАЯ. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ, А ТАКЖЕ СЕВЕРО-ЗАПАДНЫМИ ТЕРРИТОРИЯМИ И ТЕРРИТОРИЕЙ ЮКОН .....	7
Введение .....	7
Федеральное правительство .....	14
I. Общие положения .....	14
Статья 6. Право на труд .....	14
Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	42
Статья 8. Права профсоюзов .....	52
Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	55
2. Государственная служба Канады .....	66
Статья 6. Право на труд .....	67
Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	80
Статья 8. Права профсоюзов .....	89
Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	93
3. Применение статей 6-9 в канадских вооруженных силах .....	95
Северо-Западные Территории и Территория Юкон .....	98
Введение .....	98
I. Северо-Западные Территории .....	99
Статья 6. Право на труд .....	99
Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	103
Статья 8. Права профсоюзов .....	106
Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	107
2. Территория Юкон .....	109
Статья 6. Право на труд .....	109
Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	112

/...

/...

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)		Стр.
Статья 8.	Права профсоюзов .....	115
Статья 9.	Право на социальное обеспечение .....	116
ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ПРОВИНЦИЯМИ .....		119
I.	Альберта .....	119
Статья 6.	Право на труд .....	119
Статья 7.	Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	127
Статья 8.	Права профсоюзов .....	138
Статья 9.	Право на социальное обеспечение .....	143
2.	Британская Колумбия .....	154
Статья 6.	Право на труд .....	154
Статья 7.	Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	165
Статья 8.	Права профсоюзов .....	180
Статья 9.	Право на социальное обеспечение .....	182
3.	Остров Принца Эдуарда .....	193
Статья 6.	Право на труд .....	193
Статья 7.	Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	200
Статья 8.	Права профсоюзов .....	207
Статья 9.	Право на социальное обеспечение .....	210
4.	Манитоба .....	215
Статья 6.	Право на труд .....	215
Статья 7.	Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	216
Статья 8.	Права профсоюзов .....	227
Статья 9.	Право на социальное обеспечение .....	229
5.	Нью-Брансуик .....	233
Статья 6.	Право на труд .....	233
Статья 7.	Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	235
Статья 8.	Права профсоюзов .....	243

/..

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)		Стр.
	Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	247
6.	Новая Шотландия .....	255
	Статья 6. Право на труд .....	256
	Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	262
	Статья 8. Права профсоюзов .....	269
	Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	274
7.	Онтарио .....	278
	Статья 6. Право на труд .....	284
	Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	290
	Статья 8. Права профсоюзов .....	300
	Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	305
8.	Квебек .....	319
	Статья 6. Право на труд .....	321
	Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	322
	Статья 8. Права профсоюзов .....	326
	Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	329
9.	Саскачеван .....	368
	Статья 6. Право на труд .....	370
	Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	382
	Статья 8. Права профсоюзов .....	392
	Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	394
10.	Провинция Ньюфаундленд и Лабрадор .....	413
	Статья 6. Право на труд .....	413
	Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда .....	415
	Статья 8. Права профсоюзов .....	417
	Статья 9. Право на социальное обеспечение .....	418

Приложение. Статистические таблицы

## ЧАСТЬ ПЕРВАЯ. ОБЩЕЕ ВВЕДЕНИЕ

### А. История вопроса

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах был единогласно принят Генеральной Ассамблеей 16 декабря 1966 г. одновременно с Международным пактом о гражданских и политических правах и Факультативным протоколом к последнему пакту.

19 мая 1976 г. Канада присоединилась к этим двум пактам и Факультативному протоколу, которые в соответствии со своими положениями, вступили в силу в Канаде три месяца спустя, 19 августа 1976 г. На международном уровне эти два пакта и Протокол вступили в силу тремя месяцами раньше.

Прежде, чем депонировать акты о присоединении Канады к этим документам, Федеральное правительство получило согласие всех провинций Канадской конфедерации, которые приняли необходимые меры по осуществлению пактов в областях, находящихся под их юрисдикцией.

На Федерально-провинциальной конференции по правам человека, состоявшейся в декабре 1975 г., Федеральное и провинциальные правительства пришли к соглашению о процедурах и механизмах осуществления этих пактов и учредили Постоянный Федерально-провинциальный комитет официальных представителей по правам человека. Комитет собирается два раза в год и изучает конкретные вопросы, касающиеся осуществления этих двух пактов. Этот орган оказался эффективным инструментом связи и обменов между федеральным и провинциальными правительствами по вопросам осуществления пактов.

В рамках федерального правительства, Междепартаментский комитет по правам человека, созданный в 1975 г., регулярно рассматривает вопросы осуществления этих пактов. В нескольких провинциях аналогичные функции осуществляют официальные учреждения.

### В. Конституционная система Канады

Канада является Федеральным государством, в которое входят десять провинций: Альберта, Британская Колумбия, Манитоба, Нью-Брансвик, Ньюфаундленд, Новая Шотландия, Онтарио, Остров Принца Эдуарда, Квебек и Саскачеван и две территории: Северо-Западные территории и территория Юкон.

В пределах Канады функции управления осуществляются федеральным правительством, провинциальными правительствами и, в соответствии с делегированными парламентом полномочиями, территориальными правительствами. Что касается статей 6, 7 и 8 Пакта, то каждое

/...

правительство в пределах своей юрисдикции может осуществлять признанные в них права. для большинства рабочих это означает, что права, признанные в этих статьях, будут защищаться провинциальным законодательством, поскольку по канадскому государственному праву, как оно интерпретируется судами, провинции, как правило, имеют полномочия издавать законы в области занятости, условий труда и трудовых отношений (Акт о Британской Северной Америке, 1867 г., раздел 92 (13) (Имущественные и гражданские права)). Со своей стороны, парламент также имеет юрисдикцию в этих областях. Однако его полномочия ограничены вопросами, относящимися к разделу 91 Акта о Британской Северной Америке, такими как федеральная государственная служба, банки, предприятия, связывающие одну провинцию с другой, или предприятия, деятельность которых простирается за пределы одной провинции, межпровинциальные предприятия транспорта и связи, работы на благо всей Канады или двух или более провинций, а также предприятия, над которыми ни федеральное правительство ни провинции не имеют юрисдикции в рамках установленных для них полномочий.

Что касается права на социальное обеспечение, признанное статьей 9 Пакта, то Акт о Британской Северной Америке, 1867 г., не содержит положений, передающих вопросы социального обеспечения провинциям или федеральному правительству. Однако вообще вопросы социального обеспечения считаются относящимися к полномочиям провинций ввиду их явной и исключительной юрисдикции в отношении "госпиталей, приютов, благотворительных учреждений и институтов в провинциях и для провинций" (раздел 92 (7)), "имущественных и гражданских прав в провинции" (раздел 92 (13)), "муниципальных институтов в провинции" (раздел 92 (8)) и "вообще всех вопросов чисто местного или частного характера в провинции" (раздел 92 (16)). Однако федеральный парламент также имеет некоторую юрисдикцию в этой области. Актом о Британской Северной Америке, 1867 г. ему передаются исключительные полномочия в отношении "страхования по безработице" (раздел 91 (2A)). Им также он уполномочен "принимать законы в отношении пенсий по старости и дополнительных выплат, включая пенсии при потере кормильца и по инвалидности, независимо от возраста" при условии, что такие законы не будут никоим образом затрагивать действия какого-либо нынешнего или будущего закона, принятого провинциальным законодательным органом по какому-либо такому вопросу" (раздел 91(24)).

И, наконец, следует отметить, что только федеральный парламент может принимать законы, касающиеся индейцев как индейцев, и земель, резервированных для индейцев (Акт о Британской Северной Америке, 1867 г., раздел 92 (24)).

При рассмотрении дела, возникшего в провинции Квебек, Верховный Суд Канады в 1939 г. постановил, что согласно разделу 91 (24) Акта о Британской Северной Америке, 1867 г., термин индеец включает инуита/эскимоса. Представляется, что эти полномочия были переданы

Федеральному парламенту с тем, чтобы обеспечить проведение общей политики в отношении всего коренного населения и земель по всей Канаде, а также наибольшую защиту коренного населения и их земель.

В Канаде международное договорное право не является автоматически составной частью внутригосударственного законодательства. Положения какого-либо договора могут быть включены во внутреннее законодательство либо посредством принятия законодательных актов, придающих договору силу закона, либо, если необходимо, посредством внесения изменений во внутреннее законодательство с тем, чтобы оно соответствовало такому договору. Осуществление договора, положения которого входят в компетенцию того или другого или обоих уровней правительств, требует решения парламента Канады, провинциальных законодательных органов и, если парламент не примет иного решения, территориальных законодательных советов в отношении тех разделов договора, которые относятся к их соответствующей юрисдикции.

Хотя все правительства в Канаде принимают меры для осуществления положений настоящего Пакта, пока еще ни на одном уровне не принято решения о включении в собственно свое законодательство положений Пакта, относящихся к их юрисдикции. Однако в целях выполнения своих обязательств каждое правительство согласилось внести изменения в свое внутреннее законодательство с тем, чтобы привести его в соответствие с пактом, если это потребует после изучения вопроса. Однако следует отметить, что в Канаде уже защищается большая часть прав, признанных в статьях 6-9 Пакта. Еще даже до вступления Пакта в силу в Канаде оба уровня правительства в пределах своей юрисдикции самостоятельно или в сотрудничестве друг с другом принимали меры в целях осуществления положений этих статей и защиты этих прав.

### C. Содержание доклада

Настоящий доклад касается осуществления статей 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах в соответствии с положениями статьи 16 и статьи 17 Пакта, а также в рамках программы, принятой Экономическим и Социальным Советом. В основу его подготовки были положены общие руководящие принципы, принятые Советом и представленные Генеральным секретарем в июне 1977 г.

Доклад состоит из трех основных частей. Общее введение содержит краткое изложение истории вопроса, комментарии к канадской конституционной системе, примечания к содержанию доклада и примечания к другим докладам, представленным в Организацию Объединенных Наций.

Вторая часть посвящена статусу статей 6-9 в областях федеральной юрисдикции. Она содержит два раздела. Первый касается мер, принятых федеральным правительством (исключая меры территориальных правительств). Он состоит из двух подразделов, в одном из которых дано

/...



описание мер федерального правительства, а в другом рассматриваются действия федеральной государственной службы по осуществлению этих положений статей. Второй раздел посвящен двум северным территориям Канады: Северо-Западной территории и территории Юкон. В отличие от провинций, на которые Актом о Британской Северной Америке возложены весьма специфические полномочия, территории образованы канадским парламентом, который наделил их полномочиями, аналогичными полномочиям провинций. Основным исключением является право надзора за природными ресурсами (кроме дичи), которое остается в руках федерального правительства. Поэтому в части, посвященной федеральному правительству, в самостоятельном разделе рассматриваются меры, являющиеся специфическими для территорий.

Третья часть касается осуществления Пакта провинциях, причем каждой провинции посвящена отдельная глава. Соглашением, заключенным в 1975 г., предусматривается, что любая провинция, если она того пожелает, может подготавливать свои собственные доклады по вопросам осуществления Пактов в сферах своей юрисдикции. При подготовке настоящего доклада семь провинций воспользовались этой прерогативой, тогда как доклады по трем другим провинциям были подготовлены федеральным правительством в тесной консультации с этими провинциями и на основе представленной ими информации. В примечании на первой странице каждой главы указан источник доклада.

Общие руководящие принципы, разработанные Генеральным секретарем, требуют статистических данных по различным вопросам. В Канаде имеется Центральное статистическое бюро, известное под названием Статистика Канады, которое собирает, анализирует и публикует статистическую информацию по вопросам коммерческой, промышленной, финансовой, социальной, экономической и общей деятельности и положению населения Канады. Оно оказывает содействие в развитии системы комплексных социальных и экономических статистических данных по всей Канаде и по каждой ее провинции. Первоначальный закон о создании Центрального статистического бюро был принят в 1916 г., а его текущий мандат определяется Законом о статистике, 1971 г. Некоторые статистические данные могут входить в тех случаях, когда это целесообразно, а в приложении к докладу содержатся таблицы основных необходимых статистических данных.

В общих руководящих принципах, представленных Генеральным секретарем, подчеркивается, что "он был бы признателен, если бы были приложены копии основных законов, постановлений, коллективных соглашений и судебных решений, упомянутых в докладах". Основные тексты законов и других документов, рассматриваемых в настоящем докладе, передаются Генеральному секретарю в качестве справочного материала отдельно.

/...

D. Доклады, представленные в соответствии с другими документами  
Организации Объединенных Наций

В пункте 3 статьи 17 Пакта говорится:

“Если соответствующие сведения были ранее сообщены Организации Объединенных Наций или какому-либо специализированному учреждению каким-либо участвующим в настоящем Пакте государством, то нет необходимости воспроизводить эти сведения, и будет достаточно точная ссылка на сведения, сообщенные таким образом”.

Канада регулярно представляла доклады Организации Объединенных Наций в соответствии с положениями различных договоров или другими просьбами этой Организации.

a) Международный пакт о гражданских и политических правах

В апреле 1979 г. Канада представила доклад, требуемый в соответствии с положениями статьи 40 данного Пакта.

b) Конвенции Международной организации труда

Канада ратифицировала несколько конвенций Международной организации труда, которые в той или иной мере касаются рассматриваемых здесь статей.

В 1964 г. Канада ратифицировала Конвенцию № III - Дискриминация (Труд и занятия), 1958 г., которая имеет определенное отношение к пункту 2 статьи 2.

Что касается статьи 5, то Канада ратифицировала: Конвенцию № 88 - Служба занятости, 1948 г. в 1950 г.; Конвенцию № 105, касавшуюся упразднения принудительного труда, 1957 г. в 1959 г. и Конвенцию № 122 - Политика в области занятости, 1964 г. в 1966 г.

Что касается статьи 3 и статьи 7 (пункт (a)), то в 1972 г. Канада ратифицировала Конвенцию № 100 - Равное вознаграждение, 1951 г. и в 1935 г. - Конвенцию № 26 - Минимальная заработная плата - Процедура установления, 1928 г.

В связи со статьей 7 (пункт (d)), касающейся отдыха и рабочего времени, Канада ратифицировала Конвенцию № 14 - Еженедельный отдых в промышленности, 1921 г. в 1935 г. и Конвенцию № 1 - Рабочее время (Промышленность), 1919 г. также в 1935 г.

Что касается статьи 8, то в 1972 г. Канада ратифицировала Конвенцию № 87 - Свобода ассоциации и защита права на организацию, 1948 г.

/...

В соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, правительство Канады направляло МОТ двухгодичные доклады об осуществлении упомянутых выше конвенций. Эти доклады охватывают все сферы канадской юрисдикции. В 1977 г. Канада также представила доклад по Рекомендации МОТ № 123, касающейся труда женщин с семейными обязанностями, 1965 г.

Следует отметить, что в мае 1978 г. Канада денонсировала Конвенцию № 45 (Конвенция о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода), ратифицированную Канадой в 1966 г. Денонсация этой Конвенции, вступившей в силу 19 мая 1979 г., было дано следующее объяснение:

"Правительство Канады исходит из того, что когда принималась Конвенция 45, она была направлена на предотвращение эксплуатации трудящихся женщин и таким образом представляла собой какой-то шаг в социальном прогрессе. Однако в настоящее время считается, что в различных сферах юрисдикции Канады эта Конвенция ограничивает возможности занятости женщин и что поэтому она противоречит принципу равенства возможностей и отношения к трудящимся мужчинам и женщинам, чему правительство Канады придает большое значение".

c) Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации

Канада ратифицировала Международную конвенцию о ликвидации всех форм расовой дискриминации 14 октября 1970 г. В соответствии со статьей 9 этой конвенции Канада представила первый доклад об осуществлении Конвенции через год после вступления ее в силу в Канаде. С тех пор было также представлено четыре двухгодичных доклада.

В этих докладах содержалось главным образом описание антидискриминационного законодательства, принятого провинциями и федеральным правительством, создаваемых исправительных учреждений и принимаемых различных положительных программ в пользу беднейших расовых и этнических меньшинств.

d) Ежегодник ООН по правам человека

Следует также упомянуть, что Канада регулярно направляет информацию для этого Ежегодника. Многие меры, о которых сообщала Канада на протяжении последних лет, относятся к сферам охвата статей 6-9 настоящего Пакта.

/...

ЧАСТЬ ВТОРАЯ. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ, А ТАКЖЕ  
СЕВЕРНО-ЗАПАДНЫМИ ТЕРРИТОРИЯМИ И ТЕРРИТОРИЕЙ КЭН

Введение

i) Комментарии к статьям 1-5

Представленными Генеральным секретарем общими руководящими принципами подготовки доклада государствам-участникам предлагается при составлении информации о правах, включенных в статьи 6-9, уделять внимание и вопросам, затрагиваемым в статьях 1-5 Пакта. Это делается соответственно при подробном рассмотрении статей 6-9. Однако в настоящем введении имеется ряд замечаний по мерам общего характера, которые могут в определенной степени применяться в отношении всех четырех статей.

1) Право на самоопределение, как оно признано в статье 1 Пакта

Федеральное правительство подписывается под принципами, изложенными в настоящей статье.

2) Меры, принятые ... с тем, чтобы гарантировать, что права, провозглашенные в статьях 6-9, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства (статья 2 (2))

Существование основных прав и свобод человека, включая и право каждого на участие в жизни общества без дискриминации, является основным и важнейшим принципом, уже давно признанным правительством и парламентом Канады и на международном уровне и внутри страны.

В 1960 г. парламент одобрил Канадский билль о правах (Закон о признании и защите прав и основных свобод человека, принятый и утвержденный 10 августа 1960 г.). В статье 1 Билля о правах говорится следующее:

"Настоящим признается и провозглашается, что в Канаде существовали и будут по-прежнему существовать без дискриминации на основе расы, национального происхождения, цвета кожи, религии или пола следующие права и основные свободы человека:

- "a) право каждого на жизнь, свободу, личную неприкосновенность, на владение собственностью и право не быть лишенным ее иначе как в соответствии с законной процедурой;

/...

- "b) право каждого на равенство перед законом и защиту закона
- "c) свобода религии;
- "d) свобода слова;
- "e) свобода собраний и ассоциаций и
- "f) свобода печати".

Принятым в 1977 г. Канадским законом о правах человека юридически еще больше закрепляются некоторые из этих прав посредством разработанного впервые широкого комплекса правил против дискриминации на федеральном уровне.

Цели правительства Канады, предложившего принять Канадский закон о правах человека, сводились к тому, чтобы действующее законодательство Канады с точки зрения дискриминации сформулировать в самой простой и понятной форме, обеспечить этому законодательству наибольший охват и эффективность, объединить это законодательство в едином статуте и поручить проведение его в жизнь единому независимому органу — Канадской комиссии по правам человека.

В соответствии с этими целями новый Закон расширяет действующую защиту против дискриминационной практики при найме на работу, а также обеспечивает аналогичную защиту при предоставлении услуг, средств и помещений, на которые распространяются законодательные полномочия парламента Канады. Здесь имеются в виду услуги, средства и помещения, предоставляемые банками, железными дорогами и авиакомпаниями, а также учреждениями и департаментами федерального правительства.

В Законе говорится:

"каждый человек должен иметь равную с другими людьми возможность жить так, как он может и желает в соответствии со своими обязанностями перед обществом, без помех и препятствий в результате дискриминационной практики на основе расы, национального и этнического происхождения, цвета кожи, религии, возраста, пола или семейного положения или осуждения за преступление в том случае, если даровано помилование или в результате дискриминационной практики по физическим недостаткам при найме на работу" (пункт 2. (a)).

В соответствии с Канадским законом о правах человека была создана Канадская комиссия по правам человека в составе Главного комиссара, заместителя Главного комиссара и шести других членов, назначаемых губернатором в Совете. Комиссия уполномочена проводить Закон в жизнь и осуществлять широкие меры по соблюдению его принципов.

/...

Канадским законом о правах человека предусматривается защита от актов дискриминации и проведение мер против таких актов через Канадскую комиссию по правам человека. В части III Закона дается объяснение процедуры подачи и рассмотрения жалоб.

Б всякий человек или группа людей, имеющих разумные основания считать, что какое-то лицо занимается или занималось дискриминационной практикой, могут подать жалобу в Комиссию (Подраздел 32 (1)).

В том случае, когда Комиссия имеет разумные основания считать, что какое-то лицо занимается или занималось дискриминационной практикой, Комиссия может быть инициатором жалобы (Подраздел 32 (3)).

Комиссия может назначить какое-либо лицо для расследования жалобы (Подраздел 35 (1)).

Разделом 37 предусматривается, что Комиссия может назначить "нйрового посредника" с тем, чтобы попытаться урегулировать жалобу.

В любой момент после получения жалобы Комиссия может назначить Трибунал по правам человека для рассмотрения такой жалобы.

Если в Трибунале меньше трех человек, то его решение может быть обжаловано в Апелляционном трибунале, учреждаемом Комиссией.

Разделом 43 Закона предусматривается, что любое постановление Трибунала или Апелляционного трибунала, в целях его осуществления, может быть дублировано решением Федерального суда Канады и будет проводиться в жизнь так же, как и любое решение этого Суда.

Любое лицо будет нарушителем закона, если оно не соблюдает условий какого-либо урегулирования, если оно чинит помехи в работе следователя или Трибунала, если оно снижает зарплату в целях устранения дискриминационной практики или если оно угрожает, запугивает или дискриминирует против какого-либо человека, поскольку такой человек подал жалобу или давал показания, или каким-либо образом участвовал в подаче или рассмотрении жалобы или в какой-либо другой процедуре в соответствии с этим Законом. Если обвиняемый является работодателем, ассоциацией работодателей или организацией работающих по найму, то наказанием является штраф до 50 000 долл.; в любом другом случае - штраф до 5000 долл.

В международной сфере Канада оказывает содействие международному развитию главным образом с 1950 г. Эти усилия возрастали с тех пор, когда в 1968 г. было создано Канадское управление международно-го развития (СИДА). В 1970 г. в ходе пересмотра своей внешней политики федеральное правительство высказалось в поддержку этих усилий. Пять лет спустя стратегией сотрудничества ради развития было

/...

подчеркнуто возрастающее значение отношений Канады с развивающимися странами и выражена серьезность ее обязательств на основе четырех важнейших принципов.

1. Обязательство в возрастающей мере делиться богатством Канады с другими.
2. Передача ресурсов таким образом, чтобы укреплять самостоятельность развивающихся стран, особенно в сфере научных исследований.
3. Концентрация помощи в целях развития в беднейших развивающихся странах.
4. Первоочередное внимание уделять удовлетворению основных нужд их населения, а также участие всех социальных групп в процессе развития.

Использование различных каналов (многосторонних, двусторонних и неправительственных организаций) позволяет СИДА проявлять большую гибкость и удовлетворять потребности всех заинтересованных сторон.

3) В какой мере негражданам гарантируются права, затрагиваемые в статьях 6-9

Права, о которых идет речь в статьях 6-9, гарантируются всем постоянным резидентам. Посетителям может быть предоставлено разрешение на работу, обычно у конкретного работодателя и по конкретной профессии, и в этом случае на их занятость распространяются в основном те же условия, что и на занятость канадских граждан и постоянных резидентов. Что касается социального страхования, то специальные гарантии предоставляются различным категориям временных резидентов, в частности, временно пребывающим в стране профессорам, ученым, студентам и лицам, имеющим разрешение на работу.

4) Принятые меры, возникшие трудности и достигнутый прогресс в соответствии со статьей 5 в том, что касается обеспечения равных для мужчин и женщин прав пользования правами, изложенными в статьях 6-9

Упомянутое выше законодательство вместе с рядом других мер способствовало достижению значительного прогресса в том, что касается обеспечения равных для мужчин и женщин прав пользования правами, изложенными в статьях 6-9.

В 1967 г. федеральное правительство создало Королевскую комиссию по статусу женщин в Канаде. Доклад Комиссии, опубликованный в 1970 г., продолжает изучаться, а его рекомендации способствовали

/...

тому, что правительство приняло ряд мер по устранению дискриминации в отношении женщин и обеспечению большего равенства между мужчинами и женщинами.

В начале 1970 г. было создано Управление координатора по статусу женщины, которое в апреле 1976 г. стало самостоятельным учреждением, подчиненным непосредственно министру по статусу женщины. Мандат этого Управления включает консультирование министра и обеспечение учета положения женщин во всех программах и политических мероприятиях федерального правительства. В рамках Управления имеется также компонент общественной информации, который информирует население о новых федеральных инициативах в отношении женщин.

В 1973 г. федеральное правительство назначило совет из граждан — Консультативный совет по статусу женщины. Его цели состоят в том, чтобы: "доводить до сведения правительства и общественности вопросы, представляющие интерес и имеющие значение для женщин; а также консультировать правительство в отношении тех действий, которые ему представляются необходимыми в целях улучшения положения женщин в обществе". В последние годы Совет опубликовал ряд докладов и рекомендаций по различным вопросам, включая, среди прочего, и дополнительные выплаты и пенсии, оплачиваемый отпуск по беременности, налоги, а также вредные для здоровья условия профессиональной занятости.

Международный год женщины (1975 г.) способствовал сосредоточению внимания не только на проблемах общего для женщин характера, но и на необходимости принятия конкретных мер по их разрешению. В результате этого парламент принял ряд значительных законодательных актов. Важнейшим из них является Закон об изменении статутного права (о положении женщин), 1974 г., которым в 10 законодательных актов были внесены изменения с тем, чтобы обеспечить равенство для женщин. Законом были охвачены области от выборов, иммиграции и занятости в системе государственной службы до пенсий, страхования по безработице и национальной обороны.

На состоявшейся в Мехико Всемирной конференции, посвященной Международному году женщины (1975 г.), было принято решение о том, что каждая страна разработает национальный план действий. В декабре 1978 г. кабинет одобрил документ о национальном плане действий по статусу женщины. В серии рекомендаций, изложенных в этом документе и касающихся всех федеральных департаментов, содержится расписание мероприятий до 1985 г., рассчитанных на мобилизацию государственных усилий в целях решения проблем статуса женщины. Рекомендации разрабатывали 12 междепартаментских рабочих групп по различным вопросам, которые изучали многие документы и рекомендации, внесенные на протяжении ряда лет женщинами, женскими группами и правительственными учреждениями. В документе выделено четыре сферы



правительственной ответственности: законодательство, изменение политики, изменения в программе и проведение исследований. Копия документа, озаглавленного "За равноправие женщин", направляется Генеральному секретарю вместе с настоящим докладом.

В международной области на уровне Канадской программы помощи в 1976 г. в рамках Канадского управления международного развития был создан новый центр ответственности - Программа интеграции женщин в процессе развития. Эта программа имеет цели: 1) оказания содействия политике и стратегии, благоприятствующей участию женщин в процессе социального и экономического развития своей соответствующей страны; 2) распространения информации для системы планирования и управляющих проектами и 3) организация конференций и/или совещаний для рассмотрения роли женщин в развитии.

5) Ограничения, которые могут быть установлены на осуществление прав, изложенных в статьях 6-9, их причины и гарантии против злоупотреблений в этом отношении вместе с копиями соответствующих законов, постановлений и судебных решений (статьи 4 и 5)

Вообще имеется очень немного ограничений в отношении прав, изложенных в статьях 6-9. В тех случаях, когда такие ограничения существуют, они представляются оправданными положениями Пакта и такими гарантиями, как процедуры подачи внутренней апелляции и обращение к независимым советам или трибуналам. Их описание содержится в соответствующих разделах доклада.

ii) Положение коренного населения

Следует отметить, что поскольку положениями Акта о Британской Северной Америке ответственность по делам индейцев возложена только на федеральное правительство, меры, которые обычно принимаются провинциями в отношении других канадских граждан и резидентов, должны были приниматься федеральным правительством.

Основным законодательным актом федерального парламента по делам индейцев и земель, зарезервированных для индейцев, является Закон об индейцах. Хотя в этом Законе содержится определение того, кто является индейцем (разделы 5-17), оно не применяется в отношении инуита. В настоящем докладе термин "индеец" используется в отношении лица, которое отвечает этому определению.

Следует отметить, что индейское население добивалось и сохраняет такие особые отношения с федеральным правительством. Следует также отметить, что хотя большинство индейского населения проживает в резервациях (на землях, зарезервированных для индейцев) все индейцы имеют такое же право на переезд в любую общину по своему выбору, как и любой другой канадец.

/...

И федеральное правительство и индейское население признают, что нынешний Закон об индейцах больше не является адекватным. Поэтому представители индейцев и федерального правительства совместно работают над поправками к этому Закону.

Имеются различные программы помощи федерального правительства индейцам и инуитам, которые опираются и на закон и на политику, осуществляемую главным образом конкретным департаментом (по делам индейцев и развития северных территорий), в обязанности которого входит проведение в жизнь Закона об индейцах, а также другими федеральными департаментами в областях своей соответствующей юрисдикции. Этими департаментами осуществляется значительное число важных программ ради благополучия коренного населения Канады. Целью настоящего доклада не является изложение информации о всех этих программах, однако будет дано описание программам, относящимся к статьям 6-9.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

A. Основные законы, административные постановления, коллективные соглашения и судебные решения, рассчитанные на то, чтобы поощрять и гарантировать право на труд, как оно определено в настоящей статье

B. Информация о:

1) Праве каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, с особым упором на свободу от принуждения в выборе работы и на гарантии против дискриминации в отношении доступа к работе

Право каждого на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, признано федеральным правительством и люди свободны в выборе работы, соответствующей их способностям, образованию, профессиональной подготовке и намерениям. Ответственность в сфере труда разделена между федеральной и провинциальной юрисдикциями, причем ответственность за большинство рабочих сохраняется за провинциями.

На работающих в сфере федеральной ответственности обычно распространяются положения Канадского кодекса законов о труде, который проводится в жизнь министерством труда. На федеральных государственных служащих распространяется действие Закона о найме на государственную службу, Закона о взаимоотношениях персонала государственной службы и Закона о финансовой администрации (см. раздел доклада, касающийся государственной службы Канады). По имеющимся оценкам, 1 июля 1977 г. действие положений Канадского кодекса законов о труде распространялось примерно на 479 658 работников, а действие полного Закона о взаимоотношениях персонала государственной службы - на 282 777 человек. В июле 1977 г. общая численность канадской рабочей силы оценивалась в 10,6 миллиона человек.

Федеральная юрисдикция, как она определена в Канадском кодексе законов о труде, распространяется на межпровинциальные и международные железные дороги, шоссе и транспорт, телефон, телеграф и кабельные системы, трубопроводы, каналы, паромные переправы, туннели, мосты, судоходство, радио и телевизионные передачи, воздушный транспорт и аэропорты, банки, зерновые элеваторы, мукомольные и кормоприготовительные предприятия и склады, а также на работы, предприятия или

/...

торговые предприятия, не относящиеся к исключительным законодательным полномочиям провинциальных законодательных органов.

Части III и IV Канадского кодекса законов о труде также применяются ко всякой корпорации или в отношении всякой корпорации, созданной для выполнения каких-либо функций или обязательств от имени правительства Канады, в отличие от какой-либо корпорации, являющейся департаментом в соответствии с Законом о финансовой администрации. Часть V также применяется в отношении всякой корпорации, созданной для выполнения каких-либо функций или обязательств от имени правительства Канады, а также в отношении работающих по найму в любой такой корпорации, кроме любой такой корпорации, в том числе и работников последней, которую губернатор в Совете исключает из своей операции. В этом последнем случае применяется Закон о взаимоотношениях персонала государственной службы. Части III и IV Кодекса не применяются к работам, предприятиям и компаниям местного или частного характера в территории Юкон или в Северо-Западных территориях.

Канадским законом о правах человека 1977 г. отменена часть I Канадского кодекса законов о труде (Практика справедливого найма), а также раздел 58.1 части III, касающийся равной оплаты работающих мужчин и женщин. Обе эти сферы охвачены Канадским законом о правах человека, который проводится в жизнь Канадской комиссией по правам человека.

Канадским законом о правах человека запрещается дискриминация в сферах занятости. Во всех целях настоящего закона, раса, национальное или этническое происхождение, цвет кожи, религия, пол, семейное положение, осуждение в том случае, когда даровано помилование и, в вопросах найма, физические недостатки являются запрещенными основами дискриминации (раздел 3).

Не существует федерального законодательства, запрещающего дискриминацию в области занятости на основе политических или других убеждений, социального происхождения, имущественного положения, рождения или другого обстоятельства. Некоторые из них отражены в провинциальном законодательстве и изложены в соответствующих провинциальных разделах настоящего доклада.

Запрещенная дискриминационная практика при найме определена в разделах 7-10 Канадского закона о правах человека. В кратком изложении, дискриминационной мерой является отказ принимать на работу или устанавливать различия в ущерб какому-либо работнику на какой-то запрещенной дискриминационной основе; а также использовать бланки заявлений, публиковать объявления или делать устные или письменные запросы, которые подразумевают предпочтение на запрещенных основах. Организации работающих по найму не могут исключать кого бы то ни было из своего состава или изгонять или временно исключать

/...

какого-либо члена такой организации на запрещенной основе. Не могут они действовать и таким образом, который лишил бы членов возможностей или ограничивал бы их возможности. Организации работодателей или работающих по найму не могут применять политику или практику, затрагивающую комплектование персоналом, направление на работу, наем рабочей силы, продвижение по службе, профессиональную подготовку, ученичество, перемещение работников или любые другие аспекты, относящиеся к занятости или перспективе занятости, которые лишают людей возможностей получить работу на запрещенной дискриминационной основе.

Канадским законом о правах человека предусматривается также принятие специальных программ, рассчитанных на предотвращение ущерба, который может быть нанесен какой-либо группе людей, или на уменьшение такого ущерба для них, когда эти отрицательные последствия основаны или связаны с расой, национальным или этническим происхождением, цветом кожи, религией, возрастом, полом, семейным положением или физическими недостатками (Раздел 15).

После денонсации Конвенции МОТ № 45, касающейся применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода, о чем говорится во введении, подраздел 15 (6) Правил безопасности в угольных шахтах (СВПС) был отменен. В подразделе 15 (6) предусматривалось следующее:

«Никакое лицо женского пола не должно быть занято на подземных работах в какой-либо шахте, за исключением лица женского пола, которое

- a) занимает руководящую должность в шахте и не выполняет физической работы;
- b) занято в системах здравоохранения и культурно-бытового обслуживания;
- c) во время своей учебы проходит какой-то период профессиональной подготовки в подземных частях шахты или
- d) обязано время от времени опускаться в подземные части шахты для выполнения нефизической работы».

Со своей стороны, службы занятости и страхования по безработице Канадской комиссии по вопросам занятости и иммиграции и министерства признают и поддерживают право каждого на возможность зарабатывать себе на жизнь трудом и в принципе и при осуществлении своих программ. Правилами, касающимися рабочей силы, предусматривается оказание услуг всем гражданам страны, которые просят об этом. Однако согласно сложившейся практике, никто не рекомендуется на работу

/...

к тем работодателям, которые не обеспечивают условий работы, отвечающ. приемлемым стандартам. Аналогичным образом, администрация страхования по безработице признает ту же квалификацию, разрешая лицам отказываться от предложенной работы на предприятиях, на которых стандарты занятости не являются приемлемыми, без ущерба для их права на получение пособия по безработице.

Более того, законодательство, касающееся страхования по безработице, поощряет право на работу, обеспечивая временный доход тем, кто теряет работу, оказывая им содействие и помогая им вернуться на работу. Те, кто получает временный доход, не принуждаются соглашаться на работу, которая не соответствует характеристикам их предыдущей работы, но по истечении разумного периода времени от них ожидается снижение требований за счет активизации поисков работы и согласие на более низкий, чем в прошлом уровень зарплаты.

Дискриминация в национальной службе занятости запрещена Канадским законом о страховании по безработице 1971 г. Пунктом 139 (2) (b) этого Закона предусматривается, что Комиссия по вопросам занятости и иммиграции:

"обеспечивает, чтобы при направлении рабочего, ищущего работу, не допускалась дискриминация на какой-либо дискриминационной основе в пределах значения Канадского закона о правах человека или политических связей, однако ничто в настоящем пункте не запрещает национальной службе занятости устанавливать

- i) какие-либо ограничения, спецификации или предпочтения по причинам фактических профессиональных квалификаций или
- ii) осуществлять какую-либо программу, план или соглашение, рассчитанное на предотвращение или устранение, или уменьшение ущерба, который может быть нанесен или наносится какой-либо группе людей, когда такой ущерб может наноситься или наносится на основе или по признакам расы, национального или этнического происхождения, цвета кожи, религии, возраста, пола, семейного положения или физических недостатков членов этой группы посредством улучшения возможностей занятости для такой группы, если такая специальная программа, план или соглашение не означает дискриминационной практики в пределах значения Канадского закона о правах человека в соответствии с его разделом 15".

- 2) Политика и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития и полной и продуктивной занятости в условиях обеспечения основных политических и экономических свобод человека

/...

Различными департаментами федерального правительства были приняты многие меры в целях достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития и полной и продуктивной занятости. В настоящем докладе излагается основная роль и программы некоторых департаментов: департамента финансов, государственного министерства экономического развития, департамента регионального экономического развития, комиссии по вопросам занятости и иммиграции, министерства сельского хозяйства и департамента по делам индейцев и развития северных территорий.

## I. Департамент финансов

### Общие положения

Рост производства и занятости совместимый со стабильностью цен является важнейшей задачей экономической политики правительства Канады. Макроэкономическая политика направлена, среди прочего, на достижение этих целей. Центральным управлением федерального правительства является департамент финансов, отвечающий за консультативное обслуживание по вопросам управления финансами и спросом. Канадский банк является фискальным агентом федерального правительства и отвечает за проведение валютной политики в соответствии с целями правительства.

### Положение в последнее время

В последние годы в Канаде, как и в большинстве других стран, наблюдались устойчивые высокие уровни безработицы и инфляции. Это привело к возобновлению дискуссий по основным проблемам экономического анализа и политики.

Восстановление стабильности заработной платы и цен является необходимой предпосылкой роста, требуемого для возвращения к полной занятости. Опыт последних лет ясно показал, что инфляция является врагом роста: она ослабляет потребительское и деловое доверие, подрывает конкурентоспособность страны на иностранных рынках. Борьба с инфляцией ограничивает пределы, в которых правительство может использовать фискальную и валютную политику в целях повышения краткосрочного роста реального спроса.

## 2. Государственное министерство экономического развития

В декабре 1978 г. федеральное правительство создало государственное министерство экономического развития во главе с государственным министром, известным в качестве государственного министра экономического развития. Министр будет формулировать и разрабатывать политику в отношении:

- "а) наиболее целесообразных средств, с помощью которых правительство Канады может, посредством мер в сфере своей юрисдикции, оказать благотворное влияние на развитие отраслей хозяйства и региональной экономики в Канаде,
- "б) интеграции программ и видов деятельности, обеспечивающих непосредственную помощь промышленности, включая их координацию с другими мероприятиями и программами правительства Канады и
- "с) поощрения кооперационных взаимосвязей в отношении промышленного развития с провинциями, с деловыми, рабочими и другими государственными и частными организациями".

Что касается формулирования и разработки упомянутой выше политики, то министр был наделен следующими полномочиями, обязанностями и функциями:

- "а) В согласии с и в качестве председателя совета министров, который будет называться Советом министров экономического развития он
  - "i) определяет комплексный федеральный подход к обеспечению прямой поддержки промышленности и экономическому развитию в Канаде со стороны и промышленного сектора и региона,
  - "ii) пересматривает и согласовывает предложения департаментов до их рассмотрения казначейством или губернатором в Совете и
  - "iii) разрабатывает механизм улучшения и комплексного осуществления программы на местном и региональном уровнях;
- "б) Он консультирует казначейство по вопросам выделения финансовых, людских и других ресурсов федеральным программам, которые обеспечивают прямую поддержку развитию экономического предпринимательства в Канаде;
- "с) Он возглавляет и координирует усилия правительства Канады по установлению кооперационных взаимосвязей с провинциями, с деловыми, рабочими и другими государственными и частными организациями в целях промышленного развития экономики и
- "д) Что касается исследований и разработки политики, то он может:



- "i) выступить инициатором и координировать научные и политические исследования.
- "ii) внести предложения об осуществлении новых мероприятий, программ и видов деятельности и
- "iii) дать оценку текущей и предложенной политике, программам и видам деятельности с точки зрения их соответствия федеральной политике промышленного развития и рекомендованным к ней изменениям".

### 3. Департамент регионального экономического развития

Основн.: задача департамента регионального экономического развития состоит в том, чтобы содействовать и поощрять каждый регион Канады на реализацию своего экономического и социального потенциала. Департамент действует в направлении укрепления региональной и местной экономической базы, расширения производства и возможностей занятости, а также оказания содействия конкретным районам в решении проблем экономического роста и социальной перестройки.

Этот мандат осуществляется через:

Общие соглашения по вопросам развития, представляющие собой соглашения между федерациями и провинциями, содержащие изложение основной стратегии регионального развития в каждой провинции;

Стимулирование регионального развития, которое создает возможности для занятости за счет поощрения деловых и промышленных кругов на создание, расширение или модернизацию своих предприятий в определенных медленно развивающихся районах страны;

Другие программы, которые обеспечивают помощь районам, требующим специальных мер.

Когда в 1969 г. был создан департамент регионального экономического развития, он был наделен широким мандатом в целях объединения ряда предшествующих учреждений и программ, рассчитанных на решение проблем, связанных с региональной неравномерностью, и на разработку всестороннего подхода к региональному экономическому развитию.

Департамент обеспечил новый стимул программам, которые он унаследовал, главным образом, программам сельского развития и социальной перестройки и выдвинул новые крупные программы с возрастающим упором на федеральную поддержку государственных капиталовложений в инфраструктуру в качестве средства развития отдельных специальных районов. К тому же, упор был сделан на федеральные финансовые стимулы как средство поощрения капиталовложений в целях поддержания и

/...

сохранения возможностей производительной занятости в назначенных районах, требующих специальной помощи.

В 1972-1973 гг. департамент предпринял широкий пересмотр политики, в результате которого была выработана новая схема политики регионального развития с упором на расширение возможностей развития, затрагивающих медленно развивающиеся районы через координированное использование соответствующих федеральных и провинциальных программ. Обычно подход к осуществлению новой стратегии чаще всего сводится к использованию общих соглашений по вопросам развития.

#### Общие соглашения по вопросам развития

Для каждой части Канады характерен свой комплекс возможностей развития и проблем. Явно, что потребности и приоритеты одного региона даже в пределах какой-то провинции не обязательно аналогичны проблемам и приоритетам другого.

Признавая это, департамент регионального экономического развития и девять провинциальных правительств в 1974 г. заключили 10-летние общие соглашения по вопросам развития в целях облегчения федерально-провинциального сотрудничества в реализации инициатив в области экономического и социально-экономического развития. Уже в 1969 г. провинция Остров Принца Эдуарда подписала 15-летний план всестороннего развития, аналогичный общим соглашениям по вопросам развития. В 1977 г. правительство Канады также подписало общее соглашение по вопросам развития с правительством территории Юкон, а в 1979 г. - с правительством Северо-Западных территорий.

Общее соглашение по вопросам развития стало основным документом политики регионального развития департамента не только с точки зрения расходов, но также и в качестве основного средства координированного планирования и программирования с провинциями в поисках надежных возможностей экономического развития.

В каждом соглашении излагаются широкие цели и возможности для развития в конкретной провинции. В общем соглашении по вопросам развития не говорится конкретно, что должно быть сделано и какими средствами это должно быть сделано. В нем, скорее, подчеркиваются области возможностей и интереса. По существу это открывающий возможности документ, позволяющий подписавшим его правительствам продолжать идентификацию и проработку конкретных проектов экономического развития.

Каждым общим соглашением по вопросам развития предусматривается заключение конкретных дополнительных соглашений. В них уточняются подробности программы: цели, затраты, средства осуществления. Включается также положение о наблюдении и оценке в целях обеспечения

соответствия с главными задачами общего соглашения по вопросам развития.

При формулировании любого дополнительного соглашения федеральное и провинциальные правительства рассматривают влияние и затраты на такие соглашения с учетом такого анализа, который может оказаться необходимым и практичным в отношении следующих вопросов и таких вопросов, по которым может быть достигнуто соглашение:

- а) Пределы, в каких оно будет непосредственно расширять или сохранять занятость;
- б) Пределы, в каких оно будет поддерживать или поощрять другую деятельность, которая будет расширять или сохранять занятость;
- с) Пределы, в каких оно будет способствовать расширению экономических возможностей (в заинтересованном районе, регионе или провинции);
- д) Пределы, в каких оно будет способствовать стабилизации или повышению уровней дохода (в заинтересованном районе, регионе или провинции);
- е) Влияние, которое оно будет оказывать на распределение населения и качество жизни;
- г) Его воздействие на окружающую среду;
- ж) Прямое влияние, будь то краткосрочное, долгосрочное или постоянное, которое оно будет оказывать на провинциальные или федеральные расходы;
- з) Масштабы возможного постоянного субсидирования промышленной и коммерческой деятельности.

Эти дополнительные соглашения нередко подписываются, финансируются и управляются совместно с другими федеральными департаментами в сотрудничестве с департаментом регионального экономического развития и заинтересованными провинциальными правительствами.

#### Программа стимулирования регионального развития

Вторая основная программа развития департамента осуществляется в соответствии с Законом о стимулировании регионального развития и Законом о департаменте регионального экономического развития. Цель программы состоит в том, чтобы стимулировать и сохранять возможности производства и занятости в указанных районах и содействовать реализации отдельных возможностей, идентифицированных в общих соглашениях по вопросам развития. Программой предусматривается

/...

финансовая помощь в форме стимулирующих дотаций и гарантий займов деловым и промышленным кругам, желающим создавать, расширять или модернизировать свои предприятия в определенных указанных регионах страны. К регионам, которым предоставляется стимулирующая помощь в соответствии с Законом о стимулировании регионального развития, в настоящее время отнесены четыре атлантические провинции, Манитоба, Саскачеван, а также Юкон и Северо-Западные территории вместе с большей частью провинции Квебек и северных районов Онтарио, Альберты и Британской Колумбии.

#### Специальный район Монреаля

Начиная с 1 июля 1977 г., Монреаль, его города-спутники и значительная прилегающая территория были выделены в специальный район для целей стимулирования промышленного развития. Начиная с 1 апреля 1980 г. эта программа была расширена и продолжена до 31 марта 1984 г. Эта программа рассчитана на предоставление стимулов деловым кругам, желающим создавать, расширять или модернизировать свои предприятия в специальном районе Монреаля. Стимулируются также промышленные исследования и проекты развития.

#### Другие программы ДРЭР

К другим программам ДРЭР относятся программы, осуществляемые в соответствии со Специальными соглашениями по вопросам сельского развития (Специальные соглашения АРДА), Планом всестороннего развития Острова Принца Эдуарда и Законом о реабилитации фермерских хозяйств в прериях. Эти программы отвечают в основном нуждам сельских районов Канады. Они направлены на оказание помощи таким традиционным отраслям, как фермерство, рыболовство и лесное хозяйство, а также на поддержку специальных проектов оказания помощи коренному населению Канады.

#### 4. Комиссия/департамент по вопросам занятости и иммиграции

На протяжении 1977/78 гг. безработица в Канаде продолжала увеличиваться (и в последних двух кварталах достигла высшего в послевоенный период уровня в 8,4%), оказывая возрастающее давление на программу страхования по безработице. Этот рост безработицы имел место, несмотря на здоровое расширение занятости на протяжении этого года, что частично было связано с более эффективной правительственной программой непосредственного создания рабочих мест и стимулирования занятости в частном секторе. Темпы увеличения безработицы повышались в силу того, что рост численности рабочей силы превышал рост занятости. На протяжении года занятость всей рабочей силы постоянно возрастала и в последнем квартале достигла наивысшего в послевоенный период уровня в 62,0%.

#### A. Непосредственное создание рабочих мест

В начале 1970-х годов непосредственное создание рабочих мест в форме Программы местных инициатив и Возможностей для молодежи

было направлено на решение проблемы краткосрочной сезонной безработицы. Однако в 1976 г. была разработана пятилетняя Стратегия занятости в целях создания основы более эффективного планирования для решения проблемы безработицы на протяжении всего года. В 1977/78 финансовом году была завершена Программа местных инициатив и выдвинута Канадская программа работ в качестве основного элемента Стратегии занятости. Программа помощи в области местной занятости, предложенная осенью 1972 г., продолжала осуществляться в рамках Стратегии. По состоянию на 1979 г. осуществлялись такие молодежные программы, как Молодежные работы Канады, Программа корпуса летних работ и Программа корпуса молодежных работ. Ниже дается краткое описание этих программ.

а) Общие программы

і) Канадская программа работ

Эта круглогодичная программа, введенная в 1977 г., рассчитана на создание краткосрочных рабочих мест в ходе осуществления некоммерческих общинных проектов. К ней могут обращаться признанные организации, товарищества, корпорации и, в некоторых случаях, отдельные лица или вновь созданные группы. Предложения должны показывать, что планируемая деятельность отражает потребности местной рабочей силы и будет обеспечивать нужные услуги и содействовать развитию общины.

На протяжении 1977/78 финансового года было создано около 52 350 рабочих мест, на которых было занято примерно 78 525 участников 6860 проектов; в 1978/79 финансовом году было создано около 40 156 рабочих мест, на которых было занято примерно 55 659 участников 5810 проектов. Программа 1979/80 гг. была заключительной фазой Канадской программы работ.

В целях использования некоторых фондов Канадской программы работ для создания постоянных рабочих мест в частном секторе в рамках Канадской программы работ был учрежден Компонент экономического роста, который свободен от таких упоминаемых ранее трудностей, свойственных этой программе, как ограничение доходных видов деятельности.

Компонент экономического роста Канадской программы работ в 1978/79 г. был впервые использован для обеспечения непрерывного расширения занятости в частном секторе и/или для стимулирования немедленного создания рабочих мест в тех сферах деятельности, которые способствуют усилению экономического роста. В соответствии с Компонентом экономического роста федеральным департаментом и учреждениям было предложено выдвигать проекты или программы, которые стимулируют занятость в частном секторе в рамках их мандата. Фонды

/...

по Компоненту экономического роста ежегодно одобрялись в рамках Стратегии занятости федерального правительства. Фонды выделяются посредством голосования в казначействе. Компонента экономического роста не будет в 1980/81 г. В 1979/80 г. бюджет Компонента экономического роста составил 20 млн. долл., а на одобрение казначейства было предложено 33 инициативы.

Альтернативное использование Канадской программы работ позволило идентифицировать и оказать поддержку проектам создания рабочих мест, которые фактически относятся к провинциальным сферам ответственности и дополняют долгосрочное экономическое развитие. Полномочия вести переговоры о соглашениях с провинциями были выработаны первой конференцией министров в феврале 1978 г. Намечено, что действие всех соглашений закончится 31 марта 1982 г. Три соглашения были подписаны в то время, когда ведущую роль играла Комиссия по вопросам занятости и иммиграции: 1) Субсоглашение Канада/Квебек по инфраструктуре; 2) Вспомогательное соглашение Канада-Нью-Брансвик по лесному хозяйству (Управление лесоводства) и 3) Вспомогательное соглашение Канада/Новая Шотландия по лесоводству. В 1978/79 г. на создание 312,5 работ-лет занятости было израсходовано 2 537 822 долл. В апреле 1979 г. ведущим федеральным учреждением был назначен департамент регионального экономического развития.

ii) Программа помощи в области местной занятости

Эта программа представляет собой инструмент нахождения решений проблеме растущего числа хронически неработающих канадцев. Это не громкая программа, которая, в отличие от Канадской программы работ, направлена на осуществление более долгосрочных проектов, которые создают возможности занятости для людей, предпочитающих оставаться без работы, несмотря даже на нормальную деятельность рынка труда. Сюда относятся лица, которые постоянно находятся в невыгодном положении в результате структурной безработицы, а также умственно отсталые и физически и социально неприспособленные лица.

Со времени введения этой программы в 1972 г. на развитие проектов было израсходовано 144,9 млн. долл. В финансовом 1979/80 г. национальные ассигнования составили 49 млн. долл., которые, как ожидается, позволят создать более 4000 рабочих мест.

b) Специальные программы создания рабочих мест для молодежи

i) Молодежные работы Канады

Созданная в 1977 г., она является основной программой по созданию рабочих мест для молодежи в летние месяцы. Программа Молодежные работы Канады рассчитана на сокращение летней безработицы студентов за счет разработки проектов, увеличивающих занятость в

/...

сферах потребностей общин. Занятые на этих рабочих местах будут развивать профессиональные навыки и рабочие привычки, облегчая таким образом их будущий доступ на рынок труда и укрепляя их надежды в отношении карьеры и образования.

Молодежные работы Канады организованы по схеме, аналогичной постоянной канадской программе работ с распределением фондов по избирательным округам, в которых известные организации выступают инициаторами проектов, расширяющих занятость.

На протяжении лета 1979 г. в 13 168 проектах были созданы рабочие места для 3 482 студентов, на что было ассигновано 55,5 млн. долл.

ii) Программа корпуса летних работ

В 1977 г. федеральное правительство начало осуществлять Программу корпуса летних работ, которая открыла для федеральных департаментов и учреждений возможность создания краткосрочных рабочих мест, которые обеспечивают молодежь, главным образом, студентов ценнейшим опытом работы, необходимым для продолжения карьеры и образования.

Опираясь на опыт осуществления Программы корпуса летних работ в 1977 г., в программу 1978 г. в целях повышения ее эффективности были внесены некоторые улучшения. В том числе, чтобы:

1. Подчеркнуть развитие инициативы, ответственности и управленческих навыков среди руководителей и участников проектов в целях обеспечения благотворного влияния их участия на подготовку к долгосрочной занятости.
2. Снизить заработную плату руководителям проектов и их помощникам во избежание конкуренции с частным сектором, вместе с тем и поддерживая заработную плату на уровне, конкретной административной ответственности и подотчетности, свойственной их положению.
3. Поощрять интерес и поддержку общинных групп и учреждений к укреплению связей между правительственными приоритетами и общинными потребностями и ресурсами.
4. Обеспечивать большую гибкость департаментов и учреждений в отношении проектов, осуществляемых в индейских резервациях и в Северных районах.

Программа 1978 г. оказалась успешной; она привлекла 20 департаментов и учреждений и позволила создать 6413 рабочих мест с бюджетом в 12 000 000 долл. В 1979 г. Комиссия по вопросам занятости

и иммиграции выступила с новой инициативой по созданию рабочих мест. Основные принципы и философия новой программы корпуса молодежных работ аналогичны предыдущим Программам корпуса летних работ. Своей целью новая программа имела расширение возможностей занятости для безработной молодежи. Федеральным департаментом и учреждениям вновь предлагалось создавать рабочие места в рамках проектов, дополняющих текущие правительственные приоритеты и обеспечивающих безработной молодежи возможность получения полезного опыта работы. Во всех возможных случаях поощрялось участие третьих сторон в целях использования опыта общин и оказания поддержки планированию и осуществлению различных видов деятельности. Как и в рамках корпуса летних работ, каждым проектом управлял руководитель проекта на основе соглашения о вкладе с департаментом/учреждением, являющимся его инициатором.

Учитывая значительное сходство между Программой корпуса летних работ и круглогодичной Программой корпуса молодежных работ, Программа корпуса летних работ финансировалась как часть круглогодичной Программы корпуса молодежных работ. Соответствующим образом, появилась единая программа под названием корпус молодежных работ, включающий два различных компонента, четко определенных целевой группой, которой они касаются:

Нестуденческие (круглогодичные) проекты. Этот компонент был согласован исключительно с проектами создания рабочих мест для нестудентов. В нем участвовало восемнадцать департаментов/учреждений, и с общим бюджетом в 32 900 000 долл. было создано 6193 рабочих места.

Студенческие (летние) проекты. Этот компонент был согласован исключительно с проектами создания рабочих мест для студентов. В нем участвовали двадцать один департамент/учреждение, и с общим бюджетом в 15 000 000 долл. было создано 7114 летних рабочих мест.

iii) Другие ориентированные на молодежь программы

Расширение программ Комиссии в основном направлялось на решение проблем занятости молодежи, на которую приходится около 27% канадской рабочей силы и почти половина всей клиентуры Комиссии.

Клиенту канадских центров по найму молодежи 25 лет в настоящее время составляют 51,9% всей численности учащихся в рамках Канадской программы профессионального обучения рабочей силы и 49,4% участников Программы профессионального обучения промышленных рабочих.

С 17 до 20 возросло число Центров по найму молодежи, предоставляющих специализированное консультирование осуществляющих проверку, предварительную ориентацию и оказывающих другие связанные с работой

/...



услуги молодежи в средних школах и молодежи, недавно окончившей школу.

Национальная консультативная группа по вопросам молодежи была создана из представителей таких ключевых компонентов канадского частного сектора, как, в частности, молодежь, трудящиеся, торговля, промышленность, образование и исследования, с тем чтобы обеспечить консультирование по вопросам занятости молодежи, информировать общины и служить в качестве форума для обсуждения проблемы занятости молодежи, а также вносить вклад в осуществление стратегии будущей занятости канадской молодежи.

Программа обучения практическим навыкам работы была введена с тем, чтобы лицам, недавно окончившим школу и не способным найти работу из-за отсутствия опыта работы, обеспечить на какой-то ограниченный период субсидируемую занятость в частном секторе. Эта программа дает участникам возможность отработать допуск к профессии, повысить квалификацию ее участников, а участникам - получить опыт практической работы и возможность начать карьеру.

Была также начата Программа кооперативного образования, объединившая федеральные и провинциальные инициативы в целях оказания помощи молодежи в переходный период от школы в рабочий мир. В рамках этой программы предложенные образовательными учреждениями проекты обеспечивают размещение учащихся средних школ и окончивших школу в рабочей среде в частном секторе, связанной с их курсами обучения. Федеральное правительство делает финансовый взнос на покрытие первоначальных издержек первого года осуществления таких проектов.

Кроме того, был создан Междепартаментский комитет по вопросам занятости молодежи, в котором представлены 15 департаментов и учреждений федерального правительства, в целях разработки и координации новой федеральной стратегии по вопросам занятости молодежи и привлечения внимания к федеральным молодежным программам, нацеленным на создание возможностей занятости для молодежи, влившейся в рабочую силу, а также на создание для студентов возможности получения работы в летний период.

Бывшая Программа занятости и деятельности студентов в летний период была реорганизована и в настоящее время в качестве компонента входит в новую Программу занятости молодежи в летний период. 10 участвующим федеральным департаментам было выделено 96,2 млн. долл. на создание 60 000 непосредственно летних рабочих мест для студентов в дополнение к размещению более 250 000 молодых канадцев на протяжении лета 1978 г. на рабочих местах через систему канадских центров по найму студентов.

/...

В дополнение к двум изложенным выше новым программам, Молодежным работам Канады и Корпусу летних работ, была также введена новая программа субсидирования заработной платы, Ознакомление студентов с условиями работы, в целях создания новых возможностей для работы студентов в частном секторе в летнее время. Эта программа была рассчитана на то, чтобы дать учащимся средней школы в возрасте 15-19 лет возможность потрудиться в рабочей среде в летние каникулы с тем, чтобы у них было лучшее представление о том, оставаться ли им в школе и продолжать свое образование или оставить школу и искать работу при их нынешнем уровне образования.

#### В. Другие программы и службы

Имеется ряд программ и служб, упомянутых в докладе по Конвенции № 122 о политике в области занятости, представленном Международной организации труда в 1976 г., которые конкретно не затрагиваются в настоящем докладе, поскольку получено мало новой информации, несмотря на значительный прогресс в этих областях текущей деятельности. К примеру, Служба по вопросам рабочей силы для коренного населения значительно расширилась, когда она получила известность. Коренные жители назначались на работу в канадские центры по найму, другие нанимались на работу через Программу аутрич; осуществляются также специальные проекты по изучению качества услуг, оказываемых коренному населению, а также потребностей в рабочей силе из коренного населения. Особые усилия продолжают прилагаться в целях улучшения качества услуг Комиссии, а также междепартаментских услуг бывшим заключенным, безработным с физическими недостатками, лицам, получающим благотворительную помощь и рабочим старших возрастов.

##### а) Услуги коренному населению

В сентябре 1976 г. к управлению по нуждам специальных клиентов Комиссии был добавлен отдел по найму коренных жителей в составе директора, трех сотрудников и секретаря. В 10 регионах по всей Канаде были также созданы бюро координатора по найму коренных жителей с постоянным привлечением советников и специалистов по найму коренных жителей в канадские центры по найму в тех случаях, когда клиентура из коренных жителей превышает 10% всех посетителей.

Использование всех служб Комиссии по вопросам занятости и иммиграции коренным населением продолжает возрастать по мере распространения соответствующей информации по этим каналам.

##### б) Программа специальной помощи (аутрич)

Цели Программы специальной помощи сводятся к тому, чтобы при поддержке учреждений, расположенных в общинах, повышать пригодность к наемному труду и занятость лиц, которые испытывают трудности

/...

конкуренции на рынке труда и которые не способны эффективно использовать услуги, предлагаемые им канадскими центрами по найму. Важнейшая цель этой программы состоит в том, чтобы дополнять обычные услуги по найму эффективным распространением их на такие программы.

Целевыми группами Программы специальной помощи являются:

Жители изолированных или отдаленных общин;

Коренное население;

Хронические безработные (обычно лица, получающие благотворительную помощь);

Умственно отсталые лица и лица с физическими недостатками;

Заключенные или бывшие заключенные;

Лица, испытывающие большие затруднения при вступлении или повторном вступлении на рынок труда;

Женщины и молодежь, относящиеся к упомянутым выше категориям.

Инициатором может считаться любая известная организация, товарищество или корпорация, неофициальная или официальная общинная организация или другая некоммерческая организация. Отдельные лица или вновь созданные группы могут также рассматриваться в определенных случаях, когда применение общего правила мешало бы достижению целей программы.

Программа по существу требует наличия персонала и финансовых ресурсов для поддержания проектов. На протяжении финансового 1978/79 г. Комиссия израсходовала 9,8 млн. долл. на 244 проекта Программы аутрич, а расходы на 182 проекта в 1979/80 финансовом году в целом уже достигли 6,7 млн. долл.

### с) Занятость женщин

На протяжении 1976-1978 гг. Комиссия разработала новую политику, главной целью которой является активное содействие развитию таких условий на рынке труда, в которых полностью использовался бы экономический потенциал женской рабочей силы, а также поддержание трудящихся женщин в их стремлении к экономически целесообразной и удовлетворительной занятости.

Основная задача Стратегии занятости женщин - обеспечить, чтобы все программы и услуги Комиссии отвечали потребностям занятости женщин. Отдел по найму женщин при Центральном учреждениях и координаторы по найму женщин при каждом региональном бюро оказывают

/...

помощь всем программам и элементам системы оказания услуг в разработке и осуществлении стратегий, соответствующих целям Комиссии в отношении женщин, а также в разработке программы позитивных действий для женской клиентуры.

Комиссия требует, чтобы персонал канадских центров по найму соблюдал Закон о страховании по безработице, 1971 г. и отказывался исполнять дискриминационные распоряжения о рабочих местах.

Департамент проводит политику активного поощрения работодателей на то, чтобы они принимали на работу и содействовали продвижению женщин на должности, соответствующие их квалификациям и способностям.

Была разработана четкая структура осуществления стратегии занятости женщин, а каждой программе и службе предлагается устанавливать конкретные цели улучшения своей деятельности в сфере занятости женщин. В целях оказания помощи в оценке достигнутого прогресса разрабатывается также система контроля.

Отдел по найму женщин при Центральных учреждениях идентифицирует основные проблемные области, с которыми сталкиваются женщины на рынке труда, и стратегии для решения этих проблем. Отдел в сотрудничестве с программами занятости разрабатывает ежегодный План действий по улучшению положения женщин на рынке труда. Отдел сотрудничает также с Комитетом по статусу женщины Комиссии и с Междепартаментским комитетом по увеличению занятости в разработке стратегий долгосрочной занятости женщин.

Региональные координаторы по найму женщин содействуют созданию равных возможностей занятости для женщин посредством работы на служебном уровне. Вместе с персоналом по вопросам найма они изыскивают пути увеличения числа женщин в системе профессионального обучения всем видам профессий, особенно обучению для работы, которую традиционно выполняют мужчины. Более того, они направляют свои усилия на группы работодателей с тем чтобы они осознали потенциал женской рабочей силы, и на самих женщин, чтобы информировать их о возможностях, которыми они располагают.

Координация политики в области занятости с соответствующей деятельностью в сфере экономического развития обеспечивается тесной взаимосвязью между соответствующими федеральными департаментами и учреждениями в Центральных учреждениях и учреждениями на местах, консультациями и сотрудничеством между федеральным и провинциальными правительствами, а также проведением исследований и оценок в самих департаментах.

/...

d) Программы положительных действий

Отдел положительных действий несет ответственность за осуществление двух программ: Стратегии положительных действий и Федеральной программы контрактов. Цель этих программ сводится к поощрению концепции положительных действий в рамках частного сектора и корпораций Короны через специализированную техническую консультативную службу. Кроме того, инициативы частного сектора поддерживаются целым комплексом программ и служб Комиссии.

Положительные действия представляют собой всесторонний, ориентированный на результаты план, принятый каким-либо работодателем в качестве средства устранения дискриминации при найме на работу с особым упором на систематическую дискриминацию. Всесторонний план является стратегией действия, рассчитанной на обеспечение равенства возможностей на всех уровнях занятости, а также на осуществление таких специальных мер, которые необходимы для обеспечения равенства результатов с учетом конкретных условий, сложившихся в компании. Систематическая дискриминация имеет место в том случае, когда происходит какое-то несоизмеримое воздействие на определенные группы рабочих и это воздействие невозможно увязать с выполнением работы или с безопасным и эффективным ведением дела. Мерилом успешного осуществления плана положительных действий является достижение целей, выраженных в изменении состава на всех уровнях рабочей силы компании.

Отдел положительных действий в сотрудничестве и координации с Канадской комиссией по правам человека и другими заинтересованными государственными учреждениями поощряет принятие концепции положительных действий частным сектором. Восемнадцать региональных консультантов помогают компаниям в изучении их систем найма в целях определения политики и практики, которые оказывают неизмеримое воздействие на женщин и меньшинства, и в разработке всесторонних программ положительных действий в целях замены систем, оказывающих меньшее или не оказывающих никакого отрицательного воздействия.

Стратегия положительных действий предназначается для частного сектора и корпораций Короны. Ее целью являются женщины, коренные жители, лица с физическими недостатками и, если применимо, какая-либо определенная региональная группа. Федеральная программа контрактов распространяется на работодателей, имеющих контракты с правительством Канады. В настоящее время ее целью являются только женщины.

5. Министерство сельского хозяйства

Основным документом канадского сельскохозяйственного законодательства является Закон о стабилизации сельского хозяйства. Общим

/...

важнейшим принципом законодательства по вопросу о поддержке товарных цен является защита доходов производителей от резких сокращений цен при сохранении возможностей рыночной системы определять товарные цены. Закон проводится в жизнь Управлением по стабилизации сельского хозяйства. В соответствии с положениями Закона, цены на следующие товары поддерживаются на уровне не ниже 90% от их средних цен на протяжении предыдущих пяти лет с поправками на производственные издержки: крупный рогатый скот, свиньи и овцы; промышленное молоко и сливки, а также овес и ячмень, не произведенные в районе, указанном в Законе о канадском совете по пшенице. Цены на другие товары могут поддерживаться на уровне, определенном губернатором в Совете на протяжении периодов, установленных Советом. Управление по стабилизации сельского хозяйства поддерживает цены посредством закупки продукции на месте по установленным ценам, за счет разрешений на снижение платежей или за счет прямых выплат производителям в установленных пределах.

Министерство сельского хозяйства проводит в жизнь Закон о страховании урожая, а также программы срочной помощи при потере урожая. Корпорация сельскохозяйственного кредита, учреждение Короны, предоставляет долгосрочные ссуды под недвижимость, с тем чтобы помочь фермерам организовать жизнеспособное хозяйство.

#### 6. Департамент по делам индейцев и развитию Северных территорий

Для канадских индейцев как таковых не существует никаких юридических барьеров для выбора работы или согласия на работу в Канаде. Имеются определенные неюридические факторы, являющиеся причиной того, что безработица среди индейцев превышает средненациональный уровень: изолированность многих индейских резерваций от городских центров в силу традиционного характера их поселений; желание многих индейцев оставаться в своих резервациях; отсутствие до последнего времени необходимого образования, профессиональной подготовки и опыта работы.

В целях преодоления этих проблем на протяжении ряда лет департаменты федерального правительства и провинциальные правительства предпринимали очень значительные усилия и выделяли большие суммы денег на такие программы, как образование, экономическое развитие, профессиональная подготовка и создание рабочих мест. Эти усилия продолжают и в настоящее время.

/...

3) Меры по обеспечению наилучшей организации рынка занятости с особым упором на процедуры планирования рабочей силы, сбор и анализ статистических данных о занятости и организации служб занятости

а) Организация рынка занятости

В тех случаях, когда это целесообразно, на уровне центральных учреждений создаются междепартаментские комитеты в целях обеспечения координации между взаимосвязанными политическими сферами. На уровне региональных и местных органов в последние годы были значительно укреплены федерально-провинциальные комитеты по спросу на рабочую силу, объединяющие представителей различных департаментов федерального и провинциальных правительств; им было предложено создать эффективные механизмы для консультаций с работодателями, профессионалами, профсоюзами и государственными учреждениями. Эти комитеты являются основным средством межправительственных консультаций по проблемам рабочей силы.

В рамках Канадской комиссии/департамента по вопросам занятости и иммиграции значительные усилия посвящаются анализу и прогнозированию, оценкам действующих программ и разработке новых программ. В этих целях была создана Группа стратегической политики и планирования, основная роль которой сводится к изучению политики и программ в их связи с внешней средой, с тем чтобы проверить их эффективность с точки зрения достижения целей Комиссии и рекомендовать изменения, если они целесообразны. В соответствии со стратегическим характером роли Группы, ее деятельность подчеркивает прогнозный взгляд на социальную, экономическую и политическую среду.

Группа стратегической политики и планирования состоит из ряда отделов, занимающихся исследованиями, анализом и прогнозированием, а также оценкой действующих программ и разработкой новых.

Некоторые федеральные департаменты занимаются прогнозированием того воздействия, которое может оказать на уровень и характер занятости внедрение технологических достижений. Например, Женское бюро организации Канадский труд и Женский отдел Канадской комиссии по вопросам занятости и иммиграции изучают проблемы технологических изменений и их воздействие на возможности занятости для женщин. Другим аналогичным хорошим примером являются исследования, проводимые департаментом связи ОЭСР в целях заблаговременного определения будущих последствий информационной революции или революции электронно-вычислительных машин/техники связи для сферы занятости.

/...

б) Организация службы занятости

Начиная с 1947 г. в Канаде действует Национальная служба занятости, рассчитанная на то, чтобы совмещать людей с рабочими местами. Служба действует через отделения Комиссии по вопросам занятости и иммиграции, размещенные по всей стране.

Комиссия управляет работой 252 основных центров по найму, 196 отраслевых бюро, более 80 центров по найму при высших учебных заведениях, 45 сезонных бюро, 166 подвижных пунктов обслуживания, 5 подготовительных центров по вопросам найма и, в летние месяцы, около 300 центров по найму студентов. В настоящее время многие центры по найму оборудованы пунктами информации о наличии рабочих мест, в которых готовые к работе рабочие могут сделать профессиональный или трудовой выбор по открыто демонстрируемым карточкам учета или перечням рабочих мест и затем встретиться с каким-либо советником, если они находят интересующую их работу. Эта система наилучшим образом обслуживает большинство рабочих, которым необходима лишь информация о наличии свободных рабочих мест и условиях найма.

На протяжении 1977/78 финансового года местные отделения Комиссии обработали более 4,5 миллионов регистраций или повторных регистраций в поисках работы, или на 2% больше, чем в 1976/77 г.

В результате активного поощрения служб и непрерывных усилий в целях быстрого и эффективного удовлетворения потребностей работодателей отделения Комиссии зарегистрировали 1 157 477 свободных рабочих мест в 1977/78 г. Всего было реализовано 3 327 000 обращений за работой в связи с наличием этих рабочих мест, в результате чего 880 000 рабочих получили работу продолжительностью более одной недели и более 179 000 - получили случайную работу меньшей продолжительности.

В целях оказания помощи в их направлении на рабочие места и обеспечения консультативного обслуживания канадские центры по найму все больше используют полуавтоматические и автоматические системы. Некоторые из них используются на регулярной и постоянной основе, другие - проходят экспериментальную проверку.

4) Техническая и профессиональная ориентация и учебные программы

а) Канадская программа обучения рабочей силы

Канадская программа обучения рабочей силы играет ключевую роль в подготовке рабочей силы Канады к удовлетворению потребностей ее экономики за счет обеспечения взрослым рабочим возможностей увеличения своих заработков и повышения квалификации в результате прохождения профессиональной подготовки. В последние годы возросли

/...



усилия по сокращению нехватки более высококвалифицированного персонала посредством обучения с особым упором на отраслевые профессии. Канадская комиссия по вопросам занятости и иммиграции израсходовала 591,1 млн. долл. на институционное и промышленное обучение людей в 1977/78 г. и 637,4 млн. долл. - в 1978/79 г. Это обеспечило обучение 299 000 и 286 000 взрослых людей соответственно.

Законом о профессиональном обучении взрослых предусматривается, что федеральное правительство оплачивает обучение отдельных лиц на курсах, организуемых провинциальными институтами. Предусмотрено также субсидирование дохода учащихся на время учебы. Отбор соответствующих профессий и объем необходимой подготовки определяются совместно федеральным и провинциальными правительствами ежегодно. Что касается производственного обучения, то федеральное правительство оказывает финансовую помощь работодателям посредством субсидирования зарплаты учащихся и возмещения других законных издержек обучения.

Усилия по обучению рабочей силы в Канаде разделяются на институционное и производственное обучение.

i) Институционное обучение

Институционное обучение по существу состоит из пяти категорий: обучения профессиональным навыкам, теоретической (классной) подготовки к профессионально-техническому обучению, языковой подготовки и основной подготовки в порядке повышения квалификации, которая позволяет взрослым совершенствовать академические знания, если это необходимо, с тем, чтобы перейти затем к обучению профессиональным навыкам. Предлагается также корректировочное обучение для клиентов со специальными нуждами.

В 1978/79 г. обучение профессиональным навыкам и профессионально-техническое обучение привлекали большинство институционных учащихся, занимающихся полное время по Канадской программе обучения рабочей силы, причем на первое приходилось 40,1%, а на второе - 31,7%. В 1978/79 г. обучаться начали 207 558 учащихся; полное время в их числе занимались 78,1%.

ii) Производственное обучение

Всего в 1978/79 г. в рамках этой программы начало обучаться 78 936 рабочих, в числе которых 49,4% были безработными, 41,3% имели работу, 0,8% угрожало увольнение с работы и 8,5% считались клиентами со специальными нуждами. Более 41 530 контрактов на обучение было подписано между работодателями и Канадской комиссией по вопросам занятости и иммиграции при средней договорной продолжительности обучения в 57 дней на учащегося. Стоимость осуществления

/...

контрактов составила 112 281 000 долл.

б) Консультативная служба

На протяжении этого периода тщательному изучению подвергалась система консультирования по вопросам занятости. Имелась очевидная необходимость в повышении ее эффективности и результативности с тем чтобы облегчить достижение целей клиентов, т.е. получение удовлетворительной работы. Для достижения этого были разработаны документы, в которых излагается направление дальнейшего консультирования по вопросам занятости в Комиссии и намечалась соответствующая политика.

Принимался также ряд конкретных мер для повышения уровня обслуживания клиентуры Комиссии. Была разработана учебная программа по интерпретации применяемых тестов; советникам, которые успешно завершили этот курс, будут выдаваться удостоверения компетентности в этой области и им будет разрешаться использовать тесты в своей работе с клиентурой. Более того, в целях оказания помощи советникам в компетентном осуществлении своих функций, были разработаны или усовершенствованы инструменты консультирования: Канадская классификация и Словарь профессий перерабатываются и издаются в другом формате; был разработан и в экспериментальном порядке испытан инструмент консультирования на основе электронно-вычислительной машины под названием ВОЗМОЖНОСТИ ВЫБОРА; были также опубликованы брошюры: Канадская карьера и Провинциальная карьера; разработанный в Комиссии перечень интересов был одобрен и официально направлен центрам по найму для пользы клиентов. Этот документ называется Канадским перечнем профессиональных интересов.

В дополнение к уже изложенным программам были предложены две новые программы: Кооперативная образовательная программа и Программа обучения практическому опыту работы.

с) Кооперативная образовательная программа

Цель кооперативной образовательной программы сводится к тому, чтобы поощрять и оказывать содействие разработке и расширению программ кооперативного образования и приобретения трудовых навыков в целях обеспечения более эффективного преодоления молодежью после-школьного периода и интегрирования ее в рабочую силу.

д) Программа обучения практическому опыту работы

Программа обучения практическому опыту работы рассчитана на предоставление тем учащимся, которые могут отсеяться из средней школы, возможности принимать на основе знакомства с рынком занятости информированные и реалистические решения о том, продолжать ли

/...

в целях карьеры обучение в школе или на постоянной основе выйти на рынок труда. Потенциально отсеивающимися из средней школы считаются те учащиеся, которые по мнению дирекций школ могут не завершить своего формального образования и, вероятнее всего, будут сталкиваться с трудностями получения и сохранения работы. Программа обучения практическому опыту работы осуществляется Административным советом, ответственным перед всеми членами являющихся инициаторами Торговой палаты или Торгового совета. Программа состоит из двух компонентов: летней (1977 г.) программы и зимней программы.

i) Летняя программа

В рамках этой программы субсидировалось 50% зарплаты студентов до 500 долл. на участника на протяжении максимум девяти недель соответствующей летней работы. Студенты получали зарплату от работодателя по действующим ставкам на протяжении всего периода занятости за выполненную работу, которые были не ниже минимального провинциального уровня зарплаты. Программа стоимостью в 2,1 млн. долл. в 1978 г. обеспечила для 3925 студентов возможность получения опыта летней работы.

ii) Зимняя программа

В рамках зимнего компонента, недавно оставившие школу учащиеся, которые не смогли найти работы, направлялись в распоряжение участвующих работодателей на девять недель, с тем чтобы развить у них чувство более постоянной связи с рабочей силой.

Каждый проект разделялся на три цикла, включающие предполагаемых 50 учащихся от каждого приема или всего 150 участников с октября 1977 г. по май 1978 г. В каждом цикле предусматривалась двухдневная допроизводственная ориентация и затем практическая работа в течение девяти недель, позволявшая работодателям непосредственно оценить способности потенциально постоянных работников.

Первоначальный бюджет зимней программы составлял 5 млн. долл., а число первоначальных участников было определено в 6000 человек.

Другие программы Комиссии по вопросам занятости и иммиграции, в общем относящиеся к статье 6

a) Канадская программа мобильности рабочей силы

Эта программа рассчитана на устранение нехватки рабочей силы и оптимизацию использования источников рабочей силы в Канаде за счет поощрения географической мобильности безработных, потенциальных безработных или частично безработных, профессиональные знания которых не требуются в их районах, в целях предоставления им

/...

возможности найти приемлемую работу в других районах страны.

Помощь предоставляется в форме финансовых дотаций для обеспечения поездок рабочих в поисках постоянной приемлемой работы, поездок к местам временной работы, переездов, прохождения профессионального обучения или использования служб по вопросам рабочей силы, которых нет в районах проживания таких рабочих.

В период с 30 июня 1976 г. по 30 июня 1978 г. по Программе мобильности на оказание помощи рабочим было израсходовано примерно 17 403 968 долл. Эти средства были использованы на оказание помощи при переездах 20 000 рабочих и их семей или были предоставлены 33 374 рабочим в качестве дотаций на поиски работы. Кроме того, 5988 рабочих получили специальные дотации на разъезды, 43 828 рабочих и 1085 студентов получили дотации на поездки к месту временной работы. Всего по Программе мобильности финансовую помощь получили 104 775 человек.

б) Программа налогового кредита в области занятости

Введенная 8 марта 1978 г. Программа налогового кредита в области занятости рассчитана на стимулирование занятости в частном секторе. Программой предусматривается предоставление налогового кредита тем работодателям, которые в дополнение к своей обычной рабочей силе создают и заполняют новые рабочие места, которые не были бы созданы без помощи, предоставленной в рамках этой программы.

Почти все деловые предприятия имеют право участвовать в этой программе. Исключение составляют учреждения по оказанию временной помощи или работодатели, просуществовавшие менее 12 месяцев. Работодатели получают налоговый кредит в размере 1,50, 1,75 или 2,00 долл. за час в зависимости от географического района Канады, в котором первоначально создано новое рабочее место. Кредит может быть предоставлен не более, чем на 40 часов в неделю на каждого такого рабочего на протяжении не более 9-месячного периода.

Налоговый кредит не облагается федеральным подоходным налогом, взимаемым в противном случае. Однако он также облагается налогом, и эквивалентная сумма должна добавляться к облагаемому налогом доходу работодателей.

Такие рабочие места должны создаваться на три месяца или более продолжительный период, обеспечивать занятость полный рабочий день и приносить по крайней мере минимальную провинциальную зарплату или на 0,25 долл. больше в час, чем применяемая ставка налогового кредита, если на такую работу не распространяется законодательство о минимальной зарплате.

/...

Рабочие, которые принимаются на такую работу, должны быть и безработными и зарегистрированными в каком-либо канадском центре по найму в качестве активно ищущих работу в течении восьми недель или более продолжительного периода.

Предполагается, что по всей Канаде работодатели будут создавать до 50 000 рабочих мест ежегодно в результате осуществления этой программы. Программа будет действовать до 31 марта 1980 г. Во всяком случае, до этой даты любой работодатель может вступить в соглашение и получить предлагаемую налоговую скидку.

#### 5. Защита против произвольного увольнения с работы

В части III Канадского кодекса законов о труде предусматривается, что работодатель должен за две недели направить письменное уведомление о намерении уволить с работы какого-либо работника, который проработал непрерывно три следующих друг за другом месяца. Вместо уведомления может быть выплачена двухмесячная зарплата по обычным ставкам за регулярные часы работы.

Положения, касающиеся несправедливого увольнения, были включены в поправки 1978 г. к Канадскому кодексу законов о труде и вступили в силу 1 сентября 1978 г. Работник, который непрерывно проработал полных 12 месяцев у какого-либо работодателя и на которого не распространяется действие какого-либо коллективного соглашения, может направить инспектору письменную жалобу, если он был уволен и считает свое увольнение несправедливым. Жалобы не рассматриваются, если работник уволен из-за отсутствия работы или прекращения деятельности предприятия или когда возможно получить возмещение в соответствии с этим законом или каким-либо другим парламентским актом. Работник или инспектор может просить работодателя сделать заявление о причинах такого увольнения. Это заявление должно быть сделано в пределах пятнадцати дней после поступления просьбы. Инспектор обычно делает попытки удовлетворить жалобу. Однако, если это не будет сделано на протяжении разумного периода времени, инспектор на основании письменной просьбы жалующегося может сообщить об этом министру труда с приложением соответствующих документов. Затем министр может передать это дело на рассмотрение третейского судьи. Если третейский судья решит, что такое лицо было уволено с работы несправедливо, он может предложить работодателю выплатить компенсацию, восстановить работника или каким-либо другим образом устранить или противодействовать последствиям увольнения. Решение третейского судьи является окончательным и не может пересматриваться ни в каком суде.

Следует также отметить, что в соответствии с Канадским кодексом законов о труде никакой работодатель не может рассчитать или уволить какую-либо работницу только потому, что она беременна или

/...

обратилась с просьбой о предоставлении ей отпуска по беременности и родам, как это предусмотрено Кодексом.

Раздел У.2 Канадского кодекса законов о труде содержит положения, касающиеся групповых увольнений. Короче говоря, работодатель обязан за 8 недель уведомлять министра труда, если группа увольняемых работников не превышает 100 человек, за 12 недель, если группа увольняемых превышает 100 человек и за 16 недель, если она превышает 300 человек. Уведомления должны также направляться заинтересованным профсоюзам и Канадской комиссии по вопросам занятости и иммиграции в целях облегчения нахождения новой работы для заинтересованных работников.

Канадским законом о правах человека также предусматривается защита от произвольного увольнения с работы. В разделе 7 говорится, что дискриминационной практикой является прямой или непрямым отказ сохранять работу за каким-либо человеком на запрещенной основе дискриминации, как отмечается выше.

#### 6) Защита от безработицы

Канада начала осуществлять план страхования по безработице в 1945 г. В то время этим планом была охвачена только небольшая часть рабочих. В 1971 г. эта схема стала универсальной, и с тех пор в ее рамках предлагаются различные виды пособий и обеспечивается непосредственная и прямая защита от безработицы. Описание пособий при страховании по безработице дано ниже в докладе в связи со статьей 9.

#### С. Статистическая информация относительно уровня занятости, а также масштабов безработицы и частичной безработицы в стране

Статистические данные о занятости, безработице и других видах деятельности рабочей силы собираются для Обзора рабочей силы Канадской статистики. Это ежемесячный выборочный обзор примерно 55 000 домашних хозяйств, в котором определяются занятость и безработица среди гражданского населения в возрасте 15 лет и больше в 10 провинциях.

Впервые в послевоенный период обзор проводился в конце 1940-х годов, когда в Канаде создавались различные направления экономической статистики. Вначале это был ежеквартальный обзор, ставший в 1952 г. ежемесячным. Крупные изменения в нем были произведены в 1963 г. и в 1975 г.

Занятыми лицами в обзоре считаются рабочие, имеющие работу, на которую они могут отправляться на протяжении однонедельного

/...

обозреваемого периода. Лица являются безработными, если они не имеют работы, но активно ищут ее.

В последние годы канадская рабочая сила возростала весьма быстрыми темпами, достигавшими в период между 1966 г. и 1978 г. в среднем 3,2% в год. Это значительно выше темпов ее роста в других промышленно развитых странах. Этот рост вызывается главным образом большим числом молодых людей, вступающих на рынок труда, а также быстрым увеличением численности работающих женщин. Доля женщин в рабочей силе возросла с 35,4% в 1966 г. до 47,8% в 1978 г.

По историческим нормам Канада в настоящее время имеет высокий уровень безработицы, составивший 8,4% в 1978 г. Но занятость также возрастает наряду с безработицей. Доля занятого населения возросла с 54,5% в 1971 г. до 57,4% в 1978 г. Очевидное противоречие между одновременным увеличением занятости и безработицы является результатом быстрого увеличения численности рабочей силы.

В приложении к настоящему докладу содержится таблица статистических данных по этим вопросам.

## СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

### A. Заработная плата

В федеральной юрисдикции основным законодательством, регулирующим заработную плату являются: Канадский кодекс законов о труде, Закон о справедливой зарплате и часах работы и Канадский закон о правах человека.

Разделом II части III Канадского кодекса законов о труде губернатор в Совете уполномочен устанавливать федеральную минимальную почасовую зарплату. В случае, если зарплата исчисляется и выплачивается не по времени, а по комплексной основе времени и какого-то другого фактора, то министр труда может установить стандартную основу работы и минимальной зарплате, которая считается эквивалентной общей федеральной минимальной зарплате. Специальные положения применяются в отношении лиц, не достигших 17-летнего возраста и в отношении лиц с физическими недостатками. Первые могут приниматься на работу, конкретно не запрещенную Правилами, которыми также предписываются условия и заработная плата. В целях обеспечения доходной занятости лиц с физическими недостатками министр может разрешить принимать их на работу с зарплатой ниже минимального уровня, если

/...

будет считаться, что это отвечает интересам упомянутых категорий работников.

Ниже приводятся размеры федеральной минимальной почасовой заработной платы с 1970 г. по 1980 г.:

<u>1970</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976-80**</u>
1,65 долл.	1,75 долл.	1,90 долл.	2,20 долл.	2,50 долл.	2,90 долл.

Максимальные размеры вычетов за питание и жилище, предоставляемое работодателем, указаны в Руководстве по стандартам труда. Дополнительные подробности о заработной плате содержатся в докладах, представляемых Международной организации труда в соответствии с Конвенцией № 26 о Procedure установления минимальной заработной платы.

Разделом с В-3 Закона о банкротстве, P.S.C., 1970 г. предусматривается определенная первоочередность в отношении требований о зарплате в случае банкротства работодателя. В разделе 107 закона говорится, что поступления от собственности обанкротившегося лица используются на оплату административных и юридических издержек банкротства и затем - на выплату зарплаты, должностных окладов, комиссионных или компенсации клеркам, прислуге, коммивояжерам, разносчикам или рабочим за услуги, оказанные в течение трех месяцев, следующих за началом банкротства в размере до 500 долл. в каждом случае: в отношении коммивояжера с учетом должным образом произведенных им расходов в деле или в связи с делом обанкротившегося - в размере дополнительных 300 долл. в каждом случае на протяжении того же периода. В случае смерти обанкротившегося, приоритет должен отдаваться оплате разумных издержек в связи с похоронами и законных завещательных расходов.

---

\* Заключение в Канаде, за исключением немногих работающих по производственным контрактам, заработная плата назначается не в соответствии с положениями о минимальной зарплате. Хотя парламентский Подкомитет по пенитенциарной системе Канады рекомендовал, чтобы заключенные получали зарплату, достаточную для покрытия расходов на их собственное содержание, на взносы в Фонд страхования по безработице, в Канадский пенсионный план и на подоходный налог, а также для оказания помощи на содержание своих семей, было установлено, что сложности и издержки на все это будут запретительными и в финансовом плане и с точки зрения человека-лет. Поэтому исправительные службы Канады разработали шкалу норм зарплаты, выравнивающих баланс, если производятся упомянутые выше вычеты.

\*\* Федеральная минимальная почасовая зарплата возрастает до 3,25 долл. (с 1 декабря 1980 г.) и до 3,50 долл. (с 1 мая 1981 г.)

/...



В соответствии с положениями Канадского закона о правах человека, дискриминационной практикой работодателя считается установление и поддержание неодинаковой зарплаты для мужчин и женщин, выполняющих равноценную работу. Критериями, по которым определяется ценность работы, являются: профессиональная подготовка, усилия и ответственность, необходимые для ее выполнения, и условия, в которых она выполняется. Комиссия по правам человека изучала последствия положений о равной оплате труда и создала целевую группу, в которую вошли представители работодателей, профсоюзов и женских групп. Копии доклада целевой группы и Канадского закона о правах человека были направлены Международной организации труда вместе с докладом за 1978 г. по Конвенции № 100 о равном вознаграждении. 18 сентября 1978 г. Комиссия приняла Основные принципы равной зарплаты.

В Канадском кодексе законов о труде по-прежнему сохраняются положения, касающиеся равной зарплаты, которые позволяют инспекторам, подозревающим, что какой-то работодатель занимается дискриминационной практикой, уведомить об этом Комиссию по правам человека или направить жалобу в соответствии с Канадским законом о правах человека.

Женское бюро министерства труда анализирует данные о положении женщин на рынке труда. Эти данные изложены в издании "Женщины в рабочей силе: факты и цифры". Копия этого издания за 1977 г. была представлена Генеральному секретарю вместе с настоящим докладом.

В своих исследованиях Женское бюро показало, что разрыв между зарплатами мужчин и женщин в последние годы увеличился. К примеру, если в 1972 г. среднегодовая зарплата женщин и мужчин составляла соответственно 5166 долл. и 9455 долл., то в 1977 г. она увеличилась соответственно до 9143 долл. и 15 818 долл. Хотя и в том и в другом случаях средняя зарплата возрастала, зарплата мужчин возрастала гораздо быстрее и разрыв между двумя средними показателями увеличился на 2386 долл. в абсолютном исчислении. В процентном отношении этот разрыв составлял 54,6% в 1972 г. и 57,8% в 1977 г.

Разница в заработках мужчин и женщин объясняется рядом таких факторов, как: концентрация женщин на низкооплачиваемых работах и на более низких уровнях профессиональных категорий; менее продолжительное нахождение в рядах рабочей силы; более частая занятость женщин неполный рабочий день, а также влияние общего процентного повышения заработной платы, означающего менее значительное ее увеличение для рабочих, получающих более низкую зарплату.

В приложении к настоящему докладу содержится статистическая таблица о нормах вознаграждения мужчин и женщин.

/...

Закон о справедливой зарплате и часах работы применяется в отношении контрактов от имени правительства Канады на строительство или реконструкцию государственных зданий всех видов, железных дорог, каналов, дорог, мостов, шлюзов, сухих доков, элеваторов, портов и проведение других работ в целях улучшения или обеспечения безопасности перевозок и навигации, оборонительных сооружений, средств перевозок лесоматериалов и всех других работ и построенной или реконструированной собственности для правительства Канады. Министерство труда разрабатывает шкалы ставок зарплаты, обычно принимаемых на текущий период для компетентных рабочих тех категорий, которые требуются в районах, где должны производиться работы. Подрядчики обязаны оповещать всех заинтересованных о положениях, касающихся справедливой зарплаты, и разрешениях министерства на увеличение часов работы в дополнение к восьмичасовому рабочему дню и 48-часовой рабочей неделе.

В контрактах должны содержаться недискриминационные статьи, означающие, что подрядчик не будет отказываться принимать на работу и не будет дискриминировать против какого-либо лица на основе расы, национального происхождения, цвета кожи, религии, пола, семейного положения или из-за того, что какое-то лицо представляло жалобу или сообщало информацию о якобы имевшем месте несоблюдении этих положений. В случае несоблюдения министр труда или какое-то назначенное лицо решает вопрос в соответствии с существом контракта. Несоблюдение составляет материальное нарушение контракта.

Лица, нанятые подрядчиком, должны быть резидентами Канады, если министр не будет считать, что в Канаде нет такой рабочей силы или что существуют какие-то особые обстоятельства, в силу которых, осуществление этого положения противоречило бы государственно-му интересу.

В преамбуле к части У Канадского кодекса законов о труде признается принцип свободных переговоров о заключении коллективных договоров в качестве основы эффективных производственных отношений в целях создания хороших условий работы и здоровых отношений между трудом и руководством. Рабочие и работодатели могут вступать в коллективные соглашения, которыми считаются письменные соглашения между работодателем и агентом по переговорам, содержащими положения, определяющие условия занятости и связанные с ними вопросы.

Размеры заработной платы определяются законодательством, которым регулируются процессы заключения коллективных договоров или односторонние действия руководящих органов. Коллективные соглашения могут содержать многие положения, которыми предусматриваются вознаграждения в дополнение к обычной зарплате. Они включают: стимулирование индивидуальной производительности через зарплату, планы повышения производительности с выплатой премий за групповые

/...

результаты, участие в прибылях, положения, касающиеся стоимости жизни, взносы на покрытие медицинских, хирургических и/или больничных расходов, помощь на получение образования, каникулярные премии, страхование жизни и страхование от несчастных случаев, а также предоставление рабочим одежды, инструмента или снаряжения безопасности бесплатно или с частичной оплатой их.

Хотя минимальная заработная плата, устанавливаемая законом, не может удовлетворять все нужды средней семьи, предусматриваются также другие выплаты, как федеральные пособия на семью. В соответствии со статьей 9 Пакта, мы будем рассматривать различные принятые меры, которые могут дополнять доходы людей, получающих низкое вознаграждение. Здесь можно было бы отметить, что Законом о подоходном налоге снижается подоходный налог на людей, получающих более низкие доходы. Им также предусматривается снижение подоходного налога на лиц с семейной ответственностью в зависимости от размера семьи и размера дохода семьи.

#### Статистические данные, показывающие эволюцию уровней вознаграждения... и стоимости жизни

Статистика Канады проводит ежемесячный обзор занятости и фондов заработной платы в целях определения уровня занятости, заработков и количества часов работы промышленных рабочих. В обзор включаются все предприятия, на которых занято двадцать или больше работников. Данные публикуются отдельно по служащим, получающим жалованье, и работникам, получающим заработную плату, по отраслям промышленности.

Стоимость жизни в Канаде измеряется по индексу потребительских цен, ежемесячно составляемых статистических рядах, отражающих вариации в ценах, уплачиваемых потребителями за целый ряд разнообразных товаров и услуг. Информация о ценах собирается более чем в 50 городских центрах и охватывает около 650 позиций в таких областях как жилье, продовольствие, одежда, транспорт и т.п.

Индекс потребительских цен часто используется для измерения степени инфляции. В Канаде он увеличивался на 2-5% в год в 60-х годах и на 7-11% в середине 70-х годов. Он увеличился на 9% в 1978 году. Индекс цен увеличился со 100,0 в 1971 году до 160,8 в 1977 году, показав, что цены для канадских потребителей повысились на 60,8%. За тот же период средние заработки за неделю в промышленности (измеренные по промышленности в целом) увеличились на 81,6%, в среднем со 137,64 долл. в неделю в 1971 году до 249,95 долл. в 1977 году.

В приложении к настоящему докладу содержатся статистические таблицы по этим вопросам.

/...

В. Техника безопасности и охрана труда

Часть IV Канадского кодекса законов о труде: Безопасность служащих, относящаяся к ведению Отдела техники безопасности и охраны труда на производстве Канадского министерства труда, применяется, с соблюдением любого другого законодательного акта парламента Канады, к занятости в отраслях промышленности и коммерции, находящихся под федеральной юрисдикцией, и в некоторых государственных корпорациях.

Она относится к работодателям и служащим на предприятиях, связывающих одну провинцию с другой провинцией или другой страной, или на предприятиях, целиком находящихся в одной провинции, которые объявлены парламентом "полезными для Канады в целом или полезными для двух или более провинций". Часть IV применима также к федеральным государственным корпорациям, занимающимся производством, торговлей или предоставлением услуг коммерческого или промышленного характера. Эта часть Кодекса не относится к работам частного или местного характера в Юконе или Северозападных территориях, а также к работе, связанной с эксплуатацией судов, железнодорожных составов или самолетов. В случае транспорта применяются правила техники безопасности в соответствии с канадскими законами о морском, железнодорожном и воздушном транспорте. Хотя она и не распространяется непосредственно на федеральную государственную службу, правительство обеспечивает в качестве вопроса политики применение в государственной службе принципов, изложенных в части IV Канадского кодекса законов о труде.

Кодекс устанавливает основные принципы, определяет общую сферу и метод их применения и налагает общие обстоятельства как на работодателей, так и на служащих. Они включают соблюдение реалистичных нормативов труда, требуемых в соответствии с правилами. Канадские правила безопасности и охраны труда основываются на проверенной практике безопасности в промышленности. Они были разработаны в сотрудничестве с представителями рабочих и администрации и в консультации со специалистами в области предотвращения несчастных случаев на производстве и в других областях. Правила охватывают такие области, как предохранительные устройства для машин, расследование и регистрация несчастных случаев, обращение с опасными веществами и материалами, санитарные условия, борьба с шумами, освещенность, защитное оборудование, первая помощь, ручные инструменты, безопасность зданий, временные сооружения, пожарная безопасность, подъемные устройства, электрическая безопасность, бойлеры и сосуды высокого давления, урановые разработки и комитеты по технике безопасности. Эти правила, основывающиеся на проверенных принципах надежного предупреждения несчастных случаев, обычно предписывают критерии оценки условий труда, а не подробные спецификации и процедуры. Насколько это практически осуществимо, правила включают общепринятые на национальном уровне нормы и кодексы практики, которые считаются соответствующими надежной практике техники безопасности в

/...

промышленности. Правила имеют силу закона и требуют от предпринимателя соблюдения реалистичных критериев техники безопасности труда.

Полностью реализовать потенциал положений о технике безопасности и охране труда в соответствии с Канадским кодексом законов о труде можно лишь при условии поддержки и сотрудничества со стороны предпринимателей, трудящихся и профсоюзов. Предприниматели, согласно Кодексу, обязаны обеспечить безопасность и охрану труда всех трудящихся при исполнении работы и принять целесообразные меры по предотвращению или уменьшению риска производственных травм. Трудящиеся должны принять все разумные меры предосторожности, чтобы обеспечить свою личную безопасность и безопасность тех, кто работает рядом с ними. Трудящиеся должны использовать специальные защитные устройства, одежду или оборудование, предназначенные для их защиты, которые предусмотрены в правилах.

При разработке законодательства Министерство труда консультировалось с федеральными и провинциальными правительственными департаментами, федеральными предприятиями, организованными трудящимися и другими заинтересованными группами. Министерство труда может создавать консультативные комитеты, в которых представлены и предприниматели, и трудящиеся, для консультативного обслуживания по вопросам, возникающим в связи с применением части IV Кодекса, оказания помощи в установлении разумных норм техники безопасности и формулирования рекомендаций в отношении безопасности на производстве. Министерство может предписывать проведение необходимых опросов, назначать техников безопасности или вступать в соглашения с провинциальными властями в отношении назначения провинциальных сотрудников, которые выступали в качестве техников безопасности для целей части IV Канадского кодекса законов о труде. Последние могут проводить регулярную проверку и осуществлять другие функции по контролю за соблюдением положений в соответствии с Кодексом. Министр труда может предпринять исследование в отношении производственного травматизма и программы в целях сокращения или предотвращения случаев производственных травм. Такие меры могут осуществляться в сотрудничестве с федеральными и провинциальными департаментами или учреждениями и организациями. Министр может также поощрять создание на местах работы объединенных комитетов по технике безопасности и охране труда в составе представителей трудящихся и администрации, которым оказывают помощь технические и другие консультанты из Министерства труда Канады. Отдел безопасности и охраны труда на производстве Министерства труда обеспечивает услуги технических специалистов в областях техники безопасности и охраны труда, разработки программ, производственной медицины, образования и компенсации в случае производственной травмы. В дополнение к своим обязанностям в соответствии с частью IV Канадского кодекса законов о труде, Отдел имеет обязанности в связи с Законом о компенсации моряков торгового флота, Системой компенсации больных, содержащихся в федеральных больницах, и Системой компенсации государственных служащих.

/...

Техники безопасности, назначаемые в соответствии с Кодексом, должны уведомлять предпринимателей о наличии источников опасности для трудящихся и в письменном виде предупреждать о том, какие меры следует принять в указанные сроки, чтобы взять под контроль источник опасности и защитить от опасности людей. В случае необходимости техник безопасности может распорядиться о том, чтобы какое-то место, вещество или предмет не использовались до тех пор, пока не будут выполнены его указания. Объявления, предупреждающие об опасности, вывешиваются техником безопасности и могут быть сняты только с его разрешения или с разрешения Канадского совета по трудовым отношениям. При проведении регулярных проверок техник безопасности может давать распоряжения по любому вопросу, относящемуся к правилам, и требовать, чтобы его распоряжения были выполнены в указанные сроки. Предприниматель имеет право апеллировать к региональному технику безопасности. Трудящиеся могут обращаться с жалобой в Канадский совет по трудовым отношениям на любое нарушение положений части IV или правил, невыполнение указаний техника безопасности, увольнение или угрозу увольнением или другую дискриминационную меру против лица, которое выступало в качестве свидетеля в судебном процессе или давало информацию в отношении условий труда, затрагивающих безопасность или охрану труда этого лица или его товарищей по работе. Жалобы могут подаваться также в случае необеспечения комитетов по технике безопасности и охране труда требуемой информацией или в случае наказания или запугивания лица, отказавшегося работать ввиду существования явной опасности. Виновный в нарушении правил предприниматель подлежит в порядке суммарного производства штрафу в размере не более пяти тысяч долл. или тюремному заключению сроком до одного года или и тому, и другому одновременно.

Статья, касающаяся отказа работать, упомянутая выше, вошла в силу с 1 сентября 1978 года. В ней предусматривается, что если у трудящегося имеется веская причина считать, что использование машины, приспособления или предмета, представляет явную угрозу для безопасности или здоровья его или ее лично или другого работника, или что какое-то условие представляет собой явную угрозу для безопасности и здоровья, работник может отказаться использовать машину, приспособление или предмет или оперировать ими или же работать на таком месте. О создавшихся обстоятельствах должно быть сообщено предпринимателю, который обязан расследовать это в присутствии работника, по крайней мере одного члена комитета по технике безопасности и охране труда, не являющегося представителем администрации, если таковой имеется, и лица, уполномоченного профсоюзом представлять интересы работника. В тех случаях, когда комитета не имеется и работник не имеет представителя от профсоюза, работник может выбрать одного человека для того, чтобы присутствовать на расследовании. Если работник продолжает отказываться работать и возникает конфликт или если он отказывается работать после того, как были приняты меры по исправлению положения, для расследования этого вопроса призывается техник безопасности. Если техник безопасности

/...

решит, что существует явная опасность, работник может продолжать отказываться от работы, пока положение не будет исправлено. Если техник безопасности решит, что явной опасности не существует, работник не имеет права отказываться от работы, но может просить техника безопасности передать решение на рассмотрение Канадского совета по трудовым отношениям. Совет или подтверждает решение или же дает любые указания, какие он сочтет целесообразными, в отношении спасочного положения. Любое данное указание должно быть вывешено на доске объявлений и оставаться там до тех пор, пока техник безопасности или Совет не дадут распоряжения снять его.

Закон о Канадском центре по охране труда и технике безопасности вступил в силу 1 октября 1978 года. Закон способствует соблюдению основного права канадцев на здоровую и безопасную рабочую окружающую среду путем создания национального учреждения, занимающегося исследованием, поощрением и улучшением социальной безопасности и охраны труда, совет управляющих которого будет представлять интересы рабочих, профсоюзов, предпринимателей, федеральных, провинциальных и территориальных властей, профессиональных и научных объединений и широких масс населения. Центр отчитывается перед парламентом через Министерство труда. Уже проведена подготовительная работа для создания Центра и назначен Председатель его Совета управляющих.

Статистика производственных травм и связанных с этим расходов подготовлена Отделом безопасности и охраны труда Министерства труда Канады. Таблицы, в которых представлены эти статистические данные, содержатся в приложении к настоящему докладу.

### C. Равная возможность продвижения по службе

Согласно разделу 10 Канадского закона о правах человека для предпринимателя или организации трудящихся считается дискриминационной практикой вводить или осуществлять политику или практику или вступать в соглашения, касающиеся найма на работу, передачи по рекомендации, личного найма, продвижения по службе, профессионального обучения, ученичества, перевода или другого вопроса, относящегося к занятости или перспективной занятости, которые бы лишали отдельное лицо или группу лиц какой-либо возможности занятости на запрещенной основе дискриминации.

Разделом 15 допускается принятие специальных программ, предназначенных для того, чтобы предотвратить, устранить или уменьшить ущемление интересов отдельных лиц на основе расы, религии, цвета кожи, национального или этнического происхождения, возраста, пола, семейного состояния или физического недостатка, путем улучшения возможностей, касающихся занятости. Поскольку Канадский закон о правах человека является обязательным для Ее Величества королевы в Канаде, вышеуказанные положения относятся также к федеральной государственной службе.

/...

D. Отдых, свободное время, ограничение рабочего времени и  
оплаченные отпуска

Часть II Канадского кодекса законов о труде (рабочие нормы) также охватывает такие вопросы, как рабочее время, оплаченные отпуска, оплаченные праздничные дни, сверхурочные, отпуск по беременности и родам и отпуск по случаю смерти близкого родственника.

Как правило Кодекс ограничивает нормальное рабочее время 8 часами в день, 40 часами в неделю, допуская дополнительно 8 часов в неделю, отработанных сверхурочно и оплаченных по ставкам за сверхурочную работу в размере не менее 1,5 обычной заработной платы. Если того требует характер работы, рабочее время может быть усреднено за период двух или более недель в соответствии с нормами. Сверхурочная работа, превышающая 48 часов в неделю, допускается только в исключительных обстоятельствах на ограниченный период времени при условии получения необходимого разрешения от Министерства труда. Дополнительные часы работы допускаются также в чрезвычайных случаях. Работникам должны выплачиваться сверхурочные в размере не менее 1,5 обычной ставки заработной платы.

Рабочее время должно быть спланировано таким образом, чтобы обеспечить один выходной день в неделю, причем, по возможности, этот день должен приходиться на воскресенье. Трудящиеся имеют право на девять общих праздничных дней в году: Новый год, Великая страстная пятница, День рождения королевы Виктории, День провозглашения доминиона, День труда, День благодарения, День поминовения, Рождество и "День помехов" или любой другой день взамен такого праздничного дня.

Трудящиеся обычно имеют право на двухнедельный оплаченный отпуск, а после работы у одного и того же предпринимателя в течение шести последовательных лет, по крайней мере на трехнедельный оплаченный отпуск.

В часть II Кодекса включены также положения в отношении отпуска по беременности и родам. Каждая работница, проработавшая 12 месяцев непрерывно на одном месте, имеет право на 17-недельный отпуск по беременности и родам. Этот период является гибким, но не должен заканчиваться позднее, чем через 17 недель после родов. При возобновлении работы работница должна быть восстановлена в должности, которую она занимала в момент ухода в отпуск, или в сопоставимой должности с не менее, чем таковой же заработной платой и пособиями. Для назначения пенсии и других пособий предполагается, что стаж работы не прерывается. Ни один предприниматель не имеет права уволить с работы или временно отказать в работе работнице исключительно по причине ее беременности или подачи заявления о предоставлении отпуска по беременности и родам.

/...



Регулярно публикуемые доклады Международной организации труда о часах работы (промышленность), Конвенция 1919 года и Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе (промышленность) содержат информацию по вышеупомянутым вопросам.

## СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОСОЗОВ

### A. Основные законы

Часть У Канадского кодекса законов о труде, Отношения между администрацией и рабочими в промышленности, регламентирует коллективные переговоры для предприятий, подпадающих под федеральную юрисдикцию. Закон об отношениях государственных служащих составляет основу коллективных переговоров федеральных государственных служащих (этот вопрос будет рассматриваться далее в разделе о государственной службе). Однако на большинство канадских рабочих распространяется законодательная власть провинций, которая имеет законодательство, обеспечивающее право рабочих вступать в профсоюз. Как в федеральной, так и в провинциальной юрисдикции определены специальные процедуры легализации и признания конкретного профсоюза как представителя трудящихся на переговорах в конкретном учреждении.

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

В разделе 110 части У Канадского кодекса законов о труде указывается, что каждый трудящийся имеет право по своему выбору вступать в профсоюз и участвовать в его законной деятельности. Однако определение трудящегося, которое дается в разделе 107 Кодекса, включает лиц, выполняющих административные функции или имеющих доступ к конфиденциальным материалам, касающимся отношений между администрацией и рабочими в промышленности. Подобно этому, в соответствии с этим разделом работодателям предоставляется право вступать в организации работодателей и участвовать в их законной деятельности.

В 1978 году около 3 278 000 канадских рабочих были членами профсоюзов, то есть примерно 31,3% всей гражданской рабочей силы.

В Канаде тип отношений между профсоюзом и администрацией в большинстве случаев определяет, должен ли или не должен отдельный работник вступать в конкретный профсоюз. В основном существует пять типов таких договорных отношений.

1. Несозное предприятие: не имеется признанной организации трудящихся.
2. Предприятие, принимающее на работу как членов, так и нечленов профсоюза: имеется признанный профсоюз, но трудящиеся могут по собственному выбору или вступать в него или не вступать.

/...

3. Предприятие по типу Рэнда: у всех работников ведущего переговорного подразделения, охватываемых коллективным договором, сумма их взносов в профсоюз вычитается или удерживается из их заработной платы, но отдельные работники не принуждаются к вступлению в профсоюз.
4. Предприятие, на котором все принятые на работу должны стать членами профсоюза: все работники, охватываемые коллективным договором, должны стать членами профсоюза в течение указанного периода, что является условием найма на работу.
5. Предприятие, принимающее на работу только членов профсоюза: для того чтобы быть принятым на работу на предприятие и оставаться на работе, работник должен быть хорошо зарекомендовавшим себя членом профсоюза. В некоторых таких случаях профсоюз контролирует найм работодателем или поступление на предприятие своего члена.

В пределах федеральной юрисдикции Канадский Совет по трудовым отношениям может утвердить профсоюз как представителя на переговорах, если он определит, что подразделение является подходящим для заключения коллективного договора, и убедится в том, что большинство занятых в нем работников делают, чтобы профсоюз представлял их интересы в переговорах. В любом случае Совет может распорядиться, чтобы среди работников подразделения вопрос о представительстве был поставлен на голосование, причем такое голосование должно проводиться, если не менее 35% и не более 50% работников подразделения являются членами профсоюза и не имеют представителя на переговорах в лице профсоюза. В обязанности Совета входит определение работников, которые имеют право голосовать, и принять необходимые меры. Голосование большинства определяет, предоставляется или не предоставляется утверждение. Дополнительное голосование может быть проведено в том случае, если работники не отдали большинством голосов предпочтение одному из профсоюзов, когда та был предложен выбор. Если Совет установит, что фактически голосовало менее 35% работников, имеющих право голосовать, результаты голосования по вопросу о представительстве могут быть объявлены недействительными.

#### C. Право профсоюзов объединяться в федерацию

Канадское законодательство не запрещает и не ограничивает объединение профсоюзов на местном, провинциальном или международном уровнях. Например, существуют советы рабочих в составе различных профсоюзов, относящихся к конкретному географическому району, окружные советы, в состав которых входят местные члены конкретных профессий, а также национальные и провинциальные советы и федерации, объединенные на основе профессий или же нескольких родов занятий.

/...

Канадский конгресс труда является важнейшей национальной организацией профсоюзов, представляющей более 100 объединенных национальных и международных профсоюзов, членский состав которой превышает 2,2 млн. человек. Он представляет интересы входящих в его состав профсоюзов и рабочих в целом на национальном уровне. Конгресс учредил провинциальные федерации труда и около 120 общинных Советов труда. В международном плане Конгресс представляет интересы рабочих и в Международной конфедерации свободных профсоюзов.

Конфедерация национальных профсоюзов представляет около 180 000 рабочих в провинции Квебек и объединяет девять федераций и четыре непосредственно учрежденных местных профсоюза. Она также активно выступает от имени рабочих в Международной организации труда и Всемирной конфедерации труда.

D. Право профсоюзов на свободное функционирование

Право профсоюзов на свободное функционирование безоговорочно признается в части У Канадского кодекса законов о труде. Несправедливая практика в отношении членства и участия в профсоюзах изложена в разделах 184-189 этой части. Работодателям запрещается участвовать или вмешиваться в создание и функционирование профсоюза или оказывать финансовую или другую поддержку. К числу исключений относятся поддержка пенсионным фондом, фондом здравоохранения и другими фондами социального благосостояния в интересах работников, использование помещений для проведения собраний и встреч с представителями или работниками профсоюзов в рабочее время без вычета из заработной платы или из проработанного времени. Работодателям запрещается дискриминация по отношению к какому-либо лицу по причине его членства в профсоюзе, дачи или свидетельских показаний в соответствии с частью У, подачи жалобы или участия в забастовке, проведение которой не запрещено в соответствии с частью У. Работника нельзя принуждать отказываться от членства в профсоюзе или предпринимать вопрос об этом.

Профсоюзам запрещается выступать на переговорах от имени ведущего переговоры подразделения, для которого они не утверждены в качестве представителя на переговорах. Они не могут участвовать или вмешиваться в формирование или управление организации работодателей, а также проводить членскую деятельность в рабочее время без согласия работодателя. Профсоюзы не могут исключать из числа членов, временно прекращать членство или отказывать в приеме в члены какому-либо лицу путем дискриминационного применения правил о членстве. Они не имеют права осуществлять дискриминацию в отношении какого-либо лица в отношении найма на работу или членства или налагать денежные штрафы за свидетельские показания, раскрытие информации или подачу жалобы в соответствии с частью У. Существует также общее запрещение в отношении того, что никто не имеет права путем

/...

принуждения или запугивания заставить какое-либо лицо вступить или не вступать в члены или выйти из числа членов профсоюза. В части У излагаются также процедуры подачи жалоб в Канадский совет по трудовым отношениям на несправедливую практику, и обязанности и полномочия Совета в связи с рассмотрением таких жалоб. Меры по исправлению положения могут включать восстановление работника в правах и выплату вознаграждения, которого он лишился, отмену дисциплинарных мер наказания или профсоюзом, а также выплату компенсации. Дискриминация по отношению к отдельным лицам со стороны организаций трудящихся также запрещается Канадским законом о правах человека, как указывалось ранее в настоящем докладе в статье 6, А и В (1).

#### Е. Право на забастовку

Право работников бастовать и право работодателей объявлять локаут в федеральной юрисдикции ограничивается положениями разделов 180-183 части 7 Канадского кодекса законов о труде. Ни забастовку, ни локаут нельзя объявлять, пока не будут выполнены определенные требования. К их числу относятся попытки коллективных переговоров и призыва и уведомление министра труда. Губернатор в Совете может в национальных интересах приказать отложить начало забастовки или локаута на период между сессиями парламента. Работодатель или профсоюз могут обратиться в Канадский совет по трудовым отношениям с просьбой об объявлении забастовки или локаута противозаконными. Совет, после заслушания представителей профсоюза, трудящихся или работодателя, может сделать такое заявление.

Дополнительную информацию о тредюнионизме и связанных с этим вопросах можно найти в двухгодичных докладах Канады Международной организации труда о Конвенции № 87 о свободе объединения и защите права на организацию.

### СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

#### Общие замечания

Система социального обеспечения в Канаде состоит из целого ряда различных программ: социального благосостояния и здравоохранения, предусматривающих всеобщие выплаты или услуги для всех жителей в некоторых случаях и для конкретных групп населения — в некоторых других случаях. Поскольку Канада является федеральным государством, в котором ответственность за социальное обеспечение возлагается прежде всего на провинциальные органы власти в силу конституции, система социального обеспечения в целом представляет собой сочетание четырех типов программ:

- I. Национальные программы, которые финансируются исключительно федеральным правительством и осуществляются под его руководством;

/...

2. Федерально-провинциальные программы, которые финансируются совместно федеральными и провинциальными правительствами, осуществляются под руководством провинциальных органов власти и координируются таким образом, чтобы позволить перемещение выгод и обеспечить единообразие муниципальных национальных норм;
3. Федерально-провинциальные программы, которые финансируются совместно, но осуществляются под руководством провинциальных органов власти без соблюдения таких единообразных норм;
4. Программы, осуществлением которых руководят и которые финансируют провинциальные органы власти и/или муниципалитеты (некоторые расходы по муниципальным программам частично финансируются провинциальными органами власти, которые их частично возмещает федеральное правительство).

Однако наибольшая часть расходов приходится на федеральные и федерально-провинциальные программы.

Ниже приводится краткое описание важнейших программ, входящих в состав канадской системы социального обеспечения.

### Здравоохранение

В области здравоохранения в Канаде существуют универсальные, финансируемые государством программы страхования здоровья, а именно: Программа страхования расходов на пребывание в больнице и Программа медицинского обслуживания. Эти программы предназначены для того, чтобы обеспечить всем постоянным жителям Канады доступ к необходимому медицинскому обслуживанию и больничному лечению на основе заблаговременной оплаты и достичь этих целей путем установления взаимосвязи между провинциальными планами, которые удовлетворяют минимальным критериям федерального законодательства в таких вопросах, как всеобъемлющий охват застрахованного обслуживания, универсальность охвата, возможность перемещения выгод и государственная администрация. Застрахованное обслуживание по Программе страхования расходов на пребывание в больнице включает стационарное лечение (в том числе необходимые лекарства, диагностические анализы и т.п.), а также в отдельных случаях амбулаторное лечение, которое несколько отличается в разных провинциях. В дополнение к защите, обеспечиваемой Программой страхования расходов на пребывание в больнице, существует Программа медицинского обслуживания, охватывающая все необходимые с медицинской точки зрения услуги, предоставляемые практикующими врачами, независимо от того, где такие услуги предоставляются, и некоторые зубочечно-хирургические процедуры, выполняемые хирургами-стоматологами в больницах. Эти программы вместе и каждая из них в отдельности обеспечивают страхование здоровья более чем для 99% населения (или более 23 млн. человек).

/...

На федеральном уровне финансирование программы страхования расходов на пребывание в больнице и медицинского обслуживания было недавно охвачено всеобъемлющим законодательным актом, а именно, Законом о федерально-провинциальном финансировании и признанных программах 1977 года. Это законодательство предусматривает также увеличение размера федеральных финансовых выплат провинциям для покрытия расходов, связанных с некоторыми видами расширенного медицинского обслуживания. Это обслуживание включает: промежуточное лечение в лечебницах, медицинское обслуживание взрослого населения по месту жительства, преобразованные психиатрические больницы, аспекты здравоохранения лечения на дому и амбулаторного лечения. В противоположность программам страхования здоровья, федеральное финансовое участие в таком расширенном обслуживании не обуславливается выполнением провинциями минимальных национальных требований в отношении предоставления таких услуг.

В дополнение к застрахованным выгодам национальных программ страхования здоровья, большинством соответствующих провинциальных планов обеспечиваются дополнительные выгоды — на ограниченной основе — такие, как программы обеспечения лекарственными средствами для престарелых, программы зубврачебной помощи для детей и услуги оптиков.

Существует добровольное страхование здоровья, включающее такие виды индивидуального медицинского обслуживания, которые не гарантируются национальными программами страхования здоровья, при условии, что такие дополнительные виды обслуживания не запрещены в каком-либо ином отношении провинциальным общим правом. Как правило, добровольное страхование здоровья является более доступным и менее дорогостоящим для групп трудящихся, чем для отдельных лиц.

### Социальное благосостояние/обеспечение

#### Гарантированный доход

В области обеспечения гарантированного дохода федеральное правительство осуществляет две универсальные программы: Программу пособий многодетным семьям и Программу социального обеспечения по старости.

По Программе пособий многодетным семьям, содержащим семью родителей или опекуна\* выплачивается ежемесячное пособие на каждого находящегося на индивидуальном ребенке в возрасте моложе 18 лет. В размер пособий ежегодно вносятся поправки на прожиточный минимум, и эти

\* Обычно чек выдается на имя матери или опекуна. Он может также выдаваться на имя отца или опекуна.

пособия рассматриваются как доход для целей налогообложения. Провинциальные органы власти имеют возможность выбора среди различных пособий — в определенных пределах — на основе возраста детей и/или размера семьи при условии, что средний размер пособия на ребенка в провинции равен размеру национального пособия. Провинции Альберта и Квебек пользуются этим правом выбора. В одной из провинций, Квебеке, национальные пособия дополняются средствами из собственных доходов провинции.

12 декабря 1973 года получил королевскую санкцию законопроект об изменении закона о подоходной налоге и закона о пособиях многодетным семьям. Поправки включают два основных элемента. Первый предусматривает сокращение пособий многодетным семьям до 20 долл. на ребенка в месяц на 1979 год. Однако эти пособия будут по-прежнему выплачиваться всем матерям, независимо от дохода. Они также будут по-прежнему полностью корректироваться ежегодно в соответствии с прожиточным минимумом. Вторым элементом являются возмещаемые налоговые скидки на детей, которые за 1973 налоговый год обеспечат по 200 долл. в год на ребенка матерям в семьях с общим доходом до 18 000 долл. в год. Для семей с общим доходом, превышающим 18 000 долл., налоговые скидки на детей подлежат выплате на основе постепенного сокращения: подлежащая выплате сумма сокращается на 5 долл. с каждых 100 долл. суммы, на которую семейный доход превышает 18 000 долл. Такие налоговые скидки обеспечат некоторую выгоду двум третям всех семей, в которых имеются дети, и в целом, даже если учесть сокращение пособий многодетным семьям и изменения других связанных с детьми положений о налогообложении, эти инициативы будут означать увеличение федеральных пособий на детей для более чем половины канадских семей, в которых имеются дети.

Социальное обеспечение по старости предусматривает универсальную пенсию для лиц, в возрасте 65 лет и старше, которые удовлетворяют некоторым требованиям в отношении местожительства. Пенсия в соответствии с социальным обеспечением по старости подлежит обложению подоходным налогом. Кроме того имеется Дополнение к гарантированному доходу, предназначенное для того, чтобы дополнять пенсии в соответствии с социальным обеспечением по старости для тех бенефициаров, которые почти или совсем не имеют другого дохода, чтобы обеспечить минимальный гарантированный доход для престарелых. Право на получение и размер пособий в соответствии с Дополнением к гарантированному доходу определяются на основе результатов проверки дохода. Пособия не подлежат налогообложению.

Недавно к программам социального обеспечения для престарелых добавились Пособия супругам. По этой программе пособия в размере, равном пособиям в соответствии с Социальным обеспечением по старости/Дополнением к гарантированному доходу, выплачиваются супругам в возрасте 60-64 лет, получающим пособие по Социальному обеспечению по старости/Дополнению к гарантированному доходу, на основе результатов проверки дохода.

/...

Пособия выплачиваются в соответствии с Социальным обеспечением по старости/Дополнением к гарантированному доходу и Пособиями супругам, ежеквартально увеличиваются по мере роста индекса потребительских цен, для того чтобы размер пособий не отставал от роста прожиточного минимума.

Для нуждающихся лиц провинциальные программы социальной помощи, финансируемые совместно с федеральным правительством, в соответствии с Канадским планом помощи, предусматривают пособия на основе проверки потребностей, при потере учитываются бюджетные потребности лица и его доход и ресурсы. Выплаты производятся провинциальными органами власти и муниципалитетами трудоспособным и нетрудоспособным нуждающимся лицам, включая нуждающихся лиц, находящихся в благотворительных заведениях, таких как лечебницы или дома для престарелых, слепых и инвалидов, престарелых, для которых пособие в соответствии с Социальным обеспечением по старости является недостаточным, чтобы удовлетворить их потребности, нуждающимся матерям, имеющим детей на своем иждивении, а также детям, находящимся на попечении детских благотворительных заведений.

Правила, регламентирующие право на получение пособий, структура пособий и административные аспекты провинциальных программ социальной помощи неодинаковы в разных провинциях. Однако предыдущее проживание в провинции не может обуславливать право на получение помощи. Время от времени провинциальные органы власти корректируют размер социальной помощи в соответствии с ростом прожиточного минимума.

#### Другие федеральные программы гарантированного дохода

К числу других федеральных программ гарантированного дохода относится Канадская программа пособий на подготовку рабочей силы, предназначенная для того, чтобы уменьшить финансовые препятствия для получения подготовки, обеспечивать пенсии и пособия ветеранам войны, помощь иммигрантам-беженцам в начальный период приспособления к канадскому образу жизни и прякую финансовую помощь индейцам, зарегистрированным или имеющим гражданство, предоставляемую федеральным правительством, советами группы индейцев и провинциальными управлениями социального обеспечения.

#### Другие провинциальные программы гарантированного дохода

В дополнение к федеральным программам провинциальные органы власти осуществляют целый ряд программ гарантированного дохода, предназначенных для поддержания уровня доходов канадцев. В провинциях Альберта, Британская Колумбия, Манитоба, Новая Шотландия, Онтарио и Саскачеван имеются специальные программы для престарелых. Большая часть таких программ осуществляется на основе гарантированного минимального дохода, дополняющего доход из других источников, включая другие программы гарантированного дохода.

/...



В некоторых провинциях помощь в дополнение к доходу обеспечивается в форме возмещаемых налоговых скидок. Например, в провинции Онтарио существуют налоговые скидки на собственность, продажи и пенсионерские. План семейного дохода, существующий в провинции Саскачеван, дополняет семейные доходы до минимального уровня на основе размера семьи. В 1979 году в провинции Квебек начал осуществляться План дополнения к доходу, предусматривающий пособия для трудящейся бедности в этой провинции.

### Социальное страхование

В Канаде существуют три основные системы социального страхования: Страхование по безработице, Канадский пенсионный план и Страхование пособия рабочим.

### Пособие по безработице

#### A. Регулярные пособия

Застрахованный рабочий имеет право на получение регулярных пособий, если он проработал, как минимум, 10-14 недель, в зависимости от уровня безработицы в районе, в котором он проживает, в течение базисного периода продолжительностью 52 недели, предшествующего подаче или заявления или, в случае, если он раньше получал пособие по безработице, с начала выплаты по его последнему заявлению.

Податель заявления должен быть трудоспособным и быть готовым приступить к работе и не иметь возможности получить подходящую работу. Кроме того, податель заявления должен потерпеть насильственное прекращение поступления заработка от работы в течение нескольких последовательных дней.

Продолжительность выплаты пособия зависит от продолжительности работы до подачи заявления.

Потолок формулы для определения размера пособия достигает 60% и может быть застрахованным средне недельного заработка в течение базисных недель.

Для того чтобы быть застрахованным недельного заработка установлен потолок, который в 1979 году составлял 265 долл. Таким образом, максимальный размер пособия по безработице, составляющий 60% от этой суммы, поддерживается на уровне 159 долл.

Потолок и может быть застрахованным заработка ежегодно корректируется в соответствии с изменением индекса средних совокупных заработков в промышленности, публикуемого "Статистикой Канады".

/...

Заработки в течение двух недель периода ожидания вычитаются из пособия за первые три недели его выплаты, причем вычет не должен превышать размера пособия.

Все заработки в период выплаты пособия, превышающие 25% общего размера недельного пособия, вычитаются из подлежащего выплате пособия.

Податели заявлений, у которых могущая быть застрахованной работа продолжалась менее 14 недель для которых страховые пособия по безработице уже получены, или не хватает предписанных 52 проработанных недель, предшествующих началу их базисного периода, считаются вновь вступающими или возвращающимися в ряды рабочей силы и должны проработать 20 или более недель на могущей быть застрахованной работе в течение своего базисного периода и потерпеть прекращение поступления заработка от работы.

Податели повторных заявлений, которые получали страховые пособия по безработице в течение базисного периода, имеют право на возобновление выплаты пособия, однако им необходимо проработать такое количество недель на могущей быть застрахованной работе, какое показано в особой таблице, в которой число недель, в которые выплачивалось пособие в течение базисного периода, соотносится с уровнем безработицы в соответствующем экономическом районе. Эта таблица не применяется в том случае, если уровень безработицы в районе превышает 11,5%.

## В. Специальные пособия

Податели заявлений, проработавшие 20 или более недель на могущей быть застрахованной работе за последние 52 недели, имеют право на получение специальных пособий в случае временной нетрудоспособности по причине болезни или беременности. Кроме того, рабочие, достигшие 65-летнего возраста, выплачивается единовременное пособие в размере трехнедельного заработка, независимо от того, прекращают ли они работу или продолжают работать, поскольку по достижении 65 лет они перестают платить страховые взносы и лишаются права на пенсионные выплаты.

### 1) Пособия по болезни

Пособия по болезни могут получаться, как максимум, за 15 недель в течение 25-недельного периода. Податель заявления должен проработать требуемые 20 недель и иметь медицинское свидетельство, подписанное врачом, с указанием характера и вероятной продолжительности болезни или травмы. Как и в случае обычного страхового пособия по безработице, в данном случае существует двухнедельный период ожидания, в течение которого никакого пособия не выплачивается.

/...

2) Пособия по беременности и родам

Женщина, претендующая на получение пособия по беременности и родам, должна, как и в случае пособия по болезни, проработать 20 недель за последние 52 недели. Она должна также доказать, что она или принадлежала к рабочей силе, получала страховое пособие по безработице или и то и другое вместе, по меньшей мере в течение 10 недель в период между 30-й и 50-й неделями до предполагаемой даты рождения ребенка. Это необходимо для того, чтобы подтвердить, что она уже принадлежала к рабочей силе, когда забеременела, что дает право на получение страхового пособия по безработице, выплачиваемого по беременности и родам. Подательница заявления должна также иметь медицинское свидетельство, подтверждающее беременность, с указанием предполагаемой даты рождения ребенка.

Пособия по беременности и родам выплачиваются, как максимум, за 15 недель в течение периода, начинающегося за 8 недель до предполагаемой даты родов и кончающегося по истечении 17 недель после фактической даты родов.

3) Пособия в возрасте 65 лет

По достижении 65 лет рабочим больше не требуется выплачивать страховые взносы по безработице и на них перестает распространяться Закон о страховании по безработице. Такие рабочие могут быть выплачены одновременно пособие в размере трехнедельного заработка, независимо от того, прекращают ли они работать или продолжают, при условии, что они проработали 20 недель за последние 52 недели. Для получения пособия по достижении 65 лет должно быть подано заявление в Комиссию страхования по безработице; в этом случае период ожидания не предусматривается.

C. Период утраты права на получение пособия

Податель заявления утрачивает право на получение пособия в соответствии с Законом о страховании по безработице, если без веской причины с тех пор, как прекращение поступления заработка дало основание для подачи заявления, он (она) не обращался по поводу трудоустройства или пренебрег возможностью получения подходящей работы, не выполнил письменного указания или не явился на собеседование или на учебные курсы в соответствии с предписанием сотрудника Канадской комиссии по вопросам безработицы и миграции. Кроме того, податель заявления лишается права на получение пособия в соответствии с Законом, если он потерял работу по причине своего неправомерного поведения или сознательно оставил работу без веского основания.

В случае лишения подателя заявления права на получение пособия в соответствии с Законом о страховании по безработице период, на который он лишается этого права, продолжается столько недель после

/...

его периода ожидания, но не более шести, сколько в противном случае выплачивалось бы пособие, причем эти недели, в течение которых он лишен права на получение пособия, после того, как они истекнут, считаются "неделями в течение которых пособие выплачивалось".

#### D. Процедура обжалования

Любой податель заявления, не согласный с решением, принятым Комиссией по поводу заявления о выплате пособия, может обжаловать это решение. Работодатели также имеют право подавать апелляцию в тех случаях, когда Комиссия страхования по безработице назначает работнику пособие, на которое, по мнению работодателя, он (она) не имеет права.

Апелляционные жалобы заслушиваются Советом третейских судей в составе Председателя, одного представителя рабочих и одного представителя администрации. Податель заявления, не согласный с решением Совета третейских судей может при некоторых обстоятельствах апеллировать к Суперарбитру, который является судьей федерального суда Канады.

#### Канадский пенсионный план

Канадский пенсионный план является программой социального страхования, предназначенной для того, чтобы обеспечить канадских рабочих и их семьи элементарный уровень связанной с заработками защиты в случаях непредвиденных расходов в связи с прекращением трудовой деятельности, утратой трудоспособности и смерти. Это обязательная система выплаты пенсий за счет предпринимателя и отчислений из заработка рабочих, которая представляет собой второй уровень канадской трехуровневой системы обеспечения дохода в случае прекращения трудовой деятельности (первый уровень — социальное обеспечение по старости, а третий — частные планы, сбережения и т.п., которые обеспечивают то, что превышает элементарные потребности). Эта программа (которая осуществляется во всех провинциях, кроме Квебека, и в территориях) финансируется за счет взносов, выплачиваемых самостоятельно занятыми предпринимателями и работниками. Размер взносов исчисляется на основе сгруппированных заработков, а пособия — на основе средних за всю жизнь заработков вплоть до максимальных. Размер пособий, выплачиваемых в соответствии с Канадским пенсионным планом ежегодно повышается в соответствии с ростом индекса потребительских цен. В провинции Квебек осуществляется самостоятельным, но сопоставимый план для населения, работающего в этой провинции.

#### Выплаты рабочим

Программы выплат рабочим, осуществляемые провинциальными органами власти, обеспечивают выплаты рабочим в случае производственной травмы и супруга и детей, находящийся на иждивении, переживший работника, умершего в результате производственной травмы или болезни.

/...

Программой в обязательном порядке охватываются рабочие перечисленные категории, занятые в промышленности и торговле. Во всех провинциях, кроме Онтарио, исключаются домашняя прислуга и сельскохозяйственные рабочие; не охватываются также банковские служащие, за исключением работающих в провинциях Онтарио и Квебек. В некоторых других провинциях охват этих категорий работников обеспечивается по добровольному ходатайству работодателя. Взносы в эти программы делают работодатели, а размер взносов неодинаков в разных отраслях и зависит от степени "производственного риска". Размер пособия определяется в зависимости от степени и продолжительности нетрудоспособности.

### Социальные услуги

Расходи, связанные с предоставлением целого ряда социальных услуг, покрываются на основе долевого участия провинциями и муниципалитетами в соответствии с Канадским планом помощи нуждающимся или тем, кто может оказаться в нужде. Такие услуги имеют целью уменьшение, устранение или предотвращение причин и последствий бедности, беспризорности детей или зависимости от государственной помощи. К их числу относятся услуги по реабилитации, такие как деятельность центров по удовлетворению особых нужд лиц, рискующих оказаться излюбившими от общества или требующих подготовки к жизни в обществе; работа по изучению судебных дел, консультативное обслуживание, службы оценок и справок для отдельных лиц и семей, охрана младенчества, включая защиту интересов, воспитание, усиление и превентивные услуги для детей, живущих с родителями; дневные детские учреждения для детей работающих родителей и другие аналогичные услуги для поддержки семей в чрезвычайных обстоятельствах или для оказания помощи в целях независимого проживания в общине престарелых и нетрудоспособных лиц; информация и справочные службы для обеспечения доступа к социальным услугам; службы общинного развития, имеющие целью обеспечить находящиеся в неблагоприятном положении общины или назначенные группы населения персоналом, с тем чтобы они могли улучшить свои социально-экономические условия; исследования, консультации и оценки в связи с программами улучшения быта; и административные услуги, связанные с любым видом вышеупомянутых услуг или с предоставлением помощи.

Федеральное правительство заключило соглашения с девятью провинциями и двумя территориями в соответствии с Законом о профессиональной реабилитации нетрудоспособных лиц, согласно которому оно имеет доленое участие в расходах на широкий круг служб, имеющих целью восстановление трудоспособности и переподготовку нетрудоспособных лиц, с тем чтобы они могли вновь стать самостоятельными членами общества. Социальные услуги, упомянутые в Канадском плане помощи и Законе о профессиональной реабилитации нетрудоспособных лиц, предоставляются совместно провинциями за их собственный счет.

### Другие социальные услуги

В дополнение к вышеуказанным социальным услугам имеется целый ряд других услуг, предоставляемых различными правительственными ведомствами и учреждениями определенным группам населения и добровольными организациями при особых обстоятельствах. Примерами таких программ являются предоставление бесплатной юридической помощи группам населения с низким уровнем дохода, субсидии и отчисления неправительственным организациям и группам населения, находящимся в неблагоприятных условиях, в целях финансирования различных проектов в области прав человека, а также в экономической, социальной и культурной областях.

В области жилищного строительства в Канаде осуществляются многочисленные федеральные и провинциальные программы содействия строительству жилищ для групп населения с низким уровнем дохода и для престарелых. В соответствии с этими программами предоставляется финансовая помощь как частным, так и государственным (провинциальным и муниципальным) некоммерческим организациям и предпринимателям для строительства и содержания жилищ для населения с низким уровнем дохода и управления таким строительством. Для ремонта и модернизации существующего жилищного фонда предоставляются также низкoproцентные займы.

/...

## 2. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА КАНАДЫ

### Введение

Руководство кадрами регулируется тремя основными законодательными актами: Законом о Финансовой администрации, Законом о занятости в государственной службе и Законом о штатных отношениях в государственной службе. Правительство Канады возложило ответственность за проведение в жизнь этих законов на центральные органы.

В соответствии с положениями Закона о Финансовой администрации секретариат казначейства осуществляет рекомендации в отношении политики в области использования рабочей силы, вознаграждений, пенсий, страхования и штатных отношений. Выступая в роли работодателя от правительства, он представляет министерства в коллективных переговорах с профсоюзами государственной службы. Используемые механизмы переговоров определены в Закоме о штатных отношениях в государственной службе.

Комиссия государственной службы была создана как автономный орган, подотчетный парламенту за проведение в жизнь Закона о занятости в государственной службе. В силу этого закона комиссия несет ответственность за соблюдение принципа деловых качеств во всех штатных вопросах. Это достигается путем:

- i) выработки и контроля за осуществлением открытых и видных процедур и норм отбора кандидатов на должности в государственной службе;
- ii) обеспечение и приведение в действие механизмов рассмотрения жалоб в отношении назначений, которые оспариваются как нарушения принципа заслуги;
- iii) проведения проверок для оценки того, каким образом осуществляются полномочия в области штатов.

Комиссия также призвана исполнять другие обязанности:

- i) парламенту, проводить в жизнь положения данного закона, касающиеся политической деятельности государственных служащих и обеспечивать равенство доступа к государственной службе для всех канадцев;
- ii) казначейством, осуществлять различные программы подготовки и развития на основе общегосударственных потребностей;
- iii) Губернатор в совете, расследовать проявления дискриминации в системе государственной службы;

/...

- iv) министерствами и ведомствами, давать консультации и оказывать помощь в осуществлении программы подготовки.

Канцелярия тайного совета несет ответственность за консультирование премьер-министра и кабинета министров относительно назначения, проверки качества и вознаграждения для заместителей министров и руководителей учреждений короны.

Секретариат казначейства и комиссия государственной службы могут передать определенные полномочия по управлению кадрами заместителей министров различных министерств. Политика и руководящие принципы устанавливают, каким образом должны управляться эти полномочия во всей системе государственной службы.

Административная деятельность в вооруженных силах и в королевской канадской конной полиции регулируется специальными законодательством. Закон о национальной обороне и Закон о королевской конной полиции определяют управленческие обязанности, касающиеся обеспечения условий труда для членов вооруженных сил. В конце данной главы о государственной службе Канады имеется раздел с применением статей 6-9 в вооруженных силах.

## СТАТЬИ 6. ПРАВО НА ТРУД

### Доступ к труду в федеральной государственной службе

В соответствии с Законом о занятости в государственной службе большинство назначений производится из системы государственной службы. Например, с 1973 по 1977 год число назначений кандидатов, находящихся вне системы государственной службы колебалось от 38 979 до 22 437, или от 40 до 16,6 процента от общего числа назначений (134 996 в 1977 году). Закон устанавливает порядок первоочередности, предоставляемой тем или иным лицам при укомплектовании штатов. Согласно установленным законом преимущественным правам это — служащие, возвращающиеся из официально разрешенного отпуска, лица, находящиеся в штате министерства, когда данный министр покидает свой пост, а также временно уволенные лица. Если среди вышеуказанных категорий подходящей кандидатуры не найдено, может быть установлена процедура внутреннего или, если необходимо, внешнего отбора. В последнем случае при выдвижении кандидатур для назначения на должность предпочтение отдается соответствующим предъявляемым требованиям ветеранам инвалидов — другим ветеранам, вдовам ветеранов и канадским гражданам.

#### а) Внутренний отбор

Служащий может быть назначен на какую-либо должность посредством конкурсного экзамена или без него.



Назначены без конкурсного экзамена оправданы, если служащий, имеющий право на первоочередность назначения, соответствует данной должности. Назначения могут также производиться без конкурсного экзамена в случае перевода или изменения классификации должностей или в определенных ситуациях, предусмотренных правилами комиссии государственной службы.

Когда назначения производятся путем конкурсного экзамена, кандидатом предлагается подавать заявления с приложением либо в форме характеристики своих квалификаций и способностей, которые будут храниться в досье по учету, либо путем ответов на вопросы в конкурсном экзамене. Любые назначения, произведенные из системы государственной службы, могут быть обжалованы.

#### в) Внешний отбор

Когда возможности процедур внутреннего подбора полностью исчерпаны, кандидаты могут набираться за пределами системы государственной службы. Служащие государственной службы также могут принимать участие в конкурсных экзаменах для внешнего отбора. Кандидаты, не входящие в систему государственной службы, набираются для открытых конкурсных экзаменов посредством использования в этих целях списков лиц, которые обратились с просьбой о зачислении на другие должности, или посредством объявления одним или несколькими способами о возможностях найма. Кандидаты, находящиеся вне государственной службы, могут быть также назначены без конкурсного экзамена, но такие назначения происходят очень редко. Набор вне системы государственной службы означает, главным образом, набор из университетов и из окончивших средние школы, а также набор в некоторых специальных сферах, которые пользуются большим спросом в системе государственной службы.

#### с) Процедура отбора

В зависимости от характера вакантного места, комиссия использует или предлагает использовать разные процедуры отбора, такие как письменные экзамены, специализированные тесты или интервью. Ученые степени, свидетельства об окончании учебного заведения и другие документы, а также справки, представляемые кандидатами, также могут быть приняты во внимание.

Ответственный сотрудник по штатным вопросам оценивает достоинства кандидатов, отбирает тех, кто более всего подходит, и подготавливает список кандидатов, которые могут быть назначены на должность, в порядке, соответствующем их достоинствам.

Место предлагается лицу, стоящему на первом месте в списке.

/...

d) Недостаточно представленные группы

Система комплектования штатов рассчитана на то, чтобы все кандидаты имели равные возможности участвовать в конкурсных экзаменах государственной службы. Особые меры принимаются для обеспечения того, чтобы франкоязычное население, женщины, коренное население, а также инвалиды имели равный доступ к работе по найму в государственной службе. Эти позитивные меры предназначены для устранения институциональных и связанных с субъективным отношением барьеров с пути эффективного участия и представительства этих групп при наличии равных возможностей, а также для обеспечения того, чтобы эти группы были осведомлены об имеющихся в государственной службе вакансиях и о том, что они могут претендовать на них.

i) Участие франкоязычных групп

В 1969 году парламент принял Закон о государственных языках, и казначейство разработало программы для обеспечения того, чтобы граждане страны обслуживались на языке по их выбору, чтобы федеральные служащие более широко использовали французский язык в своей работе, и чтобы участие в государственной службе франкоязычных и англоязычных групп было сбалансировано. На основе критериев, совместно разработанных казначейством и комиссией государственной службы, каждое министерство должно решить, какие должности будут классифицированы как двуязычные, и ввести программы языковой подготовки для своих служащих в соответствии с реальными потребностями рабочей обстановки. Участие франкоязычного населения в государственной службе постоянно увеличивалось начиная с 1973 года. В 1977 году франкоязычная группа составляла 27% всех служащих государственной службы в сравнении с 24% в 1973 году. Продолжающиеся усилия по внедрению в работу государственной службы двух языков начинают, таким образом, приносить положительные результаты.

ii) Равные возможности занятости для женщин

В 1971 году комиссия государственной службы учредила бюро равных возможностей для женщин с целью содействия и ускорения процессов набора, зачисления в штат и продвижения по службе в федеральном правительстве женщин, а также для гарантирования равных возможностей в том, что касается практики, политики и процедур найма. Своими действиями бюро обеспечивает устранение искусственных барьеров на пути повышения по службе женщин. Оно дает консультации и оказывает помощь министерствам в разработке и осуществлении их программ равных возможностей для женщин.

В 1975 году кабинетом министров была издана совместная политика казначейства и комиссии государственной службы, которая информировала все министерства федерального правительства о том, что они должны разработать программу равных возможностей для женщин и что

/...

они должны указать руководящего работника министерства, ответственного за эту программу. Эта политика требует от каждого министерства сделать обзор с положением служащих женского пола и убедиться в этом отношении недостатках с целью обеспечения того, чтобы представительство мужчин и женщин в системе государственной службы по министерствам, профессиональным группам и уровням приблизительно соответствовало соотношению квалифицированных для работы по найму и заинтересованных в ней лиц мужского и женского пола, имеющихся в наличии. Основная роль в решении этой задачи принадлежит министерствам. Ответственные сотрудники секретариата казначейства и комиссии государственной службы оказывают помощь в разработке и осуществлении плана мероприятий министерств. Казначейство несет ответственность за проверку выполнения планов мероприятий министерств. Планы мероприятий и обзор о ходе осуществления представляются ежедневно в казначейство.

### iii) Наем коренного населения

Казначейством и Комиссией государственной службы в сотрудничестве с другими министерствами и руководством Национального братства индейцев, Совета коренного населения Канады и "Индекс "аборигенат" разработана политика увеличения участия индейцев, метисов, не имеющих гражданства индейцев и инуитов в Государственной службе.

Задачи этой политики заключаются в увеличении участия коренного населения в государственной службе вообще, обращая при этом особое внимание на должности среднего и старшего звеньев управления, а также должности консультантов, в обеспечении того, чтобы должности, требующие знания культуры коренного населения и их потребностей, занимались кандидатами, которые хорошо знакомы культурой и чаяниями этих людей. Одной из главных задач этой политики является привлечение коренного населения к выработке требований к набираемым служащим и его участие в отборочных комиссиях.

Комиссия государственной службы создала бюро по найму коренного населения с целью содействия возможности занятости туземного населения путем оказания помощи коренному населению по заполнению заявлений о приеме на работу и подготовки к собеседованиям. Бюро также несет ответственность за руководство программой подготовки коренного населения, предназначенной оказывать помощь по приспособлению коренного населения к государственной службе и улучшению контактов между служащими — представителями коренного населения и другими служащими государственной службы.

### iv) Занятость инвалидов

Проведенное в 1977 году обследование относительно предоставленных мест в федеральной системе управления инвалидам помог выявить основные препятствия работе по найму этих лиц. Были отмечены многие

/...

недостатки в системе комплектования штатов, в конструиции зданий, закупаемых государственных учреждений, транспорте и рабочих инструментах. Однако главным препятствием является более отношение к инвалидам, и в этой области требуются определенные изменения. Комиссия и секретариат министерства изучили возможные пути постепенного устранения этих препятствий, с тем чтобы предоставить инвалидам такие же возможности, какими располагают другие люди. В марте 1978 года президент министерства объявил в Палате общин политику правительства относительно занятости инвалидов:

"Что касается физически неполноценных лиц в государственной службе, политика правительства заключается в обеспечении и активной содействии равному доступу к труду, продвижению по службе в системе федеральной государственной службы, для работ в которой они считаются пригодными, и в обеспечении гарантии того, что любые барьеры на пути к равному доступу, процедурного, субъективного или физического характера, устранялись как можно скорее и эффективно".

Что касается умственно неполноценных людей, то политика правительства заключается в активной содействии увеличению занятости таких лиц в системе федеральной государственной службы, для работ в которой они считаются пригодными, и в обеспечении того, что, в случае необходимости, будут приниматься особые меры в процессе комплектования штатов с целью учета характера их недостатка".

Он далее указал основные области, где правительство намерено вмешаться с целью улучшения возможностей занятости для инвалидов и объявил планы правительства в отношении информационных кампаний в системе государственной службы, изменений в политике и практике в области занятости, обеспечения специального оборудования, устранения препятствий, связанных с конструицией зданий, проведением консультаций с организациями для инвалидов и т.д.

#### е) Жалобы, расследования и борьба с дискриминацией

В январе 1978 года комиссия государственной службы объединила три направления своей деятельности по рассмотрению жалоб, апелляции, расследования и борьбе с дискриминацией в единый орган — отдел жалоб и расследований. Это решение делает процедуру рассмотрения и расследования более доступной для государственных служащих, которые могут полагаться на эти возможности. Одновременно был назначен регистратор отдела для консультирования государственных служащих и поступающих на работу относительно того, какие меры необходимо предпринять для исправления нарушения. Регистратор получает жалобы, направляет их в соответствующее управление и обеспечивает, чтобы все жалобы были оперативны и должным образом рассмотрены.

/...

В соответствии со своими полномочиями управление жалоб проводит независимое обследование назначений, произведенных в силу статьи 21 Закона о занятости в государственной службе, и рекомендаций по освобождению от занимаемой должности или понижению в должности на основании некомпетентности или непригодности в силу статьи 31 этого же закона. Решения отдела жалоб имеют обязательную силу как для обращающегося с жалобой, так и для министерства или комиссии гражданской службы. Эти решения могут быть пересмотрены и отменены только Федеральным Судом Канады. С момента создания в 1970 году Федерального Суда рассмотрел 142 решения отдела жалоб. Из них 25 были отменены. В этот же период времени отделы жалоб внесли решения по 25 000 жалоб.

В марте 1978 года, вслед за прокультивированием Канадского закона о правах человека, канадская комиссия по правам человека и управление будет продолжать расследовать жалобы о дискриминации от служащих государственной службы и поступающих на работу в нее на основаниих, предписываемых Законом о занятости в государственной службе и Канадским законом о правах человека. Управление по борьбе с дискриминацией также продолжает осуществлять свою главную задачу по расследованию жалоб на несправедливые действия и отношение со стороны администрации.

Третий орган отдела, ведающий вопросами рассмотрения жалоб, управление расследований, созданное в соответствии со статьей 7 Закона о занятости в государственной службе расследует предполагаемые неправильные применения закона или не соответствующие закону действия по увольнению штатов. На практике управление рассматривает жалобы, которые не подлежат апелляции, или находятся вне компетенции управления по борьбе с дискриминацией.

#### г) Продвижения по службе

Из 112 543 внутренних назначений, произведенных в 1971 году, 40 838 или приблизительно 30 процентов, являлись продвижениями по службе. Это соотношение меняется из года в год. В 1974 году оно составило около 60 процентов. Число продвижений по службе значительно меняется в зависимости от профессиональной категории. Например, в 1977 году был повышен в должности один из каждых восьми служащих оперативной категории, в то время как в категории административной и иностранной службы повышение в должности получил один из каждых четырех служащих. Все продвижения, осуществляемые путем закрытых конкурсов или на основе хранящейся документации, могут быть обжалованы. Продвижения, осуществленные без конкурсных испытаний, как правило, в результате изменения классификации должности также могут быть обжалованы, если служащий получает от комиссии совет о том, что его шансы на продвижение уменьшатся в результате данного назначения.

### г) Ориентация в отношении карьеры

Для оказания помощи вновь принятым служащим по усвоению своих обязанностей, условий труда и ответственности каждое министерство должно обеспечивать вводные программы для вновь принятых, переведенных и повышенных в должности служащих в соответствии с нормативами, установленными казначейством. Эти программы охватывают трудовую ориентацию, сроки и условия найма, возможности для усовершенствования, роль министерства, взаимоотношения с другими министерствами, роль служащего и т.д.

Менеджеры или чиновники по кадровым вопросам также могут давать консультации по ряду проблем, связанных с занимаемой должностью. В дополнение комиссия государственной службы имеет бюро информации по вопросам занятости с целью обеспечения служащих государственной службы и канцелярий вообще информацией об имеющихся вакансиях в системе федеральной государственной службы. Комиссия предлагает также услуги по общему руководству и консультированию по вопросам профессиональной ориентации в качестве составной части охватывающей всю государственную службу программы профессиональных назначений, предназначенной для располагающих большими способностями претендентов на руководящие посты.

Секретариат казначейства выработал политику и руководящие положения по планированию ухода в отставку по выслуге лет с целью предоставления министерствам руководящих принципов по разработке программ, с тем чтобы оказать помощь служащим подготовиться к уходу в отставку. Казначейство подготовило также для министерств основные направления по оказанию им помощи в случае возникновения проблем психологического и медицинского характера (в особенности, алкоголизма), которые могут оказывать серьезное воздействие на трудовую деятельность служащих. Служащие, которых эти проблемы затрагивают, могут получить помощь от медицинской службы министерства здравоохранения и социального обеспечения. Отдельные министерства располагают также советниками по кадрам, которые консультируют служащих по кадровым проблемам, которые могут отрицательно воздействовать на их работу (супружеские проблемы, финансовые проблемы и т.д.).

### н) Планирование людских ресурсов

Планирование людских ресурсов является процессом, который позволяет министерствам обеспечивать их будущие нужды в отношении кадров. Цель такого планирования заключается в обеспечении действенной связи между общими организационными задачами и усовершенствованием использованием людских ресурсов. Этот процесс осуществляется в рамках политики и практики, выработанных секретариатом казначейства и комиссией государственной службы. В центре внимания оказываются те "критические" группы, в которых уменьшение числа членов или их компетенции может расстроить осуществление программы. Отдел политики в

/...

области кадров секретариата казначейства при непосредственном сотрудничестве с комиссией государственной службы постоянно собирает информацию, касающуюся положения относительно спроса и предложения. Данные анализируются с тем чтобы предотвратить появление возможных излишков или недостатка и принять меры по управлению положением. Такие обследования помогают министерствам определять слабые и сильные места в их структуре и осуществлять необходимую стратегию с целью приобретения и развития людских ресурсов и осуществления мероприятий в рамках программы.

Комиссия государственной службы и секретариат казначейства выработали также политику и руководящие принципы для обеспечения того, чтобы вопросы, входящие в компетенцию правительства, касающиеся улучшения возможностей занятости для франкоязычного населения, женщин, коренного населения и инвалидов, были интегрированы в процессы планирования людских ресурсов.

i) Подготовка и повышение квалификации

Расходи на подготовку и повышение квалификации (исключая языковую подготовку) составили в 1978/79 году порядка 107 млн. долл. США. Другим показателем размеров подготовки и развития в течение этого периода является количество участников подготовительных мероприятий, которое составило 161 000 человек, или 62,8% всех служащих государственной службы. Из этих 161 000 участников примерно 76 процентов были подготовлены министерствами и государственными органами, приблизительно 9 процентов — через центральные службы отдела повышения квалификации штатов комиссии государственной службы; и наконец 6 процентов посещали вечерние курсы (на государственные средства) в различных учебных заведениях.

Эти широкомасштабные и дорогостоящие программы подготовки и повышения квалификации должны быть строго регламентированы с учетом государственных потребностей и законного использования государственных средств.

Поэтому казначейство считает целесообразным направлять усилия министерств в этой области и устанавливать условия, при которых может быть обеспечена подготовка и повышение квалификации. Поскольку ответственность за подготовку и повышение квалификации разделяется центральными органами и министерствами, казначейство определяет роль каждого из них в этом отношении. Была принята политика, в соответствии с которой основная ответственность за подготовку и развитие возлагается на министерства. Последние поэтому несут прямую ответственность за подготовку своих кадров и могут выбрать одну из трех формул достижения этой цели: 1) организация своих собственных курсов; 2) направление своего персонала на курсы, предлагаемые неправительственными учреждениями и организациями; 3) направление

/...

своего персонала на курсы, организуемые комиссиями. Комиссия государственной службы несет ответственность за обеспечение помощи и консультаций по программам министерств и за предоставление людских ресурсов, необходимых для успешного осуществления программ. Она также предлагает централизованные курсы для государственных служащих различных министерств и осуществляет ряд специальных программ повышения квалификации, предназначенных для особых категорий и групп государственных служащих. Казначейство несет ответственность за определение политики и приоритетов, а также за контролирование расходов на программы подготовки.

Для обеспечения того, чтобы мероприятия по подготовке и развитию содействовали улучшению качества и продуктивности деятельности организации, была принята политика, в соответствии с которой от министерств и учреждений требуется разработать системы, гарантирующие, что подготовка за государственный счет повышает эффективность, определяющие потребности по подготовке персонала и оценивающие результаты подготовки.

В соответствии с этой политикой оцениваются усилия, предпринимаемые в областях подготовки, будущие потребности и эффективность политики и программ. Эта политика, которая предусматривает ежегодные обзоры вопросов подготовки, требует от министерств и ведомств подготавливать ежегодные отчеты, характеризующие ресурсы, использованные для подготовки, сравнивающие результаты осуществления программ и запланированные задачи, определяющие новые потребности на предстоящие годы, и указывающие области, где политика и программы подготовки могут быть улучшены, с тем чтобы в большей мере отвечать потребностям государственной службы, министерств и служащих.

В дополнение, казначейство проводит политику, направленную на то, чтобы руководящие должности были более доступными для государственных служащих, результаты деятельности которых очевидно превосходят их должностной уровень. Политика устанавливает условия осуществления программы в отношении карьеры. Комиссия государственной службы несет ответственность за руководство и осуществление программы в отношении карьеры, которая стала постоянным источником руководящего персонала для системы государственной службы. После жестокой процедуры отбора кандидаты, успешно прошедшие испытания, должны пройти 12-ти недельную программу управленческой подготовки. Большинство участников переходят в связи с назначением и затем сталкиваются с решением различных проблем, связанных с последующими назначениями. Количество новых участников этой программы в 1978 году составило 58: 23 избрали курс английского языка, 18 - совмещенный курс английского и французского языков, 17 - курс французского языка. Из 58 участников 24 процента составляли женщины, 40 процентов - представители франкоязычного населения, 9 процентов - члены организаций, не входящих в федеральную систему. Из 53 государственных служащих, участвовавших в программе в 1978 году 35 были из Национального столичного

/...



района, 18 — из различных других районов Канады. В течение 1978 года было произведено 266 новых назначений и для 59 назначений сроки были продлены. 14 участников программы были назначены на должности, следующие сразу же за категорией руководящих должностей, и 6 других участников были отобраны на должности старшего руководящего состава в 1978 году. Число выпускников, которые были назначены на должности старшего руководящего состава и должности эквивалентного уровня за время осуществления программы с 1968 года по декабрь 1978 года составило 199.

В настоящее время (декабрь 1979 г.) приблизительно 277 служащих активно участвуют в этой программе: 212 занимают должности в Национальном столичном районе, 59 — в частном секторе, в правительствах провинций и региональных службах (федеральных министерств и учреждений, по одному в Тринидаде и Тобаго и в Бельгии, двое — в Алжире, двое — в Соединенных Штатах Америки.

Программы специального развития, связанные с программой в отношении карьеры начиная с 1974 года представляют другие возможности развития карьеры путем сочетания курсов и назначений, осуществляемых совместно с другими правительствами и организациями. За 1964—1978 годы 120 кандидатов извлекли пользу из этих программ: 22 были повышены в должности руководящего состава (SX) и 32 — на должности ступенью ниже. Программа, которая объединяет курсы в Европейской коллежде в Бельгии и назначения в системе Европейского экономического сообщества, начала осуществляться в 1977 году. Среди других предлагаемых программ — "стадия" (подготовительные занятия) в Национальной школе государственной администрации в Квебеке и в Париже и в Британской программе для административных руководителей в Лондоне. 6 канадских государственных служащих участвовали в этих программах в 1978 году и 5 иностранных государственных служащих (один англичанин, четыре француза) приехали в Канаду по программе в отношении карьеры.

Административный и вспомогательный персонал, желающий получить управленческие должности, может зарегистрироваться в качестве участника программы, которая предлагает отобранным кандидатам большой выбор назначений, связанных с повышением в должности и курсы подготовки в различных областях государственной администрации. Программа для административных стажеров открыта для выпускников университетов, которые хотели бы работать в системе государственной службы, и для вспомогательного персонала с проявленной склонностью к управленческим должностям. В 1977 году были зачислены в число участников программы 148 выпускников университетов после письменных экзаменов и отборочных собеседований и были назначены на службу в различные министерства. Их подготовка продолжается в течение периода до двух лет, во время которого оценивается их деятельность по выполнению обязанностей с повышенной ответственностью. Количество внутренних конкурсов для административных стажеров резко увеличилось в прошедшем году. Тридцать секретарей и клерков были выделены для программы административных стажеров в сравнении с 23 в 1976 году.

/...

С целью ликвидации нехватки управленческого персонала и обеспечения замены ему была принята программа планирования и развития в области управления. Политика, которая регулирует осуществление этой программы, предусматривает ежегодную проверку положения с руководящими кадрами:

- 1) для обеспечения более координированного, рационального подхода к развитию и использованию руководящих работников в министерствах и среди них, который учитывает задачи правительства, приоритеты и планы министерств, потребности государственной службы в широком плане и устремления в отношении карьеры руководящих работников;
- 2) Для обеспечения системы информации с целью:
  - a) определения соотношения между потребностями программы и количеством и качеством руководящих работников, которые имеются или вероятно будут иметься в распоряжении;
  - b) определения разрыва, действительного и возможного, между спросом и предложением на руководящих работников в государственной службе;
  - c) предоставления возможности для органов управления выработать политику и цели в отношении состава рабочей силы, образования и развития, таких вопросов как практика использования двух языков, а также оценить успехи в решении этих задач;
  - d) оказания помощи по выявлению потребностей по образованию и совершенствованию руководящих кадров, с тем чтобы были выработаны соответствующие программы и планы с целью обеспечения замены для тех, кто находится в продолжительном отпуске или на курсах усовершенствования;
  - e) содействия более эффективному и своевременному комплектованию штатов путем улучшения планирования продвижений и последующих передвижений по службе.

Представителям управленческого персонала могут быть также предоставлены отпуска по усовершенствованию квалификации, с тем чтобы позволить им быть на уровне все более разносторонних потребностей. Положение, регулирующее эти отпуска, ограничивает их продолжительность одним годом. Такой отпуск может быть вновь предоставлен через семь лет. Работники управленческого аппарата, которым может быть предоставлен отпуск такого рода, определяются через вышеуказанные программы планирования и совершенствования управления. Кандидаты на отпуск по усовершенствованию квалификации должны отвечать следующим критериям:

/...

- 1) они должны принадлежать к группе старших руководящих работников;
- 2) они должны иметь непрерывный стаж работы в государственной службе не менее семи лет;
- 3) результаты их служебной деятельности должны быть выше среднего уровня и они должны быть вероятными кандидатами на повышение.

Программа временного обмена служащими между Федеральной государственной службой и частным сектором, университетами, другими уровнями управления в Канаде, международными организациями и правительствами других стран также введена в действие с целью содействия взаимопониманию и сотрудничеству между руководящими работниками в различных областях. 60 старших руководящих сотрудников были назначены в государственную службу. Из них 47 — представители частного сектора, 10 — из университетов, 2 — от других уровней управления в Канаде и 1 — австралийский государственный служащий. 51 федеральный государственный служащий был вовлечен в обмен: 27 направлены в частный сектор, 3 — в университеты, 11 — в органы управления Канады других уровней и 10 — в международные организации или иностранные правительственные органы.

Комиссия государственной службы предлагает специализированные курсы, семинары и симпозиумы для старших руководящих работников по отдельным аспектам управленческой деятельности в государственных органах управления. Она также уделяет особое внимание потребности подготовки и усовершенствования ключевых профессиональных групп, которые равномерно распределены по всей структуре государственной службы, такие как финансовые и кадровые. В задачи этих специальных программ входит обеспечение системы информации, которая будет:

- a) определять соотношение между потребностями программы и количеством и качеством штатных сотрудников, которые имеются или вероятно будут иметься в распоряжении;
- b) определять разрыв между спросом и предложением на квалифицированные кадры;
- c) представлять возможность для органов управления выработать политику и задачи в области рабочей силы в зависимости от состава профессиональных групп и оценивать успехи, достигнутые по выполнению этих задач;
- d) оказывать помощь по определению потребностей в области образования и повышения квалификации в масштабах всей государственной службы с тем, чтобы могли быть разработаны и осуществлены надлежащие программы;

/...

- e) способствовать более эффективному и своевременному комплектованию штатов посредством улучшения планирования продвижений по службе.
- j) Прекращение работы по найму
  - I) Права и обязанности работодателя

Менеджеры несут ответственность за обеспечение того, чтобы их работники соблюдали определенные нормы поведения. Эти нормы установлены в законах и постановлениях или директивах министерств, или центральных учреждений, или в целом признаны как общепринятые общественные нормы. Как правило акцент делается на исправление поведения работника, а не на применение санкций. Так, дисциплинарные меры, применяемые руководителями, варьируются от устных выговоров до действий, к которым прибегают в последнюю очередь, по увольнению, хотя эта мера используется редко. В 1977 году по причинам дисциплинарного характера было уволено только 92 работника.

Иногда другие основания для увольнения работников. В силу статьи 31 Закона о занятости в государственной службе, руководящие работники могут рекомендовать комиссии государственной службы уволить служащих, которые, по их мнению, не в состоянии выполнять свои обязанности или обязанности на более низком уровне ввиду их некомпетентности или неспособности. Обычно такая рекомендация комиссии может быть дана только после того, как руководство министерства исчерпало практические возможности использования данного работника на работе в министерстве, включая понижение в должности. В 1977 году 11 служащих были понижены в должности по причине некомпетентности или неспособности. Прежде чем санкционировать увольнение на основании некомпетентности или неспособности комиссия пытается перевести данного работника на какое-либо другое место в системе государственной службы. Увольнения на основании некомпетентности или неспособности происходят сравнительно редко. В 1977 году по таким причинам были уволены только 30 служащих. Руководство может также временно уволить работников, в работе которых больше нет необходимости из-за отсутствия работы или прекращения выполнения той или иной функции. Имена этих работников занесаются в список уволенных, и им предоставляется право первоочередности при новых назначениях на должности, соответствующие их квалификации. Прежде чем быть временно уволенными, работники могут быть переподготовлены, переведены или восстановлены в той же должности в другом месте. Работники, находящиеся на испытательном сроке, также могут быть уволены, если их работа считается неудовлетворительной. В 1977 году 760 работников, находящихся на испытании, были уволены. Работники, освобожденные в течение испытания, которые уже принадлежат государственной службе, имеют право просить комиссию государственной службы внести их (или лиц в список лиц, которые могут быть приняты на работу на том уровне, который по мнению комиссии, соответствует их профессиональному мастерству.

/...

## 2) Права работника

Работник имеет доступ к различным (формальным и неформальным) процедурам пересмотра решений с целью защиты своих прав. Решения руководства, касающиеся увольнений и понижений в должности на основании некомпетентности или неспособности могут быть обжалованы в Комиссии государственной службы.

Если работник недоволен применением к нему дисциплинарных мер, он может прибегнуть к внутренней процедуре министерства для обжалования этих мер. Если решение не в их пользу, они могут подать официальную жалобу в письменном виде, в соответствии с процедурами, предусмотренными в различных коллективных договорах, или арбитражи решений и представлении соответствующим агентом по переговорам. Они могут также направлять свои дела в соответствующие судебные инстанции, как и любые другие граждане. В случае дискриминационных действий они могут потребовать, чтобы управление по борьбе с дискриминацией провело расследование, или могут добиваться пересмотра решений в силу положений Канадского закона о правах человека.

## СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Большая часть условия работы по найму приблизительно для 90 процентов работников государственной службы определяются путем коллективных переговоров. Условия работы по найму для персонала, исключенного из коллективных переговоров, устанавливаются казначейством. Ставки жалованья для руководящего состава утверждаются кабинетом министров по рекомендации консультативной группы по вопросам вознаграждения руководителей работников государственной службы.

### I. Работники по найму — субъекты коллективных переговоров

Положения, регулирующие коллективные переговоры установлены в Закоме о штатных отношениях государственной службы. Этот закон регулирует отношения между работодателями и всеми работниками государственной службы, за исключением нескольких указанных в законе категорий работников. 15 уполномоченных по переговорам были утверждены управлением по штатным отношениям государственной службы для того, чтобы представлять 81 группу переговоров. Альянс государственной службы Канады представляет 41 группу переговоров, Профессиональный институт государственной службы — 26 групп, Международное братство электриков — одну группу, Профессиональная ассоциация чиновников и иностранной службы — одну группу, Канадская ассоциация административных чиновников — одну группу, Ассоциация почтовых служащих Канады — одну группу, Гильдия канадского торгового флота — одну группу, Профессиональный и рабочий совет судостроительных верфей федерального правительства (Восток) — одну группу, Профессиональный и рабочий совет судостроительных верфей федерального правительства (западосский) — одну группу, Союз писемовладельцев Канады — одну группу, Канадский

/...

союз почтовых рабочих - одну группу, Канадская ассоциация начальников почтовых отделений и заместителей - одну группу, Совет союза изобразительных искусств - одну группу, Ассоциация экономистов, социологов и статистиков - одну группу и Канадский союз работников свободного труда и технических работников - две группы. Приблизительно 264 400 работников являются членами групп переговоров.

С момента введения коллективных переговоров в 1967 году казначейство заключило 323 договора путем переговоров, 100 - путем арбитража, 41 - путем согласительной процедуры и 16 - вследствие забастовок. Во время выдачи удостоверений представители групп переговоров 21,30 процента работников по найму выбрали согласительную процедуру как средство решения конфликтов. Это показатель увеличился на более чем 50 процентов на 31 июля 1978 года, составив 72,29 процента.

а) Работы компетенции переговоров

В силу статьи 56 (2) (b) Закона о штатных отношениях государственной службы все условия работы по найму, которые прямо или косвенно противоречат условиям работы по найму, которые могут быть установлены в соответствии с Законом о вознаграждении государственных служащих, Законом о дисциплине на государственных судах, Законом о занятости в государственной службе или Закоме об увольнении, с выезде на пенсию по старости работников государственной службы, исключаются из коллективных переговоров. В силу ст. 56 (2) четыре указанных выше закона могут налагать ограничения на коллективные переговоры и ограничивать их компетенцию путем исключения из переговоров ряда вопросов. Так, вопросы, касающиеся назначений, продвижений по службе и определения критериев отбора не являются предметом коллективных переговоров. Временные увольнения вследствие нехватки работы, прекращения выполнения функций, "перезаботка" штатов или субподряда также исключаются из рамок переговоров. Тем не менее работники, которые временно уволены, могут обратиться в комиссию государственной службы с просьбой рассмотреть возможность их назначения на какую-либо другую должность без конкурса. Статья 37 Инструкции о занятости в государственной службе предусматривает, что такой работник имеет право в течение 12 месяцев быть вновь назначенным. Продолжительность испытательного срока для вновь принятых работников также не является предметом переговоров. В соответствии с инструкцией о занятости в государственной службе продолжительность испытательного срока для работников оперативных и административных вспомогательных категорий составляет шесть месяцев за исключением работников в исполнительной группе, где испытательный период длится 24 месяца.

Подготовка, повышение квалификации и оценка работы являются другими вопросами, за которые несет ответственность только работодатель. Помимо, как это предусмотрено Законом о вознаграждении государственных служащих, для работников, которые стали нетрудоспособными вследствие несчастного случая во время их работы

/... .

или производственного заболевания, а также пожертвования и пособия и факторы, регулирующие применение Закона об увольнении по старости в государственной службе, также не являются предметом переговоров. Статья 7 Закона о штатных отношениях в государственной службе налагает дополнительные ограничения на компетенцию переговоров, предусматривая, что:

"Ничто в этом законе не должно толковаться таким образом, чтобы ужалить право или полномочия работодателя определять организацию государственной службы, возлагать обязанности и классифицировать должности в ней",

что означает, что организация государственной службы, распределение обязанностей по должностям и подготовка классификационных нормативов — это те вопросы, которые не являются предметом переговоров.

#### в) Национальный объединенный совет

Несмотря на то, что ряд вопросов исключен из коллективных переговоров, между работодателями и союзами имеют место консультации по многим вопросам, например, распределение пособий, развитие плана группового хирургическо-медицинского страхования, дополнительного госпитального и медицинского страхования, разработка политики профессионального здравоохранения и улучшения физических условий труда (от норм безопасности до стоянок автомашин). Эти обсуждения и обмен мнениями между работодателем и профсоюзами происходят в национальном объединенном совете.

В состав совета входят старшие ответственные работники государственной службы, представляющие работодателя или "официальную" сторону и, со стороны "штатов", по одному представителю от каждой организации наемных работников или совета организации наемных работников, утвержденного в качестве агента по переговорам по Закону о штатных отношениях в государственной службе, который желает принять участие в работе Национального объединенного совета.

Член совета от "официальной" стороны действует в качестве председателя, ему оказывает помощь председатель, избранный "штатной" стороной. Генеральный секретарь назначается всем советом в целом. Председатель и сопредседатель поочередно председательствуют на заседаниях совета.

После проведения отдельных заседаний "официальная" сторона и сторона "наемных работников" представляют свои предложения в совет. Каждый союз может направить вопросы для рассмотрения непосредственно в совет. Как правило, совет может изучить любой вопрос, который не является предметом переговоров, но который затрагивает благосостояние и/или эффективность федеральных государственных служащих. Он может затем дать рекомендации соответствующему исполнительному органу правительства.

/...

Решения должны быть единогласными. На заседаниях совета предложения не вносятся и нет формальной системы голосования. Таким образом, нет необходимости в присутствии равного числа членов от каждой стороны, хотя конституция предусматривает, что число представителей с "официальной" стороны не должно превышать числа представителей со стороны штатных работников.

Комиссия государственной службы регулярно консультирует союзы по вопросам, входящим в ее компетенцию, и поддерживает рекомендации по различным вопросам, которые не подлежат официальному переговорам.

с) Классификация должностей и вознаграждение

Классификация должностей и вознаграждение работников государственной службы регулируется самостоятельными механизмами, которые, тем не менее, взаимосвязаны. Классификация должностей является обязанностью казначейства. Ставки жалования для различных категорий работы по найму определяются посредством коллективных переговоров. Каждый союз имеет право выбрать между арбитражем и согласительной процедурой (которая предоставляет право на забастовку), как метод решения трудовых конфликтов до того, как начнутся переговоры. Переговоры становятся, однако, все более и более популярными как средство решения конфликтов. Только союзы с ограниченными возможностями переговоров выбирают арбитраж.

і) Классификация должностей

Система классификации, принятая государственной службой, затрагивает приблизительно 250 000 должностей. Система разбита на крупные категории работы по найму, которые включают ряд профессиональных групп, имеющих общие черты либо в отношении характера обязанностей, либо в отношении подготовки, требуемой от кандидатов.

Имеется шесть главных категорий работы по найму:

1. Оперативная — включает 12 профессиональных групп, связана с физическим, полуспециализированным и специализированным трудом.
2. Административной поддержки — включает шесть профессиональных групп, связанных с подготовкой, обменом, систематизацией и поддержанием карточек, счетов, служебных записей, и контроль за соблюдением законов и инструкций.
3. Техническая — включает 14 профессиональных групп, ответственных за специализированную работу, требующую подготовки на уровне среднего образования.



4. Административная и иностранная служба - включает 13 профессиональных групп, ответственных за планирование, руководство и контроль за осуществлением программ для народа страны и для других стран, а также для внутреннего управления.
5. Научная и свободные профессии - включает 29 профессиональных групп, связанных со специализированной работой, требующей квалификации на уровне университетского образования или соответствующего образования для лиц свободных профессий.
6. Руководящая - включает одну профессиональную группу, ответственную за разработку политики и руководство осуществлением программ.

Имеется отдельные шкалы ставок жалований и нормы по управлению кадрами для каждой профессиональной группы в каждой категории. Ключевым фактором в вознаграждении и системе классификации является тот факт, что должности сгруппированы по профессии. Профессиональная группа является решающим фактором в утверждении профсоюза, классификации должностей и подготовке данных для переговоров по вопросам зарплаты и других условий работы по найму между работодателем и профсоюзом. Как правило, группирование по профессиям сводит вместе должности, квалификация для которых идентична и которые существуют на "внешнем" рынке труда. Некоторые профессиональные группы были разделены на подгруппы с тем, чтобы облегчить сравнение с должностями вне системы государственной службы.

Должности в государственной службе классифицируются на основе нормативов, подготовленных и утвержденных казначейством после консультации с агентами по переговорам. Почти все профессиональные группы имеют свои нормативы классификации. Нормативы классификации включают определение категории выполняемых работ в профессиональной группе или подгруппе и один или более план определения ставок зарплаты. Все эти компоненты являются неотъемлемой частью классификационных нормативов и должны применяться при определении группы и уровня данной должности. Все планы определения ставок зарплаты должны содержать характеристику исходной должности, которые служат для оценочных органов ориентиром при учете факторов и установлении шкалы ставок зарплаты. План определения ставок зарплаты и используемые методы варьируются в зависимости от обязанностей различных профессиональных групп. Классификационные нормативы позволяют использовать до пяти различных методов определения ставок зарплаты, но в большинстве случаев используется только один.

#### ii) Вознаграждение

Политика работодателя в отношении вознаграждения заключается в том, что заработная плата государственных служащих должна быть сопоставимой с той, которую выплачивают внешние работодатели за такую же работу, принимая во внимание другие элементы вознаграждения, помимо

/...

жалования. В дополнение, чтобы быть справедливым как к государственным служащим, так и налогоплательщикам, эта политика обеспечивает, чтобы:

квалифицированные работники были заинтересованы в поступлении на государственную службу и затем продолжении работы в ней;

работодатель располагал определенными полномочиями арбитра при решении вопросов, выдвигаемых профсоюзами;

talанты распределялись более равномерно между государственным и частным секторами.

Даже если вопросы вознаграждения подлежат коллективным переговорам, принцип сопоставимости помогает обеспечить, чтобы государственные служащие оплачивались также хорошо, как и их коллеги в частном секторе или в муниципальных или провинциальных органах управления. Система классификации по категориям работы и профессиональным группам позволяет работодателю реагировать на изменения на внешнем рынке при переговорах с каждой профессиональной группой. В Канаде вознаграждение и ставки жалования имеют тенденцию меняться от района к району в соответствии со спросом на данный вид работы и экономической райсоны. Там, где это возможно, работодатель стремится договориться на условиях районных ставок оплаты для работ, на которые спрос имеет районный масштаб, и на условиях национальных ставок оплаты для работ, спрос на которые имеет национальный масштаб.

В большинстве случаев вознаграждение государственных служащих и условия работы по найму стали подлежать переговорам, с тех пор как в 1967 году был принят Закон о штатных отношениях в государственной службе. С того времени казначейство действует в качестве работодателя за правительство Канады. Даже если переговоры делают изменение принципа сопоставимости более затруднительным, работодатель преследует цель поддержания ставок зарплаты государственных служащих на уровне ставок в частном секторе.

## 2. Работник по найму, не подлежащие коллективным переговорам

Условия работы по найму для работников, не подлежащих коллективным переговорам, определяются в одностороннем порядке казначейством. Как правило, изменения в их условиях работы по найму во многом соответствуют тем, которые произведены для групп, подлежащих коллективным переговорам. Вознаграждение и классификация этих работников устанавливается казначейством, которое стремится обеспечить, чтобы сохранялось соответствие в размерах ставок зарплаты между двумя группами работников. Работники, не подлежащие коллективным переговорам в силу положений Закона о штатных отношениях в государственной службе, это те, кто осуществляет управленческие функции. Закон истолковывает выражение "лицо, работающее в управленческой или консультационно-качестве" следующим образом:

/...

"лицо, работающее в управленческом или конфиденциальном качестве" означает любое лицо, которое

- a) работает по найму на должности, доверительной по отношению к генерал-губернатору, министру Короны, судье Верховного или Финансового Суда Канады, заместителю главы министерства или руководителю любого другого подразделения государственной службы, или
- b) работает по найму в качестве ответственного работника по правовым вопросам в министерстве правосудия,

и включает любое другое лицо, работающее в государственной службе, которое в связи с заявлением об официальном утверждении агента по переговорам для какой-либо группы переговоров назначается управлением, или который, в случае если агент по переговорам какой-либо группы переговоров был официально утвержден управлением, назначается в надлежащей форме работодателем или управлением, в случае возражения по этому поводу со стороны агента по переговорам, в качестве лица,

- c) которое располагает исполнительными обязанностями и ответственностью в отношении разработки и контроля за осуществлением правительственных программ,
- d) чьи обязанности включают обязанности администратора по кадрам, или того, обязанности которого прямо вовлекают его в процедуру коллективных переговоров от имени работодателя,
- e) который, в силу своих обязанностей и ответственности должен официально представлять работодателя при рассмотрении жалоб, представленных в соответствии с процедурой подачи жалоб, предусмотренной настоящим законом,
- f) которое работает по найму на должности, доверительной по отношению к любому лицу, указанного в параграфах (b), (c), (d) или (e), или
- g) которое, хотя и не указано в параграфах (c), (d), (e), (f), однако, по инициативе управления, не должно являться членом группы переговоров по причине его обязанностей и ответственностей перед работодателем".

Доля работников, которые исключены из групп переговоров как "лица, работающие в управленческом и доверительном качестве" колеблется между 7 и 8 процентами. Эти работники не имеют права на забастовку. Исключения делаются решением управления штатных отношений государственной службы по представлению работодателя и агентов по переговорам.

/...

### 3. Руководящий персонал

Две группы работников государственной службы занимают руководящие посты. Первая включает приблизительно 330 человек, назначенных губернатором в совете на такие посты, как заместитель министра, председатель и члены управления и комиссий, директора и старшие сотрудники, ответственные за разработку политики или руководство осуществлением программ.

Вторая группа состоит примерно из 1700 государственных служащих руководящего звена, назначенных Комиссией государственной службы на посты помощника заместителя министра, директора или начальника управления разработки политики ит. осуществления программ.

В сентябре 1967 года правительство санкционировало создание консультативной группы по вопросам вознаграждения руководящего персонала в государственной службе с целью давать рекомендации время от времени по двум вопросам: ставки жалования и условия работы по найму для руководящего персонала государственной службы и принципы, которые должны регулировать определение ставок жалования и условия работы по найму для других государственных служащих, используемых на руководящей и доверительной работе. С момента создания консультативная группа подготовила шесть докладов и рекомендаций, что привело к установлению структуры оплаты для обеих групп.

### 4. Профессиональная безопасность и здравоохранение

С целью сокращения количества трудовых увечий казначейство разработало политику профессиональной безопасности в государственной службе. Руководящие принципы этой политики используются министерствами для подготовки программ безопасности, предназначенных для обеспечения условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены для всех работников государственной службы, и для исключения риска трудовых увечий.

Кроме того, для гарантирования того, чтобы были обеспечены меры, требуемые для предотвращения несчастных случаев и устранения обусловленных работой и окружающей средой факторов, которые представляют опасность для здоровья, казначейство разработало и ввело нормативы, устанавливающие минимальные требования, которые должны соблюдаться в отношении условий труда.

И наконец, с целью оказания помощи работникам, состояние здоровья которых может отрицательно сказаться на качестве их работы, была введена в действие программа помощи сотрудникам с целью помочь выявить и вылечить тех, у кого существуют проблемы в отношении здоровья (в особенности, проблемы, связанные с злоупотреблением алкоголем) до того, как будет слишком поздно. Эта программа находится в соответствии с политикой профессионального здравоохранения, которая устанавливает, что:

/...

"правительство признает ценность и важность хорошего здоровья и, в особенности, потребности в содействии, поощрении и поддержании здоровья и благосостояния работников государственной службы. Эта политика также санкционирует программу здравоохранения государственной службы, которая предоставляет соответствующие уровни профессионального консультативного обслуживания, средства, предназначенные для поддержания среди работников высокого уровня физического и психического благосостояния, а также предоставляет, по потребности, консультации по улучшению физического и умственного приспособления работников к своей работе".

## 5. Часы работы

Количество рабочих часов в день и неделю оговаривается в коллективных договорах или в планах вознаграждения работников, которые не подлежат коллективным договорам. Рабочее время в день обычно составляет 7,5 часов или 37,5 часов в неделю в течение пятнадцатидневной рабочей недели.

Когда требуется, чтобы работники работали сверхурочно в праздничный день или в первый день еженедельного периода отдыха, вознаграждение обычно предоставляется в полуторном размере. Вознаграждение в двойном размере предоставляется в отношении второго дня отдыха.

Отдельные категории работы по найму, например, категория руководителей работников, или финансовая администрация, или группы руководства осуществлением программ, регулируются другими положениями. Вознаграждение за сверхурочную работу в этих случаях предоставляется в форме компенсационного отпуска.

Казначейство установило политику подвижных рабочих часов с тем, чтобы содействовать улучшению продуктивности труда государственных служащих по обслуживанию населения. В соответствии с этой политикой работники могут устанавливать свои собственные рабочие часы по договоренности со своими непосредственными руководителями. Эта политика, однако, предусматривает определенный период, в течение которого работники должны быть на работе. Это период с 9 ч. 30 м. до 15 ч. 30 м. Время, выделяемое для принятия пищи, составляет как минимум полчаса и как максимум полтора часа.

В дополнение к одиннадцатидневному установленному оплачиваемому отпуску и отпуску для голосования, разрешенному для голосования на федеральных, провинциальных и муниципальных выборах и референдумах, при определенных обстоятельствах работник может получить оплачиваемый отпуск. Отпуск может быть предоставлен для профсоюзных и общественных дел, для оздоровительных мероприятий или по причине чрезвычайных погодных условий. Заместители руководителей подразделений могут предоставить работникам отпуск для посещения религиозных или официальных церемоний. Может быть также предоставлен оплачиваемый отпуск для отбора кадров и отпуск для отдыха.

/...

Наконец, работникам может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск в случаях, перечисленных ниже, на определенный период времени в соответствии с нормами, предусмотренными в коллективных договорах или планах вознаграждения в случаях, когда работники исключены из коллективных договоров:

- 1) отпуск по беременности и родам;
- 2) работа в организации работников по найму и посещение профсоюзных собраний;
- 3) работа по найму в канцелярии министра или в канцелярии лидера официальной оппозиции в палате общин;
- 4) отпуск в связи с прохождением военной службы;
- 5) неоплачиваемый отпуск, когда работник не имеет пособия на отпуск по болезни или использовал их полностью;
- 6) собеседование с целью назначения на должность в государственной службе в соответствии с положениями Закона о занятости в государственной службе, за который зарплата может быть выплачена из фонда консолидированного дохода;
- 7) выборы в муниципальный орган, или, если кандидат избран, на еще один срок пребывания на посту;
- 8) работа по найму вне системы государственной службы, как это определено в Закоме о занятости государственной службы;
- 9) учебный отпуск;
- 10) участие в международных спортивных соревнованиях;
- 11) выборы в члены палаты общин, парламента провинции, законодательную ассамблею Северозападных Территорий;
12. с любой другой целью, не указанной выше.

#### СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОСОЗЛОВ

Прохождение права работников государственной службы обеспечивается в соответствии с Законом о штатных отношениях государственной службы. Дополнительные гарантии этих прав содержатся в уголовном кодексе, который предусматривает, что просозлы не имеют прибегать к насилию или запугиванию для рекрутирования членов или для достижения договора с работодателем (ст. 305 и 301) и в Канадском законе о правах человека, который запрещает организациям наемных рабочих и служащих проявлять дискриминацию на основе расы,

/...

национального и этнического происхождения, цвета кожи, религии, возраста, пола, семейного положения, осуждения, по которому было вынесено помилование, или физического недостатка, при приеме в члены организации и предоставлении прав и преимуществ такого членства (ст. 3, 9 и 10).

### I. Официальное утверждение профсоюза

Любая организация работников по найму, которая желает представлять профессиональную группу на коллективных переговорах, должна вначале предъявить управлению штатных отношений доказательства того, что она представляет собой организационную единицу, соответствующую условиям коллективных переговоров, и что приблизительно 50 процентов работников являются ее членами. Организация должна затем получить поддержку большинства работников, имеющих право голоса, с целью быть официально утвержденной.

После того как установлено, что группа по переговорам соответствует условиям ведения коллективных переговоров и агент по переговорам утвержден, стороны соблюдают это решение до тех пор пока:

а) Управление не будет вынуждено заниматься другим заявлением на официальное утверждение в качестве представителя всех или некоторых работников в группе, утвержденной в первоначальном удостоверении, и б) не обнаружит другую группу, соответствующую предъявляемым требованиям. В соответствии с настоящим положением закона Управление должно определить группы по переговорам в соответствующих профессиональных группах, как предусмотрено комиссией государственной службой в силу статьи 26 (1) и (2) Закона о штатных отношениях государственной службы.

Когда несколько групп по переговорам стремятся получить право вести коллективные переговоры, один или несколько из них должны подать заявление на выдачу удостоверения. В силу статьи 44 закона управление имеет право аннулировать удостоверение совета организации работников по найму, если совет уже не отвечает определенным требованиям в результате изменения состава членов совета, имеющих право голоса, или по каким-либо другим причинам.

В дополнение, в Закоме о штатных отношениях государственной службой R.S.C. 1970, ch. P-35, содержатся положения, запрещающие управлению штатных отношений государственной службой утверждение в качестве агента по переговорам группы переговоров любого работника организации, который проявляет дискриминационное отношение против какого-либо служащего по причине пола, расы, национальной принадлежности, цвета кожи или религии (ст. 39 (3)). Этот закон также требует, чтобы управление аннулировало удостоверение любой организации работников по найму, которая практикует запрещенные формы дискриминации, в случае если затребование по этому вопросу было представлено в управление работодателем или работником и если предполагаемая дискриминация подтвердилась (ст. 42 (2)).

/...

## 2. Приним в члены профсоюза

Международный профсоюз или филиал международного профсоюза может подать заявление для официального утверждения при условии если он представит не вызывающие сомнений доказательства управления штатных отношений, что его политика коллективных переговоров будет определяться исключительно членами профсоюза, работниками и в системе государственной службы. Если эти условия не соблюдаются, управление имеет право аннулировать удостоверение.

## 3. Статус профсоюза

В соответствии с положениями Закона о штатных отношениях государственной службы, в частности статьи 40, в случае если организация работников по найму официально утверждена в качестве агента по переговорам группы переговоров

- "а) организация работников по найму в силу настоящего закона имеет исключительное право
  - i) вести коллективные переговоры от имени работников по найму, входящих в группу переговоров, и обвязывать их коллективными договорами до тех пор, пока их удостоверение в отношении группы переговоров не аннулировано, и
  - ii) представлять, в соответствии с данным законом, работника в том, что касается представления или передачи на рассмотрение жалоб, касающейся интерпретации или применения коллективного договора или арбитражного решения, примененного в отношении группы переговоров, к которой данной работник принадлежит;
- b) если другая организация работников по найму была утверждена в качестве агента по переговорам в отношении работников по найму, входящих в группу переговоров, удостоверение ранее утвержденного агента по переговорам вследствие этого аннулируется в отношении таких случаев, и
- c) если во время официального утверждения, коллективный договор или арбитражное решение, обвязывающее работников, входящих в группу переговоров, является действительным, организация работников по найму может быть заменена как участник коллективного договора или получить, согласно решению, место агента по переговорам, который являлся участником переговоров, и может, несмотря на какие-либо положения договора или арбитражного решения, прекратить действие договора или решения постольку, постольку это применяется к работникам, входящим в группу переговоров,

/...



по истечению двухмесячного срока с момента подачи уведомления работодателем, которое делается в течение одного месяца с момента такого официального разрешения".

Во всех случаях, когда применяется параграф (I) (b) или (c), управление должно, по просьбе работодателя или бывшего или настоящего агента по переговорам, решать все вопросы, касающиеся права и обязанности бывшего или настоящего агента по переговорам, возникающие в связи с применением этого параграфа.

Некоторые организации работников по найму делают больше, чем охрана условий труда своих членов. Отдельные организации стремятся также содействовать профессиональным интересам, то есть они пытаются защищать профессиональный статус и уровень своих членов.

#### 4. Право на забастовку

В силу Закона о штатных отношениях государственной службы агент по переговорам имеет возможность выбора для каждой группы переговоров одного из двух процессов для разрешения конфликтов: а) обращение в арбитражу или б) обращение в согласительную комиссию. Если указывается второй из этих процессов, то агент по переговорам имеет право, в конечном счете, объявить или разрешить забастовку, и работники могут принять участие в ней.

##### а) Условия осуществления права на забастовку

Законодательное признание права государственных служащих участвовать в легальной забастовке ограничивается тем фактом, что забастовка по закону не может проходить и согласительная комиссия не может быть создана до утверждения работников, чьи обязанности являются важными в деле безопасности и охраны общественного порядка и которые упоминаются в законе как "назначенные работники". Если работодатель и агент по переговорам не могут прийти к соглашению относительно того, какие работники должны быть назначены, управление штатных отношений должно вынести необходимое решение. Предварительное заявление "назначенных работников" в группе переговоров представляется агенту по переговорам с тем, чтобы облегчить выбор процедуры разрешения конфликта, который должен быть сделан до подачи предложения приступить к коллективным переговорам (то есть за два месяца до даты прекращения действия договора или арбитражного решения). Если агент по переговорам выбирает обращение в согласительную комиссию как процедуру разрешения конфликта, работодатель должен представить комиссии и соответствующему агенту по переговорам окончательное заявление назначенных работников в течение 20 дней после получения предложения начать коллективные переговоры. Агенту по переговорам предоставляется 20 дней, в течение которых он может опротестовать заявление, представленное ему работодателем, полностью или частично. Если стороны не могут прийти к соглашению, комиссия

/...

должна утвердить назначенных работников. Целью положения статьи 79 (I) закона, предусматривающего назначение работников является предотвращение от участия в забастовках работников, чьи обязанности являются важными в интересах охраны спокойствия и безопасности населения страны.

#### в) Согласительная процедура

Если в соответствии с переговорами возникло обращение в согласительную комиссию, как процедуру разрешения конфликта и переговоры зашли в тупик, любая из сторон может обратиться к председателю управления штатных отношений государственной службы с просьбой назначить примирителя. Если председатель считает, что это может содействовать достижению соглашения, он может учредить согласительную комиссию. В этом случае работники не могут начать забастовку до истечения семидневного срока с момента получения председателем доклада согласительной комиссии.

#### 5. Королевская канадская конная полиция

Права профсоюзов, рассматриваемые в статье 8, не имеют силы в отношении членов королевской канадской конной полиции. Закон о королевской канадской конной полиции особо предусматривает, что вознаграждение и пособия, предоставляемые членам королевской канадской конной полиции, должны устанавливаться односторонне казначейством. Тем не менее, были созданы консультативные механизмы с тем, чтобы работники этой категории могли участвовать в определении своих условий труда.

### СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

#### I. Отпуск по болезни

Работники имеют право накапливать пособия по болезни для сохранения своих доходов тогда, когда они не смогут работать из-за болезни или трудового увечья. Положения, касающиеся отпуска по болезни, содержатся в коллективных договорах или в планах вознаграждений, если эти лица не охраняются законодательными положениями.

Почти все коллективные договоры предусматривают, что пособия по болезни зарабатываются из расчета 1/4 дня за каждый месяц, причтен по крайней мере 10 дней из них оплачиваются. Дни отпуска по болезни вычисляются из накопленных дней отпуска, когда он предоставляется. Положения планов вознаграждения, касающиеся отпуска по болезни сходны с теми, которые содержатся в коллективных договорах. При определенных обстоятельствах, как оговаривается в договорах и планах, у работника может быть затребовано медицинское свидетельство с целью обеспечения определенного контроля за использованием отпусков по болезни.

/...

## 2. Льготы по страхованию

Как работодатель, канадское правительство содействует денежными средствами участию работников в провинциальных больничных и медицинских планах страхования. В распоряжении государственных служащих имеется также план коллективного врачебно-медицинского страхования с целью обеспечения покрытия основных медицинских расходов и определенных врачебных сборов, не включенных в провинциальные планы страхования здоровья. Этот план предусматривает также возможность покрытия расходов за лечение в больнице. В дополнение, имеются специальные положения, которые обеспечивают тем, кто работает вне пределов Канады, полное врачебно-медицинское обслуживание.

## 3. Страхование нетрудоспособности

План страхования нетрудоспособности предлагается с целью дополнить отпуск по болезни для охвата рабочих коллективами переговоров. Этот план обеспечивает пособия для возмещения значительной доли заработка, потерянной в результате долгих периодов нетрудоспособности. Целью плана является обеспечение пособий в дополнение к тем, которые предоставляются в силу Закона государственной службы об увольнении по старости, Закона о вознаграждении государственных работников по наряду, Пенсионного плана Канады и Пенсионного плана Квебека. Таким образом работнику может быть выплачено до 70 процентов его годовой заработной платы в течение длительных периодов нетрудоспособности. Пособия, выплачиваемые работнику в соответствии с вышеуказанными планами, вычитаются из этой суммы. Работник имеет право на получение пособий по нетрудоспособности в течение периода до 24 месяцев. Когда этот период истекает, он продолжает получать пособия до тех пор, пока он не сможет занять должность для него должную, в достаточной мере отвечающую его квалификации, учитывающую его уровень образования, подготовки и опыта практической работы. Пособия никогда не выплачиваются работникам в возрасте старше 65 лет.

Долгосрочный план по нетрудоспособности предназначен для федеральных государственных служащих, не входящих в группы по переговорам. Сроки и условия этого плана приблизительно такие же, что и предусматриваемые планом страхования нетрудоспособности с той разницей, что пособия могут составлять до 75 процентов годовой заработной платы работника.

## 4. Отпуск по случаю производственной травмы

Работник, который стал нетрудоспособным в результате производственной травмы или профессионального заболевания имеет право на отпуск по случаю производственной травмы с выплатой обычной заработной платы в полном размере в случае, если нетрудоспособность подтверждается провинциальным управлением вознаграждений трудящихся.

/...

Условия отпуска по случаю производственной травмы подлежат коллективным переговорам и включаются в коллективные договоры. Как общее правило, отпуск по случаю производственной травмы ограничивается 130 рабочими днями. По истечении этого периода министерство должно решать вопрос о продлении отпуска. Если министерство прекращает отпуск, работник приобретает право на пособие в силу Закона о вознаграждении государственных служащих.

### 5. Пособия для трудящихся по несчастному случаю

В дополнение к выплачиваемому отпуску по трудовому увечью, государственные служащие имеют право на пособия в случае полной или частичной потери трудоспособности. Вместо того, чтобы учредить свой собственный план предоставления пособия и медицинского обслуживания, федеральное правительство пользуется имеющимися услугами системы провинциальных управлений пособий трудящихся. Федеральное правительство предоставляет эти пособия работникам в соответствии с Законом о пособиях государственным служащим путем возмещения провинциальным правительствам сумм, которые они израсходовали на оказание данных услуг. Полностью нетрудоспособный работник может получить до 75 процентов своего годового заработка в зависимости от инцидента, устанавливаемого каждым провинциальным управлением. В случае постоянной долговременной частичной нетрудоспособности предоставляется пенсия, устанавливаемая пропорционально степени нетрудоспособности в течение периода нетрудоспособности вне зависимости от того, сможет ли работник вернуться на работу или нет.

В 1975/76 году число трудовых увечий составило 22 629, из них 13 210 явились причиной нетрудоспособности. Прямые расходы, связанные с этими несчастными случаями исчислялись суммой в 9 267 675 долл. США, из них 6 075 817 долл. США связаны с отпусками по трудовому увечью. Остальная часть включает выплаты пенсий, административные издержки, расходы на восстановление здоровья, понесенные провинциальными управлениями пособий для трудящихся.

### 3. ПРИМЕНЕНИЕ СТАТЕЙ 6 - 9 В КАНАДСКИХ ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ

#### Статья 6. Право на службу

Канадские вооруженные силы полностью состоят из добровольных членов. Статья 6.01 Предписаний и распоряжений Королевы для Канадских вооруженных сил содержит требования, предъявляемые для зачисления на службу. Основные положения сводятся к тому, что в вооруженные силы может быть принят канадский гражданин с хорошей репутацией, достигший 17 лет к моменту зачисления. Женщины разрешается служить во всех родах войск и занимать любые офицерские посты, за исключением тех, которые связаны с возможностью боевых действий. Некоторые сферы деятельности и некоторые должности офицерского состава открыты для женщин, должны включать определенный процент женщин.

/...

Офицеры и солдаты могут быть уволены из Канадских вооруженных сил по различным причинам, однако, такие увольнения обычно не будут классифицироваться как произвольное прекращение отношений по найму. Статья 15.01 Предписаний и распоряжений Королевы для Канадских вооруженных сил уточняет различные причины увольнения. Офицеры и солдаты могут быть уволены в отставку или освобождены за "проступок", их служба может быть прекращена по причине "неудовлетворительного поведения" или "неудовлетворительного выполнения обязанностей", они могут также быть освобождены от службы по медицинским причинам или по собственному желанию, или по достижению пенсионного возраста, или в результате сокращения вооруженных сил. Предусмотрена административная процедура пересмотра решений для борьбы с произвольным прекращением отношений по найму.

#### Статья 7. Право на справедливые и благоприятные условия труда

Ставки жалования для членов Канадских вооруженных сил утверждаются казначейством в основном на основе сопоставимости с эквивалентными должностями в системе федеральной государственной службы. Дополнительные пособия выплачиваются с тем, чтобы компенсировать неблагоприятные условия труда, например, пособие за службу на горе, на подводных лодках, за службу в условиях изолированности, за полевые операции.

Продвижение по службе осуществляется на основе выслуги лет и квалификации. Административный закон Канадских вооруженных сил 49-4 содержит политику продвижения по службе для военнослужащих рядового и сержантского состава. Административный приказ для Канадских вооруженных сил II-6 содержит политику продвижения по службе для офицеров. Другие приказы определяют критерии наличия права на повышение ставки жалования, назначения на должность, продвижения по службе.

Хотя большинство членов Канадских вооруженных сил обычно работают в соответствии с расписанием и по сменам рабочий день, от любого военнослужащего может потребоваться выполнение в любое время работы сверхурочной и неоплаченной. Глава 16 Предписаний и распоряжений Королевы для Канадских вооруженных сил содержит основную политику Канадских вооруженных сил в отношении отпуска. Офицер или солдат регулярных вооруженных сил имеет право на ежегодный отпуск эквивалентный 20 рабочим дням после одного года службы и 25 рабочих дням после 5 лет службы. Отпуск или отлучка может предоставляться также и по другим различным причинам.

Анализ статистики смертности среди военнослужащих из-за несчастных случаев и госпитализации из-за несчастных случаев (как во время, так и не во время исполнения служебных обязанностей) показывает устойчивость числа жертв несчастных случаев в обеих категориях. Число военнослужащих, госпитализированных в связи с несчастными случаями, составило 2 233 в 1976 году в сравнении с 2 909 в 1971 году.

/...

### Статья 8. Права профсоюзов

Членам Канадских вооруженных сил не разрешается вступать в профсоюзы или участвовать в забастовках. В вооруженных силах забастовки называются мятежами. В Закоме о национальной обороне мятеж определяется как "коллективное неподчинение" или объединение двух или более лиц в сопротивлении законным властям..."

Члены Канадских вооруженных сил располагают внутренней процедурой рассмотрения жалоб, которая компенсирует отсутствие профсоюзных прав. Эта процедура определена в статьях 19.26 и 19.27 Предписаний и распоряжений Королевы для Канадских вооруженных сил.

### Статья 9. Право на социальное обеспечение

Члены Канадских вооруженных сил имеют право на медицинское обслуживание в полном объеме в силу главы 34 Предписаний и распоряжений Королевы для Канадских вооруженных сил и на полное стоматологическое обслуживание в силу статьи 35 за государственный счет. Военнослужащий располагает правом на жалование и пособия в полном размере, пока он состоит на службе в вооруженных силах. Поэтому в такое время нет необходимости страхования по болезни. Отдельные военнослужащие проводят по несколько месяцев в госпитале за государственный счет и с сохранением жалования в полном размере, а затем возвращаются для многолетнего несения полезной службы.

/...

## СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЕ ТЕРРИТОРИИ И ТЕРРИТОРИИ ЮКОН

### Введение

Обе территории, созданные в соответствии с "Законом 1869 года о временном правительстве Земли Руперта" (в 1875 году различные законы, касающиеся Северо-западных территорий, были сведены в Закон о Северо-западных территориях) и "Законом 1898 года о территории Юкон", являются единственными в Канаде административными единицами, в которых органы управления возглавляются назначенными правительством Канады официальными представителями (в качестве главы органов управления) — комиссарами, — опирающимися в своей деятельности на полностью выборные законодательные ассамблеи. Типовые вопросы провинциального ведения, по которым территориальные законодательные органы могут принимать законодательные акты, закреплены в соответствующих законах о территориях; они аналогичны тем, которые были переданы в ведение провинций "Законом 1867 года о Британской Северной Америке", за исключением иных источников поступлений, кроме игр. Комиссар Северо-западных территорий передает законодательную программу территориального правительства до внесения ее в территориальную ассамблею на рассмотрение министра по делам индейцев и развития северных территорий для политического контроля. С другой стороны, комиссар Юкона представляет министру для контроля лишь те внесенные законопроекты в избранных областях, которые могут вступать в конфликт с федеральной политикой или федеральным законодательством. Это, конечно, не лишает отдельных членов законодательной ассамблеи любой из этих территорий возможности вносить законопроекты от имени индивидуальных членов, лишь бы эти законопроекты не были связаны с расходованием средств. Кроме того, министр может просить комиссара отклонить любой законопроект, противоречащий федеральному законодательству и одобренный центральным правительством политики, или не давать на него своего согласия. Губернатор территории может отменить любое постановление в течение одного года после его принятия территориальным законодательным органом.

С точки зрения прага, такие отношения между федерацией и территорией отличаются от отношений между федерацией и провинциями, т.к. у провинций имеется полностью ответственное правительство. Конечно, согласно Закону о территории Юкон, требуется, чтобы комиссар выполнял указания, издаваемые время от времени министром или губернатором территории. Однако 9 октября 1979 года министр дал указание комиссару считать для себя обязательной рекомендацию ассамблеи Юкона. Министр также дал указание комиссару создать Исполнительный совет, состоящий исключительно из выборных представителей. Тем самым в территории Юкон был создан ответственный орган управления, весьма схожий с провинциальным правительством. Члены Исполнительного совета назначаются правительственным лидером (лидером правящей политической партии) и утверждаются комиссаром. Министр дал также указание комиссару Северо-западных территорий увеличить размеры Исполнительного комитета в целях включения в него большего числа выборных

/...

членом; тем не менее, их инициативы продолжат утверждаться комиссаром по предложению Законодательной ассамблеи.

Обе территориальные Законодательные ассамблеи издали конкретные постановления в общих областях действия статей 6-9 Международного пакта экономических, социальных и культурных прав. Кроме того, в ряде постановлений говорится о необходимости выработки правил под руководством комиссара. Так, например, в Постановлении и трудовых стандартах Юкона говорится о том, что правила относительно минимального количества часов оплачиваемого времени в случае вызова работника на работу и денежной суммы в счет оплаты за предоставленное работодателем жилье и питание устанавливаются комиссаром.

## I. СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЕ ТЕРРИТОРИИ

### СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

#### A. Основные законы

В северо-западных территориях действует ряд постановлений, направленных на осуществление и защиту права на труд в соответствии с определением, данным в этой статье. Это — постановления, в которых устанавливаются правила в отношении уровня квалификации, необходимой для начала осуществления какой-либо профессиональной или ремесленной деятельности. Кроме того, в Постановлении о справедливой практике запрещается дискриминация со стороны работодателей. В этом отношении характерна преамбула Постановления.

"Поскольку признание присущего всем членам человеческой семьи достоинства и их равных и неотъемлемых прав является основой свободы, справедливости и мира во всем мире и находится в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека, провозглашенной Организацией Объединенных Наций;

"А также поскольку государственная политика в Северо-западных территориях состоит в том, что каждый мужчина и каждая женщина являются свободными и равными в правах, независимо от расы, вероисповедания, цвета кожи, пола, гражданского состояния, гражданства, происхождения и места рождения;

"Поэтому комиссар Северо-западных территорий по рекомендации и с согласия Совета указанных территорий постановляет следующее"

В Постановлении работодателям запрещается производить дискриминацию в отношении найма или условий найма на основании расы, вероисповедания, цвета кожи, пола, гражданского состояния, гражданства, происхождения и места рождения. Запрещение распространяется также на рекламу, формулярные анкеты, вопросы при устном собеседовании

/...



или для письменных сообщений, помещенных в профессиональные журналы.

В. (1) Право каждого человека на то, чтобы зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает

Нет никаких территориальных постановлений, направленных на то, чтобы лишить кого бы то ни было возможности зарабатывать себе на жизнь таким трудом, который он или она свободно выбирает или на который он или она свободно соглашается при условии наличия у него или нее необходимого уровня квалификации для осуществления того или иного вида профессиональной деятельности. Постановление о справедливой практике (см. раздел А) направлено на обеспечение гарантий отсутствия дискриминации со стороны работодателей по отношению к их возможным будущим работникам. Условия, удовлетворение которых необходимо для лиц определенных профессий для получения разрешения на работу в территориях, устанавливаются в таких постановлениях, как Постановление о зуборрачебной технике, Постановление о профессии зубного врача, Постановление о профессии юриста, Постановление о профессии врача. Эти условия предназначены для защиты общественной безопасности путем поддержания единообразных стандартов практики и обслуживания.

(2) Пути и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития

Путем заключения соглашений, представляющих северянам новые возможности, Северо-западные территории воспользовались усилением помощи по программам Федерального департамента экономического развития регионов. Новый подход на Севере к расширенным программам состоит в том, чтобы делать упор как на экономическом развитии, так и на устранении социального неравенства, а также чтобы улучшить — посредством консультаций с коренными местными жителями — экономическое положение и роль коренных жителей в северном обществе. Другим примером таких программ помощи в Северо-западных территориях является программа Закона о стимулировании регионального развития и Особое соглашение относительно развития сельских местностей (Особое соглашение).

Программа Стимулирования регионального развития, основанная и непосредственно управляемая Департаментом экономического развития регионов, направлена на создание улучшенных возможностей для производственной занятости путем стимулирующей поддержки промышленных и коммерческих предприятий. Стимулирующие развитие детации или гарантии могут предоставляться в целях содействия созданию, модернизации и расширению предприятия обрабатывающей и перерабатывающей промышленности в Северо-западных территориях. Предоставляются детации, достигающие до 25% установленных капиталовложений, плюс до 5 тыс. долларов за каждое непосредственно созданное рабочее

/...

место. Гарантии займов предоставляются также коммерческим прох-  
приятиям, работающим в таких областях, как административные здания,  
складирование и погрузочно-разгрузочные работы, торговые центры,  
гостиницы, мотели, дворцы съездов и организации досуга или исследо-  
ваний.

Цель совместно управляемой и финансируемой Департаментом эконо-  
мического развития регионов и правительством территории программ  
Особого СОРСМ состоит в оказании содействия в экономическом разви-  
тии и устранении социального неравенства среди жителей, постоянно  
проживающих в Северо-западных территориях, особенно индейского и  
инуитского происхождения. Это соглашение, подписанное 16 июня 1977  
года, представляет собой программу, рассчитанную на пять лет. Со-  
действие оказывается в осуществлении тех проектов, которые создают  
новые рабочие места, увеличивают уровень доходов и содействуют со-  
циальному прогрессу населения Северо-западных территорий. Упор  
делается на поддержку инициатив общин посредством содействия новым  
планам, предполагающим развитие местных ресурсов и услуг. Програм-  
ма Особого СОРСМ состоит из трех основных компонентов. Первый — это  
предоставление стимулирующих дотаций тем предпринимателям, которые желают  
создать, приобрести, расширить или модернизировать какое-либо дело,  
включая предприятия по производству готовых изделий, перерабатываю-  
щей промышленности и сферы услуг. Предполагается, что эти предприя-  
тия создадут новые возможности для найма лиц индейского и инуитского  
происхождения.

Второй компонент предоставляет содействие таким первичным произ-  
водителям, как охотники и рыболовы. Это содействие осуществляется  
в виде дотаций на приобретение основного оборудования и на совершен-  
ствование сооружений, используемых в основывающейся деятельности  
по добыче. Это содействие предназначено для того, чтобы дать возмож-  
ность первичным производителям улучшить потенциал их доходов.

Третий элемент программы Особого СОРСМ состоит в предоставлении  
консультаций, проведении стажировок и обеспечении специальных со-  
циальных услуг, не предусмотренных другими федеральными или терри-  
ториальными программами, что необходимо для оказания помощи несом-  
ненно индейского и инуитского происхождения с тем, чтобы оно могло  
пользоваться предоставляющимися возможностями устройства на работу.

Ходатайства об оказании содействия направляются в Комитет Особого  
СОРСМ, составленный из представителей федерального правительства,  
территориального правительства и коренных жителей, для ознакомления  
и дачи рекомендаций об одобрении.

### (3) Организация рынка рабочих мест

В Северо-западных территориях сохраняется бюро Федеральной ком-  
миссии по найму и иммиграции в целях оказания помощи жителям терри-

/...

терри, ищущим работу, т.е. в тех же целях, что и в других районах Канады. В Северо-западных территориях введено в действие Постановление об агентах по найму, запрещающее создание частных агентств по найму, за исключением таких, которым не выплачивается вознаграждение за счет будущей зарплаты служащего.

#### (4) Программа профессионально-технического обучения и подготовки

В октябре 1976 года Законодательная ассамблея Северо-западных территорий приняла Постановление об учениках и ремесленниках, согласно которому создавался контрольный совет по наблюдению за программой подготовки учеников. В соответствии с этим Постановлением, один из избранных членов Исполнительного комитета правительства Северо-западных территорий отвечает за осуществление программы подготовки учеников. Этот член Исполнительного комитета назначает инспектора программ профессионального обучения. В обязанности инспектора входит следующее:

- a) регистрировать всех учеников;
- b) собирать все договоры между учениками и хозяевами и вести запись обо всех случаях расторжения, окончания срока действия, переноса и дополнения подобных договоров;
- c) обеспечивать наличие теоретических занятий по сфере обучения;
- d) обеспечивать проведение периодических профессиональных испытаний для учеников и финальных экзаменов;
- e) осуществлять контроль за практическим обучением всех учеников;
- f) производить инспекцию и одобрять сооружения и оборудование, используемое для обучения практикой;
- g) по поручению Совета предоставлять информацию и проводить расследования.

Квалификационный Совет для учеников и ремесленников в составе пяти назначаемых членов создан для рассмотрения любых вопросов, возникающих в ходе работы, для дачи рекомендаций относительно обучения и признания квалификации лицам в определенных профессиональных сферах, а также для контроля за рекомендациями профессиональных экспертных комитетов в отношении обучения и уровня квалификации лиц различных профессий.

Кроме того, в поправках к Постановлению об обучении в Северо-западных территориях, также утвержденных законодательной ассамблеей Северо-западных территорий в октябре 1976 года, предусматривается осуществление программ обучения для взрослых в качестве одного из средств повышения квалификации и роста мастерства.

Программы в области рабочей силы и программы переподготовки, осуществляемые правительством Канады, действуют также и в Северо-Западных территориях.

/...

В этом районе нет законных действий актов, предусматривающих предоставление предоставления на работе отпуска для учеников. Однако некоторые современные работодатели признают необходимость этого и предоставляют такой тип отпуска по своему собственному усмотрению или в соответствии с коллективными соглашениями с ассоциациями лиц наемного труда.

(5) Произвольное прекращение найма

В Север-западных территориальных провинциях в отношении произвольного прекращения найма могут возбуждаться в Совете трудовых стандартов (в случаях увольнения в результате дачи работником показаний в соответствии с Постановлением о трудовых стандартах, или в результате предоставления работником сведений относительно вопросов, подпадающих под действие Постановления) или в судах в виде гражданского иска (в тех же или иных случаях).

(6) Обеспечение на случай безработицы

Общеканадская программа Страхования от безработицы применяется также и в Север-западных территориях. Для информации в отношении этой программы смотри соответствующий раздел доклада Канады.

**СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

Основным актом, регулирующим условия труда и условия найма в Север-западных территориях, является Постановление о трудовых стандартах. Условия труда для служащих территориального правительства установлены в Постановлении Север-западных территорий о государственной службе.

**A. Оплата**

В Постановлении о трудовых стандартах устанавливаются минимальные ставки заработной платы, подлежащие оплате работодателями. Лица, работающие по проектам, финансируемым правительством Канады, получают под федеральными стандартами зарплаты, которые отличаются от территориальных ставок, как об этом свидетельствует следующая таблица.

/...

Минимальные почасовые ставки для работников от 17 лет и выше

Год	Северо-западные территории	Канада (бедотцы)
1970	1,50 долл.	1,65 долл.
1971	1,50 долл.	1,75 долл.
1972	1,50 долл.	1,90 долл.
1973	2,00 долл.	1,90 долл.
1974	2,50 долл.	2,20 долл.
1975	2,50 долл.	2,60 долл.
1976	3,00 долл.	2,90 долл.
1977	3,00 долл.	2,90 долл.
1978	3,00 долл.	2,90 долл.

В 1976 году Законодательная ассамблея Северо-западных территорий внесла поправки в Постановление о трудовых стандартах в целях усиления защиты заработной платы работников через Совет трудовых стандартов. В соответствии с новыми положениями, в случае возникновения спора Совет может принимать решения относительно заработной платы, приходящейся работнику. В новых положениях устанавливается, что преимущественное право при наложении ареста на имущество работодателя за долги при банкротстве или в других случаях принадлежит выплате заработной платы. Кроме того, Совет может действовать в качестве официального получателя заработной платы работника и должен считаться обманувшим работника, находящегося в таком положении, в целях выплаты или приходящейся в счет заработной платы денег.

Положения, предусматривающие равную оплату за равный труд, содержится в Постановлении о справедливой практике. Эти положения чрезвычайно важны для обеспечения оплаты труда работникам женщины по тем же ставкам, что и труда работников-мужчин у того же работодателя, за аналогичную или в целом аналогичную работу.

В. Ускорение работ, отбрасывание требований безопасности и гигиены

Имеется целый ряд недостатков в Северо-западных территориях актах, касающихся обеспечения здоровья и безопасности работников на их рабочем месте, таких, как Постановление о экипировке, Постановление о технике безопасности, Постановление об использовании электрических устройств и Постановление об обеспечении безопасности на шахтах. В Постановлении об обеспечении безопасности на шахтах указывается на необходимость наличия на шахтах и в местах их расположения специфических условий охраны жизни рабочих, спуска с машинной пригодности у работников, находящихся в постоянной готовности медицинских служб и, при всех чрезвычайных обстоятельствах, специально обученной группы спасателей. За нарушение этих постановлений работодатели могут подвергаться штрафу.

C. Одинаковые возможности для продвижения в работе

Нет иных законодательных мер, кроме Постановления о государственной службе, в которых говорится о возможностях продвижения по службе. Согласно Постановлению о государственной службе, для замещения вакантных должностей должны проводиться конкурсы с охватом всех обладающих достаточной квалификацией работников, желающих принять в них участие. Как правило, продвижение по службе основывается на повышении работником своей квалификации и конкурсе с другими работниками, могущими занять вакантную должность.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые выходные дни

Основным законодательным актом, регулирующим вопросы отдыха, досуга, рабочего времени и оплачиваемых праздничных дней, является Постановление о трудовых стандартах. Отдельные объединенные в профсоюзы группы трудящихся могут добиться несколько отличных положений в своих конкретных коллективных договорах. Постановление о трудовых стандартах с поправками от октября 1976 года предусматривает следующее:

i) Еженедельный отдых

Рабочее время каждого работника должно быть распределено таким образом, чтобы ему предоставлялся по крайней мере один полный день отдыха в неделю, предпочтительно в воскресенье.

ii) Нормальное рабочее время и сверхурочные часы

Максимум рабочего времени составляет 10 часов в день или 52 часа в неделю. Этот максимум может быть превзойден лишь при перечисляемых в Постановлении условиях. При переработке работнику должно оплачиваться сверхурочное время из расчета не менее полуторного увеличения его обычной ставки.

iii) Оплачиваемый отпуск

В Постановлении о трудовых стандартах предусматривается, чтобы каждый работодатель обеспечивал каждому работнику предоставление двухнедельного оплачиваемого отпуска за каждый полный год работы по найму. В случае, если работник работает в течение пяти лет у одного и того же работодателя, ему полагается трехнедельный оплачиваемый отпуск. Пятилетнее пребывание у одного и того же работодателя должно рассчитываться за период, не превышающий 10 лет, считая с первого дня работы по найму.

/...

iv) Оплата за работу в праздничные дни

Работодатель обязан предоставить своему работнику оплачиваемый выходной день, если один из признанных национальных праздников приходится на обычный рабочий день работника при условии, что тот проработал у работодателя в течение минимум 30 дней в ходе предшествующих празднику 12 месяцев. Труд работников, работающих в праздничные дни, должен оплачиваться минимум вдвое по сравнению с обычной заработной платой.

СТАТЬЯ 3. ПРАВА РАБОТНИКОВ

A. Основание закона

Территориальная юрисдикция в этом вопросе является остаточной, поскольку она ограничена деятельностью, не подпадающей под обзор действия Части У Кодекса законов о труде Канады.

Только Постановление о государственной службе ограничивает или регулирует права профессиональных союзов в Северо-западных территориях (см. ниже, раздел F).

B. Право на создание профессиональных союзов и вступление в таковые

Не имеется никаких правовых ограничений в целях удерживания кого бы то ни было от создания профессионального союза или вступления в любой профсоюз по своему выбору.

C. Право профсоюзов объединяться в общенациональном масштабе

Не имеется никаких ограничений прав профессиональных союзов в отношении приобщения к общенациональным или международным профсоюзным организациям.

D. Право профсоюзов на беспрепятственную деятельность

Любой профсоюз может беспрепятственно действовать в границах территории.

E. Право на забастовку

Право на забастовку признается в Северо-западных территориях за теми зарегистрированными профсоюзами, которые действуют в соответствии с Частью У Кодекса законов о труде Канады. Согласно Постановлению о государственной службе, работникам правительства Северо-западных территорий право на забастовку не предоставляется.

/...

F. Особые ограничения права на забастовку

Согласно Постановлению о государственной службе, разрешается проведение переговоров между территориальным правительством и союзом работников о заключении коллективного договора. Однако в случае возникновения тупиковой ситуации в переговорах стороны должны, в соответствии с Постановлением об арбитраже, обратиться в арбитраж без остановок в работе. В Постановлении об арбитраже указывается, что какое бы решение не было вынесено арбитром, оно является обязательным для исполнения обеими сторонами.

СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

I. Основные законы

В области социального обеспечения преобладающими в Северо-западных территориях являются законы, принятые парламентом Канады.

2 (a) Медицинское обслуживание

В Федеральном законе о страховании на случай пребывания в больнице и терапевтического обслуживания предусматривается предоставление финансовой помощи со стороны федерации правительству территории при наличии в этой последней соответствующего законодательства. Такое же в Северо-западных территориях включает Постановление о медицинском обслуживании и Территориальное постановление о страховании на случай пребывания в больнице. Эти планы охватывают практически всех постоянно проживающих в Территориях, независимо от их гражданства, предоставляя им доступ к медицинскому и больничному обслуживанию на основе предварительных взносов.

Одно из постановлений, принятых Законодательной ассамблеей Северо-западных территорий, непосредственно связано с размером территории и расстояниями проезда. Постановление о неотложной медицинской помощи защищает практикующих врачей и дипломированных медицинских сестер или любое другое лицо, добровольно оказывающим первую медицинскую помощь на месте происшествия, от судебного преследования за нанесенную этому лицу травму или за его смерть, кроме случаев, когда установлено, что травма или смерть наступила в результате халатности.

(b) Денежные пособия по болезни

Не имеется никаких правительственных планов финансирования медицинского обслуживания, по которым в ходе болезни предоставлялись бы денежные пособия. Пособия такого типа можно получить в частных страховых компаниях. Другими источниками наличных денег во время болезни являются программы страхования от безработицы

/...



Канады — для тех, кто подпадает под действие его положений, — и различные программы социального обеспечения — для тех, кто не подпадает.

(с) Пособия по беременности и родм

Постановление о трудовых стандартах Северо-западных территорий обязывает работодателей предоставлять работникам отпуск по беременности и родм сроком до шести месяцев. Финансовую помощь в этот период им оказывает Канадская комиссия страхования от безработицы. В отношении подробностей, касающихся программы Страхования от безработицы, см. ту часть доклада, в которой говорится о федеральном правительстве.

(d) Пособия по инвалидности

Программа Канадской комиссии страхования от безработицы предоставляет обеспечение в этой области.

(e) Пособия по старости

План обеспечения по старости в Канадский пенсионный план, управляемый федеральным правительством, является основным источником обеспечения. Однако большинство крупных компаний предоставляют определенные формы пенсионных программ для своих работников.

(f) Пособия при утрате кормильца

В Северо-западных территориях действует Постановление о возмещении ущерба рабочим, в котором предусматривается обеспечение находящегося на иждивении рабочего лица в случае смерти работника, связанной с его работой.

(g) Пособия по частичной утрате трудоспособности

В Постановлении о возмещении ущерба рабочим предусматривается обеспечение пособия рабочему в случае получения на работе травм.

(h) Пособия по безработице

Канадский Закон о страховании от безработицы представляет собой единственную законодательно обоснованную программу в отношении страхования от безработицы.

(i) Пособия семьям

Программа семейных пособий, описанная в части этого доклада, касающейся федерации, применяется по отношению к семьям в Северо-западных территориях. Кроме того по Постановлению о возмещении ущерба рабочим предоставляются пособия семье в случае смерти основного поставщика доходов или получения им травм на работе /...

## 2. ТЕРРИТОРИЯ ЮЖОН

### СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

#### А. Основные законы

На территории Южон введен в действие ряд постановлений, направленных на осуществление и защиту права на труд в соответствии с определенным, данным в статье 6. Эти постановления, которые дополняют такие акты, определяющие или устанавливающие правила в отношении условий, необходимых для осуществления какого-либо вида профессиональной или ремесленной деятельности, как Постановление о профессии врача, — включают в себя Постановление о справедливой практике, Постановление об обучении учеников и Постановление о профессионально-технической подготовке.

В Постановление о справедливой практике выделяются и запрещаются определенные виды дискриминационных действий со стороны работодателя и профессиональных союзов. Например, в разделе 3.1 Постановления говорится следующее:

"Работодатель не может отказать в найме или в продолжении найма какому-либо лицу или оказать в отношении такого лица дискриминацию в условиях его найма на основе расы, происхождения, религиозных убеждений, цвета кожи, происхождения, пола, гражданского состояния, национальности и гражданства".

Нарушения этого Постановления могут привести к штрафу размером до 500 долларов. Постановление не применяется в отношении найма лиц для услужения в частных домах, некоммерческих организациях или организациях, деятельность которых направлена на улучшение благосостояния религиозных или расовых групп и не преследует получение прибыли.

В (I) Право каждого человека на то, чтобы зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает

Законодательные органы Южона не принимали никаких постановлений, которые лишали бы любого человека возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он или она свободно выбирает или на который он или она свободно соглашается при условии наличия у него или нее необходимой для осуществления того или иного вида профессиональной деятельности квалификации. Постановление о справедливой практике защищает от дискриминации (см. выше, раздел А). Тем не менее, ряд

/...

ограничений, установленных в других постановлениях, — например, Постановление о профессии юриста, Постановление о профессии зубного врача и Постановление о профессии врача, — направлен на защиту общественной и предохранение высокого уровня обслуживания.

(2) Пути и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития

В июне 1978 года правительство Канады и правительство территории Юкон объявили о введении в действие через посредство Департамента экономического развития регионов двух региональных программ экономического развития, а именно программы Закона о стимулировании регионального развития и Особого соглашения относительно развития сельских местностей (Особое CORCM).

Программа Стимулирования регионального развития, основанная и непосредственно управляемая Департаментом экономического развития регионов, направлена на создание возможностей для улучшения производственной занятости путем стимулирования промышленных и коммерческих предприятий. Стимулирующие развитие дотации или гарантии ссуд могут предоставляться в целях содействия созданию модернизации или расширению предприятий перерабатывающей или обрабатывающей промышленности в Юконе. Предоставляются дотации, доходящие до 25% установленных капиталовложений, плюс до 5 тыс. долларов за каждое новое непосредственно созданное рабочее место. Гарантии займа предоставляются также и коммерческим предприятиям.

Программа Особого CORCM совместно управляется и финансируется правительством территории Юкон и Департаментом экономического развития регионов. Цель программы состоит в оказании содействия экономическому развитию и ликвидации социального неравенства среди постоянно проживающих в Юконе жителей, особенно индейского происхождения.

Программа Особого CORCM состоит из трех основных компонентов. Первый — это предоставление стимулирующих дотаций тем предпринимателям, которые желают создать, приобрести, расширить или модернизировать какое-либо дело, включая предприятия перерабатывающей и обрабатывающей промышленности и сферы услуг. Второй компонент — это предоставление помощи личным производителям, например, охотникам и рыболовам. Консультационная поддержка и помощь в профессиональном обучении составляют третий элемент. Содействие предоставляется тем проектам, осуществление которых, как ожидается, приведет к созданию новых рабочих мест, увеличению уровня доходов и будет содействовать социальному прогрессу. На стадии рассмотрения находится специальное положение, связанное с проектом строительства Алюскинского магистрального нефтепровода. Что касается заключенных правительством территории контрактов, обычно на реализацию проектов

/...

строительства, в силу правил, установленных в территориальном Постановлении о финансовой администрации и в специальных клаузулах в договорных документах, постоянно проживающим в Юконе жителям обеспечивается преимущественное право приема на работу. Подобные же положения обычно включаются в строительные контракты, заключаемые федеральным правительством в Северной Канаде.

(3) Организация рынка рабочих мест

В территории Юкон действует Постановление об агентствах по найму, которое запрещает создание частных агентств по найму, за исключением тех, которые не взимают плату в счет заработной платы работодателя или кандидата на рабочее место.

В территории Юкон продолжают сохраняться бюро федерального Департамента по найму и иммиграции.

(4) Программы профессионально-технического обучения и подготовки

Имеются два законодательных акта, принятых Законодательной ассамблеей Юкона в отношении профессионально-технической подготовки, — Постановление о правилах в отношении профессионально-технических училищ и Постановление о профессионально-техническом обучении.

Согласно Постановлению о правилах в отношении профессионально-технических училищ, все учебные заведения, в которых проводится обучение какой-то профессии, должны ежегодно регистрироваться. Инспектор-регистратор может производить инспекции училищ и наблюдать за методологией обучения, используемыми учебными пособиями, книгами по профессии, циркулярами и т.п. в целях обеспечения такого преподавания в училище, как оно указывается в рекламе. В зависимости от того, удовлетворен инспектор-регистратор тем, как работает училище или нет, может выдаваться или не выдаваться разрешение на его функционирование. Комиссар может разрабатывать ряд правил, касающихся: гарантий со стороны организатора училища; условий зачисления и платы за обучение; использования рекламы; руководства, управления и заведования училищами; используемых помещений, оборудования, инструментов и т.п.; а также продажи или инсталляции на продажу любых курсов лекций.

В соответствии с Постановлением о профессионально-техническом обучении Комиссару разрешается заключать соглашения с правительством Канады, правительством провинции или с любым муниципалитетом, агентством, организацией, корпорацией или лицом в целях обустройства или обеспечения программ, связанных с повышением профессионального мастерства или с совершенствованием квалификации рабочей силы.

/...

(5) Произвольное прекращение найма

Постановление о справедливой практике, в дополнение к запрещению увольнения по дискриминационным мотивам, устраняет необходимость для трудящихсяносить какие-либо жалобы, вытекающие из нарушений этого постановления. Другие средства апелляции в отношении произвольного увольнения могут быть использованы через гражданские суды.

(6) Обеспечение на случай безработицы

Общеканадская программа Страхования от безработицы применяется по отношению к трудящимся, постоянно проживающим в Квебеке. См. раздел доклада Канады, посвященный этой программе.

СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

В территории Квебека имеется четыре постановления, в которых устанавливаются условия найма. Постановление о трудовых стандартах применяется в отношении найма похеместно на всей территории, тогда как Постановление о государственной службе, Постановление о комиссиях государственной службы и Постановление об отношениях со служащими государственной администрации действуют направленно по отношению к служащим, наняваемым на работу территориальным правительством.

A. Плата

В Постановлении о трудовых стандартах предписываются минимальные ставки заработной платы, выплачиваемой в Квебеке. В этом постановлении минимальные ставки заработной платы устанавливаются таким образом, чтобы не было необходимости в проведении через Законодательную ассамблею поправок, приходящих их в соответствие с реальными данными. В разделе II (I.I) Постановления говорится следующее:

"В этом Постановлении "минимальная заработная плата" означает такой размер суммы минимального вознаграждения, как он установлен в Кодексе законов о труде Канады с возможными поправками от времени изменениями, плюс десять центов".

Это выражается в следующем:

Год	Канада (федерация)	Квебек
1970	1.65 долл.	1.75 долл.
1971	1.75 долл.	1.85 долл.
1972	1.90 долл.	2.00 долл.
1973	1.90 долл.	2.00 долл.
1974	2.20 долл.	2.30 долл.
1975	2.60 долл.	2.70 долл.
1976	2.90 долл.	3.00 долл.
1977	2.90 долл.	3.00 долл.
1978	2.90 долл.	3.00 долл.

/...

В Постановлении о трудовых стандартах также содержится положение о том, чтобы мужчинам и женщинам выплачивалась одинаковая заработная плата за одинаковую работу, "... за исключением тех случаев, когда такая оплата основывается на: а) системе учета стажа; б) системе учета заслуг; в) системе исчисления заработка из расчета качества и количества производимой продукции; или д) дифференциальном подходе, основанном на каких-либо иных факторах, нежели пол".

Представитель Бюро трудовых стандартов может рекомендовать Комиссару создать Совет трудовых стандартов в целях проведения исследований и принятия решений относительно возможного нарушения работодателем положений этого постановления.

В соответствии с Постановлением о государственной службе Комиссару принадлежит право устанавливать ставки заработной платы, применяемые в государственных учреждениях. Согласно Постановлению о Комиссии государственной службы, Комиссар Территории назначает Комиссара по делам государственной службы. Комиссар по делам государственной службы уполномочен вести переговоры от имени Территории с любым представителем, уполномоченным в соответствии с тем или иным постановлением Юкона. По положениям этого Постановления и Постановления о государственной службе Комиссар Территории определяет размер заработной платы для таких государственных служащих, не включаемых в категории лиц, относительно зарплаты которых могут вестись переговоры.

В соответствии с Постановлением об отношениях со служащими государственной администрации был создан Совет по отношениям со служащими государственной администрации, который определяет стороны на переговорах и ведет от лица Комиссара процесс переговоров по определению условий труда и тарифов заработной платы для государственных служащих, объединенных в профсоюз.

#### В. Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

Примером законодательного документа, принятого территорией Юкон для обеспечения условий работы, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, является Постановление об обеспечении безопасности на шахтах Юкона. Согласно этому Постановлению, Комиссар назначает Инспектора-регистратора медицинских справок шахтеров и Суперинтенданта по спасательным работам на шахтах. У каждого из них свои особые обязанности в отношении обеспечения безопасности на шахтах. Так, например, Инспектор может потребовать выезда из шахты всех рабочих до тех пор, пока он не сочтет, что правила обеспечения безопасности на шахтах выполняются. Инспектор обладает беспрепятственным доступом в шахты и может приглашать любого специалиста для участия в инспекции или для выступления в качестве

/...

свидетеля при слушании дела относительно обеспечения безопасности на шахтах. Некоторым шахтерам для продолжения работы необходимо ежегодно получать медицинскую справку. Суперинтендант шахты непосредственно отвечает за наличие и сохранность горноспасательного оборудования. Стоимость оборудования и зарплата горноспасателей — за счет владельцев шахт. На каждой шахте должен иметься также шахтный Комитет по безопасности.

C. Равные возможности для продвижения в работе

По Постановлению о Комиссии государственной службы создана система конкурсов на замещение вакантных должностей в государственных учреждениях Юкона, дающая всем компетентным лицам равные возможности для продвижения по службе. Любая дискриминация, как об этом говорится выше в разделе А и статье 6, поставлена Постановлением о справедливой практике и Постановлением о трудовых стандартах вне закона.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые выходные дни

За исключением особых групп трудящихся (государственных служащих, шахтеров, членов профсоюзов), в Постановлении о трудовых стандартах устанавливаются минимальные условия в отношении отдыха, досуга, рабочего времени и выходных дней, которые должны соблюдать работодатели. Другими актами, относящимися к этой же области, являются Постановление об обеспечении безопасности на шахтах и Постановление об отношениях со служащими государственной администрации.

i) Еженедельный отдых

Каждому работнику должен предоставляться по крайней мере один полный день отдыха. Государственные служащие работают пять дней в неделю, отдыхая в субботу и воскресенье.

ii) Нормальное рабочее время и сверхурочные часы

Шахтеры, работающие под землей, не могут, за исключением случаев аварии, трудиться более восьми часов в сутки. Государственные служащие работают по семь с половиной часов в день, но им разрешается работать сверхурочно при условии, что их почасовая оплата в полтора раза выше их обычной почасовой ставки или что им предоставляется эквивалент в виде прибавки к ежегодному отпуску. Стандартное рабочее время, по определению Постановления о трудовых стандартах, "...не превышает восьми часов в день и 40 часов в неделю".

iii) Оплачиваемый отпуск

Постановлением о трудовых стандартах гарантируется по крайней мере двухнедельный оплачиваемый отпуск за каждый полный год работы

/...

по найму. Оплачиваемый отпуск продлевается на один день за каждый общепризнанный праздничный день, приходящийся на день отпуска. Размеры оплачиваемого отпуска государственных служащих определяются путем переговоров с администрацией. В настоящее время они имеют трехнедельный оплачиваемый отпуск за каждый полный год работы по найму.

#### iv) Праздничные дни

Праздничными днями, названными в Постановлении о трудовых стандартах всеобщими праздниками, являются Новый год, Страстная пятница, День рождения королевы Виктории, День доминиона, День открытия Америки, День труда, День памяти первых колонистов, День поминовения умерших и Рождество. Если всеобщий праздник приходится на воскресенье, то следующий за ним понедельник считается праздничным днем. Согласно Постановлению о государственной службе, государственным служащим предоставляется, помимо вышеуказанных праздников, в качестве нерабочих дней: понедельник после Пасхи, а также два других дня, определяемых губернатором Территории или Комиссаром, для празднования всеобщего местного праздника и Дня рождения королевы.

### СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

#### A. Основные законы

Территориальная юрисдикция в этом вопросе является остаточной, поскольку она ограничена действительностью, не подпадающей под сферу действия Части У Кодекса законов о труде Канады.

Ограничения деятельности объединенных и профсоюзы работников устанавливаются лишь в Постановлении об отношениях со служащими государственной администрации Юкона (см. ниже раздел E).

#### B. Право на создание профессиональных союзов и на вступление в таковые

В территории Юкон нет никаких ограничений в отношении прав каждого человека на создание профессионального союза или на вступление в таковой.

#### C. Право профессиональных союзов на объединение

Нет никаких правовых ограничений в отношении прав профессиональных союзов примыкать к общенациональным или международным профсоюзным организациям.

#### D. Право профсоюзов на беспрепятственную деятельность

Внутри территории Юкон любой профессиональный союз может осуществлять свою законную деятельность.

/...



## Е. Право на забастовку

Признавая право профсоюзов на забастовку, территория Юкон стала в действие в Постановлении об агентствах по найму положение, запрещающее агентствам по найму предоставлять работников на замену находящимся в законной забастовке. В Постановлении об отношениях со служащими государственной администрации, хотя и признается право работников-членов профсоюза на забастовку, устанавливается, что лица, занимающие ключевые посты, даже будучи членами профсоюза, не могут принимать участия в законной забастовке, проводимой их профсоюзом.

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 1. Основные законы

В области социального обеспечения преобладающими в территории Юкон являются законы, принятые парламентом Канады.

### 2.(a) Медицинское обслуживание

В Федеральном законе о страховании на случай пребывания в больнице и терапевтического обслуживания предусматривается предоставление федеральной финансовой помощи правительству Юкона в области расходов на здравоохранение при наличии там соответствующего законодательства. Таковыми актами в Юконе в этом отношении являются Постановление о плане страхования медицинского обслуживания и Постановление о страховании больничного обслуживания. Все постоянно проживающие в Юконе охватываются этими планами, обеспечивающими доступ к требуемым медицинским услугам и больничному лечению на основе оплаты предварительных взносов. В качестве содействия поддержке этих планов постоянно проживающие в Юконе производят ежемесячные взносы.

Кроме вышеуказанных актов Юкон принял также Постановление о проезде для медицинского лечения. По Постановлению о неотложной медицинской помощи практикующим медицинским работникам и любым лицам разрешается оказывать первую помощь в случае происшествия, не подвергаясь опасности гражданского иска. В Постановлении о проезде для медицинского лечения устанавливается, что по рекомендации Главного медицинского инспектора в области здравоохранения любой постоянный житель Юкона может быть перевезен от места проживания к месту, где имеется в наличии требуемое медицинское лечение. В этих случаях транспортные расходы оплачиваются территориальным правительством, равно как и расходы по сопровождению больного, в случае необходимости такого сопровождения в целях обеспечения безопасного приезда к месту больного.

/...

(b) Денежные пособия по болезни

Не имеется никаких правительственных планов финансирования медицинского обслуживания, обеспечивающих продолжение выплаты заработной платы или ее части в случае болезни. Такие планы обычно имеются в частных страховых компаниях. Канадская комиссия страхования от безработицы предоставляет определенную помощь тем, кто не имеет работы в результате болезни. Для более подробного ознакомления смотри соответствующую часть доклада федерального правительства.

(c) Пособие по беременности и родам

В период отпуска по беременности и родам работница имеет право, если она удовлетворяет определенным условиям, получать от Комиссии по страхованию от безработицы предоставление по этому плану пособия (см. часть доклада, относящуюся к федеральному правительству).

(d) Пособия по инвалидности

По территориальным медицинским планам предусматривается предоставление общих и специализированных медицинских услуг инвалидам. Частные и благотворительные организации также поддерживают инвалидов путем предоставления или приобретения специализированного оборудования.

(e) Пособия по старости

План обеспечения по старости и Канадский пенсионный план, управляемые федеральным правительством, являются основными источниками обеспечения пенсий. Тем не менее, большинство крупных компаний предоставляют своим служащим тот или иной план пенсионных пособий на основе совместных взносов. Любой человек может также пользоваться каким-либо из разнообразных частных пенсионных планов, осуществляемых финансовыми и страховыми агентствами.

(f) Пособия при утере кормильца

В Постановлении о возмещении ущерба рабочим предусматривается предоставление пособия находящимся на иждивении работника лицам в случае его смерти на работе. Поправка к Постановлению о возмещении ущерба рабочим, принятая в декабре 1977 года, так определяет пособия при утере кормильца:

- 1) вдове-иждивенке или вдове-иждивенцу - выплата ежемесячно 275 долларов;
- 2) ребенку до 16 лет, находящемуся на иждивении, - 10 долларов в месяц до достижения им 16-летнего возраста;

/...

- 3) находящемуся на иждивении ребенку-инвалиду любого возраста - 105 долларов в месяц на время, которое, по мнению судьи, работник мог бы прожить;
- 4) в случае смерти вдовы или вдовца, судья определяет размеры сумм, выплачиваемые иным родственникам для обеспечения оставшихся в живых иждивенцев;
- 5) муж и жена по незарегистрированным бракам получают такие же пособия, что и законные жена или муж, если они состояли в гражданском браке в течение минимум трех лет, предшествующих смерти работника.

(г) Пособия по частичной утрате трудоспособности

Заявления о компенсации расходов, понесенных трудящимися в результате полученной на работе травмы, направляются в созданный в соответствии с Постановлением о возмещении ущерба рабочим Совет по вопросам компенсации рабочим. Совет рассматривает заявления и устанавливает размер компенсации работнику. Потери в заработной плате компенсируются в размере минимум 50 долларов в неделю или в размере средней еженедельной зарплаты работника. Компенсационные выплаты могут осуществляться на еженедельной основе.

(h) Пособия по безработице

Общеканадская Программа страхования от безработицы распространяется и на трудящихся в территории Юкон.

(i) Пособия семьям

Программа семейных пособий, описываемая в части этого доклада, касающейся федерации, применяется по отношению к семьям в территории Юкон. Кроме того, как об этом отмечалось в подпункте "Пособия при утрате кормильца", по Постановлению о возмещении ущерба рабочим предоставляются пособия семье работника, погибшего на работе.

/...

## ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ПРОВИНЦИЯМИ

### I. АЛЬБЕРТА \*

#### Введение

В данном докладе даются сведения относительно законодательства, практики и политики Альберты в свете части III, статей 6-9 Международного пакта экономических, социальных и культурных прав. Описываемые в этом докладе мероприятия и механизмы принуждения, осуществленные в Альберте, демонстрируют согласие провинции с обязательствами и положениями этих статей, а также их соблюдение ею.

#### СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

##### A. Законы, предохраняющие право на труд

##### (I) Общие положения

И в Законе Альберты о труде 1973 года (приложение I\*\*), и в Законе об охране прав личности (приложение II) содержатся положения, направленные на защиту права на труд.

В разделе 22 Закона Альберты о труде 1973 года запрещается увольнение или ограничение использования или осуществление дискриминации любыми другими способами в отношении какого-либо лица в тех случаях, когда оно спрашивается, ходатайствует или требует о чем-либо, на что оно имеет право, или предъявляет жалобу, дает свидетельские показания или делает заявление в соответствии с требованиями к такому лицу, предъявляемыми в частях I, 2 и 3 Закона.

Согласно разделам 153 и 155, лицо, осуществляющее права или обязанности в соответствии с Частью IV Закона, защищено от дискриминационной практики со стороны работодателей или союзов, обладающих возможностью лишить это лицо возможности получить или сохранить работу.

Общая ответственность за осуществление закона, включая значительные полномочия по исправлению положения, лежит на Совете взаимоотношений в промышленности.

\* Доклад Правительства провинции Альберта.

\*\* Указанные в этом разделе приложения относятся к документам, направленным Генеральному секретарю вместе с этим докладом. Они не воспроизводятся в самом докладе.

/...

В разделе 6 Закона об охране прав личности предусматривается защита против дискриминации в найме на основании расы, религиозных убеждений, цвета кожи, пола, внешних данных, гражданского состояния, возраста, происхождения или места рождения. В разделе 7 закона запрещается использование формул анкет и публикации рекламных объявлений в отношении найма, выражающих какие-либо ограничения, конкретные указания и предпочтения в том, что касается расы, религиозных убеждений, цвета кожи, пола, внешних данных, возраста, происхождения или места рождения любого лица, или заставляющих кандидата предоставлять какие-либо сведения относительно расы, религиозных убеждений, цвета кожи, пола, внешних данных, происхождения и места рождения.

Ответственность за выполнение этого закона несет Альбертская комиссия по правам человека. Ее основная задача состоит в расследовании и содействии эффективному урегулированию жалоб на любые возможные нарушения закона.

Единственные исключения содержатся в разделе 8, исключавшем из сферы применения разделов 6 и 7;

- i) прислугу, используемую в частном доме;  
сельскохозяйственного работника, проживающего в частном
- ii) доме фермера, нанявшего его.

(2) Право на труд (дети)

В разделе 4I Закона Альберты о труде 1973 года запрещается использование по найму лиц, не достигших 15-летнего возраста, без письменного согласия их родителей или опекунов или без одобрения со стороны Совета взаимоотношений в промышленности (приложение III).

Правило 318/74 раздела 4I разрешает использование лиц от 12 до 14 лет на ограниченной работе при определенных ограниченных рабочих времени.

В этом правиле устанавливаются также некоторые условия в отношении рабочего времени и трудовой деятельности лиц в возрасте от 15 до 17 лет.

Не противореча праву каждой отдельной личности на выбор работы, Раздел 98 разрешает профессиональному союзу и работодателю или организации работодателей заключать коллективные соглашения, однако при этом необходимо, чтобы все работники или отдельные категории работников, нанимаемые работодателем или организацией работодателей, были членами профессионального союза.

/...

(3) Меры по защите от произвола в прекращении найма

В Закоме Альберти о труде 1973 года содержится целый ряд положений, защищающих трудящихся от произвольного увольнения. Они включают:

В вышеуказанном разделе 22 запрещается увольнение, ограниченное использованием по найму и осуществление дискриминации любыми другими способами в отношении лица при использовании им какого-либо права в соответствии с частями 1, 2 и 3 закона или когда от него требуется дать свидетельские показания или предоставить сведения в ходе любых разбирательств, связанных с действием закона.

В разделе 40 постановляется, что работодатель не может уволить, снять с работы, выгнать или временно отстранить от работы служащего лишь из-за того, что против него возбуждено или может быть возбуждено свидетельское разбирательство.

В разделе 49 (2) устанавливается, что человек не теряет свой статус работника только из-за того, что он участвует в забастовке или подвергнут локауту или уволен вопреки положениям части 4 закона.

Согласно разделам 153 и 155, отдельные работники ограждаются от произвольного увольнения вследствие осуществления ими прав, предоставленных им в соответствии с частью 4 закона.

Беременные женщины пользуются особой защитой от прекращения найма по причине их положения, зафиксированной в Правилах, разработанных по разделу 33.1 Закона Альберти о труде 1973 г. (приложение XV).

Правилами в разделе 38 Закона Альберти о труде 1973 года устанавливается минимальный срок извещения об увольнении, соблюдение которого необходимо для увольнения работника (приложение IV). Продолжительность срока между полученным извещением и увольнением колеблется в зависимости от продолжительности работы по найму работника. Соблюдение срока между извещением работника и его увольнением не обязательно, когда прекращение найма работника справедливо обосновано.

В разделе 6 Закона об охране прав личности запрещается отказывать в продолжении найма на основании запрещенных форм дискриминации.

В дополнение к защите, предоставляемой по Закому Альберти о труде 1973 года и Закому об охране прав личности, за соблюдением которых следит Департамент труда и его представительства, Закон о коллегиях и рабочих также дает ограниченные основания для апелляции тем, кто считает себя несправедливо уволенным. Возбуждение

/...

Иска на основе этого законодательного акта производится непосредственно через суды.

В. Меры, предпринятые для обеспечения права на труд

(I) Программы и законодательные акты

Закон Альберты о труде 1972 года и Закон об охране прав личности обеспечивают право всех людей на труд без какой-либо дискриминации, на работу по их выбору, если они удовлетворяют специфическим профессиональным условиям, которые являются требованиями надлежащей квалификации.

В провинции принято множество законодательных актов в отношении образования и профессионально-технического обучения. Созданные в соответствии с этими актами заведения в значительной степени финансируются правительством провинции в целях обеспечения повсеместного наличия высокого уровня и качества и обеспечения возможности получить профессиональную подготовку для любого члена общества независимо от его финансового положения.

Законодательные положения, посвященные созданным программам профессионально-технического обучения и подготовки, первоначально появились в парламентских актах, посвященных созданию программ среднего и высшего образования.

(a) Закон о школах

Этот закон (приложение V) предусматривает всеобщее обязательное начальное образование детей до 16-летнего возраста с оговоркой о возможности не продолжать образование по достижении 15-летнего возраста, если нет подходящей программы. Кроме того, законом разрешается подпадающим под его действие лицам школьного возраста (т.е. учащимся от 6 до 21 года) привлекаться к программам трудового обучения во время обычных школьных часов, что засчитывается как посещение уроков.

(b) Закон об университетах, Закон о колледжах и Закон о Центре Ганди

Эти законодательные акты (приложение VI) регулируют деятельность публичных, управляемых советом заведений, функционирующих отдельно от правительства, но подлежащих определенному контролю со стороны правительства. Это — в основном контроль налогового характера и контроль за школьными программами, хотя и следует заметить, что в настоящее время правительство определяет также состав советов. Самы заведения предлагают широкий диапазон видов обучения, включая профессиональное обучение и преподавание изящных искусств и иностранных языков. Осуществляемая этими заведениями, правительственными

/...

учебными заведениями и частными институтами (функция непрерывного образования представляет собой еще один важный вклад в осуществление полной и производительной занятости, а также в экономическое, социальное и культурное развитие.

(c) Закон о Департаменте продвинутого образования и рабочей силы

В этом законе (приложение УП) предусматривается создание правил в отношении распределения денег, ассигнуемых законодательной ассамблеей на цели создания стипендий для продолжения обучения. Например, в Правиле 196/75 провинции Альберта предусматривается создание Стипендиального фонда Альберты для профессионально-технического обучения, который предоставляет лицам, находящимся в тяжелом финансовом положении, средства для продолжения их образования.

Согласно этому закону, министр Департамента может издавать правила относительно создания, деятельности, заведования и управления такими учебными заведениями, относящимися к сфере ведения провинции, как университеты, публичные и частные колледжи, технологические институты, сельскохозяйственные и профессиональные колледжи, а также центры профессионально-технической подготовки. Министр может также издавать правила в отношении учебных программ и услуг, предлагаемых этими заведениями.

Созданному в соответствии с этим законом Департаменту предоставлено также право осуществлять координацию деятельности колледжей в целях обеспечения единых стандартов во всех сельскохозяйственных и профессиональных колледжах, в том, что касается преподавания практических способов и научных методов ведения сельского хозяйства, экономического обеспечения хозяйствования и прочих предметов, преподаваемых в сельскохозяйственных и профессиональных колледжах в Альберте.

(d) Закон о правилах в отношении профессиональных училищ

целью этого закона (приложение УШ) является введение обязательной регистрации всех действующих в провинции профессиональных училищ. В соответствии с ним губернатор провинции может, в частности, устанавливать правила:

- i) Предписывающие минимальное количество часов, отводимых на теоретические занятия, по каждой профессии;
- ii) Устанавливающие максимальный размер платы за обучение;
- iii) Устанавливающие, что квалификационные свидетельства могут выдаваться лишь в том случае, если человек сдал требуемые в Правилах экзамены;

/...



- iv) Общего характера в отношении руководства, управления и заводования профессиональными училищами, а также в отношении характера экзаменов для получения квалификационных свидетельств;
- v) Предписывающие необходимые помещения и оборудование, а также используемые пути обучения;
- vi) Регулирующие продажу профессиональным училищам учебных пособий;
- vii) Общего характера в том, что касается руководства, функционирования, заводования и стандартов в области образования и всех вопросов, связанных с обеспечением интересов учащихся и людей вообще.

В законе также устанавливается, что профессиональное училище может быть зарегистрировано, если оно удовлетворяет министра с точки зрения наличия в училище компетентных инструкторов и достаточного оборудования для преподавания той профессии, которой училище предлагает обучать. Более того, министр наделен полномочиями отменить регистрацию, если после проверки он убеждается в том, что училище не удовлетворяет требованиям закона или правил.

(с) Закон о повышении квалификации рабочей силы

В разделе 2 закона (приложение IX) устанавливаются обязанности министра, а именно обязанность обеспечивать предоставление всеобъемлющего диапазона услуг и программ в области рабочей силы Департаментом продвинутого образования и рабочей силы.

В разделе 4 говорится о назначении "Директора по ученичеству и определению профессиональной квалификации" и таких прочих служащих, какие необходимы для претворения в жизнь положений данного закона.

В разделе 6 говорится об образовании "Совета по ученичеству и присвоению профессиональной квалификации". Согласно разделу 9, создаются местные консультательные комитеты для дачи рекомендаций Совету по вопросам, касающимся ученичества, профессиональной подготовки и присвоения профессиональной квалификации в разных областях, для контроля за программами подготовки и распространения знаний в том, что приобретение профессиональных знаний и мастерства в определенных конкретных сферах ученичества может осуществляться через посредство существующих в системе образования программ подготовки (таких, как средние профессионально-технические училища), службы в вооруженных силах или других систем профессиональной подготовки.

Создание такой административной системы создает уверенность у общественности и возможных будущих учащихся в высоком уровне программ

/...

профессиональной подготовки, имеющих в наличии для лиц, удовлетворяющих вступительным требованиям.

В разделе 50 закона изложены положения о введении в действие правил, которые регулировали бы вопросы профессиональной подготовки и определения квалификации уже работающих на производстве. Такими правилами устанавливаются программы ученичества, а также приемлемость ученической квалификации, условия прохождения обучения, теоретической и практической подготовки и выдача свидетельства об окончании обучения.

Правила могут также устанавливаться в отношении повышения оплаты работающих на производстве.

## (2) финансовая помощь

В провинции Альберта учащимся высших учебных заведений предоставляется финансовая помощь. Имеется множество частных стипендий, условиями для получения которых обычно являются достижения в учебе и/или тяжелое материальное положение. Кроме того, для определенных групп учащихся и для учащихся в целом существуют различные фонды, предоставляющие беспроцентные ссуды с их возмещением после окончания учебы или стипендии прилежным студентам, постоянно проживающим в Альберте. Эти фонды являются публичными, поэтому средства предоставляются на основании заявления любому учащемуся, удовлетворяющему требованиям, обычно связанным с тяжелым материальным положением.

## (а) Закон об образовании детей военнослужащих

В соответствии с этим законом (приложение X) денежные средства из фонда общих поступлений могут предоставляться детям военнослужащих, погибших или лишенных трудоспособности на военной службе.

Такие средства выделяются Законодательной ассамблеей в целях предоставления таким детям возможности получить среднее образование. Это соответствует государственной политике, направленной на то, чтобы дать всем членам общества относительно равные возможности получить образование. В провинции Альберта помощь учащимся в получении высшего образования обычно оказывают родители. Однако в рассматриваемом случае лицо, дающее основной доход семье, погибло или потеряло трудоспособность при служении народу. Путем создания специального фонда правительство стремится поддержать этих обездоленных детей в таком же положении (по крайней мере в финансовом отношении), что и их сверстники, имеющие двух родителей.

В разделе 3 (I) указывается, что губернатор провинции назначает специальный Совет для распределения этих денег.

/...

В разделе 3 (4) указывается, что ребенок должен постоянно проживать в Альберте, причем в течение, по крайней мере, десяти лет перед датой подачи заявления.

В разделе 3 (3) среднее образование определяется как включающее образование, получаемое в высших учебных заведениях, сельскохозяйственных или профессиональных колледжах или в технических институтах провинции Альберта.

(b) Закон о финансировании учебы

Данный закон разрешает выделение законодательной ассамблеей денежных средств для целей оказания помощи учащимся посредством ссуд, дотаций, стипендий, премий или фондов поддержки учащихся.

В разделе 3 указывается, что министр продвинутого образования и рабочей силы назначает Совет финансирования учебы, предназначенный для управления всеми программами, созданными по приказу губернатора провинции.

Этот Совет, деятельность которого определяется правилами, может предоставлять учащимся государственных или частных учебных заведений ссуды из Студенческого ссудного фонда; списывать полностью или частично непогашенную учащимся ссуду; или, используя поступления из Фонда возможностей для образования, оплачивать полностью или частично непогашенные ссуды, предоставленные учащимся в соответствии с Законом Канады о ссудах на учебу банками или отделением министерства финансов.

В разделе 8 указывается, что для того, чтобы претендовать на получение ссуды, человек должен быть датским постоянным жителем Альберты, зарегистрированным в каком-либо из одобренных Советом учебных курсов, включающих университеты, колледжи, Центр Банфф и технические институты, а также любое другое учебное заведение в провинции.

Согласно положению раздела 10, губернатор провинции может устанавливать правила в целях осуществления целей данного закона, включая обстоятельства, условия, формы, оплату и списание различных форм помощи.

(c) Закон о гарантировании ссуд на учебу

Цель данного закона (приложение XI) состоит в том, чтобы гарантировать оплату кредитным учреждениям ссуд, предоставленных учащимся по ссудительству с приемлемости. По этой гарантии провинция беспритязательно принимает ссудительство и гарантирует оплату самой ссуды и процентов. Когда провинция гарантирует такие ссуды, она обеспечивает наличие денег для всех учащихся независимо от их кредитоспособности. Когда ссуды выплачены в соответствии с положениями

/...

этого закона, права кредитного учреждения переходит провинции.  
Правила, определяющие применение этого закона, устанавливаются гу-  
бернатором провинции.

(3) Акти, принятые после января 1976 года

Закон о финансировании учебы 1976 года

Этот закон (приложение XII) заменяет собой предыдущий закон, и он вступил в силу 1 января 1977 года. В этом новом законе госпроиз-  
водителю большинство положений прежнего закона. Внесённые изменения  
касаются того, что теперь губернатор провинции может возлагать на  
Совет ответственность за контроль над функционированием и примене-  
нием любой программы, созданной для целей помощи отдельным лицам  
получить образование или профессиональную подготовку.

Таким образом, осуществление всех программ финансовой помощи  
может ныне производиться одним агентством в целях обеспечения едино-  
образия в политике и избежания дублирования при предоставлении помо-  
щи.

СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ  
УСЛОВИЯ РАБОТЫ

A. Оплата

(I) Справедливая заработная плата

Согласно разделам 30 и 31 Закона Альберти о труде 1973 года  
Совет взаимоотношений в промышленности наделен полномочиями устано-  
вить минимальную заработную плату.

Минимальная заработная плата может устанавливаться на почасовой,  
подневной или еженедельной основе, как сочтет целесообразным Совет.  
В настоящее время минимальная заработная плата установлена на трех  
различных уровнях в связи с признанием отличных потребностей в най-  
ме учащихся и молодых работников. Работник не может соглашаться ра-  
ботать за меньшее, чем минимальная заработная плата, вознаграждение,  
а установленный минимум применяется без каких-либо ссылок на пол-  
работника.

Закон об обеспечении заработной платы в промышленности (прило-  
жение XIII) обязывает работодателей в некоторых указанных отраслях  
промышленности предоставить перед началом деятельности в каждом  
данном году обеспечение заработной платы в размере, по крайней мере,  
наибольшей общей суммы ежемесячно выплачивавшихся в течение предшест-  
ствующих 12 месяцев зарплат. Министр уполномочен также получать  
информацию, которую он может запросить с тем, чтобы оценить харак-  
тер и устойчивость деятельности работодателя (раздел 3).

/...

(2) Установление минимальной заработной платы и ее повышение по инициативе

Совет взаимоотношений с промышленностью уполномочен устанавливать минимальные заработные платы (см. часть 7 (I)), а сами стороны свободны соглашаться относительно более высокой заработной платы и/или других условий и обстоятельств найма посредством переговоров о заключении коллективного договора. Минимальные заработные платы не распространяются на служащих провинциального правительства, сельскохозяйственных рабочих, используемых в некоммерческих предприятиях, служащих муниципальной полиции и на лица, нанятые для домашнего труда в частном жилище.

(3) Связь между минимальной зарплатой и стоимостью жизни

В приложении XIV содержатся таблицы, показывающие:

- a) Взаимосвязь между индексом реальной заработной платы в провинции Альберта, ставками заработной платы в отдельных отраслях промышленности и индексом потребительских цен;
- b) Взаимосвязь между индексом реальной заработной платы в провинции Альберта и индексами других канадских провинций или территорий.

(4) Разная плата за разный труд

В Законе об охране прав личности (раздел 5) запрещается производить различия в заработной плате на основании признака пола, когда выполненная работа является "аналогичной" или "в значительной степени аналогичной". Действие этого закона придает незаконный характер любым подобным положениям, встречаемым в коллективных соглашениях. В разделах 17-26 этого закона указывается, что Комиссия по правам человека уполномочена на проведение положений этого закона в жизнь (приложение III).

Правила в области трудовых отношений применяются одинаково ко всем работникам без каких бы то ни было ссылок на пол (за исключением, конечно, постановлений об отпуске по беременности) (приложение XV).

B. Условия работы, отвечающие требованиям безопасности гигиены

(I) Закон об обеспечении гигиены и безопасности труда

В законе (приложение XVI) провозглашается, что ответственность за охрану здоровья, безопасность рабочих в местах их работы должны нести одновременно и работодатели, и работники. Законом на работодателей возлагается обязанность обеспечивать здоровье и безопасность работников. Работники обязаны в разумной степени заботиться о

/...

здоровье и безопасности самих себя и работающих вместе с ними. Кроме того, поставщики обязаны обеспечивать, чтобы инструменты, приспособления и оборудование, которые они поставляют, были безопасны с точки зрения работы с ними.

Действуя в линии курса правительства, состоящего в поощрении поступления информации от всех заинтересованных групп, законом создается Совет по вопросам гигиены и безопасности труда, состоящий из представителей трудящихся, администрации и общественности. Совет консультирует министра по вопросам, касающимся здоровья и безопасности работников, и разбирает жалобы, связанные с действием этого закона.

В законе предусматривается проведение инспекций, осуществляемых в целях обеспечения соответствия с положениями данного закона. Когда представитель Совета по вопросам гигиены и безопасности труда осуществляет инспекцию рабочего участка, ему должен предоставляться доступ, по его просьбе, ко всей зоне. Представитель может затребовать копии относящихся к делу документов и может брать образчики продукции, снимать показания приборов и производить фотографирование.

Если рабочий участок не дотягивает до минимальных стандартов, то работодатели могут приказать привести его в соответствие с установленными правилами. При наличии положений, не отвечающих требованиям гигиены и безопасности, представитель Совета может приказать остановить работу. После осуществления соответствующих действий, направленных на исправление положения, производится повторная инспекция, и приказ о прекращении работы может быть отменен.

Когда случается несчастный случай, приводящий к серьезному увечью или смерти, работодатель или главный подрядчик обязан известить об этом Директора Инспекции. На место производства работ немедленно направляется представитель инспекции с тем, чтобы осмотреть его и определить причину несчастного случая.

Законом также запрещается работнику производить работу там, где существует реальная угроза здоровью или безопасности его самого или другого работника.

Закон предоставляет губернатору провинции право устанавливать правила, относящиеся к вопросам гигиены и безопасности работников. В настоящее время правила уже существуют в следующих областях: Первая помощь, Общее предупреждение несчастных случаев, Безопасность в строительстве, Безопасность при обращении со взрывчатыми веществами, Безопасность на зерновых элеваторах, а также имеются Правила Объединенного комитета по гигиене и безопасности на рабочих участках. Прочие правила затрагивают следующие области: шум, профессиональные заболевания, нормы в отношении окружающей среды, фиброз легких, свинцовая и промышленная рентгенография.

/...

В дополнение к правилам законом предусматривается возможность принятия кодексов практики, в которых будут указываться некоторые процедуры обеспечения безопасности, которым нужно следовать на рабочем участке.

(2) Основные соглашения и процедуры

Правительство провинции Альберта создало отдельный Департамент гигиены, безопасности и компенсации работникам в целях обеспечения поддержания на рабочих местах высочайших стандартов безопасности, а также компенсации тех, кто пострадал от несчастных случаев на работе. Для достижения этой цели ответственность в различных специализированных областях возложена на несколько специализированных органов, образованных внутри Департамента.

(a) Отдел гигиены и безопасности труда

Цель отдела состоит в предупреждении несчастных случаев и заболеваний, связанных с работой, и содействии обеспечению гигиены и безопасности труда. Это достигается посредством скоординированного предоставления услуг шестью отраслевыми отделениями, первоочередная задача которых состоит в тесной работе совместно с работодателями, работниками и общественностью по пропаганде, созданию и поддержанию здоровых и безопасных рабочей среды и методов труда, а также здоровой рабочей силы. Другие цели работы отдела состоят в:

- i) обеспечении полного применения Закона об обеспечении гигиены и безопасности труда и других законодательных актов, проводимых в жизнь отделом, а также того, что положение дел соответствовало им;
- ii) развитию и совершенствовании законодательства, правил, стандартов, руководств, кодексов практики и процедур с тем, чтобы устранить случайности;
- iii) обеспечении того, чтобы работодатели и работники знали и понимали законодательные акты и политику правительства Альберты в области обеспечения гигиены и безопасности труда;
- iv) предупреждении травм, заболеваний и генетических изменений у рабочих и посторонних лиц в результате ионизирующего или неионизирующего облучения;
- v) сборе данных, пропаганде и претворении в жизнь изысканий и исследований в целях определения опасностей и причин несчастных случаев и путей предупреждения несчастных случаев, травм и заболеваний.

/...

N.B. Хотя это особо не указывается, данные цели относятся к рабочей среде, рабочим участкам и методам труда.

(b) Отделение инспекции шахт

Смысл существования отделения

Применять и претворить в жизнь Закон об обеспечении гигиены и безопасности труда и Правила посредством проведения инспекций, исследований и пропаганды, направленных на обеспечение надлежащего положения и понимания со стороны работодателей и работников.

Цели работы отделения

- i) Проводить и документально отражать инспекции и исследования условий гигиены и безопасности на рабочих участках в соответствии с планом работы, в связи с отдельными несчастными случаями и в ответ на выраженные пожелания.
- ii) Применять и претворять в жизнь Закон и Правила, обеспечивая повышение степени понимания и оценки их на рабочих участках, и рекомендовать при необходимости внесение изменений в законодательные акты.
- iii) Обеспечивать необходимой информацией органы, занимающиеся составлением стандартов; устанавливать требуемые правовые соглашения и взаимопонимание, а также пропагандировать в рамках отрасли безопасные методы работы.

(c) Отделение лабораторного обслуживания

Смысл существования отделения

Предоставлять услуги химических лабораторий населению Альберты, работающему в сфере обеспечения профессиональной гигиены и безопасности.

Цели работы отделения

- i) Предоставлять клиентам качественные и количественные аналитические услуги для: а) определения происхождения и обнаружения токсических примесей в промышленных материалах; и б) установления уровней облучения и биохимического воздействия на специальные вещества.
- ii) Предоставлять техническую информацию в отношении обнаружения и контроля за токсичными химическими веществами, обеспечивать, чтобы повсеместно в провинции были установлены и использовались подходящие аналитические методы.

/...



(d) Отделение медицинского обслуживания

Смысл существования отделения

Выделение и предупреждение профессиональных заболеваний и потери трудоспособности среди работающего населения Альберты и общее улучшение здоровья работающих.

Цели работы отделения

- i) Пропагандировать развитие и функционирование служб гигиены труда и контрольных стандартов.
- ii) Устанавливать, пропагандировать, осуществлять и оценивать правила и руководства в области контроля за гигиеной труда, содействовать развитию необходимых программ подготовки и предоставлять консультации по медицине профессиональных заболеваний.
- iii) Пропагандировать развитие и функционирование программ сохранения слуха у работников на производстве и контролировать соответствие с правилами, установленными в этой области.
- iv) Определять, как распределяются и каковы определяющие факторы частоты профессиональных заболеваний и травм среди работающего населения Альберты.
- v) Поощрять работающих в Альберте улучшать свое здоровье.
- vi) Пропагандировать, направлять и/или оценивать исследовательскую работу и поддерживать контакты с другими организациями, занимающимися исследованиями в области обеспечения гигиены труда.

(e) Отделение производственной санитарии

Смысл существования отделения

Обеспечить охрану работающих от риска для их здоровья, связанного со средой, в которой они работают, и методами труда.

Цели работы отделения

- i) Определять и оценивать опасности для здоровья работающих и обеспечивать контроль за этими опасностями посредством применения и претворения в жизнь Закона об обеспечении гигиены и безопасности труда и Правил.

/...

- ii) Предоставлять экспертное, консультативное и инструкторское обслуживание и техническую информацию относительно контроля за опасностями для здоровья работающих, а также воздействия этих опасностей на здоровье работников.
  - iii) Предпринимать или содействовать проведению изысканий и исследований относительно опасностей профессиональных заболеваний, адекватности стандартов и эффективности методов контроля.
  - iv) Разрабатывать законодательные акты, правила, стандарты и руководства в отношении рабочей среды и методов работы.
  - v) Содействовать развитию способностей и опыта работодателя и консультантов в опознании, оценке и контроле за опасностями профессиональных заболеваний, а также направлять действия по контролю за рабочей средой, предпринимаемые работодателями и/или консультантами.
- (f) Отделение радиологической охраны здоровья

Смысл существования отделения

Смысл существования Отделения радиологической охраны здоровья состоит в предупреждении травм, заболеваний и генетических изменений у работающих и прочих людей в результате ионизирующего (рентгеновское излучение и гамма-излучение) и неионизирующего (лазеры, микроволновое излучение и ультрафиолетовый свет) облучений.

Цели работы отделения

- i) Применять провинциальный и федеральный Законы о радиации и Правила.
  - ii) Отвечать на запросы и определять потребности, связанные с защитой здоровья от радиации, подсказываемые общественностью или политической заинтересованностью.
  - iii) Предоставлять экспертное, консультативное и инструкторское обслуживание, связанное с защитой от радиации.
- (g) Отделение исследований и образования

Смысл существования отделения

Пропагандировать гигиену и безопасность труда посредством развития, координации и осуществления воспитательной, консультативной и исследовательской деятельности.

/...

Цели работы отделения

- i) Предоставлять средства для разработки и осуществления программ: воспитания и поощрения работодателей, работников и общественности в направлении принятия методов труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.
- ii) Пропагандировать, осуществлять и оценивать исследовательскую работу, связанную с гигиеной и безопасностью труда.
- iii) Осуществлять патронаж и координацию подготовки по первой помощи.
- iv) Координировать производство и распределение пропагандистских мероприятий и материалов Отдела.
- v) Продолжать разработку информационного центра.
- vi) Осуществлять патронаж и координацию программы распространения знаний в области гигиены и безопасности сельскохозяйственного труда.

(3) Новые разрабатываемые программы

Программа "жив"

Осуществление программы "жив" началось в феврале 1979 года, она рассчитана на продолжение в течение последующих двух лет. Это — комплексная программа, направленная на пропаганду здоровья и безопасности работающих, и она включает объявления с предостережениями на телевидении и радио, плакаты и прочие публикации, а также передвижную выставку-класс, которая ездит по провинции и доносит программу до избранных рабочих участков.

Программа обеспечения безопасности труда на фермах

Двумя крупными категориями работников, не подпадающих под действие Закона об обеспечении гигиены и безопасности труда, являются сельскохозяйственные рабочие и домашняя прислуга. Тем не менее сделан значительный прогресс в направлении развития программы обеспечения безопасности труда сельскохозяйственных рабочих. Некоторые из основных моментов в этом являются:

- a) Семинар по вопросам безопасности фермеров и членов их семей;
- b) Семинары для молодых сельскохозяйственных работников, принимающих участие в программе обеспечения найма на фермах в летний период;

/...

- с) Конкурс на лучший плакат для начальной школы;
  - д) Специальный семинар для членов семей фермеров;
  - е) Дотации сельскохозяйственным компаниям на цели содействия обеспечению безопасности труда в сельском хозяйстве;
  - г) Стенды, посвященные обеспечению безопасности труда на фермах, на сельскохозяйственных выставках и ярмарках.
- (4) Статистические данные относительно несчастных случаев и заболеваний на производстве

Статистические данные относительно поданных на рассмотрение заявлений в отношении связанных с работой травм и заболеваний собираются Советом по вопросам компенсации рабочих Альберты, деятельность которого охватывает примерно 75% занятой по найму рабочей силы в провинции. Поданные заявления включают заявления, касающиеся первой помощи при несчастных случаях (включая выплаты за медицинское лечение и сверх первой помощи), потерянного в результате несчастного случая рабочего времени (когда работник получает компенсацию за недополученную за потерянное рабочее время зарплату), постоянной потери трудоспособности и случаев со смертельным исходом. Статистические данные о заявлениях поступающих в тот или иной год, хотя около 7% этих последних, вероятно, не будет удовлетворено, публикуются в Ежегодных докладах Совета по вопросам компенсации рабочих. Статистические выкладки из Ежегодного доклада 1976-1977 гг. содержатся в приложении ЗУП.

По каждому поданному заявлению фиксируется ряд данных, дающих представление о работнике и полученной травме, а также со всей тщательностью определяется место и время несчастного случая. Фиксируемые сведения о работнике включают дату рождения, род занятия, продолжительность работы у данного работодателя, количество рабочих дней в неделю и продолжительность смены. Полученная травма описывается по частям тела, характеру травмы, типу несчастного случая и источнику травмы, как это положено по стандарту ANSI Z16.2. Прочие фиксируемые переменные величины включают отрасль промышленности, в которой имеет дело работодатель, дата несчастного случая, время несчастного случая и общий район, в котором несчастный случай произошел. Основные моменты данных о заявлениях, поданных в Совет по вопросам компенсации рабочих за 1978 год содержатся в приложении ЗУП.

Отделение исследований и образования Отдела гигиены и безопасности труда составляет также определенное количество исследовательских работ, основанных на данных о травмах и заболеваниях на производстве, зачастую в какой-либо конкретной области промышленности. Обычно эти работы открыты для заинтересованных сторон вне Отдела.

/...

В качестве примера одна подобная работа, касающаяся положений при производстве бурильных работ, содержится в приложении III.

C. Равные возможности для продвижения в работе

В разделе 6 Закона об охране прав личности запрещается дискриминация на основании расы, религиозных убеждений, цвета кожи, пола, внешних данных, гражданского состояния, возраста, происхождения и места рождения "в отношении найма или любых условий или обстоятельств найма" в то время, как признается законность "отказа", основанного на критерии надлежущей профессиональной квалификации.

Согласно положениям раздела 15 Закона о государственной службе, продвижение в работе в государственном секторе провинция основывается на принципе заслуг с особым упоминанием хороших достижений в труде и работы над повышением своей квалификации.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые выходные дни

(I) Рабочее время

В разделах 23-29 Закона Альберты о труде 1973 года ограничивается рабочее время, а Совет взаимоотношений в промышленности наделяется широким кругом полномочий по принятию и применению правил в отношении рабочего времени. Как правило:

- a) Рабочее время не может превышать восемь часов в день;
- b) Рабочее время не может превышать 44 часов в каждый семидневный период;
- c) Рабочее время должно заключаться в отрезках времени продолжительностью 10 часов, отсчитываемых с момента начала работы.

Нельзя работать сверхурочно на регулярной основе за исключением случаев, дозволенных Советом, или при наличии чрезвычайных обстоятельств.

Если только Совет не примет иное решение, работникам должен предоставляться в каждый семидневный период отдых продолжительностью в полные сутки. Кроме того, работникам по крайней мере 8-часовой отдых между сменами, если работа осуществляется посменно.

Совет может давать разрешения на укороченную рабочую неделю или программы гибкого распределения рабочего времени, если на то выразится пожелание. Такие разрешения обычно выдаются, когда среднее рабочее время в неделю не превышает 44 часа и если представители

/...

Совета по вопросам гигиены и безопасности труда считают, что это не вызовет никакого вредного воздействия на здоровье и безопасность работающих.

В соответствии с положениями 36 Закона Альберты о труде 1973 года, Совет взаимоотношений в промышленности и торговле наделен полномочиями устанавливать правила, требующие от работодателей предоставления работникам оплачиваемого отпуска (приложение IV). На сегодняшний день изданы два постановления.

а) Общее постановление об оплате отпусков I:31 (приложение XI) обязывает, чтобы всем лицам наемного труда, за исключением занятых в строительстве, ежегодно предоставлялся двухнедельный оплачиваемый отпуск или чтобы выплачивалось денежное возмещение за более короткое время работы.

б) Постановление об оплате отпусков в строительной промышленности (приложение XII) признает особый характер этой отрасли, не обязывая выплачивать денежную компенсацию за отпуск в этой конкретной отрасли промышленности.

Согласно разделу 37 Закона Альберты о труде 1973 года, Совет взаимоотношений в промышленности получил право устанавливать правила в отношении определения и оплаты праздничных дней (приложение XIII). В Правилах относительно праздничных дней говорится, что подпадающие под их действие работники должны:

а) получать плату за обычный рабочий день, если они не работают в такой праздник;

б) получать премиальную плату за все время работы, если они работают в такой праздничный день, в дополнение либо к плате за обычный день, либо к оплачиваемому отгулу, предоставляемому в любое другое время вместо праздничного дня.

Специфический характер строительной промышленности вновь признается в отдельном постановлении, освобождающим от выплаты компенсации за праздничное время (приложение XIII).

Содержащиеся в постановлениях Совета стандарты представляют собой лишь минимальные требования и никоим образом не запрещают предоставление более благоприятных условий либо в одностороннем порядке работодателям, либо в результате взаимной договоренности, достигнутой в ходе переговоров о заключении коллективного соглашения.

/...

(3) Непрерывный рабочий цикл

В соответствии с положениями раздела 26 Закона Альберты о труде 1973 года Совет взаимоотношений в промышленности и делен правом одобрять расписания сменной работы, когда рабочий процесс у работодателя требует ежедневного присутствия работников. Такие сменные расписания рассматриваются с точки зрения следующих критериев:

- а) У работодателя должна существовать обоснованная потребность в использовании непрерывного цикла работы;
- б) Среднее рабочее время в неделю по предлагаемому расписанию не должно превышать установленного максимума;
- в) Дни ежесменной работы должны соответствовать характеру и месторасположению работы;
- г) Предложение должно получить поддержку со стороны значительного числа работников.

Одобрение сменной работы никоим образом не ущемляет права лиц неоплачиваемого отпуска и неоплату праздничных дней.

(4) Механизм претворения в жизнь законодательных положений

Положения о рабочем времени, минимальной заработной плате, отпуске и досуге единообразно претворяются в жизнь на территории провинции Советом взаимоотношений в промышленности и Отделением трудовых стандартов Департамента труда провинции Альберты. Инспекторы Отделения или Совета уполномочены проводить расследования в отношении вышеуказанных вопросов (разделы 9 и 10 Закона Альберты о труде 1973 года), а Отделение или Совет могут претворить и претворит в жизнь закон и все правила посредством либо судебной системы провинции (Разделы 42-45 Закона Альберты о труде 1973 года), либо законодательных полномочий Совета, в зависимости от обстоятельств.

СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОЦЕДУРЫ

A. Основные законы

(1) Закон Альберты о труде 1973 года является основополагающим актом в провинции, устанавливающим права профессиональных союзов. Судебное преследование за нарушения положений Закона возможно, но может потребовать письменного согласия министра.

(2) Закон о трудовых отношениях с пожарниками и полицейскими регулирует процесс переговоров о заключении коллективного договора в муниципально-полицейской и пожарной команде (приложение XXIУ).

(3) Закон об отношениях со служащими государственной администрации устанавливает правила в отношении переговоров о заключении коллективного соглашения для служащих, нанимаемых на работу правительством провинции и неюторными органами верховной власти (положение 1 У).

### 3. Право на создание профессиональных союзов и вступление в таковые

В Законе Альберти о труде 1973 года, в разделе 66, четко и ясно указывается на право лица наемного труда быть членом профессионального союза, принимать участие в его законной деятельности и вести переговоры о заключении коллективного соглашения с работодателем через представителя на переговорах.

Из этого положения исключаются следующие лица:

- |                   |     |   |
|-------------------|-----|---|
| Раздел 49 (I) (h) | i)  | Лица, которые, по мнению Совета, осуществляют управленческие функции или заняты на конфиденциальных должностях в вопросах, связанных с трудовыми отношениями;                                       |
|                   | ii) | Лица, являющиеся врачами, стоматологами, архитекторами, инженерами или юристами, которым по законам Альберти разрешено практиковать и которые заняты на работу в этом их профессиональном качестве. |
| Раздел 2 (2) (b)  |     | Работодатели или лица наемного труда, в отношении которых данный Закон не применяется в силу положений какого-либо другого закона.  |

В разделе 73 (I) запрещается, чтобы работодатель обладал властью или влиянием в ведении дел, руководстве и политике профессионального союза.

Согласно положениям раздела 73 (3) профессиональный союз может быть отказано в регистрации, если членство в нем явилось прямым результатом пикетирования.

Разделом 153 запрещаются любые действия со стороны работодателя, которые могли бы препятствовать законному осуществлению права людей на беспрепятственное создание профессиональных союзов или вступление в таковые.

В разделе 155 запрещается дискриминационная практика со стороны профессионального союза, направленная на то, чтобы не допустить или помешать осуществлению индивидуальных прав и обязанностей по этому закону.

/...



Организационная деятельность на рабочем месте работника в рабочее время без согласия на то со стороны работодателя также запрещается положениями этого раздела.

### С. Право профсоюзов на объединение

В законодательстве провинции Альберта не содержится каких-либо ограничений в отношении права профессиональных союзов присоединяться к национальным федерациям или конфедерациям и права этих последних образовывать международные профсоюзные организации или присоединяться к таковым.

### Д. Право профсоюзов на беспрепятственную деятельность

В разделе 58 (1) постановляется, что для целей данного закона профессиональный союз обладает правоспособностью преследовать и поддерживать преследования, возбуждать в судах дела и быть ответчиком.

В разделе 58 (2) постановляется, что профессиональный союз и его документы не могут считаться противоправными лишь по причине того, что одна или несколько из его целей и намерений направлены на ограничение конкуренции.

В разделе 98 разрешается работодателю и профессиональному союзу заключать или продлевать коллективные соглашения, однако для этого требуется, чтобы все работники или определенная часть работников были членами профессионального союза.

### Е. Право на забастовку

В разделах 104-130 постановляется, что профессиональным союзам разрешается устраивать забастовки, а работодателям разрешается объявлять локаут только в том случае, когда обязательные по настоящему закону процедуры коллективного урегулирования уже применялись и исчерпаны.

Эти процедуры включают:

- (1) Согласительные услуги представителей Департамента труда;
- (2) Голосование по вопросу о забастовке или локауте и предупреждение минимум за два рабочих дня до начала забастовки или локаута.

В разделах 67-81 постановляется, что профессиональный союз может приобрести официальный статус исключительного представителя определенной части работников на переговорах с администрацией путем подачи заявления в Совет взаимоотношений в промышленности и

/...

утверждения его после проверки этим последним. Такая процедура эффективно устраняет необходимость для работников производить остановки в работе или применять какие-либо иные санкции с тем, чтобы добиться признания со стороны работодателя.

В разделе 162 закона содержится требование, чтобы во всех коллективных соглашениях указывался способ урегулирования возникающих по условиям коллективного соглашения разногласий, не прибегая к забастовке или локауту.

В тех случаях, когда в коллективном соглашении не указывается такой способ, в соответствии с законом обязательным является использование принудительной процедуры урегулирования разногласий путем приятия третейским судом окончательного и обязательного для исполнения решения.

Право на забастовку или локаут может быть приостановлено в определенных случаях крайней необходимости.

В разделе 163 (I) говорится: "Если, по мнению губернатора провинции, существует или может возникнуть в результате спора чрезвычайное положение, выражающееся в том, что

- "(а) наносится ущерб здоровью людей или собственности или существует вероятность нанесения такого ущерба из-за того, что
- i) канализационная система или водопровод, отопление, электричество или газоснабжение прекратили действовать или по всей вероятности прекратят действовать, или
  - ii) медицинское обслуживание сокращено или прекращено или по всей вероятности будет сокращено или прекращено,

"или

- "(b) создаются или по всей вероятности будут созданы непомерные тяготы для лиц, не являющихся сторонами в споре,

"губернатор провинции может посредством постановления объявить о том, что начиная с зафиксированного в постановлении времени любые дальнейшие действия и процедуры в споре заменяются чрезвычайными процедурами в соответствии с положениями этого раздела".

После издания постановления в соответствии с разделом 163 (I) любая забастовка или локаут или иное действие в споре, дозволенное

/...

или разрешенное законом в споре при других обстоятельствах, становится противоправным.

Раздел 163 (4) обязывает министра немедленно установить процедуру, направленную на то, чтобы содействовать сторонам в достижении соглашения, и он уполномочен делать все необходимое для урегулирования спора.

Г. Особые условия, применяемые к государственным служащим

Закон о трудовых отношениях с пожарниками и полицейскими (приложение XXIV) регулирует процесс переговоров о заключении коллективного соглашения с муниципальными пожарными и муниципальными полицейскими силами.

Пожарники имеют право быть членами профессионального союза и вести переговоры о заключении коллективного соглашения с их работодателями.

В разделе 3 устанавливается, что полицейские имеют право быть членами ассоциации полицейских и вести переговоры о заключении коллективного соглашения через своего представителя на переговорах, но они не могут оставаться или становиться членами профессионального союза или организации, прямо или косвенно связанной с профессиональным союзом.

В разделе 4 постановляется, что как пожарным, так и полицейским запрещается бастовать.

В разделах II-IV закона содержится процедура по разрешению споров при переговорах о заключении коллективного соглашения путем вынесения третейским судом обязательного для сторон решения.

Закон об отношениях со служащими государственной администрации (приложение XXV) устанавливает то, как должны осуществляться трудовые отношения между представителями верховной власти в Альберте и работниками, непосредственно нанимаемыми провинцией.

Согласно положениям раздела 17 служащие имеют право быть членами профессионального союза, принимать участие в его законной деятельности и вести переговоры о заключении коллективного договора с работодателем через своего представителя на переговорах.

Процесс переговоров о заключении коллективного соглашения и получения прав вести переговоры аналогичен в основном установленному в положениях Закона Альберты о труде 1973 года.

Основным отличием от Закона Альберты о труде 1973 года является то, что, за исключением перечисленных в разделе 48 вопросов,

/...

все остальные вопросы, остающиеся неразрешенными путем коллективных переговоров, передаются на арбитраж. Решение третейского суда является обязательным для представителя работников на переговорах, каждого служащего и работодателя. В разделах 93 и 94 запрещаются забастовки.

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### A. Законодательство общего характера в области социального обеспечения

#### Закон о социальном развитии

В этом законе (приложение КХП) устанавливается программа социального обеспечения, в соответствии с которой социальные пособия выплачиваются любому лицу, проживающему в провинции, которое не может обеспечить себя и своих иждивенцев в том, что касается элементарных потребностей, в размере, достаточном для удовлетворения основных потребностей такого лица.

#### Закон о превентивных социальных услугах

Этот закон (приложение ХХП) предусматривает создание как муниципальных, так и провинциальных программ превентивного социального обеспечения. Муниципальные программы получают 80% своих средств от правительства провинции. Эти программы направлены на повышение благосостояния и предупреждение возникновения проблем. Наиболее значительной из этих программ является программа обеспечения повседневных потребностей, включающая как установление стандартов (в соответствии с Законом о выдаче разрешений на создание институтов социального обеспечения), так и систему субсидий, основанную на дифференциальной шкале взносов, для обеспечения нуждающихся помощью, а также с тем, чтобы создать в отношении родителей-одиночек побудительные мотивы для начала или продолжения трудовой деятельности.

#### Закон о пособиях для престарелых 1975 года

Этот закон (приложение КХУ) предусматривает выплату ежемесячного пособия лицам, получающим пенсию и добавку в соответствии с Законом об обеспечении по старости (Канада), которые являются постоянными жителями Альберты. Губернатор провинции имеет право устанавливать правила, предписывающие способ и размеры выплат.

#### Закон о пенсионных пособиях

Закон о пенсионных пособиях предусматривает регистрацию частных пенсионных планов и контроль за ними в целях обеспечения выдачи пособий участникам данных планов.

/...

### В. Социальное обеспечение в области здравоохранения

Закон Альберты о страховании медицинского обслуживания (приложение XXIX) предусматривает в разделе 16, что за определенный минимум взноса (колеблющийся от нуля до установленной в соответствии с платежеспособностью заинтересованного лица (основанной, в свою очередь, на облагаемом подоходным налогом заработке) ежемесячной суммы), планом страхования медицинского обслуживания Альберты будет выплачиваться пособие для покрытия стоимости "основных услуг в области здравоохранения".

Согласно положениям раздела 2, "основные услуги в области здравоохранения" включают:

- (1) все необходимые с медицинской точки зрения услуги, оказываемые врачами;
- (2) услуги по стоматологической хирургии, которые приравниваются к услугам обычного зубного врача;
- (3) услуги окулиста и услуги офтальмолога.

Губернатор провинции может устанавливать правила:

- (1) конкретизирующие услуги, являющиеся основными в области здравоохранения, а также в отношении процедуры выплаты пособий;
- (2) предписывающие, что является и что не является "основной услугой";
- (3) предусматривающие обеспечение постоянных жителей Альберты в период их временных отлучек с территории провинции.

Министр по делам больниц и медицинского обслуживания устанавливает, по согласованию с Медицинской ассоциацией Альберты, шкалу выплачиваемых пособий.

В соответствии с разделом 19 постоянный житель провинции не имеет права на получение пособий в счет оплаты основных услуг в области здравоохранения во время прохождения службы в Вооруженных силах или в Канадской королевской конной полиции или во время отбывания срока тюремного заключения в федеральной тюрьме, поскольку эти группы лиц подпадают под действие отдельных федеральных правовых актов.

Правилами, разработанными в соответствии с положениями Закона Альберты о страховании медицинского обслуживания (приложение XXI)

/...

предусматривается обеспечение (акультативными) услугами в области здравоохранения, связанными с госпитализацией, использованием лекарств и иными услугами.

В правилах также предусматривается создание Расширенной программы пособий в области здравоохранения для лиц пожилого возраста, их супругов и иждивенцев. Возмещается оплата любых видов стоматологического обслуживания, а также очков, слуховых аппаратов и медицинских послеоперационных приспособлений и оборудования. Расширенная программа пособий в области здравоохранения не предполагает внесения каких-либо взносов.

В Законе Альберты о больницах (приложение XIII) предусматривается разбить всю территорию провинции на больничные районы в целях строительства, оборудования и эксплуатации больниц. Управление всеми больницами осуществляется местными советами.

Губернатор провинции может устанавливать правила в том, что касается:

- (1) Одобрения месторасположения и проекта больниц;
- (2) Стандартов в отношении оказываемых услуг;
- (3) Правил приема больных;
- (4) Создания училищ и программы подготовки для обучения персонала больниц;
- (5) Возможности располагать тканями человеческого тела;
- (6) Других вопросов, в зависимости от потребности.

Большинство видов больничного обслуживания, необходимого с медицинской точки зрения, оплачивается из средств Плана выплаты пособий по госпитализации провинции Альберты, который бесплатно распространяется на всех постоянных жителей провинции, зарегистрированных в соответствии с положениями Плана страхования медицинского обслуживания Альберты.

В Альберте действует также Закон о неотложной медицинской помощи, в котором говорится, что, если во время несчастного случая или при наличии чрезвычайных обстоятельств врач или дипломированная медицинская сестра добровольно и без расчета на компенсацию или награду оказывает медицинские услуги или первую помощь не в больнице или в каком-либо другом месте с надлежащим оборудованием и если любое другое лицо добровольно оказывает первую помощь на месте несчастного случая или аварии, то эти лица не могут привлекаться

/...

к возмещению за травмы или смерть лица, которому оказывалась помощь, если только это не явилось результатом грубой халатности.

В Законе о медицинских учреждениях (приложение XXII) предусматривается создание на всей территории провинции медицинских учреждений, руководимых своим собственным советом и полностью финансируемых провинцией.

В этих медицинских учреждениях предусматривается бесплатное предоставление следующих услуг: прививки, детские, водолечебницы, логопедия, профилактическое лечение зубов, а также осуществление различных других муниципальных программ по профилактике заболеваний.

В дополнение к вышеуказанному данные медицинские учреждения могут осуществлять уход за больными на дому, когда это обосновано с медицинской точки зрения. Он включает в себя выделение сиделок, оказание помощи в ведении хозяйства и уборке дома, доставка обедов на дом и выделение медицинского оборудования.

Пациенты имеют право пользоваться бесплатно этими услугами в течение двух недель, после чего с них взимается плата за пользование, основанная на скользящей шкале в соответствии с доходами лица.

Закон о лечебном обслуживании (приложение XXIII) предусматривает предоставление разнообразных лечебных услуг определенным категориям людей или лицам, страдающим заболеваниями или имеющим дефекты.

Данные программы охватывают:

- ревматический артрит
- полиомиелит
- волчью пасть
- диабет
- детей, страдающих физическими или умственными недостатками
- услуги в области здравоохранения для людей пожилого возраста, включая:
  - очки
  - лечение зубов и зубные протезы
  - слуховые аппараты
  - послеоперационное содержание
  - медицинское оборудование

Услуги по всем этим программам предоставляются постоянным жителям Альберты бесплатно.

### C. Охрана семьи

В соответствии с Законом о замужних женщинах (приложение XXIV) собственность, приобретенная мужем до вступления в брак или

/...

после вступления в брак, принадлежит ему, тогда как собственность, приобретенная женой, принадлежит этой последней. Термин собственность включает в себя как недвижимое имущество, так и движимое имущество. Закон разрешает замужней женщине приобретать собственность, а также предоставляет замужней женщине право быть ответчицей в связи с правонарушением или нарушением контракта и, как правило, нести юридическую ответственность в отношении любых действий, как если бы она была незамужней.

В соответствии с Законом о вдовьем наследовании (приложение УЗУ) вдовьи права наследования являются права, определенные данным законом для супруга женатого (замужнего) владельца недвижимой собственности. Вследствие этого владелец не может распоряжаться своей собственностью без письменного согласия другого супруга. Однако судья может освободить от получения согласия, если супруги живут отдельно; если один из супругов не проживал после заключения брака в этой провинции; если местонахождение супруга неизвестно; если у владельца имеется две усадьбы или более; если супруг выразил письменное согласие на снятие иска в отношении наследования; или если супруг является недееспособным или душевнобольным. Владелец, распорядившийся недвижимым имуществом без согласия другого супруга, обязан предусмотреть компенсацию в размере половины оценочной или реальной стоимости имущества, находящегося в его распоряжении, в зависимости от того, какая сумма будет больше. Оставшийся в живых супруг имеет также право на пожизненное пользование недвижимостью.

Закон о семейных отношениях рассматривает вопросы, возникающие в результате разводов, включая выплату алиментов и средств к существованию. Таким образом средства к существованию могут предоставляться на основании как Федерального Закона о разводе, так и Закона о семейных отношениях.

Закон о возмещении ущерба рабочим обеспечивает предоставление финансовой помощи в случае, если в ходе работы наносится травма, приводящая впоследствии к невыходу на работу.

В правилах предусматривается, что, если работник имеет право на получение компенсации, ему будет выплачиваться во время его нетрудоспособности определенная часть его заработка.

Совет по вопросам компенсации рабочих располагает крупной, оснащенной современным оборудованием лечебницей, где травмированные или потерявшие трудоспособность работники могут пройти курс лечения посредством физио- или трудотерапии.

В Законе указывается, что иждивенцы работников, потерявших трудоспособность, имеют право на компенсацию в случае, если сам работник имеет право на компенсацию или Совету доказано, что супруг или находящиеся на иждивении дети не имеют надлежащих средств к



существованию и могут претендовать на помощь со стороны правительства или муниципалитета по месту проживания или частной благотворительной организации; или если работник не содержал иждивенцев и компетентным судом было вынесено постановление о содержании супруга или детей посредством выплаты алиментов, то приходящаяся работнику компенсация может быть выплачена Советом полностью или частично в пользу таких супруга или детей. Если в результате несчастного случая имеет место смерть работника, у которого нет супруга, которого он содержал, но состоявшего в течение двух лет, непосредственно предшествовавших его смерти, в гражданском браке с супругой, находившимся на его иждивении и от которого у него имеется один или более детей, то компенсация, на которую имел бы право находившийся на иждивении супруг может выплачиваться, по усмотрению Совета, супругу от гражданского брака до тех пор, пока он не женится (она не выйдет замуж). Для супруга по гражданскому браку, получающему компенсацию, в законе предусматриваются необходимые положения, по которым это лицо рассматривается как вдова или вдовец работника. Что касается детей, то для целей этого закона, таковыми являются незаконнорожденные дети, внуки, дети мужа или жены от предыдущего брака, а также любые другие дети, с которыми работник состоял в родственной связи.

Закон о семейных пособиях является основанием для регулирования вопросов, касающихся средств к существованию и помощи. Если умершим лицом составлено завещание, в котором нет надлежащего указания о выделении достаточных средств на содержание или поддержку своих иждивенцев, или если умершим не было оставлено завещания, а доля его иждивенцев в соответствии с Законом о наследовании имущества при отсутствии завещания недостаточна для их надлежащего содержания и поддержки, то по заявлению судья может, по своему усмотрению и несмотря на положения завещания или Закона о наследовании имущества при отсутствии завещания, принять постановление о выделении надлежащих, по его мнению, сумм из имущества умершего для соответствующего содержания и поддержки иждивенцев. "Иждивенцами" считаются супруг умершего и дети до 18 лет или старше, но неспособные зарабатывать себе на жизнь вследствие физических или умственных недостатков. Кроме того, понятие "детей" включает в себя: детей умершего, родившихся после его смерти; незаконнорожденных детей умершего, который признал свое отцовство или который был признан отцом в судебном порядке в соответствии с Законом о содержании и возмещении (приложение XXVI) или любым другим ранее принятым законом, служащим основанием для принятия судебного постановления в отношении алиментов на содержание ребенка или отцовства; а также незаконнорожденные дети умершей женщины.

Закон о благосостоянии детей (приложение XXVII) направлен на защиту детей в Альберте и вменяет в обязанность Директору по вопросам благосостояния детей проводить расследование заявления о том, что какие-то дети нуждаются в защите, и следить за тем, чтобы такая

/...

защита оказывалась в случае необходимости, а также давать направляющие консультации и оказывать другие услуги семьям в вопросах защиты детей. Этот закон представляет собой основу для создания программ в отношении умственно отсталых детей и детей с физическими недостатками, взятия детей на воспитание, работа с малолетними правонарушителями и усыновления. Эти услуги оказываются семьям бесплатно, хотя от семьи могут потребовать оплаты содержания ребенка, если с финансовой точки зрения она способна это сделать.

Согласно Закону о несовершеннолетних, Верховному Суду Альберты предоставлено право издавать постановления относительно недвижимой собственности, а также документов о сдаче в пользование или продаже движимой собственности, если одним из заинтересованных лиц в сделке является несовершеннолетний. Если Суд считает, что продажа, сдача внаем или какое-либо другое действие в отношении недвижимости является необходимым или надлежащим для содержания или обучения несовершеннолетнего или что по какой-либо причине интересы несовершеннолетнего требуют или будут существенно поддержаны таким действием, Суд может принять постановление об осуществлении такого действия. Законом разрешается также принятие судебных постановлений по вопросам содержания и образования ребенка, а также в том, что касается подтверждения уплаты по заявлению или иску, связанному с нанесенной несовершеннолетнему травмой. И в целом Закон направлен на защиту несовершеннолетнего и на обеспечение его средств к существованию и образования посредством рассмотрения в суде связанных с собственностью вопросов.

Закон о порядке содержания (приложение ХСЛУШ) затрагивает вопросы обеспечения содержания нетрудоспособного члена семьи. В законе постановляется, что муж, жена, отец, мать и дети пожилого, слепого, парализованного или умственно неполноценного лица или любого другого находящегося в тяжелом физическом состоянии лица, не способного трудиться, должны обеспечивать содержание такого лица, включая предоставление ему надлежащих пищи, одежды, медицинской помощи и жилья. Отец и мать ребенка до 16 лет должны содержать такого ребенка, включая предоставление ему надлежащих пищи, одежды, медицинской помощи и жилья. Данный раздел, однако, не налагает на кого-либо ответственность в отношении содержания другого лица, если он не способен делать это из средств принадлежащей ему собственности или при помощи своего труда, как не налагает он ответственности в пользу лица, способного содержать себя самостоятельно. В целях проведения в жизнь вышеуказанных положений суд может принимать постановления о содержании.

В Законе о содержании и возмещении устанавливается процедура, посредством которой отец внебрачного ребенка может быть обязан в судебном порядке обеспечить содержание ребенка.

/...

Закон о супружеской собственности (приложение XXIX) представляет собой крупную реформу в области семейного права. В нем устанавливается справедливое распределение собственности в случае расторжения брака. Согласно положениям этого закона, "постановление о разделе супружеской собственности" означает раздел собственности судом на основании заявления одного из супругов.

Один из супругов может прибегать к такому постановлению только в случае, если:

- a) местом постоянного проживания обоих супругов является Альберта;
- b) последним местом совместного постоянного проживания является Альберта;
- c) местом постоянного проживания во время брака была Альберта.

Прежде, чем суд сможет вынести такое постановление, следующие условия должны ранее иметь место:

- a) действующее постановление или заявление о недействительности брака;
- b) решение суда о раздельном жительстве супругов;
- c) положение, при котором супруги проживают раздельно в течение непрерывного периода по крайней мере в один год или в течение меньшего времени, если нет никаких возможностей к примирению;
- d) положение, когда стороны проживают раздельно и один из супругов передал или имеет намерение передать собственность третьей стороне, не являющейся хорошим покупателем ее, или намеревается сделать подарок в целях аннулирования притязаний на собственность, которые может иметь другой супруг.

При любом разделе суд распределяет имущество "таким образом, как он считает это справедливым и беспристрастным".

При вынесении постановления суд исходит с самого начала из того, что имущество, приобретенное любой из сторон во время брака, является равной собственностью обеих сторон. Однако суд может вынести постановление, в котором вопрос о принадлежности собственности решается иначе. С тем, чтобы определить, следует ли изменить первоначальное предположение о равном владении, суд может принять во внимание следующие соображения:

/...

- а) вклад каждого из супругов при заключении брака,
- б) вклад в денежной или в любой другой форме, внесенный каждым из супругов прямо или косвенно в приобретение или совершенствование фермы или предприятия, являющихся собственностью или эксплуатирующихся одним или обоими супругами;
- с) прямой или косвенный вклад в приобретение имущества;
- д) заработки или доходы каждого из супругов;
- е) продолжительность брака;
- г) не была ли приобретена собственность во время раздельного проживания супругов;
- ж) любые другие факторы, относящиеся, по мнению суда, к делу.

Затем суд может выносить постановление о разделе имущества.  
Суд может постановить:

- (а) чтобы один из супругов выплатил деньги или передал имущество другому супругу;
- б) чтобы собственность была продана, а доход от продажи был поделен;
- с) заявить о том, что один из супругов заинтересован в сохранении собственности.

**D. Пособия умственно неполноценным и лицам и физическими недостатками**

Согласно Закону о совершеннолетних иждивенцах (приложение XI заинтересованное лицо (включая государственного попечителя и государственного опекуна) может обратиться в Суд с просьбой о вынесении постановления об опекунстве в отношении совершеннолетнего иждивенца, неспособного

- а) заботиться о самом себе;
- б) выносить разумные суждения в отношении всех или определенных вопросов, касающихся его личности.

Постановление суда наделяет полного опекуна полномочиями и правами:

- а) решать, где совершеннолетний иждивенец должен жить, будь то постоянно или временно;

/...

- b) решать, с кем совершеннолетний иждивенец должен жить и с кем совершеннолетний иждивенец должен общаться;
- c) решать, следует ли совершеннолетнему иждивенцу участвовать и разрешить участвовать в общественной жизни, и если да, то — каковы должны быть характер, размеры и области этого участия;
- d) решать, следует ли совершеннолетнему иждивенцу работать и разрешить работать, и если да, то — каковы должны быть общий характер работы, для кого он должен работать и связанные с этим вопросы;
- e) решать, следует ли совершеннолетнему иждивенцу получать и разрешить получать образование. профессиональную или иную подготовку, и если да, то — каковы должны быть характер, размеры и области этого образования или подготовки;
- f) решать, следует ли совершеннолетнему иждивенцу получать и разрешить получать какие-либо лицензии, разрешения, одобрения или иные виды обучения, и если да, то — каковы должны быть характер, размеры и области этого;
- g) возбуждать любые судебные разбирательства, не относящиеся к имуществу совершеннолетнего иждивенца, и принимать решения в судебных преследованиях совершеннолетнего иждивенца, не относящихся к имуществу этого последнего;
- h) соглашаться на проведение медицинского лечения, исходя из лучших интересов совершеннолетнего иждивенца;
- i) принимать повседневные решения в отношении совершеннолетнего иждивенца, включая питание и одежду этого последнего;
- j) принимать такие другие решения, какие могут быть приняты отцом в отношении ребенка до 14 лет и которые не определены или не упомянуты в клаузулах от (a) до

Б. Пособия по беременности и родам

Постановлением Совета взаимоотношений в промышленности 13 71 (приложение XV) регулируются вопросы предоставления отпуска по беременности и родам, и подпадающие под его действие лица наемного труда имеют, как правило, право:

на оплачиваемый отпуск сроком не более 12 недель до родов

на неоплачиваемый отпуск сроком не более шести недель после фактического прекращения беременности;

/...

при этом эти работники

не могут быть уволены только из-за того, что они забеременели;  
и

должны быть восстановлены по окончании отпуска по беременности и родам в такой должности, которая является по крайней мере сравнимой с той, которую они занимали до ухода в отпуск, при неурезанном уровне заработной платы и прочих льгот.

Постановление об отпуске по беременности и родам не требует предоставления оплачиваемого отпуска, но идущие в такие отпуска имеют право на пособия, получаемые в соответствии с Программой страхования от безработицы.

## 2. БРИТАНСКАЯ КОЛУМБИЯ \*

## СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

А. В провинции Британская Колумбия нет законов, признающих право на труд в том виде, в каком они сформулированы в статье 6 Пакта. Однако в провинции имеется 110 законов, прямо провозглашающих право работника на определенные нормы в отношении условий труда после поступления на работу. Эти законы и правила представляют собой всеобъемлющий комплекс законодательных актов в области прав человека, условий труда и взаимоотношений на производстве, влияющих на взаимоотношения трудящихся и работодателей.

Ниже приводятся основные законодательные акты, за осуществление которых несут ответственность Министерство труда или автономные советы, а также законы, которые обеспечивают любому лицу доступ к судам:

Кодекс прав человека Британской Колумбии (1973 г.) \*\*

кодекс законов о труде Британской Колумбии (1973 г.)

Закон о рабочем времени (1960 г.)

Закон о минимальной заработной плате (1960 г.)

Закон о выплате заработной платы (1960 г.)

Заброчно-заведской закон (1966 г.)

Закон о ежегодных отпусках и общих праздниках (1960 г.)

Закон об участии и развитии профессиональной подготовки (1978 г.)

Закон о компенсации трудящихся (1968 г.)

Закон об агентствах по найму (1960 г.)

Закон о борьбе с использованием детского труда (1960 г.)

Закон об оплате трудящихся (1960 г.)

Закон об оплате труда питулои (R.S. 1960 г.)

Закон о защите материнства (1966 г.)

Законы, правила, постановления и другие документы, обсуждаемые в настоящей части доклада, здесь не воспроизводятся. Однако многие из них направлены Генеральному секретарю вместе с настоящим докладом.

\* Доклад подготовлен правительством провинции Британская Колумбия.

\*\* Законодательные акты Британской Колумбии были пересмотрены в 1979 году. Пересмотренные законодательные акты Британской Колумбии 1979 года были опубликованы после завершения настоящего доклада.

В. Кодекс прав человека Британской Колумбии гарантирует всем, проживающим в провинции, равные возможности и доступ к наемному труду, найму жилищ помещений, приобретению или аренде имущества, общественным услугам независимо от расы, религии, пола, цвета кожи, происхождения, места происхождения, возраста, семейного положения, политических убеждений или наличия судимостей за уголовные преступления, не связанные с характером работы.

Кодекс требует найма на работу и продвижения по службе на основе трудовой квалификации, а также требует от профсоюзов, работодателей и профессиональных ассоциаций, чтобы они не препятствовали членству по дискриминационным причинам и чтобы заключение договоров осуществлялось безотносительно к расе, религии, полу, цвету кожи, происхождению, месту происхождения, возрасту, семейному положению, политическим убеждениям или наличию судимостей за уголовные преступления, не связанные с характером работы.

Важными разделами Кодекса прав человека, касающимися возможностей занятости и продвижения по службе, являются разделы 7, 8 и 9:

#### Дискриминация при объявлении о найме

"7. Ни одно лицо не имеет права распространять какую бы то ни было форму заявления о приеме на работу, публиковать или заказывать публикацию какого бы то ни было объявления в связи с наймом или потенциальным наймом или требовать от заявителя каких либо письменных или устных сведений, которые:

- a) выражают прямо или косвенно какое бы то ни было ограничение, отговорку или предпочтение в отношении расы, религии, цвета кожи, пола, семейного положения, возраста, происхождения, места происхождения того или иного лица; или
- b) требуют от заявителя предоставления какой бы то ни было информации в отношении расы, религии, цвета кожи, происхождения, места происхождения или политических убеждений".

#### Дискриминация в отношении найма

"8. I) Любое лицо имеет право на равенство возможностей, основанное на подлинной квалификации в области своих занятий или работы по найму или в области предполагаемого занятия, работы по найму, повышения квалификации или продвижения по службе; и, без ограничения для вышеуказанных общих положений

/...



- a) ни один работодатель не имеет права отказать в найме или в продлении найма, или в продвижении по службе этого лица, или дискриминировать это лицо в отношении найма или условий найма; и
- b) ни одно агентство по трудоустройству не имеет права отказаться направить его на работу,

если не имеются обоснованных причины для такого отказа или дискриминации.

2) Для целей подраздела (I)

- a) раса, религия, цвет кожи, возраст, семейное положение, происхождение, место происхождения или политические убеждения любого лица или группы лиц не могут составлять обоснованной причины;
- aI) положение о канадском гражданстве в любом законе не составляет обоснованную причину;
- b) пол любого лица не составляет обоснованной причины, если это не связано с соблюдением общественных приличий;
- c) осуждение судом за уголовное преступление или осуждение в порядке упрощенного судопроизводства не составляет обоснованной причины, если обвинение не касается занятия или работы по найму или предлагаемого занятия или работы по найму, продвижения по службе или повышения в должности указанного лица.

- 3) Ни одно из положений настоящего раздела, касающееся возраста, не запрещает осуществление любых условий какого бы то ни было добросовестного плана выхода на пенсию, предоставления пенсии по старости или общего пенсионного обеспечения, равно как и условий любого добросовестного группового плана социального страхования или любого другого добросовестного плана, основанного на трудовом стаже или выслуге лет".

Дискриминация со стороны профессиональных союзов, ассоциаций предпринимателей и профессиональных ассоциаций

- "9. I) Каждое лицо имеет право на равенство возможностей, основанное на подлинной квалификации, в отношении своих занятий или работы по найму и в отношении

/...

членства или предполагаемого членства в профсоюзе, ассоциации предпринимателей или профессиональной ассоциации; и, без ограничения для вышеуказанных общих положений, ни один профсоюз, ассоциация предпринимателей или профессиональная ассоциация без обоснованной причины, касающейся квалификации данного лица, не может

- a) отказать в приеме, исключить, приостановить членство или иным образом дискриминировать данное лицо; или
  - b) заключать от имени этого лица договор, который дискриминировал бы его вопреки настоящему Закону.
- 2) Для целей подраздела (I)
- a) раса, религия, цвет кожи, возраст, семейное положение, происхождение, место происхождения или политические убеждения любого лица или группы лиц не могут составлять обоснованной причины; и
  - b) осуждение судом за уголовное преступление или осуждение в порядке упрощенного судопроизводства не составляют обоснованной причины, если обвинение не касается занятия, работы по найму или членства, или предполагаемого занятия, работы по найму или членства данного лица.
- 3) Ни одно из положений настоящего раздела, касающееся возраста, не запрещает осуществление любых условий какого бы то ни было плана выхода на пенсию, предоставления пенсии по старости или общего пенсионного обеспечения, равно как и условий любого добросовестного группового плана социального страхования или любого другого добросовестного плана, основанного на трудовом стаже или выслуге лет".

Раздел 2. I) Кодекса законов о труде Британской Колумбии предусматривает свободное членство каждого работника в профессиональном союзе и свободное участие в его законной деятельности.

"Лицо, работающее по найму (работник)" для целей настоящего закона определяется следующим образом:

"Лицо, работающее по найму (работник)" означает лицо, нанятое работодателем, включая лиц, выполняющих полицейские обязанности, а также зависимых подрядчиков, включенных в соответствующую группу согласно разделу 48, но исключая лиц, которые, по мнению совета (Совета по трудовым отношениям),

/...

- ) наняты для исполнения функций и действительно исполняют функции управляющего или надзорителя, руководящего деятельностью или контролирующего деятельность лиц, работающих по найму, или
- ii) наняты на должность, связанную с конфиденциальными планированием или консультированием для разработки политики управления в интересах работодателя, или
- iii) наняты для конфиденциальной работы в области, касающейся трудовых отношений или персонала, или
- iv) являются учителями согласно определению, содержащемуся в Законе о государственных школах;"

В разделе 3 Кодекса законов о труде перечислены акты вмешательства со стороны работодателя, составляющие несправедливую практику трудовых отношений:

- "3. I) Ни один работодатель и ни одно лицо, выступающее от имени работодателя, не имеют права участвовать в деятельности или вмешиваться в деятельность по созданию профсоюза или руководству им или вносить финансовые или иные взносы в его поддержку; однако работодатель может, независимо от каких бы то ни было положений настоящего раздела, разрешать лицу, работающему по найму, или представителю профсоюза совещаться с ним в рабочее время или заниматься профсоюзной деятельностью в рабочее время без вычета использованного на это времени из расчета общего рабочего времени, проработанного в интересах работодателя, и без производства вычетов из заработной платы в связи с использованным на это временем.
- 2) Ни один работодатель и ни одно лицо, выступающее от имени работодателя не имеют права:
  - а) понизить в должности, отстранить от должности, перевести на другую работу, уволить или иным образом наказать лицо, работающее по найму, либо отказать в приеме на работу или в продлении срока работы по найму, или дискриминировать это лицо в отношении условий найма по той причине, что это лицо:
    - i) является или намерено стать членом или должностным лицом профсоюза, либо пытается побудить к этому другое лицо, или

/...

- ii) участвует в содействии профсоюзу, его (ор-  
мировании или руководстве или
- b) навязывать условие в договоре о найме с целью не  
допустить осуществления своих прав в соответст-  
вии с настоящим Законом лицам, работающим по  
найму, или
- c) пытаться путем запугивания, увольнения, угрозы  
увольнения или любых иных угроз, либо путем на-  
казания, обещаний, повышения заработной платы,  
или изменения любых других условий найма заста-  
вить или побудить лицо, работающее по найму,  
отказаться от вступления в профсоюз или продол-  
жения членства в нем, либо от деятельности в  
качестве представителя или должностного лица  
профсоюза, или
- d) использовать или разрешать использовать профес-  
сиональных штрейкбрехеров или организаций про-  
фессиональных штрейкбрехеров, или
- e) отказываться от заключения соглашения с профсою-  
зом, уполномоченным на ведение переговоров в ин-  
тересах лиц, работающих по найму, в соответствии  
с настоящим Законом, который ведет коллективные  
переговоры с целью заключения первого коллектив-  
ного договора, о том, что все работники пред-  
приятия, в том числе не являющиеся членами проф-  
союза, но за исключением тех, о которых идет  
речь в разделе II, время от времени уплачивали  
профсоюзные взносы,

однако, за исключением прямо изложенных случаев, ничто в  
настоящем Законе не должно интерпретироваться как сграницы-  
вающее или иным образом влияющее на право работодателя:

- f) отстранить от должности, перевести на другую  
работу, уволить или понизить в должности лицо,  
работающее по найму, при наличии обоснованной  
причины, или
- g) довести до сведения лица, работающего по найму,  
обоснованные факты или мнение в отношении дея-  
тельности, осуществляемой работодателем, или
- h) вносить любые изменения в осуществление произ-  
водственной деятельности работодателя, разумно  
необходимые для надлежащего осуществления этой  
деятельности".

/...

Раздел 5 Кодекса законов о труде Британской Колумбии содержит положения, защищающие работников от тактики принуждения со стороны должностных лиц профсоюзов, работодателей и других работников. В нем говорится:

"5. Ни одно лицо не имеет права использовать какие бы то ни было методы принуждения или запугивания, которые логически могли бы привести к побуждению или принуждению любого лица к тому, чтобы оно вступило или отказалось вступить в профсоюз, осталось в числе его членов или вышло из него".

В дополнение к своим обязанностям, связанным с осуществлением в провинции прав человека и законов о труде, Министерство труда разрабатывает политику и стратегию, направленные на повышение уровня занятости, улучшение условий труда и климата взаимоотношений на производстве.

Отдел исследований и планирования изучает несколько важных областей, включая планирование рабочей силы, трудовые нормативы, взаимоотношения на производстве, здравоохранение и безопасность труда. Отдел ежемесячно анализирует статистику занятости, данные о стоимости жизни, заключение договоров, результаты арбитража и сообщения о посредничестве.

Отдел программы занятости несет ответственность за руководство программой провинции по созданию рабочих мест. Целью отдела является снижение непропорционально высокого уровня безработицы в провинции среди молодежи и лиц, находящихся в неблагоприятном положении, путем обеспечения возможностей занятости, позволяющих этим группам приобрести квалификацию и соответствующий опыт работы, необходимые для полного участия в трудовой деятельности. С этой целью отдел разрабатывает и содействует осуществлению программ непосредственной занятости для отдельных групп населения, таких как студенты и инвалиды.

Провинциальной службы занятости в провинции не имеется, однако в некоторых общинах существуют частные агентства по найму. Эти агентства, если они обеспечивают наем рабочей силы более чем для одного работодателя, должны быть зарегистрированы в Министерстве труда согласно Закону об агентствах по найму. В ведении федерального правительства имеется национальная служба занятости.

#### Программы технической и профессиональной ориентации и подготовки

В области программы технической и профессиональной ориентации и подготовки отдел ученичества и профессиональной подготовки Министерства труда несет ответственность за развитие и осуществление программы ученичества и промышленного обучения по всей провинции, а также за выдачу свидетельств ремесленникам.

/...

Отдел наблюдает за ходом подготовки учеников на рабочем месте, указывает, какое необходимо классное обучение, подготавливает и проводит экзамены на компетенцию учеников и ремесленников. Он также несет ответственность за осуществление обширных программ предварительной профессиональной подготовки для мужчин и женщин из числа молодежи, желающих поступить на работу в качестве учеников.

При разработке и осуществлении всех программ профессиональной подготовки отдел тесно сотрудничает с профессиональными училищами, школьными советами, Министерством образования и Канадским управлением по вопросам рабочей силы. Для распространения информации о программах ученичества и программах предварительной подготовки работники отдела периодически посещают средние школы.

Закон об ученичестве и развитии профессиональной подготовки устанавливает регламентационные положения о том, кто может заниматься той или иной профессиональной деятельностью.

Раздел 21 Закона гласит:

Занятость в некоторых профессиональных областях:

- "21. 1) Председатель Совета может путем издания правил определить некоторые профессии и потребовать, чтобы лица, практикующие их или работающие в них по найму, имели квалификационные удостоверения на право работы в той или иной профессии.
- 2) Независимо от положений подраздела (1) или по заявлению лица, которого затрагивает правило, действующее на основании подраздела (1), руководитель программы ученичества может расследовать прилежность данного правила к тому или иному лицу в конкретных условиях его практики или работы по найму и может освободить данное лицо от действия правила на таких условиях, какие руководитель программы ученичества укажет при таком освобождении".

Ниже указываются профессии, охватываемые настоящим Законом:

I. Общие профессии

Ремонт кузовов автомобилей  
Ремонт механической части автомобилей  
Окраска и полировка автомобилей  
Складирование и сбыт автомобильных запасных частей  
Производство и ремонт автомобильных радиаторов  
Отделка автомобилей  
Парпизахерское дело  
Котлостроение

/...

Котлостроение (монтаж)  
Переплетное дело  
Кладка кирпича  
Плотницкое дело  
Цементные работы  
Поварское дело  
Обслуживание бытовой радио и телевизионной аппаратуры  
Отделка стен  
Электротехнические работы  
Бальзамирование  
Работы по покрытию полов  
Стекольные работы  
Парикмахерское дело (женские прически)  
Тяжелый механический ремонт  
Промышленные электротехнические работы  
Промышленное инструментальное дело  
Челюстоделательные работы  
Производство и ремонт ювелирных изделий  
Столярное дело  
Литография  
Деревообделочная промышленность — верстачные работы  
Деревообделочная промышленность — циркулярный распил  
Деревообделочная промышленность — конструкционная сборка  
Деревообделочная промышленность — наладка пил  
Деревообделочная промышленность — слесарные работы по паропроводам  
Механические работы  
Монтажные работы  
Литейное дело  
Ремонт оргтехники  
Ремонт нефтяных горелок  
Мальерные и декоративные работы  
Изготовление шаблонов  
Забивка свай и мостовые работы  
Штукатурные работы  
Сантехнические работы  
Хладотехника  
Кровельные работы, теплоизоляция  
Обслуживание и ремонт электроприборов  
Планировка листового металла  
Судостроение  
Изготовление условных и иллюстрированных знаков  
Монтаж дождевальных установок  
Монтаж паропроводов и других трубопроводов  
Изготовление изделий из стали  
Возведение стен и перекрытий  
Ремонт часов

/...

2. Профессии, требующие обязательного наличия квалификационных удостоверений

Сантехнические работы  
Хладотехника  
Кровельные работы, теплоизоляция  
Штамповка листового металла  
Монтаж дождевальных установок  
Монтаж паропроводов и других трубопроводов

В Законе об ученичестве и развитии профессиональной подготовки указываются обязанности как учеников, так и работодателей в соответствии с соглашением об ученичестве. Согласно части 3 указанного Закона все профессиональные училища должны быть зарегистрированы и соблюдать условия Закона.

Защита от произвольного прекращения найма

Работодатель может уволить работника, не охваченного коллективным договором, и от работодателя может потребоваться заблаговременное уведомление или денежная компенсация взамен уведомления. Работодатель не обязан указывать причины увольнения. С другой стороны, работники, которые охвачены коллективным договором, могут быть уволены только при наличии справедливой и обоснованной причины.

Раздел 93 Кодекса законов о труде Британской Колумбии гласит:

93. 1) Каждый коллективный договор должен содержать положение в отношении увольнения или наказания работников, охватываемых договором, или другое положение, требующее от работодателя наличия справедливой и обоснованной причины в случае увольнения или наказания работника; однако ничто в данном разделе не запрещает сторонам коллективного договора включить в него положение о найме некоторых работников в испытательном порядке.
- 2) Каждый коллективный договор должен содержать положение о полном и окончательном урегулировании без остановки рабочего процесса путем арбитража или любого другого метода, согласованного сторонами, всех споров между лицами, связанными договором, относительно его интерпретации, применимости, действительности или любых предполагаемых нарушений договора, включая любой вопрос о том, подлежит ли спор арбитражу.

/...



- 3) В случае, если коллективный договор не содержит положения, предусмотренного в подразделах (1) и (2), считается, что он содержит следующие положения, которые он на самом деле не содержит:
- а) работодатель не может уволить или наказать работника, схваченного настоящим договором, за исключенные случаи, когда на это имеется справедливая и обоснованная причина.
  - б) при возникновении разногласий между сторонами в отношении увольнения или наказания работника или в отношении применимости, действительности или предполагаемого нарушения настоящего договора, включая вопрос о том, подлежит ли спор арбитражу, любая из сторон может, не прекращая процесса работы и исчерпав все процедуры обжалования, предусмотренные указанным договором, уведомить в письменном виде другую сторону о вынесении разногласий на арбитраж, и стороны должны согласиться с назначением одного арбитра. Арбитр должен заслушать стороны и выяснить разногласия, а затем вынести решение, которое является окончательным и обязательным для сторон и любого лица, которого оно касается".

Проблема в отношении лиц наемного труда, не охваченных коллективным договором, заключается в том, за какое время должен работодатель предупредить работника об увольнении и должен ли он предупредить его вообще. В Британской Колумбии нет законодательных правил, устанавливающих срок уведомления. Срок уведомления обычно определяется с учетом характера работы, времени, в течение которого работник проработал на работодателя, возраста работника, наличия аналогичных возможностей трудоустройства, а также опыта и квалификации работника.

Чтобы получить денежную компенсацию за неправомерное увольнение работник должен возбудить судебное дело. Если сумма компенсации не превышает 1000 долларов, дело может быть возбуждено в отделении мелких претензий Провинциального суда. Однако дела с неправомерным увольнением обычно связаны с суммами, превышающими 1000 долларов, и, как правило, рассматриваются в судах графств или в Верховном суде.

### Защита материнства

Закон о защите материнства 1966 года предусматривает сохранение рабочего места за женщинами-работницами в течение 16 недель. Он касается всех работниц, кроме частной домашней прислуги и женщин, занятых в земледелии и садоводстве.

/...

Если женщина-работница предъявляет работодателю справку от врача о том, что она беременна и что роды, вероятно, произойдут в указанный врачом срок, работодатель обязан отпустить ее с работы "в любой момент или моменты времени, избранные работницей, в течение шестинедельного периода, немедленно предшествующего указанной дате".

После родов работодатель не имеет права допускать работницу к работе в течение шести недель, а по рекомендации врача - в течение более длительного срока. Работница обязана представить работодателю справку врача с указанием даты родов.

### Защита от безработицы

Законодательной защиты от безработицы в Британской Колумбии не существует.

Тем не менее в соответствии с Законом об обмене трудящихся существует защита от побуждения к смене работы с помощью обманных действий, ложной рекламы или ложных обещаний.

Закон об обмене трудящихся, введенный в силу в рамках судопроизводства по гражданским делам, объявляет незаконным для любого лица, занимающегося предпринимательством в провинции Британская Колумбия, влиять на любое лицо или убедать его сменить место работы путем обманных действий, ложной рекламы или ложных обещаний, касающихся:

- a) сущности и характера предлагаемой работы;
- b) суммы и характера выплаты заработной платы за работу;
- c) санитарных или иных условий труда;
- d) наличия или отсутствия опасности забастовки или других споров между работодателем и работниками.

### C. Статистика занятости/безработицы

Статистические данные о занятости и безработице приводятся в приложении к настоящему докладу.

## СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

### A. Оплата труда

Закон о выплате заработной платы и Закон о минимальной заработной плате являются основными законами, предназначенными для того, чтобы обеспечить и гарантировать в Британской Колумбии право на справедливую оплату труда в ее различных аспектах.

/...

Эти законы осуществляются через посредство Министерства труда и квазисудебного органа — Совета по вопросам взаимоотношений на производстве, который назначается в соответствии с Законом о минимальной заработной плате. Обязанности Совета по вопросам взаимоотношений на производстве включают выпуск постановлений и правил, определяющих условия труда; выдача разрешений на сверхурочные работы и изменение рабочего времени; выпуск постановлений, регулирующих соблюдение общих праздников и оплату труда в праздничные дни; выдача и контроль за исполнением документов на получение невыплаченной заработной платы.

Сумма заработной платы, получаемой лицом, работающим по найму, определяется по договоренности между ним и работодателем. Закон вмешивается в эти вопросы лишь в некоторых случаях для установления минимума. Эта минимальная заработная плата устанавливается губернатором провинции в соответствии с Законом о минимальной заработной плате. Каждый год Совет по вопросам взаимоотношений на производстве должен рассмотреть минимальные ставки заработной платы и представить губернатору провинции свои предложения относительно пересмотра минимальных ставок заработной платы. Губернатор провинции не обязан принимать меры в соответствии с этими рекомендациями.

Совет по вопросам взаимоотношений на производстве имеет право исключать работников из числа лиц, на которых распространяется Закон и издавать распоряжения о распространении действия Закона на различные группы работников. Закон о минимальной заработной плате не охватывает сельскохозяйственных рабочих и домашнюю прислугу; Совет исключил из действия Закона многие другие категории работников. Основные исключенные категории следующие:

- a) работники, трудоустройство которых носит случайный характер и не связано с целями профессии или предпринимательской деятельности работодателя;
- b) художники, музыканты, артисты и профессиональные спортсмены;
- c) операторы автобусных линий, занимающиеся исключительно перевозкой детей в школу и из школы и пассажиров в церковь и из церкви;
- d) студентки — медицинские сестры, обучающиеся в утвержденных школах медицинских сестер согласно Закону о регистрации медицинских сестер;
- e) студенты, работающие в том же учебном заведении, где они обучаются;
- f) лица, работающие по найму на борту судов, арендуемых по чартерным соглашениям;

/...

- в) геофизики и ученики геофизиков, работающие в области геофизической разведки;
- н) лица, работающие исключительно в качестве сторожей или смотрителей, кроме:
  - i) патрульных, нанятых частным агентством по организации патрулирования;
  - ii) смотрителей многоквартирных жилых домов;
- и) полицейские, нанятые Советом уполномоченных польшейской службы, и пожарные, работающие в платной пожарной команде как это определено в Законе о пожарных командах в составе двух подразделений;
- ж) лица, занятые в рыболовстве, включая:
  - i) лиц, работающих на борту судов;
  - ii) сторожей и пожарных наблюдателей;
  - iii) обслуживающий персонал;
- з) лица, занятые на лесозаготовках, включая:
  - i) пожарных на случай чрезвычайного положения и пожарных наблюдателей;
  - ii) лиц, занятых исключительно перевозками людей и предметов снабжения;
  - iii) лиц, работающих на борту буксирных судов, кроме судов бонового ограждения, посыльных и вспомогательных судов;
- 1) лица, имеющие право на профессиональную деятельность или деятельность по призванию согласно следующим законодательным актам:

Закон о профессиональных архитекторах  
Закон о бухгалтерях-экспертах  
Закон о хироподии  
Закон о хиропрактике  
Закон о стоматологии  
Закон о профессиональных инженерах 1955 г.  
Закон о страховании  
Закон о топографах  
Закон о профессиональных юристах 1955 г.  
Закон о медицине

/...

Закон о врачах-натуропатах  
Закон об отдаленных территориях  
Закон о лицензировании агентов по продаже недвижимости  
Закон о ценных бумагах  
Закон о ветеринарии

- м) лица, работающие на должностях управляющих, надзирателей или на конфиденциальных должностях, если их обязанности носят исключительно характер надзора или управления;
- п) учителя согласно определению, содержащемуся в Законе о государственных школах;
- о) работники геологической разведки в горнодобывающей промышленности;
- р) ученицы медицинских сестер, работающие в больницах;
- q) коммивояжеры;
- г) дневные надзиратели, помощники учителей и помощники надзирателей, нанятые советами попечителей школ.

Имеются три вида распоряжений Совета по вопросам взаимоотношений на производстве, касающихся минимальной заработной платы: общее распоряжение (РАСПОРЯЖЕНИЕ О МИНИМАЛЬНОМ ЗАРАБОТНОМ ПЛАТЕ I (1975 г.)), распоряжение в отношении сверхурочных (РАСПОРЯЖЕНИЕ О МИНИМАЛЬНОМ ЗАРАБОТНОМ ПЛАТЕ 3 (1976 г.)) и специальное распоряжение о студентах-резидентах (РАСПОРЯЖЕНИЕ О МИНИМАЛЬНОМ ЗАРАБОТНОМ ПЛАТЕ 2 (1975 г.)).

Все виды заработной платы должны выплачиваться наличными в законной канадской валюте либо чеком или оменным ордером, выписанным на зарегистрированный банк или кредитный союз. Вся заработная плата должна выплачиваться как минимум каждые полмесяца. Период времени, за который выплачивается заработная плата, не должен превышать 16 последовательных календарных дней (а не рабочих дней), и выплата должна быть произведена в течение восьми дней по истечении оплачиваемого периода.

Когда взаимоотношения найма прекращаются работодателем, вся заработная плата, включая оплату праздничных дней, должна быть выплачена в момент прекращения найма. Если прекращение найма происходит по инициативе работника, то работодатель обязан произвести окончательный расчет в пределах шести дней после прекращения найма.

Эти правила касаются всех лиц, работающих по найму в областях, регулируемых законодательством провинции Британская Колумбия, за исключением:

/...

- a) сельскохозяйственных рабочих, сборщиков фруктов и домашней прислуги;
- b) лиц, которые, по мнению Совета по вопросам взаимоотношений на производстве, заняты в садоводстве;
- c) учителей согласно определению, содержащемуся в Законе о государственных школах;
- d) работников, обладающих квалификацией в определенной профессии, специальности или призвании и имеющих лицензию на основании Закона о профессиональных архитекторах, Закона о бухгалтерских экспертах, Закона о хиропрактике, Закона о стоматологии, Закона о профессиональных инженерах, Закона о страховании, Закона о топографах, Закона о профессиональных юристах, Закона о медицине, Закона о врачах-натуропатах, Закона об оптиках-офтальмометристах, Закона о педиатрии, Закона об агентах по продаже недвижимости, Закона о ценных бумагах 1977 г. или Закона о ветеринарии, которые в качестве лиц, работающих по найму, практикуют данную профессию, специальность или призвание, либо обучаются в учебном заведении согласно любому из вышеперечисленных законов.

Кроме того, Совет по вопросам взаимоотношений на производстве может, действуя согласно Закону о выплате заработной платы, исключить любого работника или работодателя из действия настоящих правил.

Работодатели работников, охватываемых Законом о минимальной заработной плате Британской Колумбии, при выдаче заработной платы обязаны представить каждому работнику письменное уведомление о заработной плате. В этом уведомлении должно быть указано:

- a) заработок работника за период времени, за который выплачивается заработная плата;
- b) все надбавки или пособия, на которые имеет право работник;
- c) сумма каждого вычета из заработка работника с указанием назначения каждого вычета.

Работодатель может производить только те вычеты из заработной платы работника, на которые имеются распоряжения работника или которые требуются в соответствии с законодательством.

Работодатели обязаны производить вычеты и переводить правительству сумму подоходного налога, причитающегося с работника, взносы в Канадский пенсионный план и взносы в систему страхования по безработице. Работодатели обязаны также производить вычеты сумм согласно судебным постановлениям.

/...

Работники могут делать распоряжения о перечислении своей заработной платы как это разрешено разделом 4 (2) Закона о выплате заработной платы.

Раздел 15 (1) Закона об оплате труда натурой также разрешает делать распоряжения о перечислении заработной платы и предоставляет право Совету по вопросам взаимоотношений на производстве разрешать осуществление планов в интересах работников.

Согласно разделу 13 Закона об оплате труда натурой работодатели не разрешается производить вычеты из заработной платы работников (охватываемых этим законом) для приобретения акций какой бы то ни было корпорации.

Кроме того, раздел 12 Закона об оплате труда натурой запрещает производить автоматические вычеты за заточку и ремонт инструмента.

Работники, охваченные одним распоряжением о минимальной заработной плате, защищены также от вычетов за нанесение непреднамеренного ущерба и неудовлетворительное качество работы (раздел 10, Общее распоряжение о минимальной заработной плате, 1975 г.).

В Британской Колумбии приняты законы, требующие равной оплаты за равный труд без дискриминации по признаку пола. Раздел 6 Кодекса прав человека Британской Колумбии гласит:

#### Дискриминация в области заработной платы

- "6. 1) Ни один работодатель не имеет права осуществлять дискриминацию работников — мужчин и женщин путем использования работников одного пола на какой-либо работе, оплачиваемой по меньшим ставкам, чем те, по которым оплачивается труд работников другого пола, работающих у того же работодателя и выполняющих аналогичную или в основе своей аналогичную работу.
- 2) Для целей подраздела (1) определение того, что представляет собой аналогичную или в основе своей аналогичную работу, производится на основе концепции квалификации, прилагаемых усилий и ответственности с учетом таких факторов, влияющих на оплату труда, как системы трудового стажа, системы достоинств работника и системы, согласно которым заработок определяется качеством или количеством произведенной продукции.
- 3) Различия в оплате труда работников разного пола, основанные на любых факторах, кроме пола, не считаются несоблюдением положений настоящего раздела, если фактор, на котором основано различие, в разумной степени оправдывает такое различие.

/...

- 4) Ни один работодатель не имеет права снизить ставки оплаты труда какого-либо работника, с тем чтобы выполнить положения настоящего раздела.
- 5) В случае, если работник получает ставку меньше той, на которую он имеет право согласно положениям настоящего раздела, он имеет право получить от работодателя через суд разницу между полученной суммой и суммой, которая ему причиталась, включая судебные издержки, однако при этом:
  - а) судебное дело может быть возбуждено не позже чем через 12 месяцев после прекращения найма работника; и
  - б) судебное дело может касаться только 12-месячного срока, непосредственно предшествующего прекращению найма или дате возбуждения судебного дела, в зависимости от того, какая из этих двух дат наступает раньше".

#### В. Безопасные и здоровые условия труда

Фабрично-заводской закон 1966 г. устанавливает общие нормы охраны безопасности труда и здоровья трудящихся. Этот закон касается фабрик, заводов, цехов и учреждений, а также работ, выполняемых на дому (работ, выполняемых работником у себя дома). Разделы 20 и 22, определяющие обязанности работодателя, гласят:

"20. Каждый работодатель обязан обеспечить надлежащее освещение и обогрев фабрики, завода, цеха или учреждения, а также всех используемых в связи с ними проходов и санитарных удобств, находящихся под его контролем, с тем чтобы они не оказывали неблагоприятного воздействия на здоровье, безопасность и комфорт работников, а владелец любого здания, используемого в качестве фабрики, завода, цеха или учреждения, обязан обеспечить надлежащее освещение и обогрев здания или части здания, находящейся под его контролем или используемой совместно жителями и работниками, с тем чтобы не оказывалось неблагоприятного воздействия на здоровье, безопасность или комфорт лиц, работающих в здании или имеющих доступ в него.

22. Ни одно лицо не имеет права эксплуатировать фабрику, завод, цех или учреждение при наличии условий, ставящих под угрозу здоровье или безопасность лиц, работающих в них, причем положения настоящего раздела действуют независимо от того, противоречат ли они положениям других разделов настоящего Закона".

/...



Настоящий Закон и Правила в отношении профессиональной окружающей среды, принятые в рамках этого Закона, определяют освещенность, которую должен обеспечить работодатель, температуру и чистоту воздуха, площадь на каждого работника, а также помещения для еды, отдыха и умывания, которые должны быть обеспечены.

Осуществление Закона и принятых на его основе правил контролирует отдел профессиональной окружающей среды Министерства труда, главным образом с помощью программы инспекций на местах, призванных обеспечить поддержание на промышленных предприятиях нормальных условий труда. Инспекторы отдела проверяют адекватность осветительных систем, отопительных и вентиляционных систем, контролируют загрязнение воздуха, санитарно-технические условия и окраску внутренних помещений. Приоритет в их деятельности отдается также вопросам наличия удобств для работников, касающихся комфорта и личной гигиены, таких как помещения для приема пищи, умывальники, душевые, гардеробные и их вместимость.

Кроме того, отдел профессиональной окружающей среды обеспечивает консультации для предпринимателей, архитекторов, инженеров-консультантов и строительных компаний в отношении строительных нормативов, касающихся проектируемых фабрик и других объектов, где будут работать люди.

Закон о компенсации трудящихся предусматривает для охватываемых Законом отраслей промышленности выплату компенсации за любое телесное повреждение или смерть, причиненные трудящемуся в результате несчастного случая как следствие или в ходе его работы по найму.

Согласно правилу, действующему в рамках Закона о компенсации трудящихся, работодатели обязаны обеспечить службу первой помощи и соответствующие материалы, а также соблюдать детальные правила безопасности и первой помощи, разработанные Комиссией по вопросам компенсации трудящихся.

Закон применим к работодателям и трудящимся следующих отраслей промышленности:

- a) прямая или косвенная деятельность в промышленности средств связи, строительстве, рыбодовстве, на лесозаготовках, в обрабатывающей и горнодобывающей промышленности; в области производства и распределения электроэнергии, газо- и водоснабжения; в области разработки карьеров; в розничной торговле, на транспорте и в заведениях оптовой торговли;
- b) прямая или косвенная деятельность в эксплуатации большинства промышленных предприятий;
- c) прямая деятельность в непроизводственном строительстве зданий стоимостью 5 000 долларов или более;

/...

- d) прямая или косвенная деятельность в любой из отраслей промышленности или профессии из числа перечисленных выше, а также в любых других отраслях и профессиях, которые могут быть определены Комиссией;
- e) прямая деятельность по линии государственной службы в интересах провинции, включая работу в любом постоянном совете или комиссии в интересах провинции;
- f) прямая деятельность в городских или деревенских муниципальных органах, работа в городской местности в составе любого совета или комиссии, осуществляющих руководство деятельностью или саму деятельность в интересах вышеуказанных органов.

С другой стороны, банки, страховые компании и другие финансовые учреждения не охвачены Законом о компенсации трудящихся; не охвачены также руководители работ от (ир), расположенных за пределами провинции, и трудящиеся, занятые на геологических работах по оценке претензий на минеральные ресурсы. Члены Объединения бывших военнослужащих не охвачены Законом, за исключением случаев, когда они работают в одной из отраслей, охватываемых Законом.

Законом о компенсации трудящихся не охвачены также следующие лица:

- a) лица, работа которых носит случайный характер и которые используются в иных целях, чем цели, преследуемые профессиональной или предпринимательской деятельностью работодателя;
- b) профессиональные спортсмены, артисты и аналогичные представители художественных профессий;
- c) лица, работающие на дому;
- d) члены семьи работодателя в возрасте до 19 лет, а также жена или муж работодателя;
- e) работодатели, которые, не имея постоянного предприятия в провинции, осуществляют в провинции временные операции, но не имеют наемного персонала, проживающего в провинции.

C. Равные возможности продвижения по службе

См. статью 6 часть А, и особенно раздел 8 Кодекса прав человека Британской Колумбии.

/...

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемые выходные и праздничные дни

Ниже приводятся основные законодательные акты, призванные обеспечить и гарантировать право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и периодические оплачиваемые выходные и праздничные дни:

Закон о рабочем времени

Закон о минимальной заработной плате

Закон о ежегодных отпусках и общих праздниках

Закон о рабочем времени для пожарных команд

Закон о пожарных командах в составе двух подразделений

Закон о регламентации на угольных шахтах

Закон о трудовой регламентации

Закон о регламентации на шахтах

Закон о расчете времени устанавливает количество часов в день и в неделю, которые может проработать трудящийся. Согласно общему правилу, максимальное число рабочих часов составляет восемь часов в день и 44 часа в неделю.

Данное правило касается промышленных предприятий, перечисленных в приложении к Закону. В целом оно относится к обрабатывающей и перерабатывающей промышленности, строительству и индустрии услуг.

Это общее правило не касается лиц, занимающихся конфиденциальную должность или должность, связанную с надзором и управленческими функциями, если они не выполняют работу, обычно выполняемую другими работниками.

Лимит рабочих часов может быть превышен в случае аварии, стихийных бедствий, а также в случае, когда необходимо провести неотложные работы на установках или в машинном оборудовании, чтобы избежать серьезных помех нормальному рабочему процессу.

В случае достижения согласия между представителями работодателя и работников, а также в случае, когда, согласно обычаю, рабочий день составляет менее восьми часов в течение одного или более дней в неделю, в другие дни работники могут работать девять часов. Однако недельный лимит в 44 рабочих часа не может быть превышен.

Совет по вопросам взаимоотношений на производстве может разрешить увеличить количество рабочих часов в день и в неделю, если он убедится, что это необходимо, чтобы избежать возможных аварийных состояний, и что это не противоречит интересам работников. Это решение должно быть выдано работодателю в письменном виде. Для отраслей и профессий, не охваченных Законом о рабочем времени, аналогичные положения содержатся в распоряжениях о минимальной заработной плате.

/...

Совет также правомочен делать временные и постоянные исключения. Ниже приводятся некоторые постоянные исключения:

- I. Операторы автобусных линий
2. Лесная промышленность (разрешен 9-часовой рабочий день)
3. Лесозаготовки
4. Рыболовство, за исключением:
  - a) конторских служащих, работающих на подготовительной территории
  - b) охранников и пограничных наблюдателей, работающих на подготовленной территории
  - c) делопроизводителей на складах, кладовщиков или работников снабжения, а также работников бензозаправочных станций на подготовительной территории
5. Повара и работники мест для ночлега на неподготовленной территории
6. Машинисты, операторы, пожарные и слязчики
7. Работники геологических партий
8. Сезонные работники по обслуживанию пляжных сооружений, выполняющие срочные заказы в течение июня, июля, августа и сентября
9. Аптеки (работники не могут работать более 88 часов в течение двух последовательных недель или более 48 часов в течение любой одной недели или более 9 часов в течение любого одного дня)
10. Продавцы хлебо-булочных изделий (экспедиторы могут работать более восьми часов в день, однако ни в коем случае число рабочих часов в неделю не может превышать 44)
11. Продавцы цветов в розницу (ввиду особых условий, непреодолимых с помощью иных мер; однако рабочее время в среднем не должно превышать 88 часов в течение любых двух последовательных недель)
12. Индустрия свежих фруктов и овощей
13. Водители грузовых автомобилей, их механики и работники складов - по мере необходимости для обеспечения перевозок

/...

14. Доставщики молока (водителям разрешается работать дополнительно 15 часов в неделю при условии, что за семь недель водитель не проработает более 350 часов, а в течение любого одного дня - более 10 часов)
  15. Компливоажеры
  16. Работники геофизической разведки
  17. Лесозаготовщики (лицам, занятым в лесозаготовительной промышленности, разрешается работать более 44 часов в течение любой одной недели, но не более восьми часов в течение любого одного дня, если в течение двух последовательных недель среднее число рабочих часов в неделю не превысит 44)
  18. Строительство трубопроводов, бурение нефтяных скважин и обслуживание
  19. Лица свободных профессий
  20. Курортные отели на неподготовленной территории (их работникам разрешается работать до 10 часов в течение любого одного дня и до 52 часов в течение любой одной недели в период с 1 июня по 30 сентября каждого года включительно) (неподготовленная территория означает территорию, не подготовленную в соответствии с Законом о муниципалитетах Британской Колумбии)
  21. Система торговли (работникам разрешается работать 11 часов в день в пятницу или субботу, а также в день, предшествующий государственному празднику, если такой праздник приходится на субботу, однако общее число проработанных часов в течение любой одной недели не должно превышать 44)
  22. Для барменов, официантов и посыльных (при сменной работе) число проработанных часов непосредственно после начала смены не должно превышать 13
  23. Сеносушильная промышленность (кроме периода с 1 апреля по 30 сентября каждого года включительно)
  24. Лесозаготовительная промышленность - машинисты (при сменной работе время работы непосредственно после начала смены не должно превышать 16 часов)
- Для трех отраслей промышленности рабочее время определяется специальными законами:
- a) Коксовые печи, установки для плавки концентрата и разделения минералов (раздел 2 Закона о регламентации труда)

/...

б) Пожарные: рабочее время пожарных установлено Законом о рабочем времени пожарных команд и Законом о пожарных командах в составе двух подразделений

с) Шахты: рабочее время для шахтеров угольных шахт установлено разделом 20 (1) - (3) Закона о регламентации на угольных шахтах. Он гласит:

- "20. 1) Ни одно лицо не может работать под землей в шахте более восьми часов в течение любого 24-часового периода, причем восьмичасовой период отсчитывается с момента спуска в шахту и до возвращения на поверхность.
- 2) Ни одно лицо не может использоваться на работах выше уровня земли на шахте или в районе шахты более восьми часов в течение любого 24-часового периода.
- 3) Положения настоящего раздела не применяются
- а) в чрезвычайных обстоятельствах, когда существует угроза жизни людей или собственности; или
- б) если необходимы неотложные работы для продолжения нормальной эксплуатации шахты, но лишь в отдельных случаях и не более 16 часов в течение любого 24-часового периода; или
- с) в необходимых случаях для периодической перемены".

Для прочих шахт, помимо угольных, действуют положения Закона о регламентации на шахтах. Соответствующие положения этого закона те же, что и положения Закона о регламентации на угольных шахтах.

Большинству работников, охватываемых Законом о минимальной заработной плате, должен еженедельно предоставляться отдых продолжительностью в 32 последовательных часа.

Из этого правила определенно исключаются водители автомобилей скорой медицинской помощи, операторы общественных автобусов, перевозящих более семи пассажиров, водители грузовых автомобилей и мотоциклов, их механики и помощники, работники геофизической разведки, работники буровых установок при бурении нефтяных скважин, работники системы обслуживания, а также повара и работники по обслуживанию мест ночлега на несборудованной территории.

/...

Обязательные положения в отношении оплаты сверхурочных работ для всех работников, охватываемых общим распоряжением о минимальной заработной плате Совета по вопросам взаимоотношений на производстве, содержатся в Распоряжении о минимальной оплате сверхурочных 3 (1976 г.).

За первые три часа работы сверх восьми часов в течение любого одного дня и за первые восемь часов работы сверх 40 часов в течение любой одной недели работнику выплачивается обычная почасовая ставка в полуторном размере. Кроме того, за каждый час работы сверх 11 часов в течение любого одного дня или свыше 48 часов в течение любой одной недели работнику выплачивается двойная почасовая ставка. При подсчете часов, проработанных сверх 40 или 48 часов в течение недели, часы, проработанные сверх восьми часов в течение одного дня, не учитываются.

В отношении работников, охватываемых или подлежащих схвату коллективным договором, действует другое правило. Им, разумеется, должна выплачиваться ставка, предусмотренная коллективным договором, однако она не может составлять менее 4,50 доллара за первые три часа, проработанные сверх восьми часов в течение любого одного дня, и за первые восемь часов сверх 40 часов в течение любой одной недели. За каждый час, проработанный сверх 11 часов в течение любого одного дня и сверх 48 часов в течение любой одной недели, им должно выплачиваться не менее 6,00 долларов. При подсчете часов, проработанных сверх 40 или 48 часов в течение недели, часы, проработанные сверх восьми часов в течение одного дня, не учитываются.

Для работников, оплата труда которых производится не по почасовой основе, положения, касающиеся оплаты сверхурочных, содержатся в Общем распоряжении о минимальной заработной плате (РАСПОРЯЖЕНИЕ О МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ 1 (1975 г.)).

Работники, охватываемые Законом о ежегодных отпусках и общих праздниках, имеют право на ежегодный отпуск сроком не менее двух недель за каждый год работы. Сумма оплаты за отпуск составляет не менее 4% всего заработка за год и должна быть выплачена работнику как минимум за один день до начала отпуска.

Законом о ежегодных отпусках и общих праздниках не охвачены следующие работники:

- а) работники, охваченные коллективным договором, утвержденным министром труда;
- б) лица, занятые в земледелии и садоводстве;
- в) домашняя прислуга в частных домах;

/...

- d) работники свободных профессий и лица, проходящие обучение для занятий свободной профессией.

Распоряжение, вынесенное в рамках Закона о ежегодных отпусках и общих праздниках, предусматривает девять общих праздников в году: день Нового Года, Великая страстная пятница, День королевы Виктории, День провозглашения доминиона, День труда, день благодарения, День памяти погибших в первую мировую войну, День Британской Колумбии и Рождество.

Если общий праздник приходится на нерабочий день работника, то ему (ей) должен быть предоставлен оплаченный выходной день в другое время. Этот выходной день должен быть предоставлен до наступления одного из следующих двух сроков, в зависимости от того, какой из них наступит раньше:

- a) до начала ежегодного отпуска работника;  
b) при прекращении найма.

В общие праздники, если они приходятся на обычный рабочий день, работникам выплачивается обычная ставка заработной платы, и от них не требуется работа. Если от них требуется работа в установленный законом праздник, то им выплачивается, как минимум, обычная ставка в полуторном размере плюс оплаченный выходной день в другое время.

В отношении непрерывных производственных процессов действует специальное правило. Таким процессом считается "любой процесс или деятельность, обычно выполняемые ежедневно". Если от таких работников требуется работа в праздничный день, то они имеют право на свою обычную ставку за этот день плюс либо обычная ставка в полуторном размере за все проработанные часы, либо оплаченный выходной день в другое время.

Ряд работников, на которых обычно распространяется это правило, в некоторых обстоятельствах им не охватываются. На работника не распространяется положение об общих праздниках, если он (она) ничего не заработал по крайней мере в течение 15 дней в ходе 30-дневного календарного периода, непосредственно предшествующего общему празднику, или если общий праздник приходится на первые 30 дней работы по найму. Для целей этого специального исключения лицо считается состоящим на службе у работодателя, если оно находится в распоряжении работодателя независимо от того, требуется ли от него выполнение какой-либо работы.

/...



ПРАВА РАБОТНИКОВ

А. Ниже приводятся основные законодательные акты, предназначенные для обеспечения, гарантии или регламентации прав профсоюзов, а также регламентации взаимоотношений между работодателями и работниками, которых представляют профсоюзы:

- 1) Кодекс законов о труде Британской Колумбии
- 2) Закон о трудовых отношениях на государственной службе
- 3) Закон о спорах в области важнейших видов обслуживания

В. Право на создание профсоюзов и на вступление в них

Раздел 2 (I) Кодекса законов о труде Британской Колумбии гласит, что "каждый работник пользуется правом быть членом профсоюза и участвовать в его законной деятельности".

В статье 6 настоящего доклада перечислены работники, охватываемые данным Законом, а также акты вмешательства, составляющие несправедливую трудовую практику.

С. Право профсоюзов на создание федераций

Положений, ограничивающих право профсоюзов вступать в национальные федерации или конфедерации, не имеется.

Д. Право на забастовку

В части У Кодекса законов о труде Британской Колумбии изложены положения, касающиеся забастовок, локаутов и пикетирования.

Разделы 79 и 80 гласят:

Запрещение забастовок и локаутов в течение срока действия коллективного договора

- "79. 1) Ни один работник, связанный коллективным договором, заключенным как до, так и после вхождения в силу настоящего Закона, не имеет права на забастовку в течение срока действия коллективного договора, и ни одно лицо не имеет права объявить или попытаться разрешить объявление забастовки этих работников в течение указанного срока действия договора.
- 2) Ни один работодатель, связанный коллективным договором, заключенным как до, так и после вхождения в силу настоящего Закона, не имеет права объявить локаут любому работнику, связанному коллективным договором, в течение срока действия коллективного договора.

/...

Запрещение забастовок и локаутов до ведения переговоров и  
голосования

80. Профсоюз не имеет права объявить или разрешить забастовку и не один работник не имеет права бастовать, а работодатель не имеет права объявить или приказать объявить локаут до тех пор,
- a) пока профсоюз и работодатель или утвержденные или представители, выступающие от их имени, не проведут коллективные переговоры по поводу спора, являющегося причиной или поводом для забастовки или локаута, и не откажутся от заключения коллективного договора; и
  - b) для профсоюза или работника затрагиваемого предприятия: либо
    - i) пока не будут выполнены положения раздела 81; либо
    - ii) пока работодатель не уведомит в соответствии с пунктом (b) подраздела (2) раздела 82, что он намерен объявить локаут своим работникам; или
  - c) для работодателя: либо
    - i) пока не будут выполнены положения раздела 82; либо
    - ii) пока профсоюз не уведомит в соответствии с пунктом (b) подраздела (2) раздела 81, что работники намерены объявить забастовку.

В случае неудовлетворения положений настоящего раздела, забастовка или локаут являются незаконными".

Закон о спорах в области важнейших видов обслуживания изменил положения о праве на забастовку для пожарных, полицейских, работников здравоохранения и некоторых групп работников государственной службы.

В разделе 8 указанного Закона изложены меры, которые может принять губернатор провинции.

Перечень работников государственной службы, на которых распространяется действие указанного Закона, приведен в приложении к Закону.

/...

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- I. Основные законодательные акты провинции, на которых основываются правила, действующие в области социального обеспечения, включают:
- A. Закон о компенсации трудящихся
  - B. Закон о гарантированном располагаемом доходе в случае нужды
  - C. Закон о помощи в жилищном строительстве для престарелых
  - D. Закон о больничном страховании
  - E. Закон о здравоохранении
  - F. Закон о медицинском обслуживании
  - G. Закон о помощи в сплате жилья престарелых квартирантателей
  - H. Закон об обществах
  - I. Закон с Министерстве людских ресурсов

45 процентов всей рабочей силы в Британской Колумбии объединены в профсоюзы, и все эти трудящиеся охвачены коллективными договорами.

В ходе проводимого Министерством труда начиная с 31 декабря 1977 года обследования условий труда в выборку коллективных договоров были включены все договоры, охватывающие 50 и более работников. К этой категории было отнесено 305 договоров, а число охватываемых ими работников составило 265 296, или 65,1% объединенной в профсоюзы рабочей силы провинции.

Из обследованных 305 договоров 298 содержали положения в области здравоохранения и социального обеспечения, которые предусматривали различные блага в области страхования по состоянию здоровья, расширенного страхования по состоянию здоровья, выплачиваемого отпуска по болезни, страхования жизни, страхования на случай смерти или увечья от несчастного случая, пенсионных планов и планов стоматологического обслуживания. Примером положений в области здравоохранения и социального обеспечения, содержащихся в коллективных договорах, может служить Генеральный и частичный договор между правительством провинции Британская Колумбия и Профсоюзом правительственных служащих Британской Колумбии (копия указанного документа направляется Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций вместе с настоящим докладом).

/...

2. Программы социального обеспечения, регламентируемые через  
посредство законодательных актов провинции

По каждой нижеперечисленной области социального обеспечения приводится процент охваченного населения, характер и уровень предоставляемых благ и методы финансирования каждой системы.

A. Медицинское обслуживание

i) Закон о больничном страховании

Согласно положениям Закона о больничном страховании, отдел больничных программ Министерства здравоохранения оплачивает больницам общего профиля расходы на содержание в больнице жителей Британской Колумбии, страдающих от заболевания или телесного повреждения или нуждающихся в больничном уходе для выздоровления, медицинской реабилитации и расширенного лечения. В общих чертах, любой постоянный житель Британской Колумбии имеет право на получение указанных благ в течение установленного законом выжидательного периода. Суммы, выплачиваемые отделом больничных программ, составляют на 4,00 доллара меньше дневной платы за содержание в больнице, а для больных моложе 19 лет, подлежащих расширенному лечению, — на 1,00 доллар меньше дневной платы, утвержденной для данной конкретной больницы. Остальное выплачивает больной. В интересах получателей социальной помощи правительство провинции оплачивает вышеуказанные суммы в размере 4,00 доллара или 1,00 доллар в день в зависимости от того, какая из этих сумм причитается.

ii) Закон о медицинском обслуживании

Комиссия по медицинскому обслуживанию, назначаемая министром здравоохранения и ему подотчетная, осуществляет План медицинского обслуживания Британской Колумбии в соответствии с Законом о медицинском обслуживании. План медицинского обслуживания обеспечивает заранее оплаченное медицинское обслуживание на единообразных условиях для всех жителей провинции. Страхование медицинского обслуживания в рамках этого плана оплачивается для застрахованных лиц независимо от возраста, состояния здоровья или финансового положения при условии уплаты или страховых премий, установленных Комиссией.

Лица, постоянно прожившие в Британской Колумбии 12 последовательных месяцев непосредственно перед подачей заявления, уплачивают следующие ставки страховых премий и имеют право на следующую помощь:

- a) Заявители, с которых не причиталась уплата подоходного налога в течение 12 месяцев предшедшего года, заканчивающиеся 31 декабря, имеют право на субсидию в размере 90% полной ставки страховой премии.

/...

- b) Заявители, налогооблагаемый доход которых за 12 месяцев предыдущего года, заканчивающиеся 31 декабря, не превышает 1 000 долларов, имеют право на субсидию в размере 50% полной ставки страховой премии.

Ежемесячные страховые премии, подлежащие уплате застрахованными, с 1 июля 1976 года составляют:

	<u>Полный взнос</u>	<u>Субсидия 50%</u>	<u>Субсидия 90%</u>
		(в долларах)	
Один человек	7,50	3,75	0,75
Семья из двух человек	15,00	7,50	1,50
Семья из трех или более человек	18,75	9,37	1,87

- c) Временная помощь на выплату страховых премий предоставляется на срок в три месяца в несобычных обстоятельствах, когда в результате болезни, недееспособности, безработицы или финансовых затруднений застрахованный не имеет возможности выплачивать страховые премии. Временная помощь на выплату страховых премий предоставляется в размере 90% полной ставки премии.

План медицинского обслуживания предусматривает страховое обеспечение всех медицинских услуг, оказываемых практикующими врачами, включая врачей-osteопатов и некоторые хирургические операции хирургов-стоматологов, проводимые в условиях стационара согласно Закону о медицинском обслуживании (Канады). Федеральное правительство страны вносит свой взнос в бюджет провинции для покрытия расходов на это страховое обеспечение медицинского обслуживания.

Помимо оплаты этого обслуживания, правительство Британской Колумбии оплачивает дополнительные услуги, предоставляемые в провинции, без взимания дополнительных страховых премий. Все платежи производятся только согласно утвержденному Комиссией тарифу на гоноары. Ниже приводится краткое описание этих дополнительных услуг.

Хиропрактика. Оплата услуг зарегистрированного хиропрактика ограничена суммой в 75 долларов в течение любого одного года на каждого пациента в возрасте до 65 лет и 100 долларов на каждого пациента в возрасте 65 лет и более. Оплата рентгеновского обследования, проводимого хиропрактиком, не производится.

/...

Натуропатия. Оплата услуг врача-натуропата ограничена суммой в 75 долларов в течение любого одного года на каждого пациента в возрасте до 65 лет и 100 долларов на каждого пациента в возрасте 65 лет и более. Оплата рентгеновского обследования, проводимого врачом-натуропатом, не производится.

Ортоптическое лечение. Оплата ортоптического лечения ограничена суммой в 50 долларов на каждого пациента в течение любого одного года и максимум в сумме 100 долларов на семью в течение любого одного года при условии, что эти услуги оказываются застрахованному лицу по указанию или направлению лечащего врача.

Физиотерапия. Оплата услуг зарегистрированного физиотерапевта, оказываемых по указанию или направлению лечащего врача, за исключением услуг, оказываемых в общей или реабилитационной больнице, ограничена суммой в 75 долларов в течение любого одного года на каждого пациента в возрасте до 65 лет и 100 долларов на каждого пациента в возрасте 65 лет и более. Амбулаторное физиотерапевтическое обслуживание в общих и реабилитационных больницах по направлению лечащего врача предоставляется в рамках больничных программ Британской Колумбии.

Подиатрия. Оплата услуг зарегистрированного подиатра ограничена суммой в 50 долларов на каждого пациента в течение любого одного года и максимумом в сумме 100 долларов на семью в течение любого года, если эти услуги предоставляются без направления лечащего врача в течение этого года. Оплата рентгеновского обследования, проводимого подиатром, не производится.

Офтальмометрия. Предоставление услуг зарегистрированного офтальмометриста разрешается в целях проведения требуемой диагностики для выявления имеющихся аномалий зрения. Планом не предусмотрена оплата подбора или стоимости линз.

Ортодонтия. Услуги хирурга-стоматолога, предоставляемые застрахованному лицу в возрасте 20 лет и моложе и необходимые как следствие лечения заячьей губы и/или волчьей пасти, оплачиваются лишь в том случае, если они оказываются как часть или следствие проводимой практикующим врачом пластической хирургической операции. Пломбирование и протезирование зубов, стоматологические приспособления, а также общие услуги дантиста не оплачиваются, за исключением тех, которые предоставляются в рамках общего медицинского обслуживания, связанного с некоторыми медицинскими процедурами, проводимыми хирургами-стоматологами обязательно в условиях стационара.

Специальное обслуживание медицинскими сестрами. Специальные услуги зарегистрированных медицинских сестер оплачиваются, включая стоимость питания, как максимум, в сумме 40 долларов в течение любого одного года, однако лишь в том случае, если это рекомендовано лечащим врачом.

/...

Согласно действующим постановлениям, услуги членов Викторианского союза медицинских сестер, предоставляемые по указанию лечащего врача или совместно с ним, оплачиваются в рамках плана в размере 2 доллара за визит при максимуме в 40 долларов на пациента в год, однако этот лимит не касается инъекций, проводимых по указанию врача.

Дополнительные услуги, оказываемые за пределами провинции Британская Колумбия, не оплачиваются.

iii) Закон о компенсации трудящихся

Действие Закона о компенсации трудящихся распространяется на 80% рабочей силы провинции. Остальные 20% рабочей силы, не охваченные этим Законом, — это наемные работники фермеров и владельцы небольших предприятий, пожелавшие, чтобы Закон на них не распространялся. Планы компенсации финансируются исключительно за счет взносов работодателей. Оценка суммы взносов основывается на суммах, израсходованных на компенсацию в течение предыдущего финансового года по каждой из субкатегорий отраслей, охватываемых Законом.

Согласно этому Закону, компенсации подлежат телесные повреждения или заболевания, возникающие в результате или в ходе работы по найму. Все медицинские расходы, связанные с подлежащими компенсации повреждением или заболеванием, оплачиваются из фонда Совета по компенсации трудящихся.

iv) Закон о гарантированном располагаемом доходе в случае нужды

Этот Закон обеспечивает полное медицинское и стоматологическое обслуживание лиц, получающих социальную помощь, в отношении которых удостоверена невозможность их трудоустройства.

v) Закон о здравоохранении

Согласно Закону о здравоохранении, Министерство здравоохранения осуществляет программы здравоохранения, предусматривающие широкий диапазон услуг в области профилактической и лечебной медицины и контроля за окружающей средой. Эти услуги предоставляются населению через некоторые централизованные учреждения и сеть из 17 местных медицинских учреждений, охватывающих территорию провинции, лежащую за пределами городов. Предоставляемые услуги включают обслуживание общин медицинскими сестрами, программы лечения на дому, стоматологическое обслуживание детей, службы питания, специализированные программы здравоохранения в общинах и помощь инвалидам.

/...

vi) Закон об обществах

Закон об обществах регулирует деятельность обществ, обеспечивающих групповое медицинское обслуживание на добровольной основе в интересах работников наемного труда в провинции. Их деятельность включает заранее оплаченные планы стоматологического обслуживания, планы еженедельного возмещения, расширенные планы здравоохранения и планы заранее оплаченного (ариацевтического) обслуживания. Крупнейшим обществом, предлагающим такие услуги, является Общество услуг в области здравоохранения, которое заключило 1400 договоров с предоставлением различного вида услуг 586 000 своим членам и их их-дивенцев. Размеры взносов зависят от степени охвата; взносы могут уплачиваться на основе долевого распределения расходов работодателями и работниками или только работниками.

В. Пособия наличными в случае болезни

Планы еженедельного возмещения на случай болезни осуществляются в рамках многих коллективных договоров. В 305 коллективных договорах в Британской Колумбии, охватывающих 50 или более работников, пособия работникам и взносы работодателей распределяются следующим образом:

Максимальная сумма еженедельного возмещения на случай болезни

		<u>Число договоров</u>
0	Не предусмотрено	139
1	Менее 90 долл.	1
2	91 - 120 долл. в неделю	4
3	121 - 150 долл. в неделю	24
4	151 - 200 долл. в неделю	38
5	Более 200 долл. в неделю	3
6	Устанавливается в процентах к заработку	47
7	Сумма равна максимальной премии в системе страхования от безработицы	3
8	Сумма зависит от заработка	9
9	План упоминается, однако сумма не указана	20
10	Прочие	<u>12</u>
ВСЕГО		305

/...



Взносы работодателей на еженедельное возмещение в случае болезни

	<u>Число договоров</u>
0 Не предусмотрено	151
1 100% страховой премии	83
2 Меньше 100%, но более 75% страховой премии	4
3 75% страховой премии	10
4 Меньше 75%, но более 50% страховой премии	18
5 50% страховой премии	15
6 Меньше 50% страховой премии	-
7 Твердая сумма	4
8 План упоминается, однако сумма не указана	15
9 Прочие	5
ВСЕГО	<u>305</u>

С. Пособия в связи с материнством

Канадский Закон о страховании по безработице предусматривает оказание финансовой помощи женщинам, заработок которых прервался в результате материнства и которые имеют право на пособие. Пособия по материнству исчисляются в процентах к заработку и выплачиваются в течение 15 последовательных недель. Максимальная допустимая сумма пособий составляет 2 400 долларов. Дальнейшая информация содержится в федеральной части настоящего доклада.

Д. Пособия по инвалидности

1. Закон о гарантированном годовом доходе в случае нужды

Лица, объявленные инвалидами Министерством людских ресурсов, имеют право на пособия согласно Закону о гарантированном годовом доходе в случае нужды для инвалидов при условии, что

1. Они не имеют ликвидных активов в сумме более 2 500 долл.
2. Женатые и замужние или лица, имеющие иждивенцев, не имеют ликвидных активов в сумме более 5 000 долл.

Лица, относящиеся к обеим категориям, могут располагать капитальными активами, т.е. жилой домом, одним автомобилем, предметами домашнего обихода.

Сумма выплат зависит от числа иждивенцев и суммы дохода. Базовое месячное пособие на инвалида-одиночку составляет 285 долларов. Любой инвалид может зарабатывать до 100 долларов в месяц, не теряя при этом права на пособие. Прочие доходы, например поступления из фонда компенсации трудящихся, подлежат вычету из суммы разрешенного пособия.

/...

Помимо базового пособия, имеются пособия на жилье. Например инвалиду-одиночке может причитаться до 57 долл. в месяц; лицу, иждивенцу двух иждивенцев, — до 103 долл. в месяц.

Всеи лицам, на которых распространяется действие Закона о гарантированном годовом доходе в случае нужды для инвалидов, обеспечивается полное медицинское обслуживание.

Этот план обеспечения пособиями финансируется правительством провинции.

#### Е. Пособия по старости

##### 1. Закон о гарантированном располагаемом доходе в случае нужды

Лица в возрасте от 60 до 64 лет имеют право на дополнительное пособие, называемое гарантированным располагаемым доходом в случае нужды для престарелых. Одиночкам причитается разница между их месячным доходом и суммой в размере 265 долларов, а супружеским парам — разница между их месячным доходом и суммой в размере 530 долларов. Одиночки, располагающие ликвидными активами в сумме более 2 500 долларов, и супружеские пары, располагающие ликвидными активами в сумме более 5 000 долларов, не имеют права на получение указанного дополнительного пособия.

Лица в возрасте свыше 65 лет, имеющие право на получение дополнительного пособия в рамках федеральной системы социального обеспечения по старости, имеют также право на пособия в соответствии с вышеупомянутым Законом. Одиночкам причитается разница между их месячным доходом и суммой в размере 319,17 долларов, а супружеским парам — разница между их месячным доходом и суммой в размере 634,36 долларов. При определении уровней этих пособий наличие ликвидных активов не учитывается.

План предоставления пособий престарелым на основании законодательства о гарантированном располагаемом доходе в случае нужды финансируется правительством провинции.

##### 2. Закон о помощи в оплате жилья престарелых квартирантов

Лица в возрасте свыше 65 лет, получающие пособия в соответствии с Канадским планом пенсионного обеспечения и прожившие в Британской Колумбии к этому времени два года или прожившие пять последовательных лет в прошлом, имеют право на добавочное пособие на оплату жилья, если квартирная плата составляет более 30% их дохода. Это добавочное пособие составляет 75% разницы между уплачиваемой квартирной платой и 30% месячного дохода. Этот план предоставления пособий финансируется правительством провинции.

/...

В. Пособия по случаю потери кормильца

1. Закон о компенсации трудящимся

Супруги работников, умерших в период работы по найму, имеют право на пенсионную пенсию. Сумма пенсии определяется в зависимости от возраста супруги (супруга), дохода и числа иждивенцев.

2. Примечание. Условия большинства коллективных договоров включают системы страхования на случай смерти от несчастного случая. В числе 305 коллективных договоров в Британской Колумбии, охватывающих 50 или более работников, пособия работникам и взносы работодателей распределяются следующим образом:

Максимальная сумма страхования жизни на одного работника

	<u>Число договоров</u>
0 Не предусмотрено	45
1 Менее 5 000 долл.	5
2 5 001 - 10 000 долл.	37
3 10 001 - 15 000 долл.	40
4 15 001 - 20 000 долл.	25
5 Более 20 000 долл.	2
6 Сумма зависит от заработка	49
7 План упоминается, однако сумма не указана	40
8 Упоминается фонд социального страхования и здравоохранения, однако индивидуальные пособия не указаны	45
9 Прочие	<u>17</u>
<b>ВСЕГО</b>	<b>305</b>

Максимальная сумма страхования на случай смерти от несчастного случая

	<u>Число договоров</u>
0 Не предусмотрено	152
1 Менее 5000 долл.	2
2 5001 - 10 000 долл.	29
3 10 001 - 15 000 долл.	26
4 15 001 - 20 000 долл.	19
5 Более 20 000 долл.	4
6 Сумма зависит от заработка	10
7 План упоминается, однако сумма не указана	16
8 Упоминается план социального страхования и здравоохранения, однако индивидуальные пособия не указаны	42
9 Прочие	<u>5</u>
<b>ВСЕГО</b>	<b>305</b>

/...

Взносы работодателей на систему страхования жизни

	<u>Число договоров</u>
0 Не предусмотрено	39
1 100% предусмотренных сумм	113
2 Меньше 100%, но более 75%	9
3 75% страховой премии	10
4 Меньше 75%, но более 50%	11
5 50% страховой премии	47
6 Твердая сумма	1
7 План упоминается, однако детали не указаны	20
8 Упоминается фонд социального страхования и здравоохранения, однако индивидуальные пособия не указаны	44
9 Прочие	<u>6</u>
ВСЕГО	305

Взносы работодателей на систему страхования на случай смерти от несчастного случая

	<u>Число договоров</u>
0 Не предусмотрено	153
1 100% страховой премии	66
2 Меньше 100%, но более 75% страховой премии	7
3 75% страховой премии	4
4 Меньше 75%, но более 50% страховой премии	9
5 50% страховой премии	11
6 Меньше 50% страховой премии	-
7 Твердая сумма	-
8 План упоминается, однако детали не указаны	10
9 Упоминается фонд социального страхования и здравоохранения, однако индивидуальные пособия не указаны	43
10 Прочие	<u>2</u>
ВСЕГО	305

G. Пособия в случае телесных повреждений в ходе работы по найму

I. Закон о компенсации трудящихся

Пособия в случае телесных повреждений в ходе работы по найму предоставляются во всех случаях производственных травм, несчастных случаев и глухоты. Согласно Закону работникам выплачивается полная компенсация потерянной заработной платы до их возвращения на работу.

/...

Если работник останется инвалидом и потеряет трудоспособность, то он (она) имеет право на полную компенсацию потерянной заработной платы в форме пенсии, выплачиваемой пожизненно.

Прочие виды инвалидности оцениваются в зависимости от степени полученных повреждений; например, если работник потеряет зрение на один глаз, то он получает пенсию, эквивалентную 16% заработной платы.

## Н. Пособия по безработице

Пособия по безработице предоставляются в рамках Канадской системы страхования от безработицы, которая регламентируется федеральным законом.

### I. Пособия на семью

#### i) Закон о гарантированном располагаемом доходе в случае нужды

В этом Законе установлены виды услуг, на которые могут иметь право нуждающиеся в них лица: социальная помощь, субсидии на оплату жилья, медицинское обслуживание, услуги экономки, субсидии на организацию ухода, а также субсидии на обеспечение занятости и профессиональной подготовки. Предоставление всех этих услуг финансируется правительством провинции.

Согласно этому Закону, лица имеют право на социальную помощь, если их месячный доход не превышает пределов, установленных Министерством людских ресурсов.

Например, человек, являющийся одиночкой и не имеющий иждивенцев, может иметь право на получение максимум 175 долларов в месяц, если его месячный доход не превышает 50 долларов. Родитель-одиночка с одним ребенком может получать до 320 долларов в месяц.

Лица, получающие социальную помощь, могут подавать заявления на выплату им денег по линии "специальных нужд" на покрытие расходов на переезд к месту работы, инструмент и спецодежду, ремонт квартиры, приобретение новой мебели, специальную диету, по случаю беременности и чрезвычайных обстоятельств. Лица, получающие социальную помощь, могут также получать субсидии на организацию ухода, образование и профессиональную подготовку.

Помимо услуг, предоставляемых согласно Закону о гарантированном располагаемом доходе в случае нужды, Министерство людских ресурсов может также предоставлять услуги в соответствии с несколькими другими законами провинции. Эти услуги включают предоставление семейных консультаций, консультаций в области воздействия наркотиков и алкоголя, по вопросам детских или групповых домов, а также по вопросам связи с судом по семейным делам в случае задержания ребенка или развала семьи.

ОСТРОВ ПРИНЦА ЭДУАРДА  
СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

A. Законодательство

Основное законодательство и политические заявления острова Принца Эдуарда, регулирующие право на труд, включают:

Закон о гражданской службе, пересмотренные законодательные акты острова Принца Эдуарда 1974 года, глава С-9;

Закон о правах человека, законодательные акты острова Принца Эдуарда 1975 года, глава 72;

Закон о труде, пересмотренные законодательные акты острова Принца Эдуарда 1974 года, глава L -I;

Кадровая политика правительства острова Принца Эдуарда, сентябрь 1978 года.

Коллективные соглашения между группами трудящихся и работодателями также гарантируют право на труд.

B. Политика в области занятости

В 1978 году правительство острова Принца Эдуарда приняло кадровую политику, которая касается многих положений данной статьи. В предисловии к этому документу говорится:

"Правительство острова Принца Эдуарда стремится создать условия, в которых население провинции могло бы осуществлять социально-экономическое развитие. В подтверждение этого обязательства правительство разработало всеобъемлющую кадровую политику с целью решения следующих вопросов:

- проблемы безработицы и неполной занятости, которые по-прежнему остро ощущаются на острове Принца Эдуарда;
- новые и усовершенствованные программы подготовки и переподготовки кадров;
- новые программы профессиональной подготовки для системы средних школ;
- программы создания рабочих мест;
- изменения в приоритетах федерального и провинциального правительства в условиях нехватки средств.

/...

Кадровая политика является руководством к разработке всех программ в рамках данной провинции.

В задачи данной политики входит: оказание помощи провинции в достижении полностью развитого и эффективно действующего рынка труда и одновременно с этим поддержка инициативы отдельных лиц в определении своих экономических потребностей и удовлетворении их собственными силами через работу и предпринимательство.

В кадровой политике рассматривается потребность в улучшении регулирования рынка рабочей силы в таких областях, как промышленная безопасность и политика занятости, профессиональная пригодность и аттестация работников, производственные отношения и защита прав человека. Крайне важно обеспечить, чтобы все жители острова Принца Эдуарда имели равные права и возможности на рынке труда.

В целях обеспечения того, чтобы все граждане приспособились к техническим и социальным изменениям, необходим доступ к услугам по планированию служебной деятельности, профессиональной ориентации и подготовке кадров, включая профессиональную подготовку, подготовку специалистов для работы в учреждениях и на предприятиях. Для развития промышленности настоятельно необходима должным образом подготовленная рабочая сила, обладающая надлежащим опытом и профессиональной подготовкой. В кадровой политике острова Принца Эдуарда уделяется особое внимание развитию такой рабочей силы.

На острове Принца Эдуарда остро ощущается потребность в расширении возможностей занятости, что имеет особо важное значение для населения острова. В рамках общей структуры развития рабочей силы в кадровой политике придается первоочередное значение созданию рабочих мест и перестройке правительственной политики промышленного развития путем превращения ее в политику поддержки жизнеспособного частного предпринимательства.

Кадровая политика должна быть одним из усилей в общем плане повышения экономического и социального благосостояния жителей острова Принца Эдуарда. Эта политика должна быть связана с правительственной политикой в областях образования, экономического и промышленного развития в целях эффективного удовлетворения потребностей жителей острова.

## 1 Доступ к трудоустройству

Право на равный доступ к трудоустройству без каких-либо ограничений гарантируется разделом 6 Закона о правах человека, в котором предусматривается следующее:

/...

- (1) Никто не должен дискриминировать или подвергать дискриминации или в предоставлении работы по найму любому лицу на дискриминационной основе или допускать дискриминацию в каком-либо положении или условиях работы по найму.
- (2) Никакое лицо не должно по найму на работу не должно принимать какой-либо запрос в связи с наймом на работу от какого-либо работодателя или потенциального работника, который прямо или косвенно выражает какое-либо ограничение, спецификацию или предпочтение или предполагает получение информации, носящей дискриминационный характер, и ни одно агентство по найму на работу не должно допускать дискриминации в отношении любого отдельного лица.
- (3) Никто не должен использовать или распространять какую-либо форму заявления о приеме на работу или публиковать объявления в связи с наймом или предполагаским наймом на работу или делать какие-либо запросы в связи с наймом на работу, которые прямо или косвенно выражают какое-либо ограничение, спецификацию или предпочтение или предполагают получение информации, носящей дискриминационный характер.

4) Этот закон применяется:

- а) к работающему на дому и проживающему в доме на одну семью; или
- б) члену религиозной или этнической организации или учреждению такой организации, которая не извлекает частной прибыли из своей деятельности, а работает главным образом для укрепления благосостояния религиозной или этнической группы, то есть лиц, исповедующих одну и ту же религию или имеющих одно этническое происхождение, если религия, вероисповедание, цвет кожи, пол, семейное состояние или этническое или национальное происхождение соответствуют допустимым нормам профессиональной пригодности".

В соответствии с данным Законом запрещается дискриминация на основе расовой принадлежности, религии, вероисповедания, цвета кожи, пола, семейного состояния, этнического или национального происхождения или политических убеждений.

#### Трудоустройство на гражданской службе

Трудоустройство на гражданской службе регулируется Законом о гражданской службе, разделы 22-44. В подразделе 28 (I) предусматривается, что все назначения на должности в службе с

/...



классифицированными должностями, кроме назначений на временную работу, работу с неполной занятостью или в ряде случаев на должности, связанные с выполнением неквалифицированного труда, должны производиться Комиссией по гражданской службе на основе трудового стажа, деловых качеств и пригодности, что определяется, в случае необходимости, квалификационными экзаменами.

Когда появляется вакансия, инспектор уведомляет о ней Комиссию. По возможности, выбирается один из первых пяти кандидатов по списку деловых качеств, фамилии которых фигурируют либо в списке кандидатов на продвижение по службе, либо в списке претендентов на получение работы. В случае отсутствия списка возможных кандидатов, Комиссия "немедленно проводит проверку", хотя временное назначение может быть произведено до опубликования результатов проверки. Эти списки ежегодно пересматриваются.

Уведомление о проверках должно даваться публично по крайней мере за неделю до ее проведения. Проверка "должна носить такой характер, чтобы были справедливо определены квалификация, пригодность и способность экзаменуемого лица к работе в той должности, которую предполагается заполнить, однако проверка не должна проводиться с целью получения информации, касающейся политических или религиозных убеждений или связей кандидата [раздел 23 (1)].

Комиссия может однако отклонить кандидатуры подателей заявлений по какой-либо из следующих причин: (а) физическая непригодность к выполнению обязанности по должности; (б) пагубная привычка к постоянному чрезмерному потреблению наркотиков или отравляющих организмом веществ; (с) доказанное правонарушение; (д) если кандидат дал ложную информацию или допустил какой-либо обман или мошенничество в своем заявлении; (е) или, если Комиссия располагает достоверной информацией о том, что он или она не достоин(а) того, чтобы работать на гражданской службе [раздел 25 (2)].

Определение результатов проверки должно быть завершено в течение 60 дней. Каждый кандидат должен быть уведомлен о его или ее оценках и имеет право проверить его или ее оценки и экзаменационные листы (раздел 27).

При выборе кандидата из списка "предпочтение следует отдавать ветеранам, работавшим вне метрополитана, и ветеранам-добровольцам" (раздел 31).

Также можно учредить списки для временных назначений, и "имена всех лиц в списках претендентов на получение работы или на возобновление найма, которые были признаны подходящими для категории работы, для которой требуется дополнительное число служащих, должны быть поставлены в начале списка" [раздел 39 (2)].

/...

Кандидат имеет право отказаться от временной работы без каких-то отрицательных последствий для его или ее положения в списке претендентов на работу (раздел 44).

(2) Политика и методы достижения экономического развития и полной занятости

В описанной выше кадровой политике говорится:

"Кадровая политика должна прежде всего быть направлена на выполнение общих социально-экономических целей правительства. Задачи правительства в отношении населения острова Принца Эдуарда состоят в создании условий, в которых население острова Принца Эдуарда могло бы добиваться экономического развития с целью расширения возможностей для своего культурного и духовного роста.

"Задачи кадровой политики состоят в оказании содействия в достижении экономических и социальных целей провинции острова Принца Эдуарда посредством поисков путей полного развития и эффективного функционирования рынка труда и одновременно с этим поддержки инициатив отдельных лиц в удовлетворении своих экономических потребностей и удовлетворении их через работу и предпринимательство". (Кадровая политика, стр.3).

Провинция острова Принца Эдуарда в 1969 году включилась в выполнение вместе с федеральным правительством 15-летнего Всеобъемлющего плана развития. Цель этого плана заключается в том, чтобы оказать содействие народу в развитии экономических предприятий, что даст возможность постоянно создавать новые рабочие места и увеличит доходы на душу населения и одновременно позволит сохранить уникальную флору и фауну острова.

(3) Организация рынка труда

Правительство острова Принца Эдуарда разработало политику сотрудничества с федеральным правительством в отношении организации рынка труда. В своей кадровой политике правительство указывает на свое намерение предпринять инициативу в трех областях: информация о рынке труда, планировании рабочей силы, оценке государственных программ, направленных на умеренные организации рынка труда.

С целью улучшения информационной системы Министерства труда правительство предприняло следующее:

- (i) создание банка данных по рынку труда, в котором будет храниться обобщенная информация, необходимая для краткосрочного и долгосрочного планирования рабочей силы;

/...

- (ii) создание реестра профессий, который будет содержать информацию о роде занятий, подготовке и количестве специалистов-практиков различных профессий.

(4) Программы технической и профессиональной ориентации и программы обучения

В дополнение к технической и профессиональной подготовке, осуществляемой на основе сотрудничества федерального и провинциального правительств в рамках Канадской программы подготовки кадров, в ряде секторов организованы специальные курсы обучения.

Комиссия по гражданской службе обеспечивает, поддерживает и координирует программы повышения квалификации персонала и подготовки кадров "в целях обеспечения постоянного повышения эффективности работы и компетентности отдельных гражданских служащих и гражданской службы". (Правила, входящие в Закон о гражданской службе, раздел 171). Комиссия руководит также программой предоставления служащим учебного отпуска для обучения с отрывом от производства на официально утвержденных курсах обучения, причем служащим предоставляется помощь в том или ином размере (раздел 172).

Для преподавателей острова Принца Эдуарда предусмотрена, согласно коллективному соглашению, программа помощи в обучении без отрыва от производства с целью рассмотрения областей, в которых требуется подготовка, и для разработки программы осуществляемой под эгидой правительства, цель которой — заинтересовать учителей в изучении вопросов, рекомендованных Комитетом программы помощи в обучении без отрыва от производства (Меморандум о Соглашении между провинцией острова Принца Эдуарда и федерацией учителей острова Принца Эдуарда, 1977 год, раздел 20).

Учителя имеют право на оплаченный пятнадцатидневный отпуск в году для посещения профессиональных семинаров-практикумов.

(5) Защита против произвольного увольнения с работы

Для трудящихся острова Принца Эдуарда предусмотрена в соответствии с различными специальными коллективными соглашениями защита против несправедливого увольнения с работы. Кроме того, в Законе о труде, раздел 9 (с), работодателю запрещается увольнять работающего по найму "по той причине, что он является членом или должностным лицом профсоюза или подал заявление о приеме его в профсоюз", а в разделе 79 к работодателю предъявляется требование по крайней мере за неделю уведомить об увольнении или временном увольнении работника, который постоянно работал в течение более трех месяцев, или же вместо уведомления выплатить этому служащему сумму, равную обычной заработной плате служащего. Это требование не применяется в том

/...

случае, когда служащий увольняется "по обоснованной причине, в том числе в случае недостаточного объема работы".

В Законе о гражданской службе предусмотрена защита гражданских служащих от увольнения. В разделе 53 (3) Закона говорится, что штатный работник может быть уволен со службы только властью губернатора в Совете провинции. Уведомление с обоснованием увольнения должно быть вручено служащему в письменной форме за 14 дней до его увольнения, а служащий имеет право на обжалование. В Правилах, содержащихся в Законе о гражданской службе, раздел 27 (а), уточняется, что увольнение может быть применено в качестве дисциплинарной меры только за неоднократные нарушения ведомственных правил или за какой-либо один серьезный проступок, включая нарушение дисциплины или халатность.

Гражданский служащий, принятый на работу с испытательным сроком (обычно год) может быть уволен принявшей его на работу администрацией в рамках его или ее ведомства, но при этом этот служащий должен получить письменное уведомление об увольнении и должна быть дана оценка его или ее работы с конкретными обоснованными увольнениями.

Учителя принимаются на работу по контракту на один "учебный год" в соответствии с Законом о школах, раздел 42, и этот контракт продолжает оставаться в силе, если только он не прерывается по обоюдному согласию сторон, однако учителя, работающие менее трех лет, могут быть уволены, если к 1 мая им вручается письменное уведомление об этом. Учитель может быть уволен по какой-либо причине в любое время; он имеет право на обжалование.

Если количество учителей, требующихся для региональной административной единицы, сокращается, региональный школьный совет может прервать контракт любого учителя, должным образом уведомив его об этом.

Министр просвещения может отменить лицензию учителя, однако этот учитель имеет право обжаловать эту отмену в арбитражной комиссии.

### C. Статистические данные о занятости и безработице и достигнутой прогрессе

Население провинции насчитывало в 1977 году примерно 120 тыс. человек. Трудовые ресурсы, состоящие из представителей обоих полов в возрасте от 15 лет и старше, насчитывали в 1977 году 50 тыс. человек. Безработные составляли в 1977 году 10% всех трудовых ресурсов.

Трудности, касающиеся степени осуществления права на труд, изложены в резюме Кадровой политики правительства:

/...

"С точки зрения перспектив в области трудовых ресурсов провинция сталкивается с серьезными проблемами. На острове Принца Эдуарда существует маломасштабная экономика с внешними связями, для которой миграция всегда была спасительным прибежищем. Экономический рост делает еще более настоятельной необходимость подготовку собственных кадров с тем, чтобы быть конкурентноспособными на региональном и национальном рынках. Постоянное экономическое развитие вызывает необходимость проведения образовательных и учебных программ. Финансовые ограничения, устанавливаемые правительством, создают свои настоящие проблемы. Грандиозные, рассчитанные на расширение, планы в дальнейшем не желательны; вместо этого правилом становится оценка и рационализация. С другой стороны, следует учитывать изменения в динамике рынка труда и на них следует обратить внимание".

#### СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

##### A. Оплата труда

##### I. Законодательство

Основное законодательство острова Принца Эдуарда, касающееся справедливой оплаты труда, включает:

Закон о гражданской службе и Правила;

Закон о труде;

Закон о школах и Правила.

Коллективные соглашения, например, между Федерацией учителей и Министерством просвещения, и Канадским союзом Государственных служащих и Министерством просвещения, являются основными документами, обеспечивающими справедливую оплату трудящимся провинции, объединенным в профсоюзы.

##### 2. Методы установления заработной платы

Минимальные нормы и ставки оплаты устанавливаются через посредство Закона о труде, раздел 62, в котором предусматривается, что Консультативный совет по вопросам найма устанавливает минимальные размеры заработной платы и оплаты отпусков и в различных отраслях производства организует встречи работодателей и трудящихся для определения графика работы и размера заработной платы.

/...

Минимальные размеры заработной платы не применяются к оплате труда сельскохозяйственных рабочих. Размеры заработной платы промышленным рабочим не применяются к оплате труда сельскохозяйственных рабочих или лиц, работающих в домашнем хозяйстве, или государственных служащих. Плата, устанавливаемая инвалидам может по соглашению быть установлена на уровне ниже минимальной заработной платы.

Совет обязывает компенсировать невыплаченную заработную плату. Он требует, чтобы работодатель информировал своего служащего при приеме его на работу о размере заработной платы и других условиях труда.

Тайная договоренность между работодателем и служащим об установлении заработной платы ниже минимального уровня запрещается.

Плата за стол и квартиру, которую может установить работодатель, регулируется Консультативным советом по вопросам найма в соответствии с Законом о труде, раздел 63.

Заработная плата гражданским служащим устанавливается в ходе переговоров между представителями правительства и Ассоциацией государственной службы острова Принца Эдуарда. Министерство финансов устанавливает ставки заработной платы служащих, за исключением ставок, устанавливаемых при заключении коллективного договора.

Учителей острова Принца Эдуарда на переговорах представляет Федерация учителей острова Принца Эдуарда. Соглашениями между этой Федерацией и Министерством просвещения определяются ставки заработной платы и их повышение, а также размеры премий и прибавок к зарплате, выплачиваемых административным работникам в связи с ответственностью работы. Ставки заработной платы в течение "учебного года" (сентябрь 1977 - август 1978 года) колебались в пределах от 8,073 долл. для самой низкой категории начинающих учителей до 21,900 долл. США для наиболее квалифицированных учителей со стажем преподавательской работы не менее 10 лет.

Оплата труда представителей других профессий регулируется правилами профессиональных ассоциаций.

### 3. Другие виды вознаграждения

Гражданские служащие получают при выходе на пенсию сумму, рассчитанную на следующей основе:

- (а) Служащие, имеющие не менее 10 лет и не более 15 лет непрерывного стажа работы с полной нагрузкой в правительственном аппарате, получают сумму, равную треммесячному окладу;

/...

- b) за каждый дополнительный пятилетний период или часть его постоянно службы с полной нагрузкой выплачивается сумма, до одного месячного оклада; максимум не может превышать оклада за шесть месяцев. (раздел 75, Правила согласно Закону о правах восточных служащих).

Другие группы служащих получают пенсию или другие виды вознаграждений в соответствии с коллективными соглашениями.

#### 4. Статистические данные о размерах заработной платы

С 1 июля 1978 года ставка минимальной заработной платы на острове Принца Эдуарда установлена в размере 2,75 долл. в час. Ставка возросла по сравнению с 2,70 долл. на середину 1977 года; на середину 1976 года она составляла 2,50 долл.; на середину 1975 года — 2,30 долл.

Для служащих моложе 18 лет в 1978 году минимальная заработная плата составляла 2,40 долл.

Средние еженедельные заработки в крупных отраслях промышленности (где работает не менее 20 человек, за исключением сельского хозяйства, рыболовства, охотничьего промысла, сферы услуг, государственной администрации) составляли на конец 1977 года 192,08 долл., что представляет собой увеличение по сравнению с 153,23 долл. на конец 1975 года и 84,36 долл. на конец 1970 года.

Индекс потребительских цен в Канаде увеличился от 100 в 1971 базисном году до 160,8 в 1977 году.

#### 5. Равная плата за равный труд

В разделе 7 Закона о правах человека предусматривается следующее:

"Ни один работодатель или лицо, действующее от его имени не должно допускать дискриминацию по отношению к своим работникам, оплачивая труд одного работника по более низкой ставке, чем ставка, по которой оплачивается труд другого работника, принятого им для выполнения по существу такой же работы, для которой требуется одинаковое образование, навыки, опыт, затраты сил и ответственность и которая производится в аналогичных рабочих условиях, за исключением случаев, когда оплата производится в соответствии:

- a) со ставкой работы;
- b) с заслуженной; или
- c) с системой, определяющей заработки из расчета количества или качества продукции или результатов деятельности;

/...

но в тех случаях, когда в основе систем, перечисленных под пунктами а, б и с, лежит дискриминация, эти исключения не применяются".

## В. Техника безопасности и охрана труда

### 1. Законодательство

Основное законодательство и правила острова Принца Эдуарда, касающиеся техники безопасности и охраны труда, включают:

Закон о компенсационных выплатах рабочим, пересмотренные законодательные акты острова Принца Эдуарда 1974 года, глава W -10, с поправками 1975, 1976, 1977, 1978 годов и Правила производственной безопасности, содержащиеся в законе о компенсационных выплатах рабочим.

Коллективные соглашения также предусматривают определенную защиту различным секторам рабочих в деле обеспечения безопасности труда на рабочем месте.

### 2. Процедуры обеспечения техники безопасности и охраны труда

Рабочим, занимающимся самыми разнообразными видами квалифицированного и неквалифицированного труда, предусматривается выплата компенсации в соответствии с Законом о компенсационных выплатах рабочим в связи с травмами, полученными в результате несчастных случаев на производстве. Совет по вопросам компенсационных выплат рабочим определяет сумму компенсации.

Профессиональные заболевания, вызванные вредными условиями труда, дают рабочему право на получение компенсации в том же размере, что и за несчастные случаи на производстве.

Правила относительно норм предупреждения несчастных случаев и инспекционных служб также регулируются Советом.

В разделе 71 Закона о компенсационных выплатах рабочим предусматривается, что представители Совета могут в любое время проникнуть на предприятие любого нанимателя, который обязан делать взносы в фонд помощи в несчастных случаях, с тем чтобы удостовериться, отвечают ли пути, сооружения, механизмы и приборы, расположенные на территории этого предприятия, нормам безопасности, являются ли они приемлемыми и имеются ли в достаточном количестве, и приняты ли все надлежащие меры предосторожности для ограждения от несчастных случаев рабочих, которые трудятся на территории предприятия, в помещениях или рядом с ними, и используются ли или функционируют ли на территории этого предприятия надлежащие устройства для обеспечения безопасности, или для любой другой цели, которую Совет может посчитать необходимой

/...



для определения доли, которую тако. работодатель должен вносить в фонд помощи в несчастных случаях.

Кроме того, в разделе VI предусматривается, что там, где (на любой работе или в любом месте работы), по мнению Совета, необходимо установить предохранительные устройства для предупреждения несчастных случаев или заболеваний, Совет может распорядиться об установлении или приспособлении устройств или оборудования и может установить приемлемые сроки, в течение которых они должны быть установлены или приспособлены, причем Совет должен уведомить об этом работодателя.

От работодателя требуется организовать на месте работы службу перво. медицинской помощи.

Правила производственно. безопасности, содержащиеся в Законе о компенсационных выплатах рабочим, устанавливают нормы чистоты, вентиляции, освещения, хранения материалов для здоровья веществ, ношения защитной одежды и многие другие аспекты, связанные с безопасностью и охраной здоровья людей на рабочих местах.

### 3. Рабочие, на которых не распространяется Закон о компенсационных выплатах рабочим

К числу рабочих, на которых не распространяется Закон о компенсационных выплатах рабочим, относятся поденные рабочие, а также сотрудники полиции, пожарники, сельскохозяйственные рабочие и домашняя прислуга. Однако полицейские и пожарники охвачены коллективными соглашениями.

### 4. Статистическая информация о компенсационных выплатах

Число требований о выплате компенсации в среднем за год за период 1963-1977 годов составило:

только по линии медицинской помощи	1,249
по травмам без смертельного исхода	1,359
по травмам со смертельным исходом	4

### С. Равные возможности продвижения по службе

Коллективные соглашения, заключаемые между трудящимися и работодателями, нередко содержат положения, касающиеся продвижения по службе.

Гражданским служащим гарантирована возможность продвижения по службе на основе предыдущей работы на гражданской службе. В разделе 48 Закона о гражданской службе предусматривается, что Комиссия по гражданской службе должна по мере возможности и в государственных

интересах заполнять вакансии на гражданской службе за счет продвижения сотрудников в рамках этой гражданской службы. Продвижение по службе обусловлено удовлетворительной работой в течение испытательного периода.

Меморандум о соглашении между провинцией острова Принца Эдуарда и федерацией учителей острова Принца Эдуарда (1977 год) требует публикации объявления обо всех открывающихся вакансиях на административные должности в рамках региональных административных подразделений (раздел 30).

Коллективное соглашение между провинцией острова Принца Эдуарда и местными представителями (II45, I770 и I775) Канадского союза государственных служащих (1978 год) регулирует продвижение по службе преподавательского персонала, работающего в школьной системе (раздел 30). С вакансиях должны быть повсюду вывешаны объявления в помещениях работодателя. Соглашение, кроме того, предусматривает, что работодатель может одновременно разослать в другие места объявления о приеме дополнительных служащих, однако ни одно заявление извне не должно рассматриваться до тех пор, пока все заявления, поданные через подразделение, ведущее переговоры, не будут рассмотрены и если не будет обнаружено, что в рамках подразделения, ведущего переговоры, нет подходящего кандидата. В этом соглашении указывается, что кандидаты на продвижение выбираются на основе трудового стажа и квалификации.

Учебные программы, цель которых заключается в том, чтобы помочь служащим получить право на продвижение по службе, описаны в статье 6 В(4).

D. Отдых, досуг, ограничение часов работы и оплачиваемые отпуски

I. Законодательство

Основное законодательство, гарантирующее право на отдых, досуг, разумное ограничение часов работы и на периодические оплачиваемые выходные дни, включает Закон о гражданской службе и Закон о труде.

В положениях правил и коллективных соглашений также говорится об этих правах.

2. (i) Еженедельный отдых и (ii) обычные часы работы

В соответствии с Законом о труде Консультативный совет по вопросам найма уполномочен устанавливать часы работы (раздел 63).

В разделах 69-75 предусматривается еще один механизм установления часов работы. По просьбе представителя трудящихся и работодателей любой отрасли министр труда может дать разрешение на созыв

/...

конференции представителем работодателя и трудящихся такой отрасли. По представлению Конференции может быть подготовлен график работы, устанавливающий, среди прочего, регулярные рабочие дни и максимальное число часов, составляющих обычный рабочий день, а также те часы работы, которые составляют часы работы, и максимальное количество часов, составляющих обычную рабочую неделю.

Гражданские служащие, исключенные из процесса коллективных договоров, должны согласно Правилам к Закону о гражданской службе трудиться с 8 час. 30 мин. утра до 5 час. вечера, с понедельника по пятницу, с часовым перерывом на обед и двумя перерывами на отдых по 10 минут каждый. В соответствии с требованиями различных ведомственных служб допускается гибкость этих соглашений, но обычная рабочая неделя составляет 37,5 часа.

Для объединенных в союзы гражданских служащих устанавливаются различные рабочие часы. Например, в соответствии с коллективным соглашением, рабочие часы непреподавательского персонала, работающего в школьной системе, колеблются от 35 часов в неделю для конторских служащих до 40 часов в неделю для работников физического труда.

### (iii) оплачиваемые отпуска и (iv) официальные праздники

В разделе 64 Закона о труде предусматривается, что служащий, который работает на работодателя не менее 90% регулярного рабочего времени непрерывно в течение 12 месяцев, имеет право по меньшей мере на двухнедельный оплаченный отпуск. Служащие, которые не отвечают этим условиям, не имеют права на отпуск, однако им должна быть выплачена сумма, равная 4% их заработка за отработанный ими период.

Гражданские служащие получают право на отпуск из расчета 1,25 дня за месяц службы, а после 19 лет работы ставка повышается до 1 2/3 дня за месяц.

Официальными праздниками для гражданских служащих являются следующие: Новый год, великая страстная пятница, второй день пасхи, день рождения королевы Виктории, день провозглашения доминиона, день труда, день благодарения, день поминовения, вторая половина дня сочельника, если этот день приходится на вторник, среду, четверг или пятницу, рождество, "день подарков".

### 3. Специальные положения относительно сменной работы

В Правилах в рамках Закона о гражданской службе предусмотрены специальные положения о сменной работе. График работы должен быть установлен заблаговременно, по крайней мере за неделю. Каждый сменный график не должен превышать четырех недель подряд, и обязанности по смене должны равномерно распределяться на справедливой основе между всеми служащими в каждой категории каждого подразделения. От

/...

служащих нельзя требовать работы свыше шести дней подряд. Служащим разрешается иметь в год 10 свободных от работы суббот и воскресений, кроме отпусков.

### СТАТЬЯ 3. ПРАВА ПРО СОЮЗ

#### A. Законодательство

Законодательство острова Принца Эдуарда, направленное на защиту и расширение права рабочих на участие в про союзах включает:

Закон о гражданской службе и Правила в рамках этого Закона;  
Закон о правах человека;  
Закон о труде;  
Закон о школах и Правила в рамках этого Закона;

#### B. Право на создание про союзов и вступление в них

Каждый работник "имеет право быть членом про союза и участвовать в его законной деятельности" [Закон о труде, раздел 8 (1)]. Однако раздел 7(2) Закона предусматривает, что для целей Части I (Производственные отношения) не должен считаться работающим по найму тот,

- a) кто является по профессии архитектором, зубным врачом, инженером, юристом или врачом, имеющим право на практику на острове Принца Эдуарда, и работающим по профессии, а также официально зарегистрированные медицинские сестры, преподавательский и преподавательский персонал, как это определено в Законе о школах, или
- b) кто, по мнению Совета, (Совет по вопросам трудовых отношений) исполняет функции руководителя или занимается конфиденциальными вопросами трудовых отношений".

В Законе о школах под "преподавательским персоналом" подразумеваются учителя и такой другой персонал, который назначается министром просвещения; под "непреподавательским персоналом" подразумеваются водители школьных автобусов, дворники, административный и обслуживающий персонал и такой другой персонал, какой назначается региональным школьным советом. Преподавательский и преподавательский персонал получил право на заключение коллективных договоров на основании Закона о школах и Правил в рамках Закона о школах.

Гражданские служащие представлены зарегистрированной Ассоциацией государственных служащих, которая уполномочена в соответствии с Законом о гражданской службе вести переговоры от их имени с ответственным министром раздел 66. Предусмотрено положение о выборе другого про союза, если гражданские служащие большинством голосов отдадут предпочтение другому про союзу.

/...

Согласно разделу 133 Правил, установленных в рамках Закона о гражданской службе под "гражданским служащим" понимается:

"постоянные служащие", включая учителей и медицинских сестер, принимаемых на работу провинцией и те, не отнесенные к конкретным категориям служащие, которые работают как минимум шесть месяцев постоянно, но не включая служащих, работающих по контракту".

Раздел 167 Правил исключает следующих служащих из процесса заключения коллективных договоров:

- a) заместителей министров и исполнительных глав государственных учреждений;
- b) сотрудников исполнительного секретариата, казны и Комиссии по гражданской службе;
- c) сотрудников Министерства труда, занимающихся осуществлением положений этих правил и назначенных министром труда".

Работодатели не могут "отказать в приеме на работу какому-либо лицу по той причине, что такое лицо является членом или должностным лицом профсоюза или подало заявление о приеме его в члены профсоюза, или обуславливать прием на работу какого-либо лица его отказом вступить в какой-либо профсоюз или помогать ему или активно участвовать в его деятельности..." /Закон о труде, раздел 9 (1)(d)/. Работодателям запрещено препятствовать организации профсоюза, и они обязаны признавать профсоюз для заключения договоров, когда такой профсоюз обеспечил участие большинства рабочих в качестве его членов и официально разрешен.

Любой профсоюз по-прежнему должен признаваться в качестве представителя служащих, ведущего переговоры, когда наниматель продает, сдает в аренду или переводит свое дело или какую-либо часть своих операций (Закон о труде, раздел 38).

Закон о правах человека не допускает исключения из профсоюза его членов на дискриминационной основе; под "дискриминацией" подразумевается отказ вследствие расовой принадлежности, религии, вероисповедания, цвета кожи, пола, семейного состояния, этнического или национального происхождения или политических убеждений (раздел 8).

### C. Право профсоюзов на объединение в федерацию

Профсоюзам на острове Принца Эдуарда не запрещается объединяться в федерацию, и на практике большинство из них объединено в федерации с национальными или международными союзами. Например, федерация учителей состоит в союзе с Канадской федерацией учителей, а для

/...

непреподавательского персонала, работающего в школьной системе, организованы три местных профсоюза Канадского союза государственных служащих.

Закон о труде разрешает, чтобы служащие были представлены на переговорах "советом профсоюзов, который надлежащим образом уполномочен любым из входящих в него союзов выполнять обязанности агента по ведению переговоров" [раздел 7 (I) (a)].

#### D. Право профсоюзов на свободную деятельность

Профсоюзы на острове Принца Эдуарда могут вступать в переговоры от имени своих членов в соответствии с процедурами, определенными в Законе о труде, разделы 20-36. Профсоюзы имеют право обязывать работодателя вычитать профсоюзные взносы по их поручению, если такого рода положение фигурирует в их коллективном соглашении (раздел 44).

Ассоциация государственных служащих ведет переговоры с правительством в соответствии с процессом, определенным в Правилах в рамках Закона о гражданской службе, разделы 145-151. Переговоры о возобновлении или пересмотре коллективного соглашения должны начинаться по крайней мере за шесть месяцев до истечения срока действия соглашения. Обе стороны должны встретиться и провести переговоры. В ходе переговоров могут рассматриваться такие вопросы, как размеры вознаграждения, часы работы, сверхурочные и другие надбавки за выполненную работу, виды оплаты нерабочего времени, включая оплаченные выходные дни и оплаченные отпуска, а также групповое страхование жизни, процедуры рассмотрения жалоб и условия отпусков для других целей, кроме выборов в какое-либо общественное учреждение, политической деятельности или учебы и повышения квалификации, и такие другие вопросы, по которым может быть достигнуто обоюдное согласие сторон (раздел 150).

#### E. Право на забастовку

Закон о труде острова Принца Эдуарда предусматривает, что не должно быть забастовок и локаутов на протяжении срока действия коллективного соглашения (раздел 35).

Забастовки являются законными, когда истекает срок коллективного договора и проходит 21 день после составления доклада должностным лицом, являющимся посредником между сторонами, или на более позднем этапе, если прошло семь дней после составления доклада согласительной комиссии или посредником. Должно проводиться тайное голосование относительно объявления забастовки, и большинство служащих данного профсоюза должно проголосовать за забастовку (раздел 40).

/...

## Г. Ограничения

Гражданские служащие, преподаватели и непедагогический персонал, работающий в школьной системе, не имеют права на забастовку. Когда переговоры и процедура примирения не дают возможности работодателям и служащим достичь соглашения, этот вопрос решается через обязательный арбитраж. Сотрудники полиции, штатные пожарники, работники больниц не имеют права на забастовку. Эти группы работников могут, если переговоры не приводят к соглашению, назначать представителей в арбитражную комиссию, доклад которой является обязательным для обеих сторон. Закон о труде, раздел 40 (5)-(9).

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### I. Основное законодательство и правила

Закон об оплате медицинских услуг, пересмотренные законодательные акты острова Принца Эдуарда, 1974 год, глава 1.2;

Закон о социальной помощи, пересмотренные законодательные акты острова Принца Эдуарда, 1974 год, глава W -4 и Правила;

Закон о компенсационных выплатах рабочим, (пересмотренные законодательные акты острова Принца Эдуарда, 1974 год, глава W -10 и Поправки 1975, 1976, 1977 и 1978 годов. Правила в рамках Закона;

Закон о гражданской службе и Закон о школах и Правила в рамках этих законов в той мере, в какой они касаются пособий в связи с уходом на пенсию, по болезни и т.п.

### 2. Основные характеристики системы социального обеспечения

#### A. Общее: Программа социальной помощи

##### a. Характер и сфера применения

Программа социальной помощи острова Принца Эдуарда направлена на оказание помощи нуждающимся лицам, или лицам, которые не нуждаются, но есть вероятность того, что они станут нуждающимися, если им не будут предоставлены товары или услуги.

Помимо денежных и материальных пособий, могут быть созданы программы предоставления услуг в следующих областях: уход за детьми в дневное время, консультации семье, домоводство, гигиена питания, личные консультации, услуги логопедов.

Цель программы социальной помощи — оказывать финансовую и/или материальную помощь нуждающимся лицам и семьям, которые по причине инвалидности, болезни, возраста, семейного положения или другим

/...

причинами не в состоянии обеспечить себя основными прожиточным минимумом или испытывают особую острую нужду.

**в. Право на помощь**

Помощь может предоставляться подателям заявлений, если их финансовые ресурсы недостаточны для покрытия расходов на их основные нужды или регулярно возникающие особые потребности.

**с. Исключения**

Целью является предоставление в соответствии с Законом о социальной помощи услуг нуждающимся в них лицам на основе возраста, пола, расы, религии или языка. В основе большинства исключений, в силу которых не предоставляются пособия в рамках этой программы, лежит оценка оборотных средств и финансовое положение подателя. Эти исключения распространяются на следующие лиц:

- i. лицо, не имеющее никого на иждивении, оборотные средства которого превышают 200 долл.;
- ii. инвалида, оборотные средства которого превышают 900 долл.;
- iii. лицо, имеющее на иждивении детей, оборотные средства которого превышают 1 200 долл. из расчета на подателя, имеющего на иждивении одного ребенка, и 300 долл. дополнительно на каждого ребенка, находящегося на иждивении;
- iv. супружескую пару, оборотные средства которой превышают 1 200 долл. из расчета на эту пару и 300 долл. США дополнительно на каждого ребенка, находящегося на иждивении;
- v. податель заявления, который проживает отдельно с супругом или с супругой с целью получения права на помощь;
- vi. подателя, финансовые ресурсы которых достаточны для покрытия расходов на удовлетворение элементарных нужд или регулярно возникающих особых потребностей;
- vii. подателя, не являющихся гражданами Канады, но которые все еще находятся на таком этапе, когда им покровительствуют канадские граждане. Эти случаи обычно решаются на индивидуальной основе после консультации с Канадским центром по вопросам занятости и иммиграции.

**д. Процедура обжалования**

Если податель или бенефициар не удовлетворен результатами рассмотрения его дела в соответствии с правилами, он может обратиться с жалобой в Апелляционную комиссию по любой из следующих причин:

/...



- i. ему не позволено впервые или повторно обратиться за помощью;
- ii. его просьба о помощи была отклонена;
- iii. его просьба была аннулирована, временно отложена, изменена или отклонена на основаниях, которые не предусмотрены в правилах;
- iv. сумма предоставленной помощи не соответствует сумме, предусмотренной в Правилах.

Податель заявления должен уведомить в письменной форме об обжаловании в течение 15 дней после рассмотрения его дела, а Апелляционная комиссия должна собраться для рассмотрения этого дела в течение 15 дней с момента получения апелляции. Комиссия должна принять решение на основе большинства голосов в течение 30 дней с момента подачи апелляции и сообщить о своем решении подателю апелляции:

Процедуры обжалования содержатся в Общих правилах закона о социальной помощи (1976 год), разделы 37-45, включительно.

#### e. Основные характеристики программы

По состоянию на октябрь 1978 года помощь по этой программе получали примерно 7 900 жителей провинции, или 7% всего населения провинции.

Большинство пособий предоставлялось в виде денег и материалов. В октябре 1978 года размер предоставленных пособий из расчета на семью из двух взрослых и двух детей составил в среднем 265 000 долл.

Программа финансовой помощи финансируется в соответствии с положениями Канадского плана помощи примерно на 50% за счет доходов провинции и на 50% из федеральных доходов. Небольшие взносы на цели финансирования поступают от системы национального здравоохранения и социального обеспечения путем предоставления пенсий слепым, инвалидам и пособий на восстановление трудоспособности.

#### B. Особые характеристики

##### a) Медицинское обслуживание

Закон об оплате медицинских услуг, пересмотренные законодательные акты острова Принца Эдуарда 1974 года, глава H-2, устанавливает план медицинского обслуживания населения провинции и право на получение финансовой помощи в соответствии с Федеральным Законом о медицинском обслуживании. Он предусматривает оплату медицинской помощи, в которую нуждаются жители провинции. дополнительное

/...

законодательство касается больниц. Кроме того, действует Комиссия больничного обслуживания провинции для осуществления плана медицинского обслуживания.

б) денежные пособия по болезни

В коллективных соглашениях между работодателями и работниками обычно предусматривается оплачиваемый отпуск по болезни.

Гражданские служащие получают право на отпуск по болезни из расчета 1,25 дня за календарный месяц до 150 дней как минимум (Правила в рамках Закона о гражданской службе, разделы 47 и 48).

Учителя получают полностью оплачиваемый отпуск по болезни в соответствии с их коллективными соглашениями с провинцией. Соглашение от 1977 года предоставляет учителю право на отпуск по болезни в течение учебного года в целом на 15 дней. Максимальное количество дней, которое может служащий накопить для ухода в отпуск по болезни, составляет 199. Непреподавательский персонал в школьной системе в соответствии с соглашением от 1978 года получает право на отпуск по болезни из расчета 1,5 дня за каждый месяц, причем максимально можно накопить 180 дней.

с) Пособия по беременности и родам

Во время отпуска по беременности и родам служащим выплачиваются денежные пособия в рамках федеральных страховых пособий по безработице.

В соответствии с условиями своего коллективного соглашения учителя могут использовать для декретного отпуска до 10 дней из положенных им в счет отпуска по болезни, которые они накопили за время работы. Аналогичное положение предусматривается в коллективном соглашении преподавательского персонала, согласно которому допускается использование для отпуска по беременности и родам двух недель из положенных им в счет отпуска по болезни дней, накопленных за время работы. Соглашениями предусмотрено для отпуска по беременности и родам не более 6 месяцев с правом восстановления на работе.

д) Пособия по инвалидности

Инвалидами считаются лица, нуждающиеся в помощи в рамках программы социальной помощи, если у них не имеется финансовых средств.

е) Пособия по старости

В коллективных соглашениях между работодателями и их работниками предусмотрены положения о пособиях в дополнение к основной пенсии по старости по линии социального обеспечения, предоставляемой федеральным правительством.

/...

Например, гражданские служащие делают взнос в план группового страхования жизни и пенсионный фонд, предоставляющие пособия в связи с уходом на пенсию, а также страховые пособия, выплачиваемые в случае смерти застрахованного.

г) Пособия в случае потери кормильца

Пособия в случае потери кормильца обуславливаются коллективным соглашением и обычно предусмотрены в коллективных соглашениях.

В соответствии с Законом о компенсационных выплатах рабочим и индивидуальным работникам, умершего в результате увечья производственной травмы или болезни, получают пособия не менее 250 долл. в месяц вдовцам, с дополнительными ежемесячными выплатами в размере 50 долл. на ребенка в возрасте до 16 лет.

в) Пособие в случае производственной травмы

Служащие острова Принца Эдуарда находятся под защитой Закона о компенсационных выплатах. Государственная комиссия по компенсационным выплатам рабочим уполномочена согласно этому Закону принимать заявления от получивших травмы работников или от их имени для рассмотрения серьезности полученной травмы и размера компенсационной выплаты. Пособия выплачиваются из фонда помощи в несчастных случаях, в которых работодатели обязаны делать взносы в установленном размере. Компенсация включает стоимость лечения, протезов, зубных протезов и очков. Сумма компенсации в связи с постоянной полной потерей трудоспособности составляет 75% среднего заработка работника за последний год работы, не превышающего 9 000 долл. в год. Размер компенсации не может быть ниже 60 долл. в неделю. Если трудовой стаж работника менее года, ставка определяется из расчета среднего заработка работника на том же уровне зарплаты.

Компенсация в связи с частичной потерей трудоспособности определяется путем установления разницы в трудоспособности работника до и после несчастного случая.

Комиссия по компенсационным выплатам рабочим имеет право отказать в пособии лицу, у которого, по ее мнению, аморальный или неправильный образ жизни, и пособие может быть назначено индивидуальным работникам такого работника.

В некоторых коллективных соглашениях предусматривается компенсация в связи с травмой или потерей трудоспособности. Когда учитель получает травму или утрачивает трудоспособность во время выполнения своих обязанностей, этот учитель в первую очередь использует положенные ему или ей дни в счет отпуска по болезни и затем использует оплаченный больничный лист, пока не получит медицинское свидетельство о том, что он или она может продолжить преподавательскую деятельность.

/...

Больничный лист может продолжаться до года, при условии, что работник не работает в другом месте. Выплата равно 60% оклада.

h) Пособия по безработице

Во время безработицы денежные пособия выплачиваются (федеральным правительством).

i) Пособия многодетным семьям

Пособия многодетным семьям выплачиваются (федеральным правительством (см. часть данного доклада, касающуюся федерального законодательства)).

МАНИТОБА \*

СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

В провинции манитоба признаются принципы, сформулированные в этой статье.

Принцип свободы от принуждения в выборе работы содержится в Законе о Суде королевской скамьи, пересмотренные законодательные акты Манитобы, 1970 год, глава 52. В разделе 60.1(1) предусматривается, что Суд королевской скамьи не дает какого-либо предписания, требующего, чтобы какое-либо лицо работало на работодателя или оказывало ему личные услуги, и в разделе 60.1(2) говорится помимо этого, что никто, только по причине отказа или нежелания работать на своего работодателя или оказывать ему личные услуги или невыполнения этой работы или услуг, не обязан представлять перед судом за невыполнение какого-либо распоряжения этого работодателя. Кроме того, Закон о возмещении заработной платы, пересмотренные законодательные акты Манитобы, 1970 год, глава 205, раздел 3(2) предусматривает, что любой трудовой договор, заключенный какими-либо сторонами, является обязательным для каждой из них на период более девяти лет с момента заключения этого договора.

Закон о правах человека, законодательство Манитобы, 1974 год, глава 65, с внесенными в него поправками, являющийся обязательным для Коронн, запрещает дискриминацию относительно возможностей трудоустройства. В разделе 6(I), в частности, говорится:

"Любое лицо имеет право на равные возможности, основанные на достоверных сведениях о его профессии или работе или его пригодности к работе или потенциальной работе продвижения по службе и его членства или предполагаемого членства в профсоюзе, организации работодателя или отраслевом союзе."

\* доклад подготовлен правительством провинции Манитоба.

/...

В этом разделе запрещается дискриминация в отношении трудоустройства или любых условий труда по причине расовой принадлежности, национальности, религии, цвета кожи, пола, возраста, семейного положения, физического недостатка, этнического или национального происхождения или политических убеждений или семейного состояния. Однако в тех случаях, когда пол, возраст, семейное состояние, физический недостаток или политические убеждения обуславливают пригодность для работы по той или иной специальности или являются требованием для работы в какой-либо должности или в том или ином месте, вышеизложенные положения теряют силу.

Защита против произвольного увольнения с работы предусмотрена в Законе о найме, пересмотренное законодательство Манитобы, 1970 год, глава ЕПЮ, с внесенными в нее в 1976 году поправками, законодательство Манитобы, глава 65. Этот закон запрещает увольнение с работы без уведомления в том работника. Этим законом гарантируются минимальные сроки уведомления, не короче периода, в течение которого работнику выплачивается одна положенная ему зарплата или один оклад. В тех случаях, когда зарплата выдается реже, чем ежемесячно, уведомление об увольнении следует сделать в приемлемые сроки. Работодатель может уволить работника, если он выплатит ему сумму, равную его зарплате, которую он получал бы за работу в установленные часы в течение соответствующего периода уведомления плюс любой неоплаченный отпуск, на который этот работник имеет право. Существует ряд случаев, когда работник не имеет права на уведомление; тогда, когда в соответствии с практикой, установленной нанимателем, он был виновен в умышленном правонарушении или неподчинении или умышленном пренебрежении обязанностями или когда он достиг пенсионного возраста. В этом законе просто установлены минимальные нормы найма.

Статистическая информация об уровне занятости населения и размере безработицы и неполной занятости в провинции Манитоба направлена Генеральному секретарю одновременно с настоящим докладом. Некоторую статистическую информацию можно также найти в приложении к данному докладу.

## СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

### A. Оплата труда

Закон о найме был издан для обеспечения приемлемого количества часов работы и установления минимума норм и условий найма. Этот закон распространяется на всех работающих по найму лиц в провинции Манитоба, за исключением следующим лиц: независимых подрядчиков; лиц, работающих по найму в сельском хозяйстве, рыбном хозяйстве, на звероводческих или молочных фермах, лиц, занятых в частном домашнем хозяйстве; лиц, работающих по профессии, на которую распространяется какой-либо закон законодательства провинции Манитоба; и учащихся курсов, после окончания которых они будут заниматься такой

/...

деятельностью. Этот закон конкретно распространяется на Корону и на учреждения Короны и их служащих. Часть II Закона о найме (разделы 23-28) требует, чтобы каждый работодатель выплачивал своим работникам заработную плату по ставке не ниже установленной в Правилах, разработанных в рамках этого закона. Этот закон также предусматривает, что размер заработной платы, установленной правилами, должен основываться на рекомендациях Комиссии по вопросам минимальной заработной платы, учрежденной в соответствии с этим законом. В настоящее время (1978 год) правило E II-C-RI предусматривает, что работники моложе 18 лет должны получать минимальную заработную плату в размере 2.70 долл. в час за работу, сделанную в течение установленных рабочих часов, а работники в возрасте 18 лет и старше должны получать не менее 2.95 долл. в час за работу, сделанную в течение установленных часов работы. Этим законом предписывается также "минимальная ставка за сверхурочную работу", которая в полтора раза выше минимальной ставки, установленной в соответствии с этими правилами за часы работы сверх установленных. Статистические данные, показывающие рост заработной платы в провинции Манитоба в историческом плане, данные об эволюции средних заработков как в промышленности, так и по отдельным взятым родам занятий и данные о стоимости жизни направлены Генеральному секретарю вместе с этим докладом. Некоторые данные, кроме того, можно найти в приложении к настоящему докладу.

В другом законодательстве речь идет о заработной плате для специальных категорий служащих. Законом о гражданской службе, пересмотренное законодательство Манитобы, 1970 год, глава C110 предусматривается, что губернатор в Совете провинции может ввести правила в отношении охраны труда служащих на гражданской службе; законом также предусматривается, что администрация может потребовать от служащего, чтобы он работал сверхурочно в случае необходимости, и что компенсация за сверхурочную работу должна определяться правилами, утвержденными Комиссией по гражданской службе, учрежденной в соответствии с этим законом. В равной степени Комиссия с одобрения губернатора в Совете провинции может выработать правила, касающиеся безопасных условий труда по всей гражданской службе. Закон об ученичестве и квалификации ремесленников, законодательство Манитобы, 1972 год, глава 45, и правило I31/74 предусматривают, что минимальная заработная плата, выплачиваемая ученику, который определяется как лицо не моложе 16 лет, подписывающее письменное соглашение с работодателем с целью приобретения профессии, для чего правилами предписывается проработать постоянно как минимум два года, что дает практический опыт и соответствующую техническую подготовку, не должна быть меньше минимальной заработной платы в провинции, плюс 10% в течение первого года ученичества, и должна возрастать не менее чем на 10% каждый последующий год, если только не предусмотрено иное отдельным правилом по данной профессии или коллективным трудовым соглашением. Это правило предусматривает также, что ученику нельзя выплачивать заработную плату ниже, чем существующая на данный момент минимальная зарплата, установленная правилом в рамках Закона о найме. Ставки сверхурочных,

/...

установленные в Законе о найме, также распространяются на учеников, если только нет коллективного трудового соглашения, в котором содержится больше привилегий для ученика. Законом о заработной плате работников строительной промышленности, пересмотренное законодательство Манитобы, 1970 год, глава 190, в Правилах, утвержденных в соответствии с этим законом, предусматривается размер минимальной зарплаты для различных категорий работы в строительной промышленности. Все эти установленные виды зарплаты выше минимальной, установлено в Законе о найме. Правилами предусматривается также, что все часы, отработанные сверх установленной рабочей недели, которая определяется для классификации должности правилами, должны оплачиваться по ставке не меньше полутора обычных ставок заработной платы.

Право на равную плату за равный труд признается в Законе о найме, часть IV. Этот закон конкретно запрещает дискриминацию на основе пола; он предусматривает, что ни работодатель и никто, действующий от его или ее имени, не должны допускать дискриминацию в оплате труда работника и работницы, выплачивая служащим женского пола заработную плату, отличающуюся от той, которая выплачивается служащим мужского пола на одном и том же предприятии, если для этой работы требуются служащие обоих полов или если работа, выполняемая такими служащими, является одинаковой или по существу одинаковой. Работа считается одинаковой или по существу одинаковой, если должность, обязанности, ответственность или услуги, которые работники призваны выполнять, являются одинаковыми или по существу одинаковыми по роду или качеству и в основном одинаковыми по объему. Этим законом предусматривается также, что разница между размером заработной платы работника и работницы, которая основывается на любом факторе ином, кроме пола и где фактор, на котором разница обычно основывается, оправдал бы такую разницу, не свидетельствует о несоблюдении данного закона.

Положения о равной плате данного Закона закреплены в Законе о заработной плате, которым предусматривается, что в случаях, когда работодатель не может или отказывается платить какому-либо из своих работников какую-либо заработанную им заработную плату, этот работник может подать жалобу в отдел по вопросам найма. Этот отдел может рассмотреть эту жалобу и, в случае, если он обнаружит, что заработная плата не выплачена работодателем служащему, отдел может распорядиться работодателю выплатить эту заработную плату или, если он обнаружит, что зарплата, вопреки утверждению, выплачена, он должен снять эту жалобу. В случае, когда работодатель или работник оспаривают заключения отдела, они могут просить отдел передать этот вопрос Трудовой комиссии Манитобы для определения этого вопроса, и отдел обязан удовлетворить эту просьбу. Когда работодателю не удается или он отказывается выполнить распоряжение отдела а время подачи заявления в Комиссию истекло, или, когда работодателю не удается или он отказывается выполнить распоряжение Комиссии, отдел может направить копию этого распоряжения в Окружной суд в пользу

/...

отдела. Закон о найме, включая положения о равнооплате, в частности, распространяется на Корону / раздел 3.1(1) /.

Различными частями законодательства предусматриваются средства, с помощью которых какой-либо работник может получить заработную плату, незаконным образом удержанную его работодателем. В Законе о найме говорится - в разделе 20, - что заработная плата, включая сверхурочные, причитающаяся и выплачиваемая служащему, является долгом со стороны работодателя и может быть возмещена решением суда. Закон о заработной плате, законодательство Манитобы, 1975 год, глава 21, предусматривает альтернативный метод получения причитающейся заработной платы. Этот закон распространяется на всех лиц, нанятых другим лицом для выполнения квалифицированной или неквалифицированной физической, канцелярской или технической работы или услуг, за исключением независимых подрядчиков (потому что сфера действия этого закона шире, чем Закона о найме). Этим законом предусматривается, что каждый работодатель считается лицом, управляющим заработной платой работающего по найму по доверенности последнего, и работающий по найму имеет право удержания имущества за долги и на возмещение из средств работодателя суммы в размере заработной платы, которая при обычной процедуре поступила бы на счет работодателя. Это право удержания имущества за долг на сумму заработной платы, причитающейся и выплачиваемой работодателем, ограничивается суммой, не превышающей 2000 долл., и составляет право удержания имущества за долг и на возмещение суммы, выплачиваемой в первую очередь по любому требованию или праву, включая требования и права Короны. Законом о заработной плате предусматривается также, что любой директор или должностное лицо корпорации несет ответственность за невыплату заработной платы работникам корпорации на сумму, не превышающую две месячных заработных платы и отпускные за один год, и положения этого закона предусматривают возмещение такой невыплаченной заработной платы директором или должностным лицом в том случае, когда корпорация не смогла или отказалась платить работнику причитающуюся и выплачиваемую ему заработную плату. Этим законом предусмотрена процедура подачи жалобы, когда работодатель не смог или отказался выплатить заработную плату какому-либо из своих работников. Эта жалоба должна храниться в отделе по вопросам найма Министерства труда, который рассмотрит и проверит отчетность работодателя. Этот отдел может дать письменное распоряжение работодателю выплатить эту сумму заработной платы отделу. Если работодатель не в состоянии сделать это, отдел может хранить копию своего распоряжения в Окружном суде, и тем самым это распоряжение становится решением Суда, имеющим такую же обязательную силу, как и любое другое решение. В Законе предусмотрено еще одно положение, в котором говорится, что в тех случаях, когда работающий по найму утверждает, что работодатель не смог или отказался выплатить заработную плату, причитающуюся и выплачиваемую этому работающему по найму, Генеральный прокурор может поручить сотруднику прокуратуры действовать в интересах и от имени работающего по найму в любой процедуре, к которой может потребоваться прибегнуть для получения невыплаченной

/...



заработной платы. Следует отметить, что для Короны в провинции Манитоба этот закон является обязательным.

Закон о возмещении заработной платы, в котором работавший по найму определяется как любое лицо, которое получает или имеет право на получение любой заработной платы, предусматривает механизм, посредством которого работавший по найму, не получивший причитающейся ему в данное время заработной платы или заработной платы, выплачиваемой ему по контракту работодателем, может в письменной форме и под присягой представить заявление с изложением причины жалобы и указанием суммы требуемой заработной платы. После заслушания такой жалобы Суд, убедившись в обоснованности жалобы, должен приказать работодателю выплатить подателю жалобы сумму в размере заработной платы, причитающейся ему. При этом стоимость распоряжения не превышает 500 долл., исключая издержки. Это распоряжение может храниться в окружном суде, и Законом о возмещении заработной платы предусматривается, что обычные освобождения от пошлин, предусмотренные в Законе о судебных решениях, не распространяются на свидетельство о судебном решении, зарегистрированное в связи с таким распоряжением. В этом законе, кроме того, конкретно говорится о том, что любая гражданская или иная процедура возмещения заработной платы или ущерба, причиненного работавшему по найму, не ограничивается, не затрудняется и не отменяется этим законом.

Закон о приведении в исполнение, пересмотренное законодательство Манитобы, 1970 год, глава 76, предусматривает, что все лица, работающие по найму у должника по постановлению суда или ответчика во время наложения ареста на имущество в соответствии с исполнительным листом или судебным приказом о наложении ареста или в течение месяца до такого времени, могут хранить у шерифа или судебного пристава свои иски на заработную плату, право на получение которой они подтвердили под присягой. Лица, подавшие таким образом иск, затем получают право на выплату им денег, причитающихся за счет имущества любого такого должника, на сумму причитающейся им заработной платы, не превышая заработной платы за три месяца, причем они получают по иску прежде, чем другие кредиторы должника или ответчика.

В других частях законодательства предусматриваются для конкретных категорий работающих по найму, дополнительные процедуры возмещения причитающейся им заработной платы; Закон о праве удержания имущества за долги в отношении механиков, Постоянная консолидация законодательных актов Манитобы, глава M30, и Закон о праве удержания имущества за долги в отношении молотильщиков, Постоянная консолидация законодательных актов Манитобы, глава 160, предусматривает право на возмещение имущества за долги в виде заработной платы за проделанную работу на предприятии работодателя. Закон о строителях и рабочих, Постоянная консолидация законодательных актов Манитобы, B90, в дополнение к обязанности, возложенной на подрядчика непосредственного работодателя, по выплате заработной платы своим работникам,

/...

предписывает обязанность в отношении самого владельца собственности относительно выплаты заработной платы. Закон о заработной плате работников строительной промышленности содержит специальное положение, в силу которого любое учреждение Короны может платить непосредственно работающему по найму у подрядчика, работающего по контракту на правительство или учреждение Короны, в случае когда этот подрядчик не в состоянии выплачивать такую заработную плату.

/...

**В. Техника безопасности и охрана труда**

В сентябре 1977 года был провозглашен Закон о технике безопасности и охране труда на рабочем месте, законодательство Манитобы, 1976 год, Глава 63. Основные цели и задачи этого закона изложены в разделе 2: лица, работающие по найму и самостоятельно должны быть обеспечены гарантией против угрозы их безопасности, здоровью и благополучию в результате или в связи с их деятельностью на своем рабочем месте; и следует ограждать других лиц от угрозы для их безопасности и здоровья в результате или в связи с деятельностью на рабочих местах. Закон определяет под термином "здоровье" здоровое состояние тела, духа и ума, а под термином "работник" подразумевается любое лицо, работающее по найму или занимающееся предоставлением услуг или проходящее профессиональную подготовку или обучающееся ремеслу. Эти понятия не охватываются лица, работающие по найму в частном домашнем хозяйстве. Термин "рабочее место" имеет очень широкое значение; под этим понятием подразумевается любая строительная площадка, место, цех, строение, шахта, средство передвижения или любое другое помещение, внутри или снаружи, в котором один или более работников, работающих по найму или самостоятельно, трудятся или трудились. В общем этот закон возлагает на работодателей обязанность обеспечить, насколько это практически выполнимо, безопасность, здоровье и благополучие на работе всех своих работников и выполнять положения закона и правила. В равной степени каждый работник должен принимать разумные меры для защиты своей безопасности и здоровья и безопасности и здоровья других людей, которые могли бы пострадать в результате его действий или оплошности на работе. В этом законе, кроме того, устанавливается всеобъемлющая система расследований; специалисты по вопросам техники безопасности и охраны труда работников, назначаемые в соответствии с этим законом, имеют широкие полномочия для доступа и проведения расследования и уполномочены давать "распоряжения об улучшении условий труда" любому лицу, нарушающему или нарушившему какое-либо положение закона или правила. Когда нарушение, конкретно указанное в распоряжении об улучшении условий труда, не устранено или когда специалист по вопросам техники безопасности и охраны труда полагает, что любая деятельность, которая осуществляется или будет осуществляться на рабочем месте, связана или может быть связана с большим риском, грозящим серьезными физическими травмами или ущербом для здоровья, этот работник может распорядиться остановить работы, что может предусматривать прекращение деятельности, связанной с риском, и полную или частичную эвакуацию людей с этого рабочего места. Это письменное распоряжение может быть обжаловано в Трудовой комиссии Манитобы. Законом также предписывается публичные расследования любого вопроса, связанного с безопасностью и охраной труда на рабочем месте, и предусматривается, что начальник отдела по вопросам техники безопасности и охраны труда на рабочих местах может утвердить или издать свод практических правил с целью обеспечения практического руководства в связи с требованиями закона и правил.

/...

Закон также обязывает каждого врача или другого квалифицированного медицинского персонала, оказывающий практическую или консультативную помощь лицу, заболевшему или получившему травму во время работы или в процессе работ по устройству этого места, сообщать по просьбе главного специалиста по профессиональным болезням о состоянии такого лица. Аналогичная обязанность возлагается на больницы. Этот закон предусматривается также, что в тех случаях, когда работник имеет основание полагать, что условия труда угрожают его безопасности или вредны для его здоровья, и когда он сообщил об этом официальному лицу, но условия остаются по-прежнему опасными, такой работник должен затем сообщить об этом сотруднику по вопросам техники безопасности и охраны труда. В этом законе, кроме того говорится, что, когда работодатель или его агент знает или должны знать, что на рабочем месте что-либо несоблюденное представляет угрозу для безопасности и здоровья работника, он не должен требовать от этого работника или разрешать ему продолжать работу на своем рабочем месте в таких условиях. Начальник отдела по вопросам техники безопасности и охраны труда на рабочих местах уполномочен требовать от работодателя, дать ему об этом распоряжение, обеспечить работнику без ущерба для заработной платы временную альтернативную работу в том случае, когда главный специалист по профессиональным болезням сообщил ему, что здоровье работника находится под угрозой и что временное удаление его с опасного места позволит ему вернуться к своей обычной работе.

Закон о технике безопасности и охране труда предусматривает также учреждение комитетов по технике безопасности и охране труда на производстве в ряде мест работы или категорий работ, члены которого назначаются губернатором провинции. Основная функция этих комитетов состоит в расследовании и урегулировании жалоб в отношении безопасности, охраны труда и благополучия работников и в содействии мерам по соблюдению техники безопасности, охраны труда и благополучия таких лиц. Кроме того, министр может устанавливать нормы условий работы или категорию рабочих мест в соответствии с требованиями службы охраны здоровья на производстве там, где такие службы желательны в связи с характером работы, числом работников и наличием угрозы возникновения опасности на работе.

В законе о здравоохранении, постоянно консолидируемое законодательство Генивон, глава P 210, содержатся положения, позволяющие как медицинскому персоналу, так и общественным инспекторам получать доступ к любому рабочему месту и в любое помещение и производить там осмотры. Медицинский работник может также распорядиться устранить антисанитарные условия в любом помещении или в связи с ним, или распорядиться об эвакуации людей из помещения или об уничтожении его. Такое распоряжение может быть обжаловано.

Существуют также законодательные акты относительно техники безопасности и охраны труда работников чрезвычайно опасных профессий. Закон о шахтерах, постоянно консолидируемое законодательство

/...

Манитоба, глава II 160, предусматривает инспекцию лицами, назначенными в соответствии с этим законом, условий труда на шахте. Инспектор может уведомить о любом аспекте условий труда, который он считает опасным или неприемлемым или существующим в нарушение закона или правил, и может потребовать исправления положений. Инспекторы, кроме того, уполномочены осуществлять любые другие полномочия, которые могут быть необходимы для обеспечения охраны здоровья и безопасности плавильщиков, металлургов и шахтеров. Невыполнение предписания инспектора составляет противозаконное деяние. Законом также предусматривается, что работник, находящийся в шахте или на поверхности ее, который имеет основания полагать, что существующие условия опасны для его здоровья или безопасности, о чем он сообщил своему работодателю, но при этом условия остались прежними, может сообщить об этих условиях инспектору, который затем проведет расследование и расследование. Любое условие, существующее в шахте, которое таит в себе опасность для работника, превышающую обычный риск, связанный работой, которой этому работнику придется заниматься, считается условием, угрожающим здоровью и безопасности работника. Владельцу или его агентам запрещается требовать от работника или разрешать ему выполнять работу в шахте, если ему известно или если ему должно быть известно о каком-либо условии на его шахте, представляющим угрозу для здоровья или безопасности работника. Закон о шахтах, кроме того, уполномочивает министра провести специальное расследование или сообщить о любом несчастном случае в любой шахте или на ее поверхности, и при проведении расследования инспектор может потребовать присутствия свидетелей и составления документации, и может снять показания под присягой.

Закон с парогенераторах и установках высокого давления, постановлено законодательством Манитобы, глава S 210, предусматривает регулярные обследования всех установок и сосудов высокого давления, помимо специальных обследований, когда министру сообщается о том, что режим работы установки или сосуда высокого давления стал небезопасным. Инспектор должен оценить как несоответствующую требованиям любую установку, бойлер или сосуд высокого давления, режим работы которых, по его мнению, небезопасен, и по его распоряжению использование запрещается.

Кроме того, необходимо отметить следующее:

- i) Раздел 8 Закона о трудовых нормах запрещает использование труда детей до 16 лет без специального разрешения министра.
- ii) Правила E110-81 Закона о найме предусматривается, что от работающего по найму нельзя требовать работы свыше пяти часов без соединенного перерыва продолжительностью в один час, если только Трудовая комиссия провинции Манитоба не утвердит другого распорядка.

/...

- iii) Правило E110-R1, кроме того, предусматривается, чтобы работодатель обеспечил проезд работниц с работы и на работу, если им потребуется приехать на работу или уезжать с нее между полуднем и 6.00 утра.
- iv) Правило E110-R1 предусматривается, что ни от подростка, ни от работницы по найму женщины нельзя требовать или разрешать им поднимать предметы такого веса, что это может вызвать перенапряжение.

Информация, касающаяся количества, характера и частоты производственных несчастных случаев, направлена Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций вместе с этим докладом. Кроме того, информацию можно найти в приложении к этому докладу.

#### C. Равные возможности продвижения по службе

Закон о правах человека, как указывалось ранее, гарантирует право на равные возможности продвижения по службе на основе объективной оценки. Закон о правах человека запрещается также, чтобы работодатель отказывал в продвижении по службе какому-либо лицу по причине расовой принадлежности, национальности, религии, цвета кожи, пола, возраста, состояния в браке, физического недостатка, этнического или национального происхождения или политических убеждений или семейного положения. Как указывалось выше, этот закон конкретно распространяется на Корсуну. Следует также отметить, что Законом о гражданской службе, который обычно распространяется на государственный сектор, предусматривается, что отбор кандидатов для назначений, продвижений по службе или переводов должен основываться на принципе деловых качеств кандидата и что Комиссия по гражданской службе должна определить эти качества с помощью проверочных экзаменов.

#### D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и спланированные отпуска

Законом о найме также предусматривается минимум гарантий в отношении часов работы работающих по найму лиц, на которых распространяется этот Закон. В части III этого закона (разделы 31-38) речь идет о нормах и условиях работы. В общем законе предусматривается, что стандартная норма работающего по найму составляет 40 часов в неделю и восемь часов в день. Когда рабочие часы работающего по найму превышают установленную норму, ему должны платить по ставке оплаты сверхурочной работы. Законом о найме, кроме того, предусматривается, что каждый работодатель должен обеспечить лицам, работающим по найму на его предприятии (под этим термином подразумевается любое учреждение, работа или предприятие или служба, за исключением работ на ферме или труда сельскохозяйственных рабочих), еженедельный отдых по крайней мере 24 часа подряд. Этот период отдыха, по возможности, должен приходиться на воскресенье (Раздел 36 (1)). Эти:

/...

законом также предусматривается, что работодатель может быть в праве требовать от работников, которые трудятся посменно, сверхурочной работы в течение дня или недели, однако Трудовая комиссия Манитобы должна предписать максимальное количество часов, которые допускается работать сверх определенного времени.

Законом о найме гарантируется также работающему по найму, который не работает в обычный выходной день, выплата зарплаты, равной той, которую он бы заработал в тот день. Когда от работающего по найму требуется работать в обычный выходной, он должен получать по ставке, превышающей в полтора раза его обычную ставку. Кроме того, когда работающий по найму не работает в обычный выходной день, его работодатель не может требовать от него работы в день, являющийся днем его отдыха, если только этот работник не будет получать по ставке, превышающей в полтора раза его обычную ставку.

Раздел 34.1 Закона о найме рассматривает вопросы, касающиеся отпуска по беременности и родам. Любая работающая по найму женщина, проработавшая 12 месяцев подряд у работодателя, имеет право на отпуск по беременности и родам, который начинается не ранее чем за 11 недель до предполагаемой даты родов и заканчивается не позднее чем 17 недель после даты родов. Работница, которая желает возобновить работу по найму по истечении срока отпуска по беременности и родам, должна быть восстановлена на работе на должности, которую она занимала к моменту ее ухода в отпуск, а также для целей расчета пенсии и других пособий у работницы после ее возвращения из отпуска по беременности и родам должен считаться непрерывный трудовой стаж. В этом разделе также конкретно говорится, что положения этого раздела распространяются на каждое лицо, работающее по найму на каком-либо предприятии или в какой-либо отрасли.

Общим законом, в котором речь идет о периодических выходных днях, является Закон об оплачиваемых выходных днях, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава V 20. Этот закон конкретно распространяется на Корону; он не распространяется на независимых подрядчиков и лиц, работающих в сельском хозяйстве, на ранчо или занимающихся охотой, или работающих по найму в частном домашнем хозяйстве. Этот закон гарантирует каждому работающему по найму ежегодный оплачиваемый отпуск. После каждого года работы у какого-либо работодателя каждый работающий по найму имеет право на двухнедельный ежегодный отпуск; после четырех лет работы отпуск возрастает до трех недель. Отпуск предоставляется в течение 10 месяцев после дня, когда работающий по найму получает право на него, а заработная плата, получаемая во время отпуска, равна заработной плате, которую бы заработал работающий по найму, если бы он работал обычные рабочие часы в течение отпускного периода. В тех случаях, когда любой другой закон или соглашение, или договор предусматривает более благоприятные условия для отпуска, применяются эти документы.

/...

Каждый работодатель считается лицом, управляющим по доверенности отпускными, причитающимися работающему по найму, и последний имеет право удержания имущества за долги и на взыскание этой суммы из средств его работодателя. Этот закон предусматривается также метод определения суммы отпускных, которые выплачиваются по прекращении работы по найму.

В правилах Закона о заработной плате работникам строительной промышленности содержится специальное положение относительно максимального количества часов работы в строительной промышленности.

### СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Право всех лиц создавать профсоюзы и вступать в них защищается в Законе о трудовых отношениях Манитобы. Корона должна соблюдать этот закон; однако этот закон подчинен Закону о гражданской службе и Закону об арбитраже пожарных депо. Кроме того, Закон о трудовых отношениях не распространяется на учителей; их права на вступление в профсоюз защищены в Законе о государственных школах, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава P 250, разделы 361-434.

В Законе о трудовых отношениях говорится, что каждый работающий по найму имеет право быть членом профсоюза и участвовать в его деятельности; любое лицо, препятствующее этому праву, осуществляет, независимо от положения этого Закона, несправедливую трудовую практику. Каждый работодатель или лицо, действующее от его имени, которое допускает дискриминацию при найме на работу против любого лица по причине его членства или участия в профсоюзе, также осуществляет несправедливую трудовую практику. Профсоюз, находящийся на организационной стадии, также защищен в соответствии с Законом о трудовых отношениях от вмешательства работодателя. В случаях, когда имеет место несправедливая трудовая практика, в Комиссию по вопросам трудовых отношений подается заявление с просьбой исправить положение. Комиссия по вопросам трудовых отношений имеет широкие полномочия по исправлению несправедливой трудовой практики; эти полномочия включают восстановление сотрудников на работе и выплату компенсации любому лицу, потерпевшему ущерб по причине несправедливой трудовой практики.

Следует отметить, что Закон о трудовых отношениях определяет термин "работающий по найму" следующим образом:

"Под термином "работающий по найму" подразумевается лицо, нанявшееся для выполнения работы и включает в себя зависимого подрядчика, но не включает лицо, работающее в таком качестве, которое, по мнению Комиссии, делало бы несправедливым, чтобы работодатель или профсоюз включили бы это лицо в группу с целью ведения коллективных переговоров, потому что

/...



- i) это лицо главным образом выполняет административные функции;
- ii) это лицо занимается конфиденциальными вопросами трудовых отношений".

Право профсоюзов на создание национальной федерации и образование международных профсоюзных организаций или вступление в них недвусмысленно признано в определенном термине "союз" в Закоме о трудовых отношениях:

"Под термином "союз" подразумевается любая организация работников по найму лиц, образованная в целях, которые включают регулирование отношений между работодателями и работниками по найму, и включает следующие элементы: организованную группу или федерацию таких организаций".

Право работников по найму на забастовку регулируется Законом о трудовых отношениях, часть IV. Наиболее заметным ограничением является ограничение, изложенное в разделе 77 (2), предусматривающее, что любой союз не должен объявлять или осуществлять забастовку работников по найму не должен бастовать, и не один работодатель не должен объявлять или добиваться локаута работников по найму до тех пор, пока коллективное соглашение находится в силе. Когда союз официально зарегистрирован как агент, ведущий переговоры в интересах группы служащих, и не достигнуто коллективное соглашение между союзом и работодателем не должно быть забастовок или локаутов в течение 90 дней после официальной регистрации профсоюза как агента по ведению переговоров. Кроме того, следует отметить, что Законом о Суде королевской скамьи предусматривается защита от пикетирования в связи с забастовкой; в разделе 60.2 (1) предусматривается, что Суд не должен давать предписаний, ограничивающих какое-либо лицо в осуществлении своего права на свободу слова, а в разделе 60.2 (2) предусматривается, что сообщение, сделанное лицом на каком-либо публичном форуме в виде правдивых заявлений либо в устной форме, либо в виде печатных материалов или с помощью каких-либо других средств, должно рассматриваться как осуществление права этого лица на свободу слова. Эта защита обусловлена рядом ограничений: например, вмешательство в личные дела или интимные дела другой стороны, и общие правила поведения лиц в общественных местах и закона в отношении демагогии. Эти ограничения необходимы для защиты прав и свобод других.

Закон об арбитраже псарных дел, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава 60, ясно предусматривает, что псарные не должны бастовать. Любой спор между псарником и его работодателем должен быть урегулирован средствами обязательного арбитража. Что касается провинциальной полиции в Манитобе, то Закон

/...

с провинциальной полицией, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава P 150, предусматривает, что Закон о гражданской службе распространяется на полицию. В Законе о гражданской службе отсутствуют положения в отношении забастовок; поэтому обычно применяются положения Закона о трудовых отношениях.

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Приняты многочисленные и сложные законодательные акты, в которых говорится о социальном обеспечении в Манитобе. Закон о пособиях по социальному обеспечению, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава C 160, предусматривает, что правительство Манитобы и несколько муниципалитетов в провинции могут принимать необходимые меры к тому, чтобы у жителей Манитобы не было недостатка в таких вещах, товарах и услугах, которые являются необходимыми для их здоровья и благополучия. Для обеспечения этих основных потребностей каждого жителя правительство может отчислять из объединенного фонда средства и выплачивать нуждающимся ежемесячно или чаще сумму, достаточную для покрытия расходов на основные средства существования для себя и своих иждивенцев. В целом в соответствии с этим законом под пособиями по социальному обеспечению подразумевается помощь, предоставляемая жителю Манитобы, у которого нет возможностей обеспечить прожиточный минимум, или же который не может работать по причине (физического или умственного) нездоровья; это может быть вдова или одинокая мать с детьми, находящаяся на ее иждивении; или ребенок (до 18 лет), который находится в специальном детском заведении, приюте или в больнице, или ребенок, родители которого умерли и который не в состоянии обеспечить себя и полностью зависит от другого лица; или учащийся, заканчивающий курс обучения или проходящий профессионально-техническую подготовку и не имеющий достаточных доходов для удовлетворения основных нужд и нужд своих иждивенцев. Сумма пособия по линии социального обеспечения определяется директором департамента по вопросам социального обеспечения в соответствии с правилами, утвержденными в рамках этого закона.

Закон о распределении социальных услуг, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава B 165, предусматривает дополнительную помощь жителям Манитобы, которые получают ежемесячно гарантированный дополнительный доход в соответствии с Федеральным Законом о социальном обеспечении престарелых. Этот законодательный акт предусматривает также финансирование и создание дополнительной службы социального обеспечения и общественных благотворительных программ.

В дополнение к пособиям, получаемым в соответствии с Законом о пособиях по социальному обеспечению, инвалидам оказывается дополнительная материальная помощь и дополнительные социальные услуги следующими законодательными актами: Закон о пособиях слепым, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава B 50; Закон о

/...

содержанию и обучению слепых и глухих, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава 5 00. Закон о пособиях инвалидам, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава 1 30, и Закон о пособиях для престарелых и больных, постоянно консолидируемое законодательство Манитобы, глава 2 20.

Закон о страховании здоровья, законодательство Манитобы, глава Н 35, возлагает на Комиссию по вопросам здравоохранения задачу обеспечения страхования жителей Манитобы в отношении расходов на лечение в больнице, медицинских услуг и других услуг в области здравоохранения; в соответствии с этим государственным планом страхования выплаты производятся за счет фонда известного как фонд медицинских услуг Манитобы, и этим законом предусматривается, что губернатор в Совете провинции может разрабатывать правила, требующие от жителей или группы жителей провинции выплаты в соответствии с этим законом страховых взносов. Каждый житель провинции Манитоба застрахован в соответствии с этим Законом и имеет право на страховые льготы (раздел 33). Эти льготы включают право застрахованного лица на то, чтобы Комиссия по здравоохранению непосредственно оплачивала больницам услуги за лечение в них застрахованного лица; и чтобы Комиссия непосредственно выплачивала практикующему врачу гонорары за медицинские услуги застрахованному лицу. Предусмотрены также положения, согласно которым застрахованному лицу может быть возмещена сумма его расходов за больничное обслуживание и медицинский уход в тех случаях, когда эти услуги оказывались за пределами провинции. Так как предусмотрено право для врача, практикующего в пределах провинции Манитоба получать свои гонорары не только в Комиссии, застрахованное лицо также имеет право получать от Комиссии за услуги практикующего врача сумму, которую Комиссия должна была бы уплатить врачу, практикующему в соответствии с этим Законом.

В Законе о страховании здоровья термин "больница" не включает в себя больницу или учреждение для душевнобольных или лиц с физическими и умственными недостатками. В соответствии с Законом о психическом здоровье, законодательство Манитобы, глава П 110, расходы по уходу за душевнобольными и его содержанию могут покрываться за счет имущества этого душевнобольного или любого другого лица, которое на законном основании обязано обеспечивать ему уход и содержание, и в тех случаях, когда правительство представляло средства или покрывало расходы в связи с лечением, уходом или содержанием душевнобольного, Корона может взимать полностью или частично такие расходы или всю сумму как причитающийся ей долг. Душевнобольной, однако имеет право получать пособие по социальному обеспечению в соответствии с Законом о пособиях по социальному обеспечению, о котором речь шла выше.

Закон о санации рта предусматривает, что министр здравоохранения и социального развития должен принять меры по обеспечению санации рта и услуг бенефициарам в соответствии с этим Законом. Обычно эти бенефициары являются дети — жители провинции Манитоба. В

/...

равной степени. Закон о помощи на лекарства, изготавливаемые по рецепту, законодательство Манитобы, глава P 115, предусматривает, что правительство может выплачивать инъекции на это право лицам субсидию для оплаты стоимости купленных этими лицами специальных лекарств для личного употребления или для употребления их родственниками, иными лицами на это право. Право на получение помощи определяется правилами, установленными в рамках этого Закона.

Пособия в случае производственных травм учреждены в соответствии с Законом о компенсационных выплатах рабочим, законодательство Манитобы, глава W 200. Согласно этому Закону под понятием "работодатель" подпадает и Корона, и, хотя термин "работник" используется по-прежнему в Законе, в силу Закона об интерпретации, законодательство Манитобы, глава I-30, этот термин может включать и женщину. Этот Закон не распространяется на сельскохозяйственных рабочих или лиц, занятых в домашнем хозяйстве, или прислугу, хотя любой такой работник по найму может по требованию его работодателя сказаться под действием этого Закона. Компенсация выплачивается из фонда помощи в несчастных случаях, созданного в соответствии с этим Законом, в случаях получения рабочими травм в результате несчастного случая, происшедшего на работе. Термин "несчастный случай" достаточно широк, чтобы включать случайные события, злонамеренные или умшленные действия других лиц и условия места работы, в результате которых работник потерял трудоспособность. Если только травма не приводит к смертельному исходу или серьезной или постоянной утрате трудоспособности, в тех случаях, когда травма была получена исключительно по причине серьезного или злонамеренного неправильного поведения самого работника, компенсация ему не выплачивается. В целом компенсация выплачивается только тогда, когда несчастный случай происходит в пределах провинции Манитоба; однако существуют специальные положения, которые позволяют претендовать на денежную помощь в связи с некоторыми несчастными случаями, происшедшими за пределами провинции. Следует отметить, что положения этого Закона конкретно распространяются на учеников, поскольку этот термин определен в Законодательстве об ученичестве и квалификации ремесленников.

Выплачиваемая компенсация в целом зависит от степени нетрудоспособности, вызванной травмой. Если работник не потерял трудоспособности, ему лишь оплачивают расходы на медицинскую помощь. Если травма делает работника нетрудоспособным в течение рабочего дня после дня, когда произошел несчастный случай, компенсация выплачивается начиная с того дня и включая день, следующий за днем, когда произошел несчастный случай. Эта компенсация определяется как процент от предыдущих средних заработков работника. Однако для целей этого расчета сумма предыдущих средних заработков не может превышать 10 000 долл. Факторами, определяющими процент этих заработков, который будет получать работник, являются трудовой стаж и группа инвалидности. Помощь предоставления компенсации Комиссия по компенсационным выплатам рабочим может предоставить средства на медицинское лечение, уход и услуги и на профессиональную подготовку, если

/...

она необходима; Комиссия может принимать такие меры и производить такие расходы за счет Фонда помощи в несчастных случаях, какие она сочтет необходимыми для того, чтобы помочь пострадавшему работнику вернуться на работу, и для того, чтобы помочь частично или полностью излечиться лицам, утратившим трудоспособность в результате полученного увечья.

Этим законом также предусматривается компенсация, которая выплачивается индивидуальным работникам, погибшим в результате несчастного случая, происшедшего на работе. Термин "индивидуальны" включает членов семьи работника, которые полностью или частично зависели от его заработка. Компенсация также предоставляется незаконной супруге, если у работника не было законной супруги, находившейся у него на иждивении, и если в течение полных трех лет до смерти работника незаконная супруга находилась на иждивении этого работника.

Компенсация выплачивается из Фонда помощи в несчастных случаях, созданного на основании этого закона; для цели создания и поддержания этого Фонда Комиссия по компенсационным выплатам рабочим имеет право ежегодно определять размер и взимать с работодателей, подпадающих под категорию, соответствующую этому законодательному акту, путем оценки Фондов заработной платы работодателей, достаточные средства не только для покрытия всех сумм, выплачиваемых из Фонда помощи в несчастных случаях согласно этому закону, но и средства на покрытие всех расходов в соответствии с Законом о технике безопасности и охране труда на производстве.

Следует отметить, что правило W 200-ВЗ в рамках Закона о компенсационных выплатах рабочим устанавливает элементарные требования оказания первой медицинской помощи, применимые ко всей отрасли промышленности, на которые распространяется Закон о компенсационных выплатах рабочим.

### 3. НЬЮ-БРАНСУИК \*

#### СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

В основном в провинции Нью-Брансуик признаются принципы, провозглашенные в данной статье. Хотя принцип права на труд и не оговорен в законодательной форме, некоторые законы обеспечивают его поддержку и разработаны таким образом, чтобы устранить ограничения, касающиеся рабочей силы, которые препятствовали бы осуществлению этого права.

В отношении пункта I Закон о правах человека, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава H-II, предусматривает защиту посредством предупреждения дискриминации в области занятости.

3(I) Никакой работодатель, организация работодателей или другое лицо, действующее от имени работодателя, не может

a) отказывать любому лицу в найме или продолжении работы по найму, или

b) проводить дискриминацию против любого лица в отношении работы по найму или любых положений или условий, касающихся работы по найму,

по признакам расовой принадлежности, цвета кожи, религии, национальности, происхождения, места рождения, возраста, инвалидности, семейного состояния или пола.

3(2) Никакое агентство по трудоустройству не может допускать дискриминацию в отношении любого лица, стремящегося получить работу по найму, по признакам расовой принадлежности, цвета кожи, религии, национальности, происхождения, места рождения, возраста, инвалидности, семейного состояния или пола.

3(3) Никакой профсоюз или организация работодателей не может

a) лишать какое-либо лицо права являться полноправным членом,

b) исключать из своих рядов, приостанавливать членство или иным образом проводить дискриминацию в отношении какого-либо из своих членов, или

---

\* Доклад подготовлен правительством провинции Нью-Брансуик.

/...

- с) проводить дискриминацию в отношении любого лица в связи с его работой по найму у какого-либо работодателя

по признакам расовой принадлежности, цвета кожи, религии, национальности, происхождения, места рождения, возраста, инвалидности, семейного положения или пола".

Закон запрещает также любые формы заявлений о приеме на работу, рекламу в связи с наймом или какие-либо устные или письменные опросы в связи с работой по найму, в которых излагается любое ограничение или предпочтение или требуется от заявителя представлять какую-либо информацию, касающуюся вышеизложенных переменных величин.

Ограничение, уточнение или предпочтение в отношении какой-либо из переменных величин, перечисленных в Законе о правах человека, допускается, если оно основано на добросовестной профессиональной аттестации, признанной таковой Комиссией по правам человека.

Кроме того, работа по найму пользуется защитой в силу Закона о трудоустройстве, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава M-12, который запрещает работодателю отказывать в приеме на работу беременной женщине только на основании ее беременности.

Следует также отметить нормы обычного права, которые не допускают в отношении контрактов о предоставлении личных услуг какое-либо средство правовой защиты, связанное с выполнением особых функций. Суд не утвердит позитивный контракт на предоставление личных услуг, поскольку таковой был бы в таком случае равнозначен порабощению. Однако следует отметить возможность взыскания убытков за нарушение контракта и то, что суд может утвердить негативный контракт, если он не препятствует осуществлению профессиональной деятельности и если он фактически не лишает какое-либо лицо средств к существованию или косвенно не вынуждает его выполнять позитивный контракт.

В настоящее время в провинции Нью-Брансуик не требуется уведомление в связи с прекращением работы по найму ни со стороны работодателя, ни со стороны лица, работающего по найму, в результате чего в этой области применимы нормы обычного права. Однако положения об уведомлении предусматриваются в трудовом законодательстве, предлагаемом на будущее.

В отношении пункта 2 статьи 6 существует конкретное законодательство в форме Закона о подготовке и аттестации кадров в промышленности, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава 4-7. В соответствии с этим законом губернатор провинции может

/...

учреждать совет, состоящий из одного официального представителя Министерства труда, одного официального представителя Министерства просвещения и одного независимого лица, являющегося председателем такого совета. Совет имеет право выдавать квалификационные аттестаты, дипломы ученикам, а также лишать квалификационных аттестатов или аннулировать их. Кроме того в законе предусмотрена возможность учреждения поста директора и других должностных лиц, если это считается необходимым. Для целей этого закона учеником является любое лицо, в возрасте не моложе 16 лет, заключившее контракт, в соответствии с которым оно должно проходить курс обучения и подготовки по той или иной специальности. Никакое лицо не может заключать контракт на прохождение обучения, кроме как в соответствии с этим законом. К тому же никакой контракт на прохождение обучения не имеет обязательной силы для сторон и не может быть прекращен, расторгнут, изменен или завершен, если он не заверен директором. Директор может отказаться заверить такой контракт, если он не отвечает интересам ученика. Кроме того, в законе говорится, что любой контракт на прохождение обучения должен включать в себя фамилии сторон, дату рождения ученика, специальность, которой он должен быть обучен, количество часов, которые будут проходиться на соответствующее техническое обучение, и ставку заработной платы. В контракте на прохождение обучения должен предусматриваться испытательный период с указанием того, что действие контракта может быть прекращено любой из сторон путем подачи письменного уведомления на одну неделю о намерении прекратить действие договора. Работодатель также имеет право переуступить договор, если он не в состоянии выполнить контракт, с одобрения директора и с согласия ученика. В законе также предусматривается профессиональная и квалификационная аттестация, необходимые для выполнения тем или иным лицом соответствующих производственных функций. Любое лицо, в отношении которого установлен факт нарушения Закона о подготовке и аттестации кадров в промышленности или которое не соблюдает этот закон или его положения, является виновным в правонарушении, наказуемом на основе упрощенного судопроизводства, и с него может быть взыскан штраф в размере до 100 долл. или же оно может быть подвергнуто, в случае неуплаты, лишению свободы в соответствии с подразделом 31(3) Закона об осуждении на основе упрощенной процедуры судопроизводства.

#### СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

В отношении всей статьи 7 существует целый ряд законодательных установлений, гарантирующих изложенные в ней права. В настоящее время в провинции проводится пересмотр всей области права, касающегося рабочей силы, в первую очередь, применительно к частному сектору, не объединенному в профсоюзы. Предлагаемое законодательство не только послужит укреплению нынешнего законодательства, но и расширит

/...



обеспечение прав, улучшение стандартов и повышение уровня защиты, действующей в соответствии с нынешним законодательством.

Применимые к вознаграждению нормы статутного права изложены в Законе о минимальной заработной плате, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава N-13. Закон учреждает должность инспектора по минимальной заработной плате, а консультативный совет по вопросам трудоустройства уполномочен проводить расследования и конференции для установления размера заработной платы, количества проработанных часов и условий работы в отношении любой профессиональной области. Совет может давать распоряжения, устанавливающие минимальные ставки заработной платы в той или иной профессиональной области, а также максимальное количество часов в день, неделю или месяц, за которые выплачивается такая заработная плата, ставки оплаты сверхурочной работы, периодичность выплаты жалования в той или иной профессиональной области и любые суммы, которые работодатель может взимать за предоставление жилья и обеспечение питанием. Однако для целей этого закона определение лица, работающего по найму, не охватывает сельскохозяйственных рабочих и прислугу, но включает всех других лиц, работающих за вознаграждение. Заработная плата включает также жалование, но не включает чаевые или денежные пособия, являющиеся собственностью того работающего по найму лица, которому и для которого они были выданы. В настоящее время (январь 1979 года) минимальная заработная плата в провинции Нью-Брансуик составляет 2,80 долл. Такая ставка действует в отношении первых 44 часов, проработанных в течение недели. Любая работа, для выполнения которой потребовалось свыше 44 часов в неделю, оплачивается по минимальной ставке для сверхурочной работы, составляющей 4,20 долл. в час.

В разделе 15 Закона предусматривается защита любого лица, желающего подать жалобу в соответствии с Законом.

- "15. Любое лицо, которое выдвигает угрозу увольнения или отстранения от должности или работы по найму или которое фактически увольняет или отстраняет от работы по найму либо принимает какие-либо меры или выдвигает угрозы, рассчитанные на запугивание, стремится или пытается вынудить или заставить какое-либо лицо, работающее по найму, или работодателя отказываться или воздерживаться от подачи жалобы или от проведения или участия в проведении какого-либо расследования или иного разбирательства в соответствии с настоящим Законом, виновно в совершении правонарушения".

Любой работодатель, нарушающий распоряжение Совета, виновен в совершении правонарушения, наказуемого на основе упрощенной процедуры судопроизводства, и с него взыскивается штраф в размере до 100 долл. в отношении каждого затрагиваемого лица, работающего по найму.

/...

Кроме того, лицо, не соблюдающее положений закона, виновно в совершении правонарушения, и, если не предусмотрена иная мера наказания, с него взыскивается штраф в размере от 100 до 1 000 долл., а в случае неуплаты такое лицо подлежит лишению свободы в соответствии с Законом об осуждении на основе упрощенной процедуры судопроизводства. Если работодатель осужден в связи с нарушением распоряжения Совета в отношении выплаты заработной платы, то, помимо взыскания максимального штрафа в размере 100 долл. за каждое работающее по найму лицо, работодателю может быть категорически предложено компенсировать каждому работающему по найму лицу разницу в заработной плате в размере, не превышающем минимальную ставку. В разделе 18 закона предусмотрены еще более широкие меры защиты.

ВЗЫСКИБ  
"18. Любое работающее по найму лицо, в отношении которого какой-либо работодатель выплатил заработную плату по ставке, не достигающей минимального уровня, установленного Советом для той профессиональной области, в которой он работает, имеет право в дополнение к любым другим средствам защиты предъявлять своему работодателю иск и взыскивать с него в качестве обычной задолженности разницу между той заработной платой, которую он фактически получил от своего работодателя, и той заработной платой, которую он получил бы от своего работодателя, если бы его труд оплачивался в соответствии с такой минимальной ставкой".

Законом о справедливой заработной плате и часах работы, пересмотренное законодательство Нью-Брансуик, 1973 год, глава F -2, также обеспечивается уплата справедливой заработной платы на территории провинции. Фактическая сфера применения этого закона ограничена, поскольку он применим лишь в тех случаях, когда подрядчик (включая для целей закона субподрядчика) заключает контракт с каким-либо органом власти провинции (представляющим Корону в провинции) на ведение строительства, перестройки, ремонта или снова любого сооружения. В таком случае подрядчик обязан выплачивать справедливую заработную плату, установленную в соответствии с законом. Работодатель должен давать сведения о справедливых тарифных ставках заработной платы, вести надлежащую отчетность и давать под присягой заявления о том, что ставки заработной платы и рабочие часы соответствуют закону и что за ним нет задолженности перед каким-либо работающим по найму лицом в отношении причитающейся ему заработной платы. В соответствии с разделом 4 закона министр труда, если он считает, что какой-либо подрядчик нарушил закон, может дать указание правительственному органу провинции о выплате заработной платы непосредственно лицам, работающим по найму, и вычесть сумму таких платежей из средств, причитающихся такому подрядчику.

/...

Закон о промышленных стандартах, пересмотренное законодательство Нью-Брансуик, 1973 год, глава I-6, допускает, чтобы министр труда уполномочил какого-либо инспектора (наделенного полномочиями проводить расследования в соответствии с законом) созвать конференцию представителей работодателей и работающих по найму лиц в каком-либо районе провинции в целях организации расследования и рассмотрения условий труда и рабочей практики в рамках провинции. Такая конференция может разрабатывать тарифные ставки заработной платы и рабочих часов в данной профессиональной области и устанавливать, в частности, минимальную ставку заработной платы в отношении обычного периода работы и ставок для сверхурочной работы в той или иной профессиональной области. После того, как разработанные таким образом тарифы представляются министру и он находит их в надлежащем порядке и считает их достаточно представительными, он может вынести аналогичную рекомендацию губернатору провинции, который может одобрить такие тарифы, после чего они вступают в силу. Закон требует, чтобы работодатель регистрировал фамилию и адреса, возраст, обязанности, рабочие часы, ставки заработной платы своих работников, а также любые договоры, заключенные в связи с условиями работы. Министр может создавать консультативный комитет для каждого района провинции для рассмотрения жалоб работодателей и работающих по найму лиц, для которых такие тарифы имеют обязательную силу. Для целей этого закона понятие "лица, работающего по найму", включает любое лицо, имеющее право на получение вознаграждения за работу, но не охватывает лиц, занятых в сельском хозяйстве или выполняющих функции домашней прислуги, государственных служащих, а также лиц, предоставляющих свои услуги на временной основе, если объем работы и стоимость предоставляемых материалов не превышает 25 долл. Любое лицо, не выполняющее положения закона, виновно в совершении правонарушения и с него взыскивается, в случае осуждения на основе процедуры упрощенного судопроизводства, штраф в размере до 100 долл., или оно подлежит лишению свободы в случае неуплаты.

В провинции Нью-Брансуик концепция равной оплаты за равноценный труд, в особенно в отношении равного подхода к мужчинам и женщинам, в законодательной форме конкретно не изложена как таковая. Эта концепция эффективно обеспечивается положениями Закона о правах человека, пересмотренное законодательство Нью-Брансуик, 1973 год, глава H-II. Закон не позволяет работодателю осуществлять дискриминацию в отношении какого-либо лица в связи с работой по найму или с любым положением или условием найма по признакам расовой принадлежности, цвета кожи, религии, национальности, происхождения, места рождения, возраста, физического недостатка, семейного состояния или пола.

Вознаграждение лиц, работающих по найму<sup>1</sup>, обеспечивается также в силу Закона о защите интересов рабочих, получающих заработную плату, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год,

/...

глава W -I. В случае цессии цессионарий обязан удовлетворить в порядке очередности денежные претензии либо общего, либо предпочтительного кредитора, выплатить заработную плату и оклады всем лицам, состоящим на службе у cedenta в момент цессии, причем сумма не должна превышать трехмесячный оклад. В отношении выплат, превышающих эту сумму, работающие по найму лица приравниваются в таком случае к общим кредиторам применительно к остатку причитающейся суммы. Аналогичная процедура действует при распределении активов компании согласно Закону о ликвидации, а также при распределении активов умершего лица. Аналогичным образом все лица, находящиеся на службе у должника, в отношении которого вынесено то или иное судебное решение, или на службе у скрывающегося, тайного или отсутствующего должника, имеют право на получение от шерифа трехмесячного вознаграждения, вычитаемого из суммы, реализованной в результате проведения в исполнение соответствующего приговора.

Закон о трудоустройстве, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава M-12, конкретно предусматривает, что в случае прекращения найма работодатель выплачивает всю заработную плату или жалование, заработанные лицом, работающим по найму, не позднее следующего обычного дня получения. Кроме того, защита обеспечивается через посредство положения о том, что любая переуступка заработной платы или какой-либо ее части в качестве обеспечения задолженности не имеет законной силы.

В отношении безопасных и здоровых условий работы в провинции Нью-Брансуик имеется законодательство, обеспечивающее эффективное соблюдение изложенных в Пакте требований. Закон о технике безопасности, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 г., глава O-O.I, требует от каждого подрядчика, субподрядчика или работодателя принимать все разумные меры предосторожности для охраны здоровья и безопасности любого лица, имеющего доступ на строительную площадку или место работы по найму, либо любого лица за пределами данного участка, которое может пострадать от какой-либо производственной операции или работы. Закон имеет обязательную силу для органов, представляющих Корону в провинции Нью-Брансуик, но не применяется в тех случаях, когда применим Закон о горнодобывающей промышленности, а также к частным домам. Закон предусматривает возможность получения должностными лицами доступа к любому месту, считающемуся местом работы по найму, для изучения сложившихся там условий в целях обеспечения выполнения требований закона. Если это оправданно обстоятельствами, должностное лицо может вручить подрядчику, субподрядчику, работодателю или лицу, работающему по найму, письменный приказ приостановить все работы, принять меры по ограждению источника опасности либо принять меры для охраны здоровья и обеспечения безопасности других лиц. Закон налагает обязанность на каждое работающее по найму лицо соблюдать требования закона и не совершать действий, которые навлекли бы опасность на него самого

/...

или на других лиц. Любое нарушение или несоблюдение положений этого закона является правонарушением, и с такого лица может быть взыскан, после вынесения осуждения на основе процедуры упрощенного судопроизводства, штраф в размере от 100 до 5 000 долл. за каждый день продолжающегося совершения такого правонарушения, а в случае неуплаты такое лицо может быть лишено свободы. Губернатор провинции может принять постановление, предусматривающее непрерывное изучение кодексов безопасности, статистических данных о несчастных случаях, предупреждения несчастных случаев, а также вопросов здравоохранения и гигиены в промышленности.

Закон о здравоохранении, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава N-2, предусматривает, что, если на какой-либо фабрике занято свыше 10 человек, она может функционировать только в соответствии с положениями этого закона.

Применительно к работе по найму равные возможности в отношении повышения в должности обусловлены исключительно соображениями выслуги лет и компетенции, обеспечиваются положениями Закона о правах человека, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава N-II. Конкретные положения, изложенные при обсуждении статьи 6, достаточно широки, чтобы гарантировать надлежащую процедуру продвижения по службе.

В настоящее время в провинции Нью-Брансуик в целом не существует установленного предельного количества часов, которые то или иное лицо может работать в течение одного дня или недели (за некоторыми исключениями); нет также установленного предела требуемого количества рабочих часов в день или неделю (за некоторыми исключениями).

Закон о технике безопасности, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава 0-0.1, предусматривает, что никакой работодатель не может требовать от работающего по найму лица работать более четырех часов подряд без соответствующего перерыва на обед и отдых.

Закон о трудоустройстве, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава II-12, предусматривает также - за исключением случая, когда работающее по найму лицо занято в сельском хозяйстве, должно действовать в чрезвычайных обстоятельствах или является лицом, работающим неполный рабочий день (обычно это касается лица, занятого не более пяти часов в день) - необходимость предоставлять выходной день, по возможности воскресенье.

Кроме того, в Законе о технике безопасности предусматривается, что никакой работодатель не может нанимать на работу ребенка (лицо, не достигшее 16-летнего возраста), а в Законе о трудоустройстве

/...

говорится, что никакое работающее по найму лицо, не достигшее 18-летнего возраста, не может работать более десяти часов в день, за исключением случаев, когда часы работы устанавливаются исключительно с целью снижения продолжительности рабочего дня (например, в субботу); кроме того, лицо, не достигшее 18-летнего возраста, не может работать свыше 40 часов в неделю, за исключением случаев продления такого периода министром.

Следует отметить, что рабочая неделя может быть на практике ограничена 44 часами в неделю, как, например, в соответствии с Законом о минимальной заработной плате, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава M-13. Любые рабочие часы, превышающие этот предел, оплачиваются по ставкам для сверхурочной работы. В Закононе о справедливой заработной плате и рабочих часах, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава F-2, указывается, что подрядчик не может принимать на работу лиц для работы по найму в течение свыше 44 часов в неделю, за исключением случаев, по которым принято решение губернатором провинции, либо в чрезвычайных обстоятельствах, определенных министром.

Следует далее отметить, что и Закон о подготовке и аттестации кадров в промышленности, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава I-8, и Закон о промышленных стандартах, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава I-6, и Закон о минимальной заработной плате, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава M-13, и Закон об оплачиваемом отпуске, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава V-I, требуют, чтобы работодатель обязательно регистрировал количество проработанных часов, и такая отчетность может быть проверена соответствующим должностным лицом в любой конкретной ситуации.

Периодически оплачиваемые выходные дни устанавливаются в соответствии с Законом об оплачиваемом отпуске, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава V-I. Этот закон устанавливает "год, в течение которого предоставляется оплачиваемый отпуск" и который начинается 1 июля и заканчивается 30 июня следующего года, включительно. Для целей этого закона понятие лица, работающего по найму, включает такое лицо, которое либо выполняет функции домашней прислуги, либо занято в сельском хозяйстве или на государственной службе. <sup>Для</sup> лица, работающего сменно в течение, по крайней мере, 225 рабочих дней в каком-либо году, в течение которого должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск, в законе предусматриваются две ситуации. Если работа не заканчивается до завершения такого года, то работодатель обязан предоставлять непрерывный двухнедельный отпуск в течение периода, начинающегося за четыре месяца до завершения такого года, уведомлять о дате начала отпуска, по крайней мере, за одну неделю и выплачивать лицу

/...

работавшему по найму, по крайней мере за один день до начала отпуска, отпускные, в сумме 4% от заработка работающего по найму лица за год, в течение которого предоставляется оплачиваемый отпуск. В случае прекращения работы по найму до завершения года, в течение которого предоставляется оплачиваемый отпуск, работодатель должен выплатить работающему по найму лицу сумму, равную 4% его заработка. Кроме того, если какое-либо лицо проработало по найму менее 225 дней - независимо от того, прекратилась работа по найму или нет до завершения года, в течение которого предоставляется оплачиваемый отпуск, - работающее по найму лицо не имеет право на отпуск, но имеет право на компенсацию в размере 4% его заработка за год, в течение которого предоставляется оплачиваемый отпуск.

Однако в Законе об оплачиваемом отпуске в разделе 4, что в случае, если какие-либо положения относительно ежегодного отпуска, установленные в силу какого-либо иного закона, соглашения, контракта на предоставление услуг или обычая, являются благоприятными для работающего по найму лица, то такие положения являются преобладающими по сравнению с положениями закона.

Закон также требует ведения отчетности, свидетельствующей о его соблюдении, и министр может проверить любые данные, связанные с заработной платой и отпуском какого-либо работающего по найму лица. Согласно разделу 5(I) нарушение Закона является правонарушением, рассматриваемым на основе процедуры упрощенного судопроизводства, и наказуемым штрафом до 500 долларов или лишением свободы на 60 дней. В случае вынесения осуждения судьей провинциального суда выносит в адрес работодателя судебный приказ об уплате лицу, работающему по найму, или суду от имени такого лица полную сумму, на которую работающее по найму лицо имеет право в соответствии с Законом.

В силу положений о материнстве Закон о трудоустройстве, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава 11-12, устанавливает дополнительный период отсутствия на работе по найму. Каждый работодатель обязан предоставлять работающей по найму женщине возможность отсутствовать на работе в течение периода, не превышающего шесть недель до дня ожидаемых родов. Кроме того, работодатель обязан предоставлять дополнительный отпуск в течение шести недель после рождения ребенка. Уведомление об увольнении по причинам, вытекающим из ее отсутствия на работе, может даваться лишь после того, как работающая по найму женщина отсутствует на работе в течение 17 недель.

Закон о трудоустройстве предусматривает также оплачиваемые государственные праздники. Лица, работающие по найму в провинции Нью-Брансуик, имеют право на шесть оплачиваемых государственных праздников: Новый год, день провозглашения доминиона, день труда,

/...

рождество, страстная пятница и день провинции Нью-Брансуик. Работая по найму лицо не подпадает под категорию тех, кто имеет право на оплачиваемый праздничный день, если оно работало у нынешнего работодателя менее 90 дней в течение предыдущих 12 календарных месяцев, предшествующих празднику, не заработало суммы, причитающейся за часть или все 15 из 30 дней, предшествующих празднику, не работает в свой обычный рабочий день, предшествующий празднику или следующий за ним, или если лицо, давшее согласие работать в день государственного праздника, не выходит на работу (без обоснованной причины); или если оно работает в соответствии с договоренностью о том, что в случае поступления просьбы о выходе на работу в такой день оно само решает вопрос о том, будет ли оно работать. Когда государственный праздник выпадает на рабочий день, работодатель обязан предоставить работающему по найму лицу выходной день с выплатой обычного жалования, или же он может, с согласия работающего по найму лица, предложить взамен другой рабочий день не позднее его следующего годового отпуска. Когда государственный праздник выпадает на нерабочий день, работающему по найму лицу предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной в обычный рабочий день, или, с его согласия, работодатель может выплатить ему обычное жалование за государственный праздник. Если работающее по найму лицо не имеет договоренности о замене праздничных выходных дней и работает в праздничный выходной день, то ему выплачивается полторы обычных ставки дополнительно к его обычному заработку за государственный праздничный выходной день. Если какое-либо лицо работает по найму в гостинице, мотеле, туристском курорте, ресторане, таверне или каком-либо предприятии непрерывного цикла, работодатель может выплачивать обычное жалование за государственный праздничный выходной день и предоставлять работающему по найму лицу оплачиваемый выходной в первый рабочий день, следующий за его ежегодным отпуском (или любой иной согласованный день), или же работодатель выплачивает ему дополнительно к обычному заработку надбавку в размере полутора ставок его обычного заработка. Если работающее по найму лицо не имеет право на оплачиваемый выходной день, то ему надлежит выплачивать, по крайней мере, полторы обычные ставки за каждый час, проработанный в государственный праздничный день.

#### СТАТЬЯ 8. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Право всех лиц образовывать профессиональные союзы и вступать в таковые обеспечивается в провинции Нью-Брансуик Законом об отношениях в промышленности, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава I-4, и Законом о трудовых соглашениях на государственной службе, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава P-25.

/...



Закон об отношениях в промышленности неприменим к лицам, попадающим под положения Закона о трудовых отношениях на государственной службе.

В Законе об отношениях в промышленности указывается, что каждое работающее по найму лицо имеет право быть членом профсоюза и участвовать в любой его законной деятельности. Любое лицо, препятствующее осуществлению этого права путем использования принуждения или запугивания с целью вовлечения в члены профсоюза или выхода из него либо участия в деятельности в профсоюзе или в его интересах, совершает действия, расцениваемые как несправедливая трудовая практика. Аналогичным образом, любое лицо, препятствующее образованию, выбору какого-либо профсоюза или его управлению, совершает действия, расцениваемые как несправедливая трудовая практика. Однако работодатель может: делать пожертвования какому-либо профсоюзу исключительно в интересах благосостояния его членов и их индивидуумов; разрешать работающему по найму лицу или представителю профсоюза консультироваться с ним в рабочее время, не вычитая такое время из количества проработанных часов; предоставлять бесплатный транспорт представителю профсоюза для целей заключения коллективного договора, урегулирования жалоб или проведения арбитража; или позволять профсоюзу использовать помещение работодателя для профсоюзной деятельности. Любой работодатель, проводящий дискриминацию в области найма в отношении какого-либо лица в связи с его принадлежностью к профсоюзу или в связи с участием в организационных мероприятиях, совершает действия, расцениваемые как несправедливая трудовая практика. В случае если имеет место несправедливая трудовая практика, в Совет по трудовым отношениям может подаваться жалоба в письменной форме. Совет располагает широкими полномочиями в отношении несправедливой трудовой практики и, в качестве одного из средств защиты, может предписать работодателю, организации работодателя, профсоюзу, профсоюзному совету или иному другому лицу воздержаться от принятия намеченных мер и/или исправить положение, сложившееся в результате таких мер (включая прием на работу или восстановление на работе лиц с уплатой или без уплаты компенсации либо с уплатой компенсации вместо приема на работу или восстановления на работе).

Для целей закона определение "лица, работающего по найму" ограничено следующим образом:

"Работающее по найму лицо означает лицо, принятое на работу для выполнения квалифицированной или неквалифицированной, физической, конторской, механической или профессиональной работы, но не включает

- а) управляющего или администратора или любое другое лицо, которое, по мнению Совета, действует в конфиденциальном качестве в вопросах, связанных с трудовыми отношениями, или же осуществляет управленческие функции, или

/...

в) лицо, выполняющее функции домашней прислуги в частном доме" (раздел I).

Право профсоюзов в отношении пункта в статьи 8 Пакта конкретно изложено в определениях "профсоюзный совет" и "профсоюз" для целей закона (раздел I).

"Профсоюзный совет включает объединенный совет, профессиональный совет, совместный совет и любую другую профсоюзную ассоциацию. Профсоюз включает любую организацию лиц, работающих по найму, созданную для таких целей, которые охватывают регулирование отношений между работодателями и работающими по найму, лицами, имеющую свой устав, правила или внутренние нормы, устанавливающие его задачи и цели и определяющие условия, в соответствии с которыми лица могут приниматься в его члены и сохранять такое членство, и включает провинциальный, национальный или международный профсоюз и официальный профсоюзный совет, но не включает организацию, в которой доминирует работодатель".

Закон об отношениях в промышленности регулирует права работающих по найму лиц на забастовку. В силу разделов 9I(4) и 9I(5) никакое лицо, являющееся штатным сотрудником муниципальных органов власти — например, работник пожарной охраны, — а также никакой сотрудник полиции или констебль не имеет права на забастовку (если муниципальные органы власти не предусмотрели или не могли предусмотреть общественной безопасности; муниципальные органы власти также не может объявлять локаут в отношении таких работников. Кроме того, в случае действующего коллективного договора никакое работающее по найму лицо не имеет права на забастовку и никакой работодатель не имеет права на локаут в отношении какого-либо работающего по найму лица. Право на забастовку несколько ограничено, если коллективный договор еще не заключен и если уже назначен посредник.

В разделе 104 закона предусматривается возможность выставления пикетов в рабочих помещениях работодателя в случаях законной забастовки или законного локаута, и участвующие в них лица могут (не прибегая к действиям, являющимся в ином отношении противоправными) предлагать другим лицам не вступать на территорию служебных помещений работодателя, не касаться его продукции и не поддерживать с ним деловых отношений.

Закон о трудовых отношениях на государственной службе применяется к государственной службе и является обязательным для государственной службы провинции Нью-Брансуик. Для целей закона "работающее по найму лицо" определяется как лицо, работающее на государственной службе, и не охватывает:

/...

- а) лицо, назначаемое губернатором провинции в соответствии с каким-либо законом законодательного органа на установленную законом должность, описанную в этом законе, и к которому не применяется Закон о гражданской службе;
- б) лицо, принятое на работу на местной основе за пределами провинции;
- с) лицо, вознаграждение которого за выполнение обычных функций, связанных с его положением или должностью, состоит из служебных гонораров или увязывается с доходами учреждения, в котором он работает;
- д) лицо, в обычные функции которого не входит работа в течение времени, превышающего одну треть нормального периода для лиц, выполняющих аналогичную работу;
- е) лицо, работающее на нерегулярной или временной основе, за исключением случаев, если оно находилось на такой службе в течение шести месяцев подряд или более;
- ф) лицо, работающее в Совете по трудовым отношениям на государственной службе или в рамках этого Совета;
- г) лицо, выполняющее управленческие или конфиденциальные функции.

Закон гарантирует право работающего по найму лица являться членом организации таких лиц (включая совет организаций лиц, работающих по найму) и участвовать в ее законных мероприятиях. В законе говорится о несправедливой трудовой практике и предусматривается, что Совет рассматривает и расследует любую жалобу. Если Совет приходит к мнению о том, что какое-либо лицо нарушает какой-либо запрет или не выполняет какое-либо из положений, вытекающих из закона, то он может выносить постановление, требующее от такого лица принятия надлежащих мер.

Право на забастовку ограничено в том отношении, что работающее по найму лицо не может бастовать в случае действующего коллективного договора и никакое работающее по найму лицо не может принимать участие в забастовке, если оно было специальным образом назначено (работающее по найму лицо, функции которого полностью или частично служат или неизбежно будут служить интересам охраны здоровья и безопасности общественности) или если оно не включено в законный орган по ведению переговоров. В течение всей продолжительности забастовки работодатель не может кем-либо подменять бастующих работников или назначать на их должности каких-либо других работников.

/...

Однако бастующим работникам не разрешается организовывать пикеты или демонстрации какого-либо вида на территории производственных помещений работодателя или поблизости от них.

Закон о трудовых отношениях на государственной службе действует в сочетании с Законом о гражданской службе, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава С-5. Никакие назначения на должности в рамках гражданской службы или за счет сотрудников гражданской службы не производятся, кроме как при наличии вакансий. В соответствии с этим законом никакое лицо не может поступать на работу, не сдав конкурсный экзамен. Учрежденная в соответствии с законом Комиссия обязана вести список кандидатов, имеющих право в силу своей квалификации быть назначенными на должность в рамках гражданской службы, и, составив такой список, Комиссия должна включать в него кандидатов исключительно по их достоинствам. При определении таких достоинств законом конкретно запрещается дискриминация в отношении какого-либо лица по признакам расы, пола, национального происхождения, цвета кожи или религии.

Для принятых на работу лиц законом предусматривается испытательный срок. Закон ограничивает деятельность таких работников в том отношении, что никакой работник не может являться кандидатом или прилагать усилия к тому, чтобы стать кандидатом на федеральных или провинциальных выборах, если он не был на то соответствующим образом уполномочен.

В законе также предусматриваются увольнения в связи с отсутствием работы или прекращением выполнения той или иной функции. Если же какой-либо работник не появляется на месте службы в течение пяти рабочих дней подряд, за исключением случаев, когда причину такого отсутствия работник не в состоянии контролировать, то такой работник может быть объявлен отсутствующим на работе, после чего он лишается своей должности.

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Право на социальное обеспечение, включая социальное страхование, признается и планомерно осуществляется в рамках самых различных законодательных социальных программ.

### I. Основные законодательные нормы и правила:

Закон о больничном обслуживании, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава Н-9 и Правила;

Закон об оплате медицинского обслуживания, пересмотренное законодательство, 1973 год, глава М-7 и Правила;

/...

Закон о здравоохранении, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава H-3 и Правила;

Закон о выплате компенсации работникам, пересмотренное законодательство, 1973 год, глава W -13 и Правила;

Закон о социальном обеспечении, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, глава S -11 и Правила;

Закон о помощи престарелым, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава O-3 и Правила;

Закон о пособиях инвалидам, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава D -11 и Правила;

Закон о пособиях слепым, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава E-5 и Правила;

Закон об образовании глухих или слепых лиц, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1975 год, глава G-1.2;

Закон о промежуточных классах, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава A-19 и Правила;

Закон о гражданской службе, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава C-5 и Правила.

2. Основные характерные черты системы социального обеспечения

A. Общие положения: программа социальной помощи

I. Характер и сфера применения

В провинции Нью-Брансуик программа социальной помощи сформулирована таким образом, чтобы обеспечить оказание финансовой помощи нуждающимся лицам и семьям путем предоставления фиксированных ежемесячных пособий, позволяющих удовлетворять основные потребности в питании, жилье, одежде и коммунально-бытовом обслуживании. Если это оправдано обстоятельствами, то оказывается дополнительная финансовая помощь, позволяющая ее получателям пользоваться медицинским обслуживанием, получать юридические консультации или приобретать специальные остро необходимые вещи.

В 1978/79 финансовом году предварительные расходы Департамента социальных услуг распределялись следующим образом:

/...

(в процентах)

Выплаты получателям в соответствии с <u>Законом о социальной обеспечении</u>	61,1
Выплаты слепым лицам и инвалидам в соответствии с <u>Законом о социальном обеспечении</u>	4,3
Выплаты в соответствии с Законом лицам, находящимся в лечебных и специальных учреждениях	17,4
Выплаты в соответствии с <u>Законом об охране детства детей</u> , находящимся на попечении, и платежи в соответствии с <u>Законом о социальном обеспечении</u> в качестве субсидий для детских учреждений	3,0
Оперативные расходы центров по восстановлению трудоспособности и медицинских училищ	4,4
Расходы на проекты в области трудовой деятельности, жилищное строительство в сельских районах и для коренного населения, стратегии общинной занятости, предприятия в поощряемых отраслях промышленности и общинное обслуживание престарелых	1,0
Расходы на апелляции, субсидии, подготовку кадров, административную деятельность, восстановление трудоспособности и планирование	8,8

Департамент социальных служб осуществляет программы оказания помощи семьям. Акцент делается на содействии проживанию детей в рамках семьи и предоставлении таких услуг, которые служат сохранению семей. Департамент принимает также активное участие в таких программах, как службы охраны детства, службы ухода за детьми, службы усыновления, службы детских учреждений, службы восстановления трудоспособности, службы, связанные с работой по найму, обслуживание престарелых, лечебные и специальные учреждения и общинный жилой фонд.

## 2. Право на получение помощи

Если какое-либо лицо обращается за помощью в соответствии с Законом о социальном обеспечении, то вопрос о праве на получение такой помощи определяется с учетом активов, обеспеченного дохода и дохода, исчисленного методом бюджетного дефицита.

/...

### 3. Исключения

Заявитель в соответствии с Законом о социальном обеспечении не отказывается в обслуживании по причине возраста, пола, расы, цвета кожи, религии или языка. Исключения из правила получения пособий в соответствии с такой программой основываются на величине ликвидных активов и финансовом положении заявителя.

Заявитель, который потенциально может выполнять работу по найму, исключается из программы предоставления помощи, за исключением случая, если он представляет данные, свидетельствующие о том, что он исчерпал в пределах своих способностей все возможности обеспечить средствами к существованию себя и своих иждивенцев. До принятия решения о праве на получение помощи дело заявителя, который потенциально может работать по найму, передается на рассмотрение органа, выясняющего возможность его работы по найму, — за исключением чрезвычайных случаев, — и если делается вывод о том, что он может работать по найму, то он должен зарегистрироваться в Канадской комиссии по вопросам трудоустройства и иммиграции.

### 4. Апелляционные процедуры

В силу раздела S.3 Закона о социальном обеспечении заявитель и получатель помощи могут подавать апелляцию в соответствии с процедурой, изложенной в правилах, на любое решение, касающееся его заявления об оказании помощи или суммы предоставленной помощи. Функция Апелляционного совета по социальному обеспечению заключается в том, чтобы анализировать решения департаментов и обеспечивать законное осуществление прав получателей помощи согласно Законоу о социальном обеспечении и Правилам. В состав Совета входят председатель, работающий на постоянной основе, два заместителя председателя и двенадцать членов.

Заявитель или получатель могут обращаться с просьбой о пересмотре его дела назначенным должностным лицом в тех случаях, если:

- a) его заявление об оказании помощи было отвергнуто;
- b) по его мнению, предоставленная помощь недостаточна или не соответствует его потребностям, не выходящим за рамки установленных правилами ограничения;
- c) размер получаемой им помощи снижен; или
- d) получение им помощи прекращено;
- e) по его мнению, имеет место необоснованная задержка в принятии решения по любому вопросу, затрагивающему получение им помощи;

/...

г) ему было отказано в помощи по статье о свободе нужд.

Если заявитель или получатель не удовлетворен решением назначенного должностного лица, он может подать апелляцию в Апелляционный совет, представив председателю уведомление об апелляции в течение 10 дней с момента получения решения указанного должностного лица. Председатель обеспечивает проведение слушания дела в течение 30 дней с момента получения уведомления. Решение Апелляционного совета, принимающееся большинством голосов, выносится в течение 15 дней после завершения слушания.

В течение 1978/79 финансового года было обработано 579 апелляций, из которых 142 были удовлетворены, 345 отвергнуты, а 91 заявитель на слушание не явился.

## В. Конкретные положения

### а) Медицинское обслуживание

В Министерстве здравоохранения имеется несколько секций обслуживания.

Широкие задачи секции общественного здравоохранения заключаются в том, чтобы сводить к минимуму риски, которым подвергается здоровье людей в провинции; предупреждать или снижать количество заболеваний и случаев получения инвалидности и содействовать выработке у населения таких обычаев, которые способствуют сохранению здоровья личности.

Другие службы включают: стоматологические службы, службы психического здоровья, программы борьбы с алкоголизмом, службы скорой помощи, лабораторные службы, службы лекарственных средств, службы медицинского и больничного обслуживания.

Программа медицинского страхования обеспечивает охват населения требуемым медицинским обслуживанием в соответствии с положениями и правилами Закона об оплате медицинского обслуживания, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава II-7, и Закон о здравоохранении, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава II-3; план медицинского обслуживания в провинции составлен в соответствии с Федеральным Законом о медицинском страховании.

Постоянно проживающие в провинции лица пользуются бесплатным медицинским обслуживанием, за исключением сбора в размере 6 долларов за предоставление экстренных услуг в условиях больницы. Этот сбор был введен в мае 1979 года. Для любого лица в возрасте более 65 лет такой сбор составляет 2 доллара. Взимается также сбор в размере

/...



10 долларов при поступлении какого-либо лица в больницу; для лиц старше 65 лет он составляет 4 доллара.

b) Денежные пособия по болезни

Гражданские служащие в провинции Нью-Брансуик имеют право на отпуск по болезни в размере 1,25 дня в месяц, которые накапливаются за каждый полный календарный месяц непрерывного найма и могут составлять максимум 240 дней.

Сплачиваемый отпуск по болезни, как правило, предусматривается в коллективных договорах или является частью политики компаний в отношении рабочих, не состоящих на государственной службе.

c) Пособия по беременности и родам

Канадский Закон о страховании по безработице предусматривает предоставление финансовой помощи женщинам, имеющим право на пособия, заработок которых прерывается в связи с отпуском по беременности и родам.

Сотрудница провинциальных органов власти имеет право на отпуск по беременности и родам (неоплачиваемый) в течение двух месяцев, предшествующих предполагаемой дате родов, и трех месяцев после родов. Сотрудница, имеющая право на отпуск по беременности и родам, может использовать десять из накопленных по статье отпуска по болезни дней для покрытия двухнедельного периода ожидания, после которого выплачивается пособие в связи с отпуском по беременности и родам в соответствии с Законом о страховании по безработице.

d) Пособия по инвалидности

Закон о социальном обеспечении предусматривает платежи лицам, имеющим ту или иную инвалидность, которые не в состоянии работать или получают недостаточные доходы.

e) Пособия по старости

В соответствии с Законом о помощи престарелым, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава 0-3, провинция может заключать соглашения с министром национального здравоохранения и социального обеспечения от имени правительства Канады для обеспечения действия общего плана оказания помощи престарелым, проживающим в провинции. Помощь выплачивается лицу, достигшему возраста 65 лет.

Гражданские служащие делают взносы в пенсионный фонд; кроме того, в провинции имеются различные частные пенсионные фонды.

/...

г) Пособия в связи с потерей кормильца

Закон о выплате компенсации работникам, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава W-13, предусматривает, что в случае гибели какого-либо работника в результате несчастного случая, происшедшего в связи с его работой по найму или в ходе такой работы, либо смерти, наступившей позднее в результате травмы, вдовы покойного получают пособия. Такие пособия включают покрытие необходимых и надлежащих расходов в связи с похоронами; в случаях, когда единственным живым иждивенцем покойного является супруг (супруг), последний получает ежемесячно 300 долл. в месяц; в тех случаях, когда иждивенцами являются супруг (супруга) и один или несколько детей, выплаты составляют 350 долл. в месяц и 75 долл. на каждого ребенка в месяц.

В целом вопросы выплаты пособий в связи с потерей кормильца регулируются действующими в провинции пенсионными планами и коллективными договорами.

д) Пособия в случае производственной травмы

Интересы лиц, работающих по найму в провинции Нью-Брансуик, обеспечиваются Законом о выплате компенсации работникам, пересмотренное законодательство Нью-Брансуика, 1973 год, глава W-13.

Для целей этого Закона к работодателям относится любое лицо, на службе которого состоит какое-либо лицо в соответствии с контрактом о найме или прохождении учебы, муниципальные органы власти и орган, представляющий Корону в провинции Нью-Брансуик и в Канале. Однако в силу определения лица, работающего по найму, Закон не применяется к лицам, работающим на временной основе, занятым в сельском хозяйстве, исполняющим функции домашней прислуги и членам семьи работодателя, не достигшим 16-летнего возраста. Если травма или смерть работающего лица является результатом несчастного случая, происшедшего в связи с работой по найму или в ходе такой работы, такому работающему лицу или его иждивенцам выплачивается компенсация, за исключением тех случаев, когда, по мнению Совета, несчастный случай носил преднамеренный характер со стороны работающего лица или был полностью или частично вызван его опьянением или умышленно неправильным поведением и не привел к смерти или полной утрате трудоспособности работающего лица.

Для целей этого закона несчастный случай определяется как:

"... продуманное и преднамеренное действие, совершенное работающим лицом, а также включает случайные события, происходящие по какой-либо физической или природной причине и утрату трудоспособности в связи с работой по найму и в ходе такой

/...

работы, если такая утрата трудоспособности вызвана профессиональным заболеванием; дата несчастного случая считается датой начала утраты трудоспособности".

Компенсация выплачивается из фонда, учрежденного законом, работающему лицу (в случае получения травмы) или иждивенцам такого лица (в случае его смерти). В силу раздела, в котором приводится определение, иждивенцами являются члены семьи работающего лица, которые в момент несчастного случая полностью или частично зависели от его заработка.

В случае получения травмы работающим лицом, в целях оказания помощи такому лицу для его возвращения на работу и содействия устранению или смягчению любой причины нетрудоспособности Совет может принимать такие меры или нести такие расходы, которые он сочтет необходимыми.

Совет имеет современный центр по восстановлению трудоспособности, в котором рабочие, пострадавшие от травм, лишивших их трудоспособности, получают обслуживание и помощь в деле создания альтернативного образа жизни, если характер полученной ими травмы таков, что они не в состоянии вернуться на место прежней работы.

h) Пособия по безработице

Как и в других провинциях, к провинции Нью-Брансуик применяется федеральный план страхования от безработицы.

i) Пособия многодетным семьям

Как общее правило, пособия многодетным семьям предоставляются федеральным правительством. В Законе о социальном обеспечении отсутствуют положения о каких-либо платежах нуждающимся семьям. Основной задачей Департамента социальных услуг является обслуживание детей и их семей. Предоставляемое Департаментом обслуживание охватывает такие области, как организация кустарного производства на дому, предоставление юридических консультаций и финансовых услуг для поддержки семьи и дальнейшего осуществления ее функций.

## 6. НОВАЯ ШОТЛАНДИЯ

### Сведение

Большинство положений статей 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах гарантируется в провинции Новая Шотландия ее законами и обеспечиваются различными программами.

Главным статутом в Новой Шотландии, касающимся прав человека, является Закон о правах человека, законодательство Новой Шотландии, 1969 год, глава II. В преамбуле Закона за всеми людьми признается достоинство и равные неотъемлемые права. Ссылаясь на Устав Организации Объединенных Наций и Всеобщую декларацию прав человека, она подтверждает "принцип, согласно которому каждый человек пользуется свободой и равным достоинством и правами без различия расы, религии, религиозных убеждений, цвета кожи, пола, этнического или национального происхождения".

В преамбуле Закона далее указывается, что:

"правительство, все государственные учреждения и все проживающие в провинции лица несут ответственность на обеспечение того, чтобы каждому лицу в Новой Шотландии предоставлялись равные возможности вести полную продуктивную жизнь с учетом того, что несоблюдение требований об обеспечении равных возможностей ставит под угрозу положение всех лиц".

Раздел 3 Закона гласит:

"Каждое лицо и каждая группа лиц имеют право

- a) получать доступ и пользоваться условиями, услугами и удобствами, обычно предоставляемыми всем гражданам;
- b) приобретать любую долю собственности и владеть ею;
- c) пользоваться возможностями, имеющимися для найма на работу;
- d) пользоваться преимуществами, вытекающими из полноправного членства в любых организациях служащих, организациях предпринимателей, профессиональных ассоциациях или деловых или торговых ассоциациях,

независимо от расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения лица или группы лиц".

/...

Закон запрещает дискриминацию в областях, охватываемых подразделами (a), (b), (c) и (d) вышеуказанного Закона по признаку расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения, пола и, в области найма, по признакам возраста (в промежутке между 40 и 65 годами), инвалидности и семейного положения.

Законом устанавливается также процедура, в соответствии с которой лица, считающие, что их права, предоставляемые на основании Закона, были нарушены, могут требовать возмещения. Комиссия по гражданским правам Новой Шотландии уполномочена принимать жалобы по поводу предполагаемых нарушений Закона о правах человека. В том случае, если Комиссия не в состоянии удовлетворительно разрешить спор, министр, ответственный за выполнение закона, может назначить Следственный совет. В соответствии с разделом 26 (А) закона Совет может приказывать любой из сторон, нарушившей этот закон, совершить любое действие, в полной мере соответствующее положениям закона, и исправить причиненный ущерб или компенсировать его. Любое лицо, совершающее действие, запрещенное законом, или отказывающееся подчиниться любому постановлению, принятому в соответствии с законом, считается виновным в правонарушении, и после осуждения на основе процедуры упрощенного судопроизводства с него взыскивается штраф (раздел 29).

## СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

А. Основными законами и постановлениями Новой Шотландии, призванными поощрять и гарантировать право на труд, являются:

- i) Закон о правах человека, глава II, статута Новой Шотландии, 1979 год, с поправками, внесенными в 1970, 1971, 1972, 1974, 1977 годах;
- ii) Кодекс законов о трудоустройстве и Правила, глава IO, статута Новой Шотландии, 1972, год, с поправками, внесенными в 1974, 1975, 1976 и 1977 годах; и
- iii) Закон о гражданской службе, пересмотренное законодательство Новой Шотландии, 1976 год, глава 34, и Правила в соответствии с Законом о гражданской службе, май 1976 года.

### В. I) Доступ к работе по найму

Свобода выбора профессии в Новой Шотландии не запрещается. Однако свобода выбора может обуславливаться ограничениями, вытекающими из относительно высокого уровня безработицы в определенных отраслях промышленности.

/...

Раздел С Закона о правах человека запрещает дискриминацию в области найма или введение каких-либо положений или условий найма по признакам расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения какого-либо лица. Однако этот раздел не применяется к

- a) домашним слугам, работающим и проживающим в отдельном семейном доме;
- b) исключительно религиозной или этнической организации либо агентству такой организации, функционирующей не в интересах получения частной прибыли, а в целях улучшения социального обеспечения какой-либо религиозной или этнической группы в отношении лиц того же этнического происхождения или исповедующих ту же религию, в зависимости от случая, если религия, убеждения, цвет кожи, этническое или национальное происхождение являются разумными профессиональными ограничениями.

Раздел II А закона запрещает дискриминацию в области найма, условий найма или продолжения работы по найму по признакам пола того или иного лица или группы лиц, за исключением случаев добросовестных профессиональных ограничений, основанных на признаках пола.

Раздел II АВ запрещает дискриминацию в области найма в связи с семейным положением. Раздел II В запрещает дискриминацию в отношении лиц в возрасте от 40 до 65 лет, а также в отношении какого-либо лица в связи с его инвалидностью, за исключением случаев, когда характер и степень инвалидности разумным образом исключает возможность выполнения конкретных функций в ходе работы.

Закон о гражданской службе предусматривает, что:

"Назначения на гражданскую службу производятся без различия расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического и национального происхождения, пола, семейного положения, возраста или инвалидности" (раздел 22 А)

и что

"Всеим лицам, которые могут иметь право быть назначенными на какую-либо должность в рамках гражданской службы в соответствии с настоящим законом и правилами, предоставляется возможность сдавать экзамены без различия расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения, пола, семейного положения, возраста или инвалидности" (раздел 32).

Правила в соответствии с Законом о гражданской службе предусматривают, что:

/...

"Любое лицо имеет право быть назначенным на гражданскую службу лишь в том случае, если Комиссия (Комиссия по гражданской службе) убеждена в том, что его возраст, здоровье, гражданство, постоянное место жительства, привычки и характер таковы, что он подходит для назначения на гражданскую службу" (раздел 2).

В разделе 3 Правил предусматривается, что Комиссия ведет список имеющих на то право заявителей, а в разделе 34 Закона предусматривается, что имеющие право лица должны заноситься в список в порядке очередности по их достоинствам, что ветераны первой мировой войны и второй мировой войны заносятся в список вне очереди перед другими кандидатами и что лица, постоянно проживающие и проживавшие в провинции, заносятся в список перед теми кандидатами, которые не проживают или не проживали постоянно в провинции.

В разделе 35 Закона далее предусматривается, что никто не может быть назначен на гражданскую службу, если он не является гражданином Канады или подданным Великобритании. Однако этот раздел не применяется к любой должности или посту, если связанные с ними функции требуют, по мнению губернатора провинции, специальных профессиональных, технических или административных навыков и квалификации.

2) Политика и методы обеспечения стабильного экономического, социального и культурного развития

В 1974 году провинция заключила с федеральным правительством 10-летнее общее соглашение по развитию в целях содействия сотрудничеству в осуществлении инициатив по экономическому и социально-экономическому развитию Новой Шотландии. Цели соглашения заключаются в том, чтобы:

- a) поощрять расширение или сохранение надежных, долгосрочных возможностей найма на работу и оптимального качества жизни в Новой Шотландии;
- b) повышать трудовые доходы населения Новой Шотландии;
- c) содействовать развитию динамичной и созидательной экономики в провинции, которая поощряла бы рост и стабильность экономической активности провинции".

Соглашение направлено на осуществление этих общих целей, и в нем предусматривается, что правительственные органы власти будут совместно проводить последовательный и согласованный курс действий на основе конкретных отраслевых и географических подходов.

/...

В Соглашении говорится следующее:

"19. Все контракты на претворение в жизнь каких-либо инициатив предоставляются без дискриминации по признакам расы, пола, возраста, семейного положения, национального происхождения, цвета кожи, религии или политической принадлежности; однако достигнута договоренность о том, что вышеизложенные факты не должны препятствовать осуществлению специальных мер на благо коренного населения или групп лиц, находящихся в неблагоприятном положении".

3) Организация рынка рабочей силы

Конторам по трудоустройству запрещается давать согласие на расследование в связи с трудоустройством со стороны любого работодателя или возможного работника, в которых непосредственно или прямым образом выражается какое-либо ограничение, спецификация или предлагается представить информацию, касающуюся вопросов расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения, и конторам по трудоустройству запрещается проводить дискриминацию против "какого-либо лица по признакам его расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения" (Закон о правах человека, раздел 8 (2)). Такой запрет распространяется на дискриминацию в отношении лиц по признакам пола или семейного состояния (раздел II A (2), возраста (40-65 лет) или инвалидности, за исключением случаев, когда это связано с выполнением производственных функций (раздел II B).

4) Профессионально-техническое обучение и программы подготовки кадров

В провинции имеется 13 профессионально-технических учебных заведений общего направления. Курсы основываются на потребностях рынка рабочей силы. Финансовая помощь оказывается таким школам федеральными органами власти, которые оплачивают услуги системы образования провинции в соответствии с Канадской программой подготовки рабочей силы.

Система прохождения обучения в провинции осуществляется министерством труда, которое, через посредство Совета по обучению провинции, функционирующего при содействии профессиональных консультативных советов, регулирует заключение соглашений о прохождении учебы с работодателями; организует курсы обучения в школах; регулирует часы обучения и производственной подготовки, проведение профессиональных тестов и выдачу аттестатов, максимальные часы работы и минимальные ставки для учеников в различных профессиональных областях, а также все другие аспекты данной системы.

/...



Учениками могут быть лица в возрасте от 16 лет, которые должны обладать академическими знаниями и способностями. Оплата в любом случае должна быть не ниже минимальной заработной платы для провинции и устанавливаться в качестве процентной доли преобладающей ставки заработной платы квалифицированных работников в месте работы по найму. Средняя продолжительность курса обучения составляет четыре года, и оплата труда ученика за это время возрастает от 50% до 90% ставки квалифицированного работника. В Новой Шотландии курсы обучения проводятся по таким специальностям, как автомеханик, каменщик, слесарь, повар, электрик, механик, линейный монтер.

Правилами в соответствии с Законом о гражданской службе предусматривается, что Комиссия по гражданской службе может предоставлять гражданским служащим специальный отпуск (оплачиваемый или неоплачиваемый) для целей прохождения обучения (раздел 50 А).

В Правилах также указывается:

"Саместители руководителей предприятий и такие другие лица, которых они считают целесообразным должным образом уполномочить, оказывают при помощи и под руководством Комиссии (по гражданской службе) помощь и содействие программам профессиональной подготовки в целях повышения качества работы на государственной службе и оказания помощи работникам в получении квалификации, обеспечивающей профессиональный рост" (раздел 6С).

#### 5) Защита от произвольного прекращения работы по найму

Рабочие Новой Шотландии пользуются защитой от произвольного прекращения работы по найму в силу различных положений, содержащихся в коллективных договорах, заключенных в их работодателями, и в силу положений Кодекса трудовых стандартов и Правил в соответствии с Законом о гражданской службе.

Разделы 27, 28 и 29 Кодекса законов о трудоустройстве обеспечивают защиту лиц, работающих по найму, от отстранения от должности или увольнения по причине разбирательства в связи с наложением ареста на имущество должника или по причине подачи работником жалобы или ижевшей место дачи свидетельских показаний либо намеченной дачи таких показаний по любому разбирательству в соответствии с Законом.

Разделы 56 и 56 А Кодекса обеспечивают защиту работающей женщины от увольнения по причине беременности или отсутствия на работе в течение ограниченного периода времени после усыновления ребенка. В обоих случаях работающей женщине разрешается брать отпуск с разрешения администрации на условиях возвращения на работу без потери стажа или других накопленных льгот.

/...

Разделы 67 А - 74 Кодекса запрещают увольнять или временно отстранять от должности без обоснованной причины какого-либо работника с 10-летним стажем. Лица, проработавшие менее десяти лет и не виновные в умышленном проступке, неповиновении или пренебрежении своими обязанностями, имеют право на получение уведомления за одну-восемь недель или пропорциональную оплату, эквивалентную их утраченной заработной плате. Уведомления не требуется в случаях закрытия предприятия или сокращения деятельности по причинам, не находящимся под контролем работодателя; уведомления не требуется также в строительной промышленности.

Во всех случаях, когда работающие по найму лица считают себя уволенными в нарушение этих положений, они могут направлять жалобы директору по вопросам трудовых стандартов в соответствии с оговоренными процедурами.

Раздел 51 (2) Правил в соответствии с Законом о гражданской службе обеспечивает защиту женщин, являющихся гражданскими служащими, проработавших по крайней мере один год, от увольнения по причине беременности или отсутствия на работе в связи с усыновлением ребенка в возрасте до пяти лет.

В разделах 56-60 предусматривается, что гражданский служащий, не являющийся временным работником, не проходящий испытательный срок и не работающий на срочном контракте, не может быть уволен, за исключением случаев умышленного проступка, неповиновения, пренебрежения своими обязанностями или некомпетентности. Любой работающий на постоянной основе гражданский служащий, уволенный по одной из таких причин, уведомляется в письменной форме о его или ее увольнении. Однако лицо, работающее постоянно, может быть уволено в связи с недостаточностью работы или средств или в связи с прекращением функций или реорганизацией какой-либо функции, при условии, что такое лицо получает уведомление от Комиссии по гражданской службе по крайней мере за 40 дней или эквивалентную сумму компенсации, а также при условии, что в отношении такого работника изучается вопрос о назначении на другую должность.

#### 6) Защита от безработицы

Пособия на жизнь во время безработицы предоставляются федеральным правительством.

#### С. Информация об уровнях занятости и безработицы

В 1977 году население Новой Шотландии составляло около 836 000 человек. Рабочая сила составляла примерно 333 000 человек, включая как женщин, так и мужчин в возрасте от 15 лет. Уровень безработицы составлял 10,7 процента.

/...

СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ  
УСЛОВИЯ РАБОТЫ

A. Вознаграждение

I. Законодательство

Законодательство Новой Шотландии и положения, затрагивающие вознаграждение рабочих, включают:

- i) Кодекс трудовых стандартов, законодательство Новой Шотландии, 1972 год, глава 10;
- ii) Правила в соответствии с Законом о гражданской службе, май 1978 года.

2. Основные методы установления размеров заработной платы

Размер оплаты труда рабочих, охватываемых коллективными договорами, обычно устанавливается в ходе переговоров о заключении коллективного договора.

Разделы 42–45 Кодекса законов о трудоустройстве регулируют разработку и соблюдение тарифных ставок заработной платы и часов работы для строительной промышленности.

В разделах 46–54 Кодекса предусматривается совет по вопросам минимальной заработной платы, устанавливающий минимальную заработную плату и соответствующие периоды работы для различных категорий лиц, работающих по найму, и наблюдающий за применением этих ставок заработной платы.

Разделы 75–85 Кодекса требуют от работодателей выплачивать заработную плату рабочим через оговоренные интервалы времени в действующей валюте или чеком, и в них предусматривается защита интересов рабочих по взысканию невыплаченной заработной платы.

Закон об удержаниях с механиков обеспечивает защиту рабочих от утраты заработной платы путем увязывания удержания платы за какую-либо проделанную работу или обслуживание с ялудеством или процентами владельца. Закон устанавливает приоритет для претензий рабочего по отношению к другим претензиям.

В разделах 17–24 Правил в соответствии с Законом о гражданской службе предусматривается выплата жалования с периодическими надбавками за хорошую работу. В Правилах оговариваются требования, соблюдение которых дает право на выплату жалования с надбавками в течение

/...

временного периода работы на вышестоящей должности, надбавки за сменную работу, сверхурочную работу и компенсации за нахождение в резерве.

В разделах 53 и 54 Правил также предусматривается выплата премии за государственную службу лицам, выходящим на пенсию по старости или умственной или физической инвалидности. Такая премия выплачивается по установленной шкале лицам, проработавшим от 3 до 30 лет, и она исчисляется на основе заработка, который получал такой работник в момент его или ее ухода на пенсию.

#### 4. Статистические данные о заработной плате

По состоянию на 1 января 1977 года минимальная заработная плата в Новой Шотландии составляла 2,75 долл. в час. В 1976 году эта сумма составляла 2,50 долл., а в 1975 году — 2,20 долл. Обычная рабочая неделя составляет 40 часов.

Средний недельный заработок на предприятиях, где занято 20 или более рабочих, (за исключением лиц, занятых в сельском хозяйстве, рыболовстве, охоте, сфере обслуживания и государственной администрации), составляла на конец 1977 года 214,72 долл. На конец 1975 года эта сумма составляла 177,79 долл., а на конец 1970 года — 103,42 долл.

По сравнению с базовым показателем 100 в 1971 году, индекс потребительских цен Канады возрос до 160,8.

#### 5. Условия работы и равная оплата за равный труд

Закон о правах человека запрещает дискриминацию в отношении условий найма по признакам расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения, пола, семейного положения, возраста (40–65 лет) и инвалидности, за исключением случаев, связанных с осуществлением конкретных условий найма (разделы I, II, III, IIAB, IIB).

В разделе 42 (4) Кодекса законов о трудоустройстве предусматривается, что при установлении тарифов оплаты труда в строительной промышленности министр труда не должен утверждать такие тарифы, в которых для работников-женщин предлагаются менее высокие ставки, чем для работника-мужчины.

В разделе 43 (2) Кодекса предусматривается, что Совет по минимальной заработной плате, после установления минимальной заработной платы, может в силу указа, одобренного губернатором, применять установленную таким образом минимальную заработную плату ко всем работникам или какой-либо группе или категории работников в любой отрасли

/...

промышленности, деловой активности, профессии или занятости или к любой группе или категории лиц, работающих в одной, двух или нескольких отраслях промышленности, деловой активности, профессии или занятости.

В разделе 4С (3) далее предусматривается, что Совет может, не вынося указа, дать письменное разрешение работодателю выплачивать являющемуся инвалидом работнику заработную плату, установленную Советом на уровне ниже минимальной ставки.

В разделе 55 Кодекса предусматривается, что работодатель и любое лицо, действующее от его имени, не может выплачивать работнику-женщине заработную плату по ставке ниже той, по которой выплачивается заработная плата работнику-мужчине в сущности за одну и ту же работу, выполняемую в одном и том же учреждении, в отношении которой фактически требуется равная квалификация, усилия и ответственность и которая выполняется при аналогичных условиях работы. Однако, если работодатель или лицо, действующее от его имени, устанавливает, что различие в ставках заработной платы обусловлено другими факторами, помимо пола, то различия в заработной плате между мужчиной и женщиной не является в таком случае несоблюдением данного раздела.

Раздел 57 Кодекса предусматривает процедуру представления жалоб в случаях, когда работающая по найму женщина считает, что ей отказывают в равной оплате, отпуске, выслуге лет или льготах, на которые она имеет право.

## В. Техника безопасности и охрана труда

### 1. Законодательство

Законодательство и положения Новой Шотландии, гарантирующие безопасные и здоровые условия труда, включают:

- i) Закон о технике безопасности на производстве, пересмотренное законодательство Новой Шотландии, 1967 год, глава 141;
- ii) Закон о выплате компенсации работникам, глава 65 Закона 1968г. с внесенными поправками, в частности, раздел XIII о предупреждении несчастных случаев, на производстве, изложенное там положение 8, правила оказания первой медицинской помощи.

### 2. Процедуры обеспечения охраны здоровья и безопасности

Процедуры, обеспечивающие соблюдение норм охраны здоровья и безопасности, установлены в основном в Законе о технике безопасности на производстве. Раздел 3 Закона предусматривает следующее:

/...

- "1) Каждый работодатель обеспечивает функционирование своего промышленного предприятия таким образом, чтобы не подвергать угрозе безопасность и здоровье работающих там лиц.
- 2) Каждый работодатель принимает такие меры предосторожности, которые являются разумными в сложившихся условиях, для обеспечения безопасности и здоровья каждого лица, работающего на промышленном предприятии, на котором он выступает в качестве работодателя".

Министр труда может назначать инспекторов, уполномоченных, проводить инспекцию промышленных предприятий, прибегая к таким исследованиям и расследованиям, которые могут потребоваться для установления факта соблюдения положений закона и правил. Инспекторы имеют полномочия приводить к присяге и вызывать для дачи судебных показаний любое лицо, а также осуществлять такие другие полномочия, которые могут оказаться необходимыми или уместными для осуществления их функций в соответствии с законом (главы 5-7). В разделе 10 (1) закона предусматривается следующее:

"Если, по мнению инспектора, какой-либо участок промышленного предприятия, материал, механизм, приспособление, предмет или его часть представляют собой источник угрозы безопасности или здоровью работающих там лиц или лиц, имеющих туда доступ, он

- a) дает такие письменные указания работодателю или владельцу, которые он считает необходимыми, и сразу же или же в течение оговоренного инспектором времени приказывает ему
  - i) принять меры для ограждения источника опасности или
  - ii) обеспечения безопасности или здоровья любого лица от создаваемой угрозы; и
- б) может отдать приказ о неиспользовании какого-либо участка, материала, механизма, приспособления или предмета до тех пор, пока его указания не будут выполнены".

В законе содержатся положения, запрещающие использование или продажу механизмов, не отвечающих технике безопасности. В нем предусматривается, что губернатор может устанавливать правила в отношении таких материалов и предметов, которые он считает необходимыми или срочными для обеспечения безопасности, охраны здоровья и благосостояния лиц, находящихся на промышленных предприятиях или поблизости от них.

Министр труда может учреждать консультативные комитеты, в которых представлены работодатели и работающие по найму лица, для

/...

консультаций по вопросам, связанным с техникой безопасности в промышленности. Он может также проводить исследования в этой области и осуществлять программы обеспечения безопасности и охраны здоровья и предупреждения несчастных случаев с людьми при выполнении служебных обязанностей (разделы 20-22).

Лица, нарушающие закон, или не соблюдающие его положения, правила или любой приказ, изданный в соответствии с законом или правилом, виновно в совершении правонарушения и с него может быть взят штраф по осуждению, вынесенному на основе процедуры упрощенного судебного производства (раздел 23).

Закон о технике безопасности на производстве не применяется к некоторым областям деятельности таким, как горнодобывающая промышленность и некоторые другие. Однако в таких случаях в других законодательных актах обычно предусматриваются вопросы охраны здоровья и безопасности лиц, работающих по найму, как, например, в отношении Закона о шахтах.

Закон о выплате компенсации работникам предусматривает создание самостоятельного отдела при Совете по компенсации работникам во главе с директором, а также исполнительного комитета и дает санкцию на разработку программ распространения знаний и информации по технике безопасности, координацию программ по предупреждению несчастных случаев на производстве, в фирмах, отраслях промышленности и промышленных ассоциациях друг с другом и в рамках своих мероприятий, а также поддерживание связи с отделом техники безопасности в промышленности при Департаменте труда. Этот орган также занимается сбором статистических докладов о производственных травмах, проводит исследования, касающиеся техники безопасности, и выносит рекомендации о введении правил в таких вопросах, представляя их на утверждение Совету по компенсации работникам и губернатору.

В правиле 8 этого закона оговорено оборудование, помещения и категория работников, требуемых для оказания первой помощи в зависимости от масштабов предприятия работодателя и числа работающих на нем лиц.

### C. Равные возможности для продвижения по службе

Продвижение по службе работников в частном секторе является, как правило, прерогативой руководства на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

Разделы 6 и 7 Правил в соответствии с Законом о гражданской службе предусматривают распространение информации о вакантных должностях в рамках гражданской службы таким образом, который определяется Комиссией по гражданской службе, а также предоставление

/...

работавшим лицам: возможности подавать заявления с просьбой о приеме на другую работу в рамках гражданской службы.

По рекомендации главы Департамента Комиссия по гражданской службе может реклассифицировать какого-либо работника; Комиссия также может принять решение о целесообразности проведения исследования по вопросу о реклассификации, в случае чего применяются такие же критерии, что и при первом назначении, причем необходимо принимать во внимание стаж и эффективность работы заявителей (разделы 13-15).

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего времени и оплаченные выходные дни

I. Законодательство

В отношении лиц, работающих по коллективному договору, рабочие часы, праздничные дни и отпуск оговариваются в ходе переговоров о заключении коллективного договора.

Основными законами и положениями Новой Шотландии, призванными содействовать осуществлению и обеспечению права на отдых, досуг, разумно сокращенные рабочие часы и периодические оплачиваемые праздничные дни, являются следующие:

- i) Кодекс законов о трудоустройстве, который регулирует в общих чертах оплачиваемый отпуск, часы работы и продолжительность отдыха для рабочих;
- ii) Правила в соответствии с Законом о гражданской службе, которые регулируют количество дней и часов работы и отдыха; оплачиваемый отпуск; установленные праздничные дни и ставки компенсации за работу, выполненную в такие праздничные выходные дни, а также специальный оплачиваемый отпуск для лиц, находящихся на гражданской службе.

2. Практика, касающаяся работы и досуга

Разделы 30-34 Кодекса законов о трудоустройстве предусматривают, что по истечении 12-месячного периода работы любой работник получает двухнедельный отпуск, оплачиваемый заранее; если такое лицо проработало за предшествующий 12-месячный период менее 90 процентов обычных рабочих часов, то оно получает отпускные в размере 4 процентов от заработной платы за этот период.

В случае прекращения работы в течение 12-месячного периода работник имеет право на пропорциональную сумму отпускных.

/...



Общая сумма вознаграждения лица, работающего по найму, включая предоставленное работодателем жилье и питание, равно сумме заработка, по которой рассчитывается размер отпускных.

Отпускные считаются залогом или обеспечением активов работодателя, и они имеют преимущество по сравнению с любыми другими правами удержания дохода, сборами и закладными за исключением прав удержания в отношении заработной платы, причитающейся от такого предпринимателя работникам.

В разделах 35-41 Кодекса предусматриваются общие праздничные дни, включая Новый год, страстную пятницу, день образования Доминиона, день труда и рождество, которые оплачиваются работнику в обычном размере. Предусматривается, что, если праздничный день выпадает на нерабочий день для какого-либо работника, то ему предоставляется альтернативный выходной день. Раздел 39 требует от работодателя выплачивать полторы ставки любому лицу, которому приходится работать в праздничный день или же предоставлять ему дополнительный выходной день, прибавляемый в ежегодному отпуску. Эти льготы применяются к любому лицу, проработавшему по крайней мере 15 из 30 дней, непосредственно предшествующих празднику.

Разделы 50-64 наделяют Совет по вопросам минимальной заработной платы полномочиями устанавливать количество часов работы в день или неделю для лиц, занятых в промышленности или любой ее отрасли, а также предоставление отдыха в течение каждого дня. Работодатели должны предоставлять каждому работнику еженедельно один день отдыха, по возможности в воскресный день, определенный в Закоме о воскресном дне в Новой Шотландии.

Раздел 25 Правил в соответствии с Законом о гражданской службе требует от гражданских служащих работать 40 часов в неделю с понедельника по пятницу. Рабочий день начинается в 8 час. 30 мин. и заканчивается в 16 час. 30 мин. с одночасовым перерывом на обед и двумя перерывами для отдыха, продолжительностью 15 минут каждый. С одобрения заместителя главы департамента и Комиссии по гражданской службе допускаются гибкие условия.

Сотрудники гражданской службы имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 недели в течение первых 10 лет службы, 4 недели в течение следующих 10 лет службы и 5 недель после этого. Лица, занятые в области медицинского и стоматологического обслуживания и службах здравоохранения, имеют право на оплачиваемый отпуск продолжительностью в 4 недели после 5 лет службы; сотрудники категории "А" службы здравоохранения имеют право на четырехнедельный отпуск после 4 лет службы (раздел 27 Правил, в соответствии с Законом о гражданской службе).

/...

Гражданские служащие обязаны брать отпуск в течение года службы, однако заместитель главы департамента может давать разрешение на перенесение на более поздний срок части отпуска, продолжительностью не более пяти дней, которая должна быть использована в течение пятилетнего периода (разделы 28-32).

Разделы 36-38 устанавливают общие праздничные дни в отношении гражданской службы: Новый год, страстная пятница, пасхальный понедельник, День рождения королевы Виктории, день образования Доминиона, день труда, день благодарения, день поминовения, рождество, "день подарков", половину дня в сочельник, когда он выпадает на обычный рабочий день, и один объявляемый на местной основе гражданский праздничный день (обычно первый понедельник августа). Альтернативные праздничные дни предоставляются, когда общие праздничные дни выпадают на выходной день работника. Если работник должен выходить на работу в оплачиваемый праздничный день, то он или она получает компенсацию в размере 2,5 обычной ставки, причем за любые проработанные сверхурочные часы в такие праздничные дни оплата производится во тройной ставке.

На ограниченный период времени по различным причинам может предоставляться оплаченный полностью или частично специальный отпуск. Гражданские служащие также имеют право на оплачиваемый отпуск для выполнения функции присяжных в суде, для участия в качестве свидетеля в судебных разбирательствах по санкциям суда, участия в похоронах члена семьи, участие в процедурах отбора кадров, прохождения военной подготовки или, в случае рождения ребенка у работающего мужчины, - на один день после родов его супруги.

Беременные женщины имеют право на неоплачиваемый отпуск продолжительностью до восемнадцати недель, начиная с момента родов. Компенсация за утрату жалования в течение такого периода предоставляется в рамках федеральной программы страхования от безработицы.

### 3. Рабочие предприятий непрерывного цикла

Компенсация для работающих по найму лиц, обязанных в связи с непрерывным циклом работы предприятия, на котором они работают, выходить на работу в такие дни, в которые они имеют право на оплачиваемые праздничные дни, предусматривается разделом 39 Кодекса законов о трудоустройстве.

## СТАТЬЯ С. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

### A. Законодательство

Основные законодательные акты, призванные поощрять, гарантировать или регулировать права профессиональных союзов, включают следующее:

/...

- i) Закон о правах человека;
- ii) Закон о профессиональных союзах, глава 19, законодательство Новой Шотландии, 1972 год, с поправками, внесенными в 1977 и 1978 годах;
- iii) Правила в соответствии с Законом о профессиональных союзах, 1972 год, и дополнительные Правила 1973 и 1976 годов;
- iv) Закон о заключении коллективных договоров на гражданской службе, законы 1978 года, глава 3.

**В. Право образовывать профессиональные союзы и вступать в них**

В разделе 3 Закона о правах человека предусматривается следующее:

"Каждое лицо и каждая группа лиц имеет право...

- d) на привилегии, вытекающие из полноправного членства в любой организации трудящихся, организации работодателей, специализированной ассоциации или деловой и профессиональной ассоциации,

без различия расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения такого лица или группы лиц".

Раздел 9 Кодекса запрещает любой организации трудящихся исключать из своих членов какое-либо лицо, а также исключать, приостанавливать членство или иным образом проводить дискриминацию против какого-либо из своих членов или дискриминацию против какого-либо лица в связи с его работой по найму у какого-либо работодателя по признакам расы, религии, убеждений, цвета кожи, этнического или национального происхождения. Раздел IIA (2) распространяет этот запрет на дискриминацию по признакам пола или семейного положения, а раздел IIB распространяет этот запрет на дискриминацию по признакам возраста (40-65 лет) или инвалидности, за исключением случаев, когда это связано с выполнением определенных производственных функций.

Каждое работающее по найму лицо имеет право являться членом профессионального союза и участвовать в его деятельности в соответствии с Законом о профессиональных союзах, раздел I2 (1).

Раздел 23 закона предусматривает, что профессиональный союз может быть уполномочен выступать в качестве агента по переговорам о заключении коллективного договора от имени лиц, работающих в том или ином учреждении, Советом по трудовым отношениям, если 40 процентов таких лиц являются членами профсоюза.

/...

Раздел 24 предусматривает проведение голосования Советом для выявления желаний лиц, работающих в данном учреждении, в связи с выдачей профсоюзу-заявителю полномочий выступать в качестве агента по ведению переговоров о заключении коллективного договора. Если большинство голосов подано за такой профсоюз, Совет уполномочивает его выступать в качестве агента по ведению переговоров о заключении коллективного договора от имени лиц, работающих в данном учреждении.

Если, по мнению Совета, в связи с нарушением закона или правил каким-либо работодателем или организацией работодателей голосование не отражает подлинных пожеланий работающих по найму лиц, Совет может по своему усмотрению уполномочить профессиональный союз выступать в качестве агента по переговорам о заключении коллективных договоров от имени лиц, работающих в данном учреждении.

С другой стороны, заявление может быть отклонено, если Совет считает, что профессиональный союз или представитель профессионального союза нарушил закон или правило таким образом, что голосование не отражает подлинные пожелания лиц, работающих в данном учреждении.

В законе далее предусматривается, что профессиональный союз, в котором доминирует или на который оказывает влияние работодатель в такой степени, что это ставит под вопрос его правомочность участия в переговорах о заключении коллективного договора, или который проводит дискриминацию в отношении какого-либо лица по признакам пола, расы, убеждений, цвета кожи, национальности, происхождения или места рождения, не может быть уполномочен выступать в качестве агента по ведению переговоров о заключении коллективного соглашения от имени лиц, работающих по найму, и что в таком случае коллективный договор рассматривается в лице работодателя.

Раздел 27 закона предусматривает, что профсоюз может утратить свои полномочия после проведения соответствующего голосования, если значительное число его членов утверждает, что он не выполняет должным образом свои обязанности или более не представляет большинство лиц, работающих в данном учреждении. В законе предусматривается дальнейшее признание профессионального союза в случае продажи, аренды или передачи работодателем своего предприятия или каких-либо из его подразделений (раздел 29).

Раздел 51 Закона о профессиональных союзах запрещает работодателям участвовать или вмешиваться в создание или функционирование профсоюза, несмотря на то, что они могут допускать участие работающих по найму лиц или представителей профсоюза в мероприятиях профсоюза и использовать помещения таких работодателей в рабочее время. В найме не должно быть отказано по причинам, связанным с принадлежностью к профессиональному союзу, и в отношении работающих по найму лиц не могут выноситься никакие другие наказания в связи с их участием

/...

в профсоюзных мероприятиях. В соответствии с разделом 52 профсоюзы запрещено исключать из своих членов или приостанавливать членство путем применения соответствующих норм дисциплинарными образом.

В разделе 56 (I) далее указывается, что никакое лицо не должно стремиться вынудить путем запугивания или принуждения какое-либо лицо стать членом профессионального союза или воздерживаться от того, чтобы стать его членом, либо выйти из членов такого профсоюза.

Однако в разделе 57 предусматривается, что стороны коллективного договора могут включать в него положения, требующие принадлежность к специализированному профессиональному союзу в качестве условий найма или дающие предпочтение при найме членам определенного профессионального союза. Однако в этом разделе запрещается включение в коллективный договор любого положения, требующего от работодателя увольнять какого-либо работника в связи с его принадлежностью к какому-либо профсоюзу или участием в мероприятиях от имени какого-либо профсоюза помимо того, который был особо указан.

Закон о профессиональных союзах не применяется к правительству провинции и его сотрудникам, хотя он применяется к правительственным учреждениям и их сотрудникам, помимо тех, которые назначаются Комиссией по гражданской службе или губернатором провинции (раздел 3).

Закон о переговорах по заключению коллективного договора на гражданской службе косвенно признает право сотрудников правительственных органов являться членами профессиональных союзов. В Законе признается Ассоциация сотрудников правительственных органов Новой Шотландии в качестве представителя сотрудников правительственных органов на переговорах о заключении коллективных договоров (раздел 13), а в разделе 12 указывается, что Комиссия по гражданской службе и Ассоциация могут определять путем проведения консультаций тех лиц, которые являются работниками подразделения, в отношении которого ведутся переговоры. Раздел II конкретно исключает следующих работников:

- a) назначаемых губернатором провинции;
- b) нанятых на местной основе за пределами провинции;
- c) занятых на временной основе в течение менее 12 месяцев подряд;
- d) назначенных на временной или сезонной основе, если такие лица не работали на такой основе в течение 6 месяцев подряд и более;
- e) занимающих управленческие или конфиденциальные должности.

/...

Правила в соответствии с Законом о гражданской службе дают полномочия Комиссии по гражданской службе заключать и исполнять договоры с Ассоциацией сотрудников правительственных органов Новой Шотландии в отношении сотрудников правительственных органов всех категорий, причем в таких договорах излагаются положения и условия найма таких работников (разделы 74-82).

Раздел 41 Закона о переговорах по заключению коллективного договора на гражданской службе запрещает работодателю отказывать в найме или прекращать найм в отношении какого-либо лица или проводить дискриминацию против какого-либо лица, в частности, в связи с его принадлежностью к Ассоциации, в связи с дачей им свидетельских показаний в ходе какого-либо разбирательства в соответствии с Законом или в связи с подачей им жалоб в соответствии с Законом.

Раздел 42 ограничивает Ассоциацию в проведении своих мероприятий в месте службы в рабочее время, кроме как с согласия работодателя, а также запрещает Ассоциации использовать в отношении какого-либо работающего лица принуждение, запугивание или дискриминацию.

C. Право профессиональных союзов образовывать федерации

В Новой Шотландии это право не гарантируется, но и не запрещается в каком-либо правовом смысле. На практике профсоюзы могут свободно вступать в федерации как национального, так и международного характера.

D. Право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно

Профессиональные союзы в Новой Шотландии могут функционировать беспрепятственно в рамках законов и правил, регулирующих их деятельность. Они пользуются защитой от несправедливой практики со стороны работодателей, в отношении которых может быть начато судебное преследование в случае нарушений положений этих законодательных актов. Профсоюзы также могут подвергаться судебным преследованиям в случае нарушения положений этих законодательных актов.

E. Право на забастовки

Закон о профессиональных союзах регулирует осуществление права на забастовки. В разделах 45-50 указывается, что забастовка является незаконной в период действия коллективного договора и до тех пор, пока не истекло семь дней после представления доклада согласительного совета министру труда. Для санкционирования забастовки надлежит проводить голосование, после проведения которого должно пройти 48 часов до начала забастовки.

/...

В соответствии с разделом 39 (I) Закона о переговорах по заключению коллективного договора на гражданской службе гражданским служащим запрещено бастовать. В разделе 40 закона далее указывается, что Ассоциация не должна санкционировать, поощрять или оказывать финансовую и прочую поддержку забастовке, проводимой всеми или некоторыми из ее членов, которые должны руководствоваться положениями Закона.

Сотрудники полиции или констебли, служащие правительственных советов, комиссий или учреждений не должны начинать забастовку до тех пор, пока не истек 31 день после удовлетворения обычных условий (раздел 47 (2) Закона о профессиональных союзах).

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

I. Законодательство и положения Новой Шотландии, касающиеся системы социального обеспечения, включают:

- i) Закон о социальной помощи, глава 16, законодательство Новой Шотландии 1970 года и законы 1974, 1975 и 1977 годов о внесении поправок в Закон о социальной помощи;
- ii) Закон о семейных пособиях, глава 8, законы 1977 года;
- iii) Закон о медицинском обслуживании и страховании, глава 8, законодательство Новой Шотландии 1973 года и законы 1974, и 1977 годов о внесении поправок в Закон о медицинском обслуживании и страховании;
- iv) Закон о выплатах компенсации работникам, глава 65, законы 1968 года с внесенными поправками;
- v) Закон о детских учреждениях, глава 13, законодательство Новой Шотландии 1970-1971 годов.

### 2. а) Медицинское обслуживание

Все постоянно проживающие в Новой Шотландии лица имеют право быть охваченными планом медицинского страхования в отношении большого обслуживания и всех или большинства видов медицинских услуг, в которых они нуждаются. Постоянно проживающие в провинции лица в возрасте от 65 лет и более также охвачены системой страхования в отношении бесплатного получения лекарственных средств (Закон о медицинском обслуживании и страховании, разделы 3 и 3.А).

В рамках по системе страхования принимают участие федеральное правительство и правительство провинции.

/...

Услуги лечащих врачей провинции оплачиваются на основе гонораров согласно тарифам, установленным Комиссией по медицинскому обслуживанию и страхованию в консультации Медицинским обществом Новой Шотландии. Однако врачи могут непосредственно выставлять счет за предоставление услуг в дополнение к тарифу, если они заранее уведомят о таком решении своих пациентов и Комиссию. Врачи, если они это предпочитают, могут вести частную практику, на которую не распространяется система страхования, и предъявлять счета непосредственно пациентам. Пациенты имеют право выбирать своего лечащего врача.

b) Денежные пособия по болезни

Гражданские служащие Новой Шотландии обеспечиваются денежными пособиями по болезни в соответствии с Законом о гражданской службе. Работающее по найму лицо имеет право на оплачиваемый отпуск по болезни, продолжительность которого устанавливается в зависимости от стажа.

c) Пособия по беременности и родам

Пособия по беременности и родам предоставляются за счет программы страхования от безработицы федерального правительства.

d) Пособия по инвалидности

Инвалидам выплачиваются пособия в соответствии с разделом 5 Закона о пособиях многодетным семьям.

e) Пособия по старости

Постоянно проживающим в провинции лицам в возрасте от 65 лет предоставляются специальные пособия по социальной помощи в зависимости от потребностей в качестве дополнения к системе страхования по старости федерального правительства (Закон о социальной помощи, часть VI).

При содействии правительства провинции муниципалитеты содержат дома для престарелых (Закон о социальной помощи, раздел 26).

f) Пособия в связи с потерей кормильца

Пособия в связи с потерей кормильца выплачиваются постоянно проживающим в Новой Шотландии лицам, как правило, в рамках частных пенсионных и страховых систем. Однако в разделе 30 Закона о выплате компенсации работникам предусматривается выплата специальной суммы в размере 500 долл. (в дополнение к расходам на похороны) вдове, получающей пенсию в размере 307 долл. в месяц и пенсию за каждого

/...



ребенка в размере 64 долл. в месяц, если было доказано, что смерть работника была вызвана производственной травмой. Пенсия на сироту составляет в соответствии с этим Законом 34 долл. в месяц; размер месячной пенсии для других иждивенцев варьируется от 103 до 137 долл. Инвалиды-вдовы также получают пособия по случаю потери кормильца. Указанные ставки действовали по состоянию на 1 января 1978 года. Периодически эти пособия изменяются в зависимости от роста индекса потребительских цен.

г) Пособия в случае производственной травмы

Пособия в случае производственной травмы предоставляются в соответствии с Законом о выплате компенсации работникам. Такие пособия составляют 75 процентов от заработка, составляющего не выше 12 000 долларов в год. Минимальный размер недельной компенсации составляет 82,50 доллара.

Компенсация выплачивается за утрату трудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или в связи с профессиональным заболеванием. Лицам, которые могут выполнять менее оплачиваемую работу, выплачивается частичная компенсация.

С работодателей взимается налог для покрытия расходов на пособия в соответствии с Законом о выплате компенсации работникам.

За период с 1968 по 1977 год компенсационные иски за производственную травму представляют собой следующую картину:

- 16 293 - только за медицинскую помощь;
- 12 032 - за травму, явившуюся причиной инвалидности;
- 32 - за травму, повлекшую за собой смерть.

и) Пособия многодетным семьям

Постоянно проживающим в Новой Шотландии лицам выплачиваются денежные пособия в соответствии с двумя планами помощи. Социальная помощь, обычно носящая краткосрочный характер, выплачивается нуждающимся лицам, определенным таковыми муниципальным комитетом по социальному обслуживанию. Сумма предоставляемой помощи регулируется правительством провинции, покрывающим большую часть расходов.

Нуждающимся лицам или семьям помощь выплачивается в соответствии с планом семейных пособий, если причина нужды приобрела или может приобрести затяжной характер. Этот план осуществляется провинцией.

/...

В рамках муниципалитетов обеспечивается функционирование детских учреждений при содействии правительства провинции в соответствии с программой участия в расходах федерального правительства, канадским планом оказания помощи. Родители могут платить за содержание своих детей в таких учреждениях, но нуждающиеся родители обеспечиваются бесплатными услугами таких учреждений.

7. ОНТАРИО\*

КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЯМ I - 5

- 1) Право на самоопределение, признаваемое в статье I Пакта
- 2) Принятые меры, сдерживающие факторы и прогресс в области обеспечения осуществления прав, охватываемых статьями 6 - 9, без какого бы то ни было различия, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства /статья 2(2)/

Принятые меры, направленные против дискриминации

В 1962 году Закон о запрете расовой дискриминации 1944 года, Закон о справедливой практике в области найма на работу 1951 года, Закон о справедливом вознаграждении трудящихся-женщин 1951 года и Закон о справедливой практике предоставления условий, услуг и удобств 1954 года были сведены в Кодекс Онтарио о правах человека.

В 1972 году этот Кодекс был пересмотрен и в него вошли также Закон о равных возможностях занятости для женщин и Закон о запрете дискриминации по возрастному признаку.

A. Охват в различных социальных областях

I. Занятость

В 1966 году был введен в действие Закон о запрете дискриминации по возрастному признаку, в целях запрета дискриминации в отношении лиц в возрасте от 40 до 65 лет. Эта возрастная группа составляет растущую часть активной рабочей силы, которая сталкивается с дискриминацией из-за перемен технологического и организационного характера, а также из-за того, что предприниматели отдают предпочтение более молодым рабочим.

В 1967 году была исключена оговорка, касающаяся предпринимателей с числом занятых менее 5 человек.

В 1968 году были запрещены дискриминационные объявления, касающиеся возраста, в связи с растущей тенденцией оговаривать условия найма на работу, выдвигаемые агентствами по трудоустройству или публикуемые в печати, более молодым возрастом. Кроме того, был исключен раздел "Равная плата за равный труд" и вновь введен в качестве раздела 19 Закона об условиях найма на работу 1974 года.

---

\* Доклад, подготовленный правительством провинции Онтарио.

/...

В 1969 году были внесены поправки в раздел, касающийся изъятия из запрещения для религиозных, филантропических, учебных организаций, братств и социальных организаций, которые не преследуют коммерческих выгод, в целях включения любых ссылок на религию, цвет кожи, национальное или социальное происхождение и место рождения в качестве одного из критериев при определении профессиональной квалификации. Это было сделано в целях соотнесения таких характеристик с прямыми обязанностями по работе, поскольку они затрагивают религиозный (и т.д.) характер организации-работодателя.

В 1972 году была запрещена дискриминация в связи с семейным положением в целях устранения несправедливостей, особенно в отношении семейных, проживающих раздельно или разведенных женщин, а также несправедливых различий при назначении пособий по социальному страхованию (планы страхования жизни, пенсионного обеспечения и страхования от болезней).

Также в 1972 году в Закон был дополнительно включен раздел 6 а, предусматривающий разработку специальных программ в области занятости ("позитивная акция") в целях преодоления последствий для меньшинств или женщин исторически сложившегося неравенства в сфере возможностей для найма на работу. В связи с трудностями, которые испытывают профессионалы, обучающиеся за границей, в деле получения официальных разрешений на работу в Онтарио и других документов, в Закон было включено также положение, касающееся лиц свободных профессий.

## 2. Жилые и торговые помещения

В 1965 году в Кодекс была внесена поправка в целях охвата квартир в любом здании, содержащих более трех изолированных жилых помещений, а не шести, как было оговорено прежде. В 1967 году, с тем чтобы избежать санкционирования законом дискриминации с помощью математической формулы, Кодексом были охвачены все изолированные жилые помещения.

В 1965 году Кодекс был расширен и стал охватывать запрещение дискриминации в области владения торговым помещением - в целях защиты прав коммерсантов.

В 1972 году запрещение дискриминации по признаку пола стало охватывать не только сферу занятости, но и предоставление жилья, поскольку все большее число женщин сталкивалось с дискриминацией в этой области. Кроме того, положения, касающиеся жилья, были расширены: речь идет теперь не об "изолированных жилых помещениях", а о любых помещениях, за исключением случая, когда владелец или его семья занимают часть помещений и имеют общие с арендаторами ванную или кухню.

/...

### 3. Государственные службы и учреждения

В 1972 году была запрещена дискриминация по признаку пола или семейного положения в государственных учреждениях и службах в целях ликвидации ограничений в отношении доступа женщин к работе в этих службах и учреждениях.

### 4. Дискриминационные символы и объявления

В 1972 году в перечень оснований для дискриминации, запрещаемой в связи с различными публикациями, объявлениями, изображениями, символами и т.д., были добавлены признаки пола и семейного положения.

### 5. Репрессалии

В 1968 году в Кодекс был дополнительно включен раздел 5 для защиты всех жертв или свидетелей дискриминации от репрессалий за доведение до сведения властей о случаях нарушения настоящего Закона.

### В. Юрисдикция

В 1965 году действие Кодекса было распространено на правительственные учреждения провинции Онтарио и все федеральные учреждения, а в 1969 году в Закон о запрещении дискриминации были внесены поправки, в силу которых он приобрел обязательную силу для всех государственных служащих. Основанием для этого послужили многочисленные сообщения о фактах дискриминации в сфере занятости, проявляемой служащими федеральной администрации.

### С. Процедуры подачи жалоб

В 1972 году процедура подачи жалоб была пересмотрена с тем, чтобы любое лицо, не являющееся жертвой сообщенного факта дискриминации, могло подать жалобу, так же как это может сделать Комиссия Онтарио по правам человека.

Кроме того, на основании рекомендации доклада Следственного совета была предусмотрена процедура апелляции в Верховный суд Онтарио.

### Д. Наказания

В 1968 году максимальный штраф за нарушение Закона был увеличен со 100 до 500 долларов для отдельного лица и с 500 до 2000 долларов для корпорации или профсоюза. В 1972 году максимальные штрафы за невыполнение Закона были увеличены с 500 до 1000 долларов для отдельных лиц и с 1000 до 5000 долларов для организаций. Эти меры отражают значение, придаваемое нарушениям Кодекса, и предусмотрены как одно из средств предотвращения таких нарушений. Эти изменения обеспечивают жалобщикам гарантии относительно того, что акты нарушения Закона заслуживают более серьезного наказания, чем символическое.

/...

## Е. Пересмотр Кодекса

В своем докладе "Life Together" (представленном в 1977 году) Комиссия по пересмотру Кодекса Онтарио о правах человека вынесла 97 рекомендаций в целях разъяснения и улучшения осуществления прав человека населения провинции Онтарио. В настоящее время эти рекомендации находятся в стадии рассмотрения, и правительство объявило о своем намерении внести поправки в Кодекс.

### 3) В какой степени иностранцам гарантируются права, охватываемые статьями 6 - 9

Кодекс Онтарио о правах человека запрещает дискриминацию на основании национальности, социального происхождения и места рождения. Всем лицам, не являющимся гражданами Канады, обеспечивается защита от дискриминации на основании положений разделов 1, 2, 3 и 5. Раздел 4 (занятость) защищает во всех отношениях всех лиц, имеющих законное право на труд в Канаде, за исключением лиц свободных профессий /раздел 4 а(2), который не распространяется на иностранцев/.

В силу Закона о полиции положения Кодекса о национальности не распространяются на государственные полицейские силы в Онтарио. Это значит, что служащими полиции могут быть только граждане Канады. Кроме того, Закон о государственных служащих гарантирует право занимать постоянную должность в любом государственном учреждении в Онтарио только канадским гражданам или британским подданным по рождению или в силу натурализации; однако он не запрещает использование иностранцев на временной работе или в качестве стажеров. На практике такие временные назначения могут постоянно возобновляться до тех пор, пока такой служащий не получит права на гражданство и не станет гражданином Канады.

Закон о судах присяжных ограничивает право и ответственность выступать в качестве присяжного заседателя в суде присяжных канадскими гражданами, постоянно проживающими в Онтарио.

### 4. Принятые меры, сдерживающие факторы и прогресс, достигнутый, в соответствии со статьей 3, в деле обеспечения равноправия мужчин и женщин в отношении пользования правами, изложенными в статьях 6 - 9

Кодекс Онтарио о правах человека, во всех его разделах, обеспечивает защиту от дискриминации по признаку пола.

Раздел 6 а Кодекса дает возможность Комиссии Онтарио по правам человека утверждать программы позитивных действий, направленных на увеличение занятости женщин и меньшинств.

- 5) Ограничения, которые могут налагаться на осуществление прав, определенных в статьях 6 - 9, основания для таких ограничений и гарантии против злоупотреблений в этом отношении, с изложением текстов соответствующих законов, постановлений и решений суда (статьи 4 и 5)

Законом об омбудсмане было учреждено управление омбудсмана Онтарио. В разделе 15 предусматриваются его полномочия по проведению расследования в отношении любого решения или рекомендации или любого действия, совершенного или не совершенного в ходе управления правительственной организацией, которые затрагивают любое лицо или группу лиц в его или их личном качестве. Омбудсман может начать расследование на основании представленной ему жалобы или по своей инициативе. Полномочия омбудсмана должны осуществляться, несмотря на любое положение любого закона о том, что любое решение, рекомендация, действие или упущение являются окончательными и что никакое расследование или решение не может быть оспорено, пересмотрено, отменено или поставлено под сомнение.

В соответствии с разделом Закона омбудсман может потребовать от любого чиновника, служащего или члена любой правительственной организации предоставления информации, относящейся к рассматриваемому делу, и документов или предметов, которые, по мнению омбудсмана, относятся к рассматриваемому делу. Омбудсман может допросить под присягой любое лицо - служащего или сотрудника любой правительственной организации. К лицам, связанным специальными положениями и законами, касающимися секретности, не может предъявляться требование о предоставлении информации в нарушение указанных положений. Применимы также обычные нормы в отношении привилегий, которые применяются в суде.

В соответствии с разделом 21, когда генеральный прокурор удостоверяет, что предоставление информации может помешать обнаружению правонарушения или может быть связано с разглашением фактов, касающихся расследования или процессуальных действий исполнительного совета или комитета исполнительного совета в связи с вопросами секретного или конфиденциального характера, и может нанести ущерб государственным интересам, омбудсман не должен требовать предоставления такой информации. С условием вышесказанного законодательная норма, которая санкционирует задержание любого документа или отказ отвечать на какой-либо вопрос на том основании, что разглашение информации или ответ могут нанести ущерб государственным интересам, не имеет отношения к расследованию или производству, которыми занимается омбудсман.

После проведения расследования омбудсман может прийти к выводу, что дело, составляющее предмет расследования, по всей видимости является прстивоправным, дискриминационным или же соответствует правовой норме, статутному положению или практике, которые являются или могут

/...

быть неоправданными и т.д.; основано на юридической или фактической ошибке; является несправедливым или представляет собой результат осуществления дискреционных полномочий с негодной целью или на не относящихся к делу основаниях. В этих случаях омбудсман может принять решение о том, что в дело должны быть внесены исправления, или оно должно быть отменено или изменено, что должны быть изложены причины или приняты какие-либо другие меры. В связи с этим он излагает свое мнение и доводы соответствующим организациям и делает такие рекомендации, которые ему представляются необходимыми, требуя, чтобы данная организация в течение указанного времени известила его о мерах, которые она предлагает принять в целях выполнения его рекомендаций. Если меры не принимаются, омбудсман по своему усмотрению может направить копию доклада и рекомендаций премьеру и впоследствии ассамблее, если он считает это целесообразным. Малообщик должен быть информирован и результатах расследования и, в тех случаях, когда в течение разумного срока не принято адекватных и соответствующих мер, — о рекомендациях омбудсмана.

Закон о передаче права собственности и праве собственности, раздел 22, предусматривает, что любой заключенный после 24 марта 1950 года договор, который будет служить дополнением или соответствовать положениям, ограничивающим продажу, право собственности, владение или использование земли по признаку расы, религии, цвета кожи, национальности, происхождения или места рождения любого лица, является недействительным и законной силы не имеет.

/...



## СТАТЬИ 6. ПРАВО НА ТРУД

### A. Основные законы

B. I) Информация относительно: Право каждого зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается

### Кодекс Онтарио о правах человека

Кодекс Онтарио о правах человека обеспечивает право каждого на равную возможность работать по любой специальности, требованиям в отношении которой он или она удовлетворяет, и свободу от дискриминации в сфере занятости на основании расы, убеждений, цвета кожи, национальности, социального происхождения, места рождения, возраста, пола или семейного положения. Одно из ограничений заключается в том, что определенный в настоящем Кодексе возраст составляет 40 - 65 лет, вследствие чего Кодекс не может защищать право на труд лица, возраст которого превышает обычный возраст выхода на пенсию (65 лет).

Помимо положений, запрещающих дискриминацию, раздел 9 Кодекса Онтарио о правах человека предусматривает, что Комиссия Онтарио по правам человека должна отстаивать принцип равенства людей в своем достоинстве и правах; должна содействовать пониманию, признанию и выполнению Кодекса; должна разрабатывать и проводить в жизнь исследовательские и учебные программы, направленные на ликвидацию практики дискриминации на основании расы, убеждений, цвета кожи, национальности, социального происхождения, места рождения, возраста, пола и семейного положения.

### Закон об условиях найма, 1974 год

Абсолютное право увольнять работника произвольно и без оснований ограничено некоторыми положениями, содержащимися в трудовом законодательстве и коллективных договорах, а также решениями суда, касающимся увольнения с работы. Закон об условиях найма 1974 года запрещает увольнение трудящихся по конкретно определенным причинам. Так, работодатель не может уволить работника, применить дисциплинарные меры или временно отстранить от должности либо угрожать увольнением, применением дисциплинарных мер или временным отстранением от должности по следующим причинам:

- a) меры наложения ареста на деньги должника, принятые или могущие быть принятыми против работника;
- b) беременность, если работница была нанята на работу не менее чем за 12 месяцев и 11 недель, непосредственно предшествующих предполагаемому сроку родоразрешения;

/...

- c) подача жалобы со стороны работника или попытка добиться осуществления его/ее прав в соответствии с законодательством;
- d) акт продажи или покупки предприятия.

Согласно положению Закона об условиях найма 1974 года, касающемуся "уведомления об увольнении", срок службы работника, проработавшего три месяца и более, может быть прерван только после того, как он получит заблаговременное уведомление от работодателя относительно увольнения и срок действия такого уведомления истечет. Срок действия уведомления об увольнении варьируется в зависимости от продолжительности срока службы отдельного работника. В случаях массового увольнения срок действия уведомления варьируется в зависимости от числа работников, подлежащих одновременно увольнению. Цели законодательства, касающегося уведомления об увольнении, заключаются в том, чтобы облегчить поиск работы; ограничить время пребывания в положении безработного; облегчить урегулирование личных дел трудящихся и предоставить правительству время для принятия мер в целях облегчения проблем трудоустройства, связанных с массовым увольнением.

#### Закон о трудовых отношениях

Закон предусматривает, что профессиональный союз, который осуществляет дискриминацию на основании расы, убеждений, цвета кожи, национальности, социального происхождения, возраста, пола или места рождения, не будет признан Советом Онтарио по вопросам трудовых отношений в качестве единственного законного представителя интересов служащих. Договор между работодателем и профсоюзом, являющийся дискриминационным по отношению к какому-либо лицу на некоторых вышеупомянутых основаниях, не является коллективным договором.

Закон защищает трудящихся от дискриминации в области занятости по причине их принадлежности к профсоюзу или осуществления прав в соответствии с данным Законом.

Закон допускает, и большинство коллективных договоров содержат, положения, требующие в качестве одного из условий найма на работу уплаты профсоюзных взносов или членства в данном союзе. Закон ограничивает право профсоюза требовать от работодателя увольнения работника на основании несоответствия данному условию. На основании заявлений на имя Совета некоторые работники, которые по религиозным соображениям возражают против вступления в профсоюзы, могут быть изъяты из такого рода требований.

Профсоюзы обязаны не допускать произвола, дискриминации или недобросовестности при представлении интересов трудящихся на переговорах с нанимателями и при осуществлении своих полномочий направлять или назначать людей на работу.

/...

В зависимости от характера беззакония существуют средства правовой защиты в виде процедуры арбитража в соответствии с коллективным договором или через посредство Совета по трудовым отношениям. Многие коллективные договоры содержат положения, запрещающие дискриминацию работников на вышеупомянутых основаниях.

#### Закон о коллективных договорах государственных служащих, 1972 год

Согласно этому Закону, служащим (охватываемым различными коллективными договорами) в качестве одного из условий найма на работу может быть предъявлено требование платить взносы, не будучи членом профсоюза. Служащие, имеющие возражения религиозного порядка, могут быть освобождены от уплаты взносов. Профессиональный союз обязан справедливо представлять интересы всех служащих.

#### Закон о коллективных договорах колледжей, 1975 год

Этот Закон содержит положения, аналогичные вышеприведенным положениям Закона о коллективных договорах государственных служащих, 1972 года.

#### Закон о государственной службе

Государственный служащий провинции может быть уволен по обоснованным причинам с вручением уведомления об увольнении с изложением этих причин и с извещением о том, что он имеет право быть заслушанным Конфликтным советом по делам государственных служащих.

Постановление Онтарио 749 от 1970 года, раздел 32, изданное в соответствии с Законом о государственной службе, предусматривает, что, прежде чем государственный служащий будет освобожден от занимаемой должности из-за нехватки работы или фондов, должны быть использованы все возможные средства (т.е. перевод на другую работу, права старшинства, реклассификация и т.д.). Кроме того, освобожденный от работы служащий должен быть уведомлен о подходящей вакансии, которая может возникнуть в течение года с момента увольнения.

#### Закон об охране труда, 1978 год

Этот Закон гарантирует право на труд работника, в случае его отказа выполнять небезопасную работу.

#### Коллективные договоры

В коллективных договорах редко содержатся конкретные ссылки на право на труд. Однако в подавляющем большинстве договоров говорится, что вступление работников в профсоюз не является одним из условий найма или дальнейшей безработицы. Большинство договоров, требующих членства в союзе, выдвигают это требование лишь в качестве условия для занятия постоянной должности после испытательного срока, составляющего как правило 30 дней.

/...

Базнейшей нормой, регулирующей в коллективных договорах вопросы увольнения, является ограничение прав администрации таким образом, чтобы она могла увольнять работника только по обоснованной причине. Там, где трудящиеся и администрация расходятся в вопросе справедливости увольнения, существует гарантированное право на окончательное решение, понимаемое третьей, нейтральной, стороной через арбитраж. С годами возникла широкая "арбитражная юриспруденция" в отношении увольнений, и большинство арбитров, как правило, придерживаются установленных прецедентов.

- Б. 2) Политика и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития
- 3) Меры по обеспечению наилучшей организации рынка занятости
- 4) Программа профессионально-технической ориентации и подготовки кадров
- 5) Защита прав незаконного увольнения
- 6) Защита прав безработицы

#### Основное законодательство

Помимо упомянутых выше законов существуют следующие законы, относящиеся к данной теме:

#### Закон о производственном обучении и квалификации рабочих

Данный закон предусматривает присвоение профессии, удостоверяемых документально, и является, таким образом, основой для системы производственного обучения в провинции Онтарио. Ответственность за осуществление Закона несет Министерство среднего и специального высшего образования.

"Свидетельство о присвоении рабочей профессии" вручается министерством после успешного завершения учащимися конкретной программы обучения, включающей теоретические занятия и производственную практику.

#### Коллективные договоры

Коллективные договоры, заключаемые в результате переговоров между компаниями и профессиональными союзами, уделяют особое внимание защите интересов трудящихся в отношении гарантий занятости, сохранения дохода и дополнительных пособий. Типичными положениями, которые касаются защиты от безработицы и включаются в коллективные договоры, заключаемые в результате таких переговоров, являются следующие:

/...

- a) Заблаговременное уведомление и консультация.
- b) Права предпочтительной занятости.
- c) Расширение прав старшинства.
- d) Подготовка и повышение квалификации.
- e) Выходное пособие.
- f) Дополнительные пособия в случае безработицы.
- g) Соглашения о разделении труда.

### Политика, методы, меры и программы

#### Планирование трудовых ресурсов

Многие министерства правительства провинции Онтарио имеют программы, которые охватывают значительное влияние на рынок труда. В 1974 году был создан Комитет Онтарио по координации трудовых ресурсов, в состав которого входят представители различных соответствующих министерств, для выполнения задач, определенных премьером Онтарио следующим образом:

"Во-первых, существует явная необходимость во всесторонней координации деятельности федерального и провинциального правительства в вопросах политики в области трудовых ресурсов; во-вторых, существует необходимость в улучшении координации деятельности в области трудовых ресурсов, проводимой в рамках различных министерств провинции Онтарио; и в-третьих, система образования и профессиональной подготовки должна быть увязана с социально-экономическими потребностями наших граждан".

#### Сбор и анализ статистических данных в области занятости

Ответственность за сбор всесторонних статистических данных по вопросам занятости на постоянной основе несет федеральное правительство через посредство Статистического управления Канады. Провинциальное правительство дополняет эту информацию, но большая часть его ресурсов посвящается анализу статистических данных в области занятости смежных областях. Исследования в области рынка труда проводятся министерствами труда, среднего специального и высшего образования, а также финансов и экономики.

В целях удовлетворения потребностей в информации о рынке труда, включая статистические данные о занятости, Кабинет объявил в октябре 1977 года о создании в Министерстве труда отдела информации и анализа рынка труда.

Задачи этого отдела были изложены в программной речи 12 февраля 1978 года следующим образом: "Начатая прошлой осенью программа сбора информации о рынке труда поможет частному сектору удовлетворять потребности людей в рабочих местах в целях повышения занятости благодаря определению и анализу важнейших потребностей предложения и спроса провинциального рынка труда".

/...

### Регулирование занятости

Служба регулирования занятости Министерства труда провинции Онтарио является специальной текущей программой для оказания помощи трудящимся, администрации предприятий и правительству в области проблем, связанных с регулированием занятости. Эта служба, созданная в мае 1973 года, играет роль консультанта и связующего звена между сторонами, сталкивающимися с потенциальным спадом занятости, и учреждениями государственного и частного секторов, оказывающими помощь соответствующим нанимателям и работникам. Наиболее часто применяемым механизмом является создание комитета, состоящего из представителей трудящихся и администрации и возглавляемого независимым лицом, для оказания помощи в трудоустройстве работников, потерявших место в результате массовых увольнений. В каждом комитете федеральное правительство представлено Консультативной службой трудовых ресурсов Канады, которая выполняет такие же функции, как Служба регулирования занятости.

### Программы профессионально-технической ориентации и подготовки кадров

Профессионально-технические колледжи, созданные в 1965 году, обеспечивают подготовку выпускников средних школ в области профессионально-технического, общего образования и в области организованного отдыха. Общественный колледж, финансируемый властями провинции, представляет собой сложное, всеобъемлющее учебное заведение, имеющее ряд дневных и вечерних курсов по полной и частичной программе. Имеется 22 общественных колледжа, в состав которых входит более 90 училищ, обслуживающих все основные экономические районы в провинции Онтарио. В целом в общественных колледжах существует более 2000 программ.

Колледжи обеспечивают среднее специальное образование для выпускников средних школ и/или неучащейся молодежи, которая, возможно, не имеет законченного среднего образования, а также программы общего и профессионально-технического образования для взрослых.

Министерства сельского хозяйства, здравоохранения, межправительственных дел и труда занимаются подготовкой кадров со специализацией в области здравоохранения, сельского хозяйства, муниципального управления, производственных отношений и охраны труда и техники безопасности. Программы в различных областях и в разные годы меняются в зависимости от потребностей в рабочей силе. Характер участия правительства также варьируется — от финансирования до координации и полной ответственности (в случае сельского хозяйства).

Программы подготовки кадров для промышленности. Министерство среднего специального и высшего образования провинции Онтарио осуществляет подготовку и повышение квалификации кадров для работы в промышленности через посредство ряда программ, систему производственного обучения (включая обучение без отрыва от производства), полной

/...

и частичной подготовки взрослых, уже входящих в состав рабочей силы, краткосрочных программ обучения, организованных на предприятиях, и выдает свидетельства о присвоении рабочей профессии.

Консультирование. Провинция Онтарио предоставляет информационное обслуживание на базе ЭВМ, предназначенное для оказания помощи школьным программам обучения и профориентации. Задачей Системы информации для ориентации учащихся является предоставление сведений об окружающей "учебной среде", с тем чтобы помочь учащимся определить для себя цели в области учебы и профессиональной подготовки. Бюро по делам женщин Министерства труда издает серию публикаций Career Selector, где излагаются требования, предъявляемые более чем к 100 профессиям.

C. Статистические данные и другая имеющаяся информация об уровне занятости и масштабах безработицы

Такая информация содержится в приложении к настоящему докладу.

СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

A. Вознаграждение

Закон об условиях найма, 1974 год

Настоящий Закон гарантирует, что каждое лицо наемного труда, выполняющее работу, в отношении которой законом установлен минимальный уровень заработной платы, имеет право на получение по крайней мере минимальной заработной платы, предписанной этим Законом. Существует положение о том, что физически (или умственно) неполноценные работники получают заработную плату ниже законного минимума, если это утверждено Министерством труда провинции Онтарио. В 1978 году из 3,8 млн. трудящихся примерно 3,1 млн. человек были охвачены положениями о минимальной заработной плате, содержащимися в Законе об условиях найма 1974 года.

С 1 января 1979 года минимальная заработная плата была повышена с 2,85 до 3 долларов в час. Более низкая минимальная заработная плата в размере 2,50 доллара в час установлена для лиц, работающих в официально разрешенных питейных заведениях, поскольку они имеют дополнительный доход в виде чаевых. Минимальная ставка для учащихся моложе 18 лет, работающих 28 часов в неделю во время школьных каникул, составляет 2 доллара в час.

В положении о равной оплате, содержащемся в Законе об условиях найма 1974 года, говорится:

/...

"Ни один работодатель или лицо, действующее от его имени, не должен проводить различия между работающими мужчинами и женщинами путем оплаты труда женщин по более низким ставкам, чем труда мужчин, или наоборот, по существу за одну и ту же работу, выполняемую на одном и том же предприятии, выполнение которой требует в сущности одинаковой квалификации, усилий и ответственности и которая осуществляется в одинаковых рабочих условиях, за исключением тех случаев, когда такая оплата осуществляется в соответствии с :

- a) системой старшинства;
- b) системой поощрений;
- c) системой, определяющей денежное вознаграждение в зависимости от количества и качества произведенной продукции; или
- d) разницей (дифференциалом) в оплате труда, основанием для которой служит какой-либо другой фактор, кроме пола".

Раздел о равных пособиях Закона об условиях найма 1974 года запрещает проводить какое-либо различие в зависимости от пола, возраста или семейного положения в пенсионных планах и планах страхования жизни, а также в планах страхования на случай временной нетрудоспособности, включая планы медицинской и стоматологической помощи. В некоторых видах планов разрешаются определенные различия, основанные на актуарных исчислениях. Постановления содержат четкое определение дискриминации: например, дискриминация по признаку пола включает любые различия, связанные с тем, является ли наемное лицо главой семьи, главным или основным кормильцем семьи или нет.

#### Закон о рабочем времени и заработной плате по правительственным контрактам

Система справедливой оплаты труда по правительственным контрактам, разработанная в соответствии с этим Законом, направлена на предотвращение конкурентных торгов за контракты на основе субстандартных заработков и на обеспечение того, чтобы всем рабочим, работающим по правительственным контрактам на строительство, выплачивалась справедливая заработная плата. Согласно содержащемуся в Законе определению, справедливая заработная плата — это заработная плата, общепризнанная в качестве ныне действующей для различных категорий квалифицированных рабочих в том районе, где выполняется данная работа.

#### Закон о трудовых стандартах в промышленности

Данный закон предусматривает, что трудящиеся и работодатели могут совместно потребовать составления плана заработной платы и

/...



условий работы в конкретной отрасли промышленности. Когда такой план подготовлен и принят обеими группами и утвержден Министерством труда провинции Онтарио, он становится минимальным стандартом для данной отрасли в определенной зоне. В разделе 22 Закона предусматривается, что в тех случаях, когда план устанавливает ставки заработной платы, продолжительность оплачиваемого отпуска или рабочего времени, отличные от тех, которые устанавливаются каким-либо другим законом или в соответствии с каким-либо другим законом (например, Законом об условиях найма, 1974 года), преимущественную силу имеют с 31 декабря 1978 года более высокие ставки заработной платы и сроки оплачиваемого отпуска и меньшая продолжительность рабочего времени.

В настоящее время действуют планы в следующих отраслях: меховые изделия, мужская и детская (для мальчиков) одежда; женская верхняя одежда и женское легкое платье и спортивная одежда. Эти четыре плана охватывают свыше 400 фирм и более 8000 рабочих.

#### Основные методы определения минимальных ставок заработной платы

Размер минимальной заработной платы определяется Постановлением Совета во исполнение Закона об условиях найма 1974 года. При определении ее уровня изучается соответствие действующих или предполагаемых ставок минимальной заработной платы таким факторам, как: а) повышение индекса потребительских цен, б) ставка средних почасовых заработков в отрасли в целом, с) ставки общих пособий по социальному обеспечению, d) минимальные ставки заработной платы в других соответствующих ведомствах (отраслях) и e) вероятные экономические последствия предлагаемой минимальной ставки.

Согласно оценкам, около 200 тыс. трудящихся, или 6% лиц оплачиваемого наемного труда в Онтарио, имеют заработок в пределах 10% минимальной заработной платы.

Часть У Закона об условиях найма 1974 года, касающаяся минимальной заработной платы, не распространяется на некоторые категории лиц наемного труда, например на домашних слуг, используемых непосредственно домашним хозяйством; дипломированных архитекторов, стоматологов, юристов, врачей, инженеров, бухгалтеров и т.д.; учащихся специальных учебных заведений; учителей; лиц, занимающихся промысловым рыболовством; торговцев недвижимым имуществом; служащих федерального правительства; работников государственных предприятий; сельскохозяйственных рабочих, за исключением тех, которые занимаются сбором урожая фруктов, овощей и табака; и т.д. Законодательство о минимальных ставках заработной платы охватывает примерно 80 - 85% наемной рабочей силы в провинции Онтарио.

Министерство труда провинции Онтарио несет ответственность за установление минимальных ставок заработной платы в соответствии с Системой справедливой заработной платы во всех правительственных

/...

контрактах. Если в конкретной области имеется сильная профсоюзная организация, то в системах справедливой заработной платы используются ставки, преобладающие в коллективных договорах.

Закон о трудовых стандартах в промышленности направлен на то, чтобы разрешать распространение системы условий труда, согласованных большинством предпринимателей и лиц наемного труда на отдельном предприятии, на всю отрасль в конкретном районе. Согласно положениям этого Закона, министр труда может созывать совещания работодателей и лиц наемного труда в отрасли для определения стандартных ставок заработной платы и норм рабочего времени для отрасли в конкретной зоне или зонах.

### Коллективные договоры

Ставки заработной платы примерно 1 257 000 трудящихся провинции Онтарио регламентируются положениями коллективных договоров. Эти лица составляют 34% общего числа лиц наемного труда в Онтарио и являются в основном работниками физического труда.

Около 25% этих работников охвачены в настоящее время коллективными договорами, которые содержат положения о поправках к заработной плате на рост прожиточного минимума. Такие положения, как правило, предусматривают автоматическую поправку к основной заработной плате, в большинстве случаев ежемесячно, в зависимости от колебаний индекса потребительских цен.

Фактически все коллективные договоры предусматривают дополнительную компенсацию в виде доавочной платы или отгула за сверхурочную работу после обычного рабочего дня или рабочей недели. Такая работа в большинстве случаев оплачивается в полуторном размере.

Большинство договоров предусматривают доплату за сверхурочную работу в субботу и воскресенье или в шестой и седьмой день для лиц, работающих в непрерывном режиме. В большинстве случаев работа в субботу и в шестой день оплачивается в полуторном размере, а в воскресенье и в седьмой день — в двойном размере. По условиям некоторых договоров лицам, работающим в непрерывном режиме, выплачивается надбавка за их регулярную работу в субботу и воскресенье.

### Вознаграждения помимо обычной заработной платы

Примерно 84% договоров в Онтарио предусматривают дополнительную плату за работу во вторую и третью смены.

Около 84% договоров в Онтарио гарантируют также работникам минимальную плату или часы работы в случае вызова их на работу из дома по окончании обычного рабочего дня. Как правило, гарантируется 4-часовая работа, оплачиваемая в полуторном размере.

/...

Около 50% договоров в Онтарио, особенно те, которые охватывают мужчин и женщин, работающих на предприятии, содержат конкретное положение, требующее равной оплаты за равный труд. Чаше в договоры включается общее положение о том, что условия договора распространяются в равной степени на всех работников.

## Б. Безопасные условия работы

### I. Основные законы

#### Закон об охране труда, 1978 год

Этот единый закон, охватывающий тех трудящихся, которые раньше подпадали под действие отдельных существующих законов (например, Закона об охране труда в строительстве, Закона об охране труда в промышленности, Закона о горной промышленности и Закона об охране труда служащих).

Помимо этого, сфера действия нового Закона расширена и распространяется на всех трудящихся, которые ранее не были охвачены законодательством об охране труда и технике безопасности, за исключением домашних слуг, фермеров и учителей, как предписано в конкретных случаях. Согласно Закону, указания комитетов или представителей по вопросам охраны труда и техники безопасности являются обязательными для большинства работников; устанавливаются обязанности работодателя и работника (среди прочего); регламентируются применение вредных веществ или работа во вредных условиях и подтверждается право отказаться от работы из-за отсутствия безопасных условий; последнее положение не распространяется на полицейских, пожарных, работников исправительных учреждений и конкретных работников в условиях, когда под непосредственной угрозой может находиться жизнь, здоровье или безопасность другого лица.

Административные требования предусматривают проведение в жизнь действующего законодательства об охране труда. Перечислены конкретные обязанности сторон, занятых в строительстве, в промышленном секторе и в горной промышленности.

#### Коллективные договоры

Большинство договоров содержат положения, касающиеся охраны труда и техники безопасности работников, обычно в виде общего заявления о политике компании, направленной на то, чтобы обеспечить (или предпринять необходимые усилия, чтобы обеспечить) безопасные условия работы.

Многие договоры включают, кроме того, конкретные программы, предусматривающие обучение персонала технике безопасности, и предоставление информации, предложения, контроль и создание комитетов по

/...

вопросам охраны труда и техники безопасности. В коллективный договор, действующий на предприятиях металлургической промышленности, недавно было включено новое положение относительно проведения силами университета программы исследований окружающей среды на предприятии и опасностей для здоровья, связанных с работой.

## 2. Основные меры и процедуры

На уровне правительства провинции. Ответственность за проведение в жизнь этих законов возложена на отдел охраны труда и техники безопасности Министерства труда провинции Онтарио. Проводятся регулярные инспекции, с тем чтобы обеспечить надлежащий охват законодательством всех рабочих мест в провинции. Существуют процедуры осмотра строительных площадок до начала работ, инспекции, консультации и судебного преследования.

На уровне промышленности: Консультации и обучение по вопросам охраны труда и техники безопасности осуществляют девять специальных ассоциаций, финансируемых за счет отчислений, производимых предприятиями согласно Закону о компенсации рабочих. Тремя крупнейшими из них являются Ассоциация по предотвращению травматизма в промышленности, Ассоциация по технике безопасности в строительстве и Ассоциация по предотвращению травматизма в горной промышленности.

На местном уровне. Для обеспечения безопасных условий работы на местном уровне действуют различные комитеты по вопросам просвещения трудящихся и администрации. В целях координации они работают во взаимодействии с отраслевыми управлениями провинциального правительства. В этой работе участвуют также местные отраслевые советы.

На уровне предприятий. Новый Закон об охране труда 1978 года подчеркивает систему внутренней ответственности каждого предприятия, имеющую решающее значение для профилактики травматизма и охраны здоровья трудящихся. Он предусматривает обязательное наличие комитетов по охране труда и технике безопасности на предприятиях с числом работающих более 20 и представителей по вопросам охраны труда и техники безопасности на строительных объектах с числом работающих более 20.

## 3. Количество, характер и частота случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний

В 1976 году было заявлено 154 910 исков о выплате компенсаций в связи с временной утратой трудоспособности из-за травмы или болезни, в отношении которых Совет Онтарио по компенсациям рабочим произвел первые выплаты. Травма, ведущая к временной утрате трудоспособности, лишает работника возможности получить после дня, в который произошел несчастный случай, полный заработок за работу, для которой он был нанят.

/...

В 1974–1976 годах общее количество производственных травм, зарегистрированных Советом по компенсациям рабочих, было следующим: в 1974 году – 140 814, в 1975 году – 128 415 и в 1976 году – 137 567. Коэффициенты частоты травм (то есть количество производственных травм на миллион отработанных человеко-часов) были следующими: в 1974 году – 29, в 1975 году – 25,7 и в 1976 году – 29,2.

## C. Равные возможности для продвижения по службе

### I. Основные законы

#### Кодекс Онтарио о правах человека

Кодекс запрещает дискриминацию по причине пола или семейного положения при направлении или найме на работу, при профессиональной подготовке или обучении, при продвижении по службе или переводе на другую работу, увольнении, в отношении условий работы, а также в отношении членства в профсоюзе или принадлежности к лицам свободных профессий. Классификация работы как "мужской" или "женской" или ведение отдельных списков старшинства на основании пола или семейного положения являются нарушением Кодекса.

Лица, дающие объявления, не должны помещать, а газеты не должны публиковать никакие объявления, указывающие, прямо или косвенно, что пол или семейное положение является одним из условий для получения работы. Запрещается публикация текстов объявлений о приеме на работу с разделением колонок по полу. Точно так же наниматели не могут помещать, а агентства по трудоустройству не могут принимать заказы на рабочую силу, ограниченные одним полом.

Запрещая дискриминацию в области занятости на основании пола или семейного положения, Кодекс одновременно запрещает дискриминацию в отношении групп меньшинств и работников пожилого возраста. Запрещается дискриминация любого лица в отношении найма на работу, условий работы, или членства в профсоюзе на основании расы, убеждений, цвета кожи, национального или социального происхождения, места рождения, пола или возраста. Возраст определен в данном случае в 40 – 65 лет. Работодатели или агентства по трудоустройству не могут использовать символы, объявления или бланки заявлений о приеме на работу, а также проводить опросы, которые могли бы носить дискриминационный характер по какой-либо из причин, перечисленных выше. Ассоциациям лиц свободных профессий запрещается ограничивать членство в них на основании какой-либо из причин, перечисленных выше, за исключением национальности.

#### Закон о государственной службе

В целях обеспечения постоянного повышения эффективности работы государственных служащих Комиссия Онтарио по гражданской службе

/...

разрабатывает, направляет и обеспечивает проведение надлежащих программ подготовки и усовершенствования кадров. Гражданскому служащему может быть предоставлен частично или полностью оплачиваемый, учебный отпуск на срок 12 месяцев.

### Коллективные договоры

В секторе, где действуют союзы, большинство коллективных договоров, заключенных между компаниями и союзами, предусматривает положения о продвижении по службе. Некоторые примеры:

- а) служащие имеют право продвижения на более высокооплачиваемые должности в порядке старшинства (стажа);
- б) в случаях продвижения по службе старшинство имеет преимущественную силу при условии, что служащий обладает знаниями, квалификацией, эффективностью и физическими качествами, необходимыми для выполнения данной работы;
- с) продвижение на более высокооплачиваемые должности определяется в основном знаниями, способностями, опытом и квалификацией соответствующих служащих, при выборе между двумя лицами, которые, исходя из вышеперечисленных факторов, находятся примерно в равном положении, решающее значение будет иметь старшинство.

Многие работодатели предусматривают также возможность получения профессиональной подготовки без отрыва от работы, в рабочее время, в целях подготовки нынешних служащих для продвижения на более высокие должности. Кроме того, некоторые работодатели предусматривают предоставление отпуска в целях учебы.

## 2. Процедуры

### Позитивная акция: общественное образование

В 1963 году в Министерстве труда провинции Онтарио было создано Бюро по делам женщин. С тех пор были разработаны программы в целях оказания помощи персоналу в удовлетворении потребностей женщин, входящих в состав рабочей силы. Главное внимание Бюро направлено на общественное образование. Существуют три программных области — "Выход за пределы общины", "Позитивная акция" и "Информация и средства связи". Каждая из них имеет целью ликвидацию традиционных стереотипов работающих женщин.

Программа "Позитивная акция" непосредственно затрагивает проблему равных возможностей для продвижения по работе. "Позитивная акция" — это термин, используемый для любого плана, способствующего полному равноправию групп населения в отношении доступа к возможностям для учебы и работы. Она имеет целью ликвидацию нынешних последствий дискриминации, которая имела место в прошлом.

/...

"Позитивная акция" подразумевает более широкие возможности в области занятости для женщин на всех уровнях, а не ограничивается вопросом выдвижения женщин на руководящие должности.

Консультативная служба Бюро по программе "Позитивная акция" является одним из средств, для того чтобы поощрять работодателей и профсоюзы создавать для женщин равные возможности в области занятости. Работодателей поощряют создавать официальные программы позитивных действий, а союзы, отраслевые и профессиональные ассоциации — поддерживать такие программы.

Консультанты могут быть предоставлены в распоряжение этих организаций для оказания помощи и консультирования по целому ряду мер и практики в области занятости применительно к роду деятельности работающих женщин.

Информацию о программе "Позитивная акция" получают 315 работодателей. Она представляет более одной трети крупнейших предпринимателей Онтарио. Консультанты имели встречи со 185 организациями, в которых работает примерно 892 тыс. служащих, в том числе около 410 тыс. женщин. Многие из этих работодателей по-прежнему остаются клиентами Бюро.

#### Позитивная акция: Государственная служба Онтарио

С апреля 1974 года правительство Онтарио имеет программу позитивных действий для своих служащих. Целью программы является повышение статуса и диверсификация занятий женщин, работающих в правительственных учреждениях провинции. Эта программа осуществляется при содействии и под руководством Управления по делам женщин — государственных служащих, которое находится в Министерстве труда. Программа осуществляется в соответствии с основными направлениями, утвержденными Административным советом Кабинета. Законодательному органу ежегодно представляется доклад о ходе выполнения программы.

#### Д. Время для отдыха и досуга, ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

##### Основные законы

##### Закон об условиях найма, 1974 год

В соответствии с законом об условиях найма 1974 года максимальное рабочее время любого лица наемного труда составляет 8 часов в день и 48 часов в неделю. В законе оговорено, что, за исключением особых чрезвычайных ситуаций, работодатели должны получить разрешение от Управления по условиям найма Министерства труда Онтарио, прежде чем наметить часы работы сверх установленных пределов. В то же время закон предоставляет рабочим и служащим право отказаться от

/...

работы сверх установленного максимума в 8 и 48 часов даже в тех случаях, когда работодателям выдано разрешение установить дополнительные часы работы. Закон также требует от каждого работодателя предусматривать перерывы на обед продолжительностью по крайней мере в полчаса с такими интервалами, чтобы ни один рабочий или служащий не работал в течение более чем пяти часов подряд без обеденного перерыва.

Стандартная норма рабочего времени в государственном секторе составляет 36 1/4 часа в неделю и может варьироваться до 40 часов, в зависимости от требований положения.

Данные относительно нормо-часов в Онтарио показывают, что около 96% рабочих и служащих, работающих в крупных учреждениях (20 и более человек), трудятся ежедневно по 8 и меньше часов. Нормо-часы примерно для 92% всех работающих по найму составляют 40 или меньше часов в неделю. Исследование заработной платы, рабочего времени и платы за сверхурочную работу в отдельных отраслях с низкими нормативами, проведенное в 1975 году Исследовательским отделом Министерства труда Онтарио, показало, что около 88% всех охваченных рабочих и служащих имели в мае 1975 года нормальную работу в неделю продолжительностью 40 и менее часов.

Согласно общему положению о доплатах, содержащемуся в Законе об условиях найма 1974 года, действующему в Онтарио, дополнительная плата за каждый час, проработанный сверх 44 часов в неделю, должна быть по крайней мере в полтора раза выше обычной ставки работника.

В соответствии с Законом об условиях найма 1974 года работодатель обязан, как правило, предоставлять работнику как минимум двухнедельный оплачиваемый отпуск за каждые 12 месяцев работы. Размер оплаты за отпуск должен составлять как минимум 4% общей заработной платы рабочего или служащего за предыдущие 12 месяцев.

Рабочие и служащие обычно имеют право минимум на 7 оплачиваемых праздничных дней: Новый Год, страстная пятница, День Победы, День доминиона, День трудящихся, день благодарения и Рождество.

Если рабочий или служащий работает в праздничный день, его труд оплачивается как минимум в полуторном размере за фактически проработанное время, помимо того, что ему полагается обычной дневной заработок за этот праздничный день.

### Коллективные договоры

Обзор 844 коллективных договоров (95% всех договоров, охватывающих производственные единицы с числом занятых 200 и более человек) показал, что лицо, работающее сверх положенного рабочего времени, получает в виде компенсации дополнительную плату за проработанное

/...



время или отгул. Чаще всего ставка доплаты составляет полторы обычных ставки. Около 38% коллективных договоров содержали соответствующее положение на этот счет, и около 80% охваченных рабочих и служащих имели нормальный рабочий день продолжительностью 8 часов или менее.

Примерно 49% договоров предусматривали компенсацию за сверхурочную работу (сверх нормальной рабочей недели). Большинство из этих договоров предусматривали положение об оплате сверхурочной работы в полуторном размере. Свыше 30% охваченных рабочих и служащих имели нормальную рабочую неделю продолжительностью 40 часов или менее.

### Процедуры

Закон об условиях найма 1974 года предусматривает, что в тех случаях, когда служащий гостиницы, мотеля, туристского курорта, ресторана, кафе, больницы или лицо, занятое на круглосуточной работе, должен работать в праздничный день, работодатель может выплатить служащему регулярную заработную плату, выполненную в праздничный день и предоставить ему один день отгула с оплатой в первый рабочий день после ежегодного отпуска служащего или в любой другой согласованный рабочий день; либо работодатель должен выплатить служащему за каждый проработанный час дополнительную плату в размере не менее полутора обычных ставки служащего в дополнение к обычной заработной плате служащего за праздничный день.

Закон об условиях найма 1974 года разрешает введение, после одобрения со стороны Отраслевого управления по трудовым стандартам и работников предприятия или учреждения, нового расписания работы (например за счет уплотнения рабочего дня), которое предоставляет работникам больше времени для отдыха. Такие меры особенно приветствуются рабочими и служащими, работающими круглосуточно, которые прежде имели весьма нерегулярное расписание работы.

Постановления 756, 757 и 759 Онтарио, изданные в соответствии с Законом о государственной службе, предусматривают специальные нормы для служащих полицейских сил провинции Онтарио в отношении сверхурочной службы, пребывания в резерве и отпусков.

ИТЭЯ . . . . .

### A. Основные законы

#### Закон о трудовых отношениях

Этот Закон усиливает свободу ассоциаций, которой обладают все люди, согласно общему праву, при условии конкретных законных ограничений этого права. В Законе говорится, что все люди имеют право вступать в профессиональный союз по своему выбору и участвовать в его

/...

законной деятельности, без вмешательства или потери своего места работы. Некоторые лица не имеют права на особую защиту этого права, гарантируемую данным Законом. Однако они могут иметь защиту, предусмотренную в других законах о труде, действие которых распространяется на них (см. ниже). Определение профессионального союза является весьма широким. Лица, которым отказывают в праве вступить в профессиональный союз или которые исключаются из него на том основании, что они являются членами или действуют от имени другого профессионального союза, защищаются от увольнения, несмотря на то что они не отвечают условиям коллективных договоров о безопасности профессиональных союзов. Не существует ограничений в отношении права профсоюз требовать, чтобы лица, вступающие в данный профессиональный союз, не были членами каких-либо других профсоюзов.

в. Право создавать профессиональный союз и вступать в него

Не существует ограничений в отношении права лиц наемного труда создавать профессиональные союзы. Закон о правах трудящихся защищает профсоюзы от объявления незаконными в качестве организаций, действующих в ущерб отрасли. Способность профессиональных союзов получать права заключения коллективных договоров, осуществляемые в законном порядке, регламентируются положениями применимого законодательства в области трудовых отношений и нормами общего права. Работодателям и лицам, действующим от их имени, запрещается участие или вмешательство в вопросы создания, выборов или руководства профессиональным союзом или представительства рабочих и служащих со стороны профессионального союза, а также оказание профессиональному союзу финансовой и другой помощи.

с. Право профессиональных союзов образовывать федерации

Не существует положений, ограничивающих право профессиональных союзов образовывать федерации. Совет по трудовым отношениям уполномочен объявлять о том, что профсоюз получил права ведения переговоров с работодателем, принадлежащие ранее другому союзу, в силу объединения, слияния или передачи юрисдикции.

д. Право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно

Профессиональные союзы, проводящие дискриминацию на основании вышеперечисленного, не подлежат регистрации Советом по трудовым отношениям в качестве представителей интересов трудящихся на переговорах с работодателями, а коллективные договоры, содержащие дискриминационные положения, являются недействительными. Профессиональные союзы обязаны справедливо представлять работников своих предприятий и справедливо осуществлять любые имеющиеся у них полномочия отбирать, направлять, назначать или распределять людей на работу. Профессиональные союзы обязаны предоставлять своим членам финансовые отчеты о своей деятельности. Профессиональным союзам запрещается прибегать

/...

к запугиванию или давлению, для того чтобы вынуждать людей становиться или не становиться, продолжать или прекращать оставаться членами профсоюза или воздерживаться от осуществления любых других прав или выполнения любых других обязательств в соответствии с Законом о трудовых отношениях. Законом не разрешается предпринимать попытки убеждать в рабочее время и на рабочем месте какое-либо лицо в необходимости вступления в члены профессионального союза, хотя коллективный договор может разрешать такие действия. Профессиональным союзам запрещается вмешиваться в дела организаций предпринимателей.

Целью Закона является создание стабильных прав ведения переговоров, осуществляемых одним профессиональным союзом в качестве исключительного представителя трудящихся данного предприятия. Как правило, профессиональные союзы получают права вести переговоры о коллективном договоре в результате добровольного признания со стороны работодателя или регистрации со стороны Совета по трудовым отношениям на основании поддержки данного профессионального союза большинством работающих. Другие профессиональные союзы имеют право защищать действующих представителей на переговорах обычно лишь в некоторых случаях и на основании новой регистрации.

Закон включает нормы, регламентирующие роспуск зарегистрированных советов профессиональных союзов и осуществление прав опеки над подчиненными профсоюзами. Распорядители денежных средств, которые хранятся для использования на благо членов профсоюза, обязаны ежегодно отчитываться перед министром труда. Совет по трудовым отношениям может потребовать, чтобы профессиональный союз представил свой устав и правила внутреннего распорядка, а также имена своих должностных лиц.

#### Е. Право на забастовки

Забастовки являются законными только в период отсутствия коллективного договора и только после того, как стороны использовали процедуры переговоров, примирения и посредничества, установленные Законом, и министр труда опубликовал уведомление или доклад. Следовательно, забастовка трудящихся, направленная на получение для себя прав ведения переговоров с работодателем, является незаконной. Существуют определенные процедуры проведения забастовок и голосования за утверждение. Во время забастовки министр труда имеет право руководить проведением голосования рабочих по последнему предложению работодателя. Определение забастовки в Законе является весьма широким и не считает уместной целью коллективной акции трудящихся. Существуют широкие запреты в отношении действий, связанных с незаконными забастовками, и Совет по трудовым отношениям может издать распоряжение о прекращении забастовки в случае, если она является незаконной. Может быть выдвинуто требование о возмещении убытков, предъявляемое профессиональному союзу, который требует или разрешает проведение незаконной забастовки даже в тех случаях, когда коллективного договора не удается достичь арбитражным путем. Работники, участвующие в незаконных забастовках, имеют ограниченное статутное право на восстановление на работе.

/...

Кодекс о правах человека

Профессиональным союзам запрещается принимать решения по вопросу членства или проводить какую-либо дискриминацию на основании расы, убеждений, цвета кожи, возраста, пола, семейного положения, национального или социального происхождения и места рождения.

**Г. Г. Ограничения**

Закон об урегулировании трудовых споров в больницах

Права служащих больниц регламентируются Законом о трудовых отношениях с поправками согласно Закону об урегулировании трудовых споров в больницах. Эти служащие не имеют права на забастовки. Если стороны не могут прийти к соглашению относительно условий работы, все спорные вопросы передаются в арбитраж для принятия решения после примирения.

Закон о школьных советах и коллективных переговорах учителей, 1975 год

Законом устанавливается, что существовавшие ранее ассоциации учителей являются представителями на переговорах для своих членов, нанимаемых на работу общественными советами по вопросам образования. Согласно законодательству, другие профессиональные союзы не могут получить права ведения переговоров за учителей.

Учителя, за исключением директоров и заместителей директоров школ, могут законно бастовать только в том случае, если нет договора, стороны провели переговоры, обязательная процедура выяснения фактов завершена и учителя путем тайного голосования, порядок проведения которого определяется назначенной правительством Комиссией по трудовым отношениям в области образования, приняли решение отклонить последнее предложение работодателя и провести забастовку. Должно быть также сделано уведомление о забастовке. Определение забастовки включает представление коллективного уведомления о прекращении действия контрактов о найме на работу. Другие положения касаются процедур голосования по предложенным контрактам.

Представитель на переговорах отказывается от права на забастовку, если он согласен с предложением работодателя передать все спорные вопросы в арбитраж или на рассмотрение избранного лица, решения которых доровольно признаются в качестве обязательных.

Закон о коллективных договорах колледжей, 1975 год

Служащие профессионально-технических колледжей, входящие в одну из двух провинциальных производственных единиц, уполномоченных, согласно законодательству, заключать коллективные договоры, могут бастовать в законном порядке лишь в том случае, если их представитель на переговорах удовлетворяет условиям, изложенным в законодательстве, о котором говорится выше.

/...

Эти служащие имеют право вступать в организации служащих по своему выбору, но права заключения договоров имеют существующие организации, которые к моменту вступления Закона в силу были сторонами договоров в отношении упомянутых производственных единиц. Определенные организации служащих, возможно, ограничивает группу профессиональных союзов, которые могли бы иметь право заключения коллективных договоров от имени этих служащих. Другие положения касающиеся профсоюзных прав профессионального союза и служащих, аналогичны положениям Закона о трудовых отношениях.

#### Закон о пожарных частях

Штатные пожарные могут заключить коллективный договор со своим работодателем через посредство комитета, избираемого из числа самих пожарных, когда того требует большинство. Если большинство являются членами какого-либо профессионального союза, на совещаниях, созываемых с целью заключения договора, могут присутствовать не более двух членов провинциального или международного органа этого профсоюза, которые не являются пожарными и имеют лишь право совещательного голоса. Любая сторона может потребовать, чтобы все спорные вопросы были переданы в арбитраж для вынесения решения. Не существует специально оговоренного права на забастовки, так же как и специально оговоренного запрещения забастовок. Таким образом, положение регламентируется общим правом, и если вопрос имеет принципиальное значение, то дело передается в суд.

#### Закон о полиции

Служащие полицейских сил не могут состоять членами профессиональных союзов или их филиалов. Они могут вести коллективные переговоры о заключении договора через посредство комитета, если этого желает большинство, и могут стать членами ассоциации, если этого желает большинство, и могут быть членами ассоциации сотрудников полиции в пределах одного полицейского соединения. Такие ассоциации могут быть филиалами полицейских организаций. Существуют ограничения в отношении состава комитетов, уполномоченных вести переговоры о коллективном договоре. Старшие офицеры заключают договоры отдельно, через свои собственные ассоциации, если большинство того желает. Сотрудники полиции не имеют права на забастовки, и каждая сторона может потребовать передачи спорных вопросов на арбитражное решение.

#### Закон о государственной службе

Служащие провинциальных полицейских сил Онтарио заключают коллективные договоры через свою Ассоциацию, которая может принимать в свои ряды только служащих этих сил, должна представлять большинство служащих этих сил и не может быть филиалом какого-либо профессионального союза. Закон о полиции запрещает проведение забастовок служащими провинциальной полиции.

/...

В законе подробно говорится о форуме и процедурах проведения переговоров и о возможности использования в конечном счете арбитража, если комитет по переговорам, состоящий из представителей персонала и работодателя, не сможет прийти к согласию. Совет директоров Ассоциации имеет право утвердить или отклонить решение комитета по переговорам.

#### Закон о коллективном договоре государственных служащих, 1972 год

Согласно этому закону, некоторые служащие провинциального представительства имеют охраняемые законом права на заключение коллективных договоров. В настоящее время эти права распространяются примерно на 80% государственных служащих. Действующие права были подтверждены, когда был введен в силу данный закон; другие организации служащих могут добиваться получения прав на заключение договора с помощью ходатайства перед Трибуналом по трудовым отношениям в государственных учреждениях Онтарио.

Государственные служащие имеют право вступать и вести переговоры только через такие организации, которые не поддерживают какую-либо политическую партию и не проводят дискриминации. Право лица быть членом организации служащих охраняется законом. Если организация, представляющая служащих на переговорах, сливается с другой организацией служащих или передает ей свои полномочия, последняя должна ходатайствовать перед Трибуналом по трудовым отношениям в государственных учреждениях Онтарио, чтобы получить права ведения переговоров.

Организации служащих обязаны справедливо представлять своих членов. Закон включает положения, регламентирующие попечительство над организациями служащих и требующие ежегодного представления и опубликования некоторых сведений об организациях служащих, обладающих правами вести переговоры.

Права на забастовку не существует, все споры по коллективному договору решаются через арбитраж, если стороны не могут прийти к согласию самостоятельно.

#### СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Основные законы
2. Основные особенности действующих систем
3. Сдерживающие факторы, влияющие на степень осуществления права на социальное обеспечение

##### Основные законы

##### Закон о страховании от болезней

Настоящий закон гарантирует всем жителям провинции право стать застрахованными в соответствии с Планом Онтарио по страхованию от болезней ("План") после подачи заявления и уплаты месячного взноса.

/...

Закон также содержит подробные положения, касающиеся оплаты услуг врачей и других специалистов, охватываемых Планом. Застрахованные лица, врачи и другие специалисты могут ожаловаться решения Планом в любой инстанции вплоть до Верховного суда. Фактически этим видом страхования охвачены все жители.

### Процедуры

#### Основные особенности Плана

План охватывает почти все отрасли медицины (за исключением некоторых, например космической хирургии) и соответствующую госпитализацию. (Нередко можно пользоваться услугами полугосударственных или частных больниц, но связанные с этим дополнительные расходы не возмещаются. Лица могут в частном порядке приобрести страхование такого рода услуг, если они того пожелают). План охватывает также лабораторное обслуживание.

План охватывает, но с некоторыми ограничениями, услуги ряда специалистов-немедиков (оптометристов, мозольных операторов, физиотерапевтов, хиропрактиков и т.д.).

План охватывает также уход за больными на дому, хотя пациент должен оплатить определенную часть стоимости питания и проживания.

Лицам старше 65 лет лекарства предоставляются бесплатно.

Предусматривается также амбулаторное обслуживание потребителей за номинальную плату.

План не включает оказание стоматологической помощи, за исключением весьма немногих процедур, и то если они выполняются в больнице.

### Финансирование

План финансируется за счет взносов, уплачиваемых подписчиками, и общих налоговых поступлений. Взнос составляет около 25 - 35% общих расходов и периодически пересматривается. План предусматривает также медицинское обслуживание семьи (подписчик, супруг(а) и дети в возрасте до 21 года); в этом случае размер страхового взноса вдвое выше суммы, уплачиваемой отдельным лицом.

Лица старше 65 лет освобождаются от уплаты страховых взносов. Лица с низким доходом могут быть освобождены от уплаты всего взноса или его части.

## Коллективные договоры

Практически все договоры содержат положения, касающиеся элементарного медицинского обслуживания. За последние годы возросло число планов, предусматривающих пособия по болезни. Примерно в 75% планов работодатель оплачивает страховые взносы в полном размере.

## Пособия по беременности и родам

### Основные законы

#### Закон об условиях найма, 1974 год

Данный Закон запрещает увольнение рабочих и служащих по причине беременности и предусматривает предоставление гибкого отпуска без сохранения содержания продолжительностью 17 недель всем лицам, стаж работы которых у данного нанимателя к ожидаемому сроку родов составляет не менее одного года и 11 недель.

Закон требует от работницы представления за две недели уведомления о дате, с которой она намерена уйти в отпуск.

Работница имеет право уйти в отпуск в любое время в пределах 11 недель, предшествующих ожидаемому сроку родов. Ни работодатель, ни коллективный договор не могут требовать, чтобы беременная работница ушла в отпуск раньше, чем она намерена это сделать. Однако работодатель может предложить работнице уйти в отпуск раньше, если он (она) сумеет доказать, что данная работница не справляется надлежащим образом со своей обычной работой.

Независимо от времени ухода в отпуск, работница имеет право на фиксированный послеродовой отпуск продолжительностью не менее шести недель после фактической даты рождения ребенка. Если женщина желает вернуться на работу раньше, чем через шесть недель после рождения ребенка, она должна представить за одну неделю до возвращения уведомление о своем намерении и медицинское свидетельство о том, что по состоянию здоровья она может вновь приступить к выполнению своих обязанностей.

Закон дает беременной женщине право вернуться на ту же или аналогичную работу без потери стажа или ущемления в зарплате. По согласованию с работодателем или по условиям коллективных договоров может быть предоставлен отпуск по беременности и родам продолжительностью свыше 17 недель, однако в таких случаях род работы, на которую возвратиться работница, не входит в сферу действия закона и также может быть предметом переговоров. Женщины, берущие отпуск по беременности, имеют право на получение пособий в соответствии с системой страхования от безработицы, предусматриваемой федеральным правительством.

/...



### Коллективные договоры

Как правило, коллективные договоры предусматривают предоставление отпуска по беременности и родам без сохранения содержания, а в тех редких случаях, когда предусматривается выплата денежных пособий, они обычно включаются в планы предоставления денежных пособий по болезни.

### Пособия по инвалидности

#### Основные законы

В соответствии с Законом о пособиях семьям Система гарантированного годового дохода для инвалидов, или СГГД(И), предусматривает предоставление пособий нуждающимся инвалидам в зависимости от дохода.

#### Сведения о программе

Существует примерно 37 тыс. случаев предоставления пособий, охватывающих 45 тыс. бенефициаров в соответствии с СГГД(И). Пособия по инвалидности выплачиваются лицам, имеющим значительное или стойкое расстройство здоровья, которое серьезно ограничивает нормальную повседневную деятельность. Поскольку размер пособия зависит от дохода, при назначении его принимаются во внимание активы и ресурсы получателя, с тем чтобы обеспечить гарантированный минимальный доход. Если инвалид является одиноким лицом, гарантия составляет 270 долларов в месяц. Для супружеской пары, где инвалидом является муж, гарантия составляет 430 долларов в месяц, а в случае, если оба супруга инвалиды, — 540 долларов в месяц. При наличии других иждивенцев размер пособия увеличивается.

Лицам, получающим пособия по инвалидности, лекарства, стоматологическая помощь, а также страхование медицинских расходов предоставляются бесплатно. Если получатель имеет особые или чрезвычайные нужды, предусматривается предоставление дополнительных льгот (например, особого питания и т.д.). Расходы, связанные с осуществлением программы СГГД(И), распределяются поровну между правительством Онтарио и федеральным правительством.

СГГД(И) является сравнительно новой программой (она действует с июля 1974 года), первой из тех, которые направлены на обеспечение гарантированного дохода в Онтарио.

Примерно 20 тыс. лиц, страдающих временным расстройством здоровья, получают общие пособия в соответствии с Законом об общих пособиях по социальному обеспечению. Размеры пособий и проверка нуждаемости — те же, что и для работающих лиц.

/...

## Пособия по старости

### Основные законы

Система гарантированного дохода для престарелых, СГД(И), предусматривает предоставление пособия, в зависимости от дохода, нуждающимся престарелым лицам в качестве добавления к пенсии по старости, гарантируемой государственной системой социального обеспечения и добавления, предусматриваемого системой выплат в целях обеспечения гарантированного дохода. Это пособие выплачивается в соответствии с Законом Онтарио о гарантированном доходе, 1974 год

### Сведения о программе

Данное пособие получают примерно 243 тыс. престарелых, из них 107 тыс. - в полном размере.

Лицо, имеющее право на получение пособия по старости, должно быть в возрасте 65 лет и старше и должно получать государственную пенсию по старости.

При определении размера пособия учитывается только нынешний доход получателя. Активы не учитываются.

Ниже приводятся размеры дополнительных и гарантированных пособий по старости:

	<u>Одинокое лицо</u>	<u>Супружеская пара</u>
Дополнительное пособие	58,88 долл.	103,64 долл.
Гарантированное пособие	319,47 долл.	638,34 долл.

Престарелые лица имеют также право на бесплатное страхование медицинских расходов и карточку, дающую право на бесплатное получение лекарств, выписываемых по рецептам.

Лица престарелого возраста, имеющие дополнительные нужды, могут получать дополнительные пособия согласно Законоу об общих пособиях по социальному обеспечению.

СГД(П) полностью финансируется правительством Онтарио. Согласно положению Закона о пособиях семьям, лицам старше 65 лет, не имеющим права на получение гарантированной пенсии по старости или пособий по инвалидности, выплачиваются пособия меньших размеров, в зависимости от нужд; по данным обследования, такие пособия получают около 3000 лиц.

/...

### Коллективные договоры

Примерно одна треть коллективных договоров в Онтарио включает пенсионные планы. Большинство из этих планов полностью финансируется работодателями.

### Пособия по случаю потери кормильца

#### Основные законы

Согласно Закону о пособиях семьям, долгосрочные пособия, назначаемые в зависимости от дохода и нужд, предоставляются нуждающимся вдовам, имеющим детей, и вдовам, достигшим 60 - 64 лет.

#### Сведения о программе

Имеется около 4500 случаев предоставления пособий по этой программе, охватывающих 10 тыс. - 12 тыс. человек. В соответствии с системой пособий семьям размер пособия семьям определяется в зависимости от нужды. Право на получение пособия возникает в случае, если сумма активов и средств ниже предписанного уровня. Закон не содержит требования о работе. Получатели пособий по этой программе имеют право на бесплатное страхование медицинских расходов и удовлетворение других особых потребностей.

Расходы по программе распределяются поровну между федеральным правительством и правительством провинции Онтарио. Ниже приводится примерный размер ежемесячных пособий:

Одинокое лицо	206 долл.
Мать с одним ребенком	351 долл.
Мать с двумя детьми	407 долл.

### Коллективные договоры

Страхование жизни предусматривается более чем в 90% коллективных договоров Онтарио. Более половины планов предусматривают оплату работодателем страховых взносов в полном размере. В большинстве планов предусматривается выплата пособия в размере 1 1/2 заработка работника.

Большинство пенсионных планов предусматривают выплату пенсии иждивенцам работника, умершего до достижения пенсионного возраста.

/...

## Пособия в случае трудового увечья

### Основные законы

#### Закон о компенсации рабочих

Закон предусматривает охрану прав трудящихся при всех несчастных случаях, связанных с работой или имевших место в период работы; решения по искам о компенсации принимаются Советом по компенсации рабочих; в большинстве отраслей, на которые распространяется действие закона, установлена коллективная, а не индивидуальная ответственность работодателя.

Закон распространяется не на все отрасли, а только на те, которые перечислены в Списке 1 и Списке 2 Постановлений. Таким образом, Закон о компенсации охватывает 90-95% всех работающих.

Что касается весьма обширного перечня отраслей, входящих в Список 1, предусматривающий коллективную ответственность, то Совет взимает с работодателей отчисления, которые образуют фонд выплаты компенсаций и пособий по болезни. В других отраслях, перечисленных в Списке 2 (который гораздо короче Списка 1), каждый работодатель обязан, по указанию Совета, в индивидуальном порядке выплачивать своим работникам компенсацию и пособие по болезни при несчастных случаях.

Список 1 включает производственные предприятия всех видов; отрасли, связанные с природными ресурсами; строительство; предприятия розничной торговли, сельскохозяйственные работы и некоторые другие.

Список 2 включает муниципалитеты и федеральные учреждения, а также другие разнообразные организации, масштабы и характер деятельности которых исключают необходимость в коллективной ответственности.

По заявлению работодателя Совет может включить в списки другие отрасли или учреждения.

Предприниматель, партнер или управляющий компании с ограниченной ответственностью не охраняется законом, пока он не уведомит Совет о своем желании быть включенным в список.

### Процедуры

Компенсация подлежит выплате в тех случаях, если увечье получено лицом в результате несчастного случая, связанного с работой или в период работы, и в случае профессиональных заболеваний, определенных Законом и включенных в Список 3.

/...

Исключения составляют случаи, когда:

- 1) увечье не лишает работника после дня, в который имел место несчастный случай, возможность зарабатывать в полном размере заработок на той работе, на которую он был нанят;
- 2) несчастный случай является исключительно следствием серьезных или умышленных нарушений, совершенных работником при выполнении своих обязанностей, и не влечет за собой смерть или тяжелую инвалидность.

Вопрос о небрежности или отсутствии небрежности со стороны работодателя или наемного лица не влияет на выплату компенсации.

Никакая договоренность, предвещающая выплату пособий, полагающихся по Закону, не имеет силы. Запрещается сбор взносов с рабочих и служащих в покрытие предусмотренных пособий.

Если в период нетрудоспособности работник получил от работодателя какие-либо выплаты или ссуды, эта сумма подлежит удержанию из компенсации и может быть возмещена работодателю.

Все вопросы, касающиеся права на получение компенсации и размера компенсации, решаются Советом.

Компенсация назначается, начисляется и вступает в законную силу только с одобрения Совета.

Предусмотренные пособия установлены взамен права предъявлять иск о возмещении ущерба (согласно обычному праву), и по вопросам, охватываемым Законом, такие иски не могут возбуждаться.

#### Компенсация в случае смерти

Если несчастный случай привел к смерти работника:

1. Вдове или вдовцу выплачивается единовременное пособие в размере 800 долларов, помимо любых других пособий.
2. Возмещаются расходы на погребение в сумме, не превышающей 800 долларов, плюс транспортные расходы, если для погребения необходимо транспортировать тело умершего на значительное расстояние.
3. Вдове или вдовцу выплачивается ежемесячная пенсия в размере 365 долларов. В случае вступления в новый брак он или она получают в окончательный расчет единовременно сумму, равную двум годовым пенсиям.

/...

4. Каждый ребенок имеет право на получение ежемесячной пенсии в размере 95 долларов до достижения 16-летнего возраста с условием, что выплата пенсии может быть продолжена в случае продолжения учебы или в случае, если данный ребенок является инвалидом.
5. В случае если дети являются единственными иждивенцами или в случае, если вдова или вдовец умирает, размер пенсии составляет 113 долларов на каждого ребенка.
6. Если в семье умершего нет вдовы (вдовца) или ребенка, являющихся иждивенцами, но есть другие иждивенцы, размер назначенной пенсии должен быть пропорционален денежным убыткам, но ни в коем случае не должен превышать 365 долларов в месяц.
7. Если детей-сирот воспитывает приемный родитель, последний может получать те же выплаты, как если бы он (она) был (а) вдовцом или вдовой, до тех пор пока любой из детей-иждивенцев имеет право на получение пенсии.

#### Компенсация в случае отсутствия батального исхода

##### Временная полная нетрудоспособность

Работник, находящийся в состоянии полной нетрудоспособности, имеет право на получение компенсации в размере трех четвертей (75%) среднего недельного заработка; максимальный размер выплат - не более 233,66 доллара в неделю. При временной полной нетрудоспособности размер компенсации, на которую работник, получивший трудовое увечье, имеет право, должен составлять не менее:

- i) 115 долл. в неделю, если его средний заработок составляет не менее 115 долл. в неделю;
- ii) суммы заработка, если средний заработок работника составляет менее 115 долларов.

##### Временная частичная нетрудоспособность

Компенсация в полном размере может выплачиваться работникам, находящимся временно в состоянии частичной нетрудоспособности, которые не могут получить подходящую работу, пока они охвачены программами медицинской и профессиональной реабилитации и готовятся принять работу, соответствующую их способностям.

Когда рабочий или служащий возвращается на свое место работы, ему выплачивается сумма в размере 75% потери в заработке.

/...

### Постоянная нетрудоспособность

Всякая постоянная нетрудоспособность, связанная с несчастным случаем, определяется после максимального восстановления здоровья. Компенсация за постоянную нетрудоспособность выплачивается в форме ежемесячной пенсии, за исключением случая, когда ущерб здоровью составляет не более 10% и компенсация может быть выплачена в виде единовременной суммы.

Размер по постоянной нетрудоспособности (инвалидности) зависит от степени нетрудоспособности и заработка работника до несчастного случая. Максимальный размер пенсии по полной нетрудоспособности составляет 1012,50 долл. в месяц, а минимальный — 509 долл. в месяц или не ниже размера пенсий, выплачиваемых иждивенцам в случае смерти работника.

Иждивенцам постоянно нетрудоспособного лица выплачиваются пособия в связи с его смертью, независимо от причины смерти.

### Медицинское обслуживание

В случае удовлетворения иска работника о компенсации согласно Закону работник, независимо от периода нетрудоспособности, имеет право на медицинскую, хирургическую и стоматологическую помощь, на помощь специалистов, не применяющих лекарственные средства, и хироподистов, зарегистрированных в Онтарио. Оплате подлежат больничные услуги по уходу на дому, а также — по усмотрению Совета, когда рабочий или служащий становится беспомощным в результате постоянной утраты трудоспособности, — любое другое лечение, обслуживание или уход, которые необходимы в связи с трудовым увечьем. Работник имеет также право на обеспечение протезами, аппаратами, зубными протезами и аппаратами, необходимыми в связи с травмой, а также на их ремонт или замену, когда Совет сочтет это необходимым. Протезы или аппараты, поврежденные в результате несчастного случая, связанного с работой или происшедшего в период работы, подлежат ремонту и замене. Все это включается в понятие "медицинской помощи".

В "отраслях", включенных в Список 1, медицинская помощь оплачивается из фонда выплат по несчастному случаю, которым распоряжается Совет, тогда как в "отраслях", включенных в Список 2, эти расходы оплачиваются работодателем по указанию Совета. Любые вопросы или споры подлежат урегулированию Советом.

Если иск рабочего или служащего удовлетворяется в соответствии с Законом, работодатель не имеет права взимать или удерживать какие-либо взносы в покрытие медицинской помощи; врач также не имеет права взимать с работника плату за услуги, предоставляемые в соответствии с Законом. Выплачиваемые гонорары регламентируются расценками, утвержденными Советом по консультации с представителями соответствующих профессий.

/...

### Первая помощь и медпункт

В зависимости от числа рабочих и служащих работодатели должны, согласно положениям Закона, обеспечить на своей фабрике, заводе или в учреждении надлежащие средства для оказания первичной и скорой медицинской помощи. Работодатели обязаны также обеспечить работникам, получившим трудовое увечье и нуждающимся в медицинской помощи сразу же после того, как произошел несчастный случай, оказания помощи в медпункте или транспортировку к врачу, в больницу либо домой.

### Реабилитация

Закон предусматривает, что Совет может принимать такие меры и производить такие расходы, которые считаются уместными или целесообразными для реабилитации работников, получивших трудовое увечье. С этой целью Совет создал Отдел профессиональной реабилитации для оказания помощи работникам, получившим трудовое увечье, особенно тем, которые в значительной степени утратили трудоспособность, с тем чтобы они могли преодолеть трудности, мешающие им вернуться к труду.

### Фонд выплат при несчастных случаях

Фонд выплат при несчастных случаях, средства которого расходуются на покрытие компенсаций и медицинской помощи в "отраслях", включенных в Список I, образуется за счет ежегодных отчислений с предприятий. Размер отчисления выражается в определенной сумме в долларах или центах на каждые 100 долларов фонда заработной платы.

Каждый работодатель на предприятии, включенном в Список I, обязан представлять Совету не позднее последней пятницы каждого года сведения о сумме заработной платы, выплаченной в течение предыдущего года, и предполагаемой сумме, подлежащей выплате в течение текущего года. Каждый работодатель, начинающий деловую операцию, подпадающую под действие Закона, в течение этого года, обязан немедленно сообщить об этом Совету. Необходимо вести тщательный бухгалтерский учет заработной платы.

Первое отчисление за текущий год проводится в начале года по фактической платежной ведомости. Минимальный размер годового отчисления составляет 25 долларов.

Работодатели в "отраслях", включенных в Список 2, при несчастных случаях производят отчисления на свою долю административных расходов, но не выплачивают никаких других взносов в фонд выплат при несчастных случаях.

/...



### Коллективные договоры

Большинство коллективных договоров предусматривают выплату пособий по трудовому увечью в форме обычной заработной платы за время, потерянное в день получения увечья.

### Пособия по безработице

#### Основные законы

Когда все другие ресурсы исчерпаны (например страхование по безработице, сбережения и т.п.), трудоспособные безработные лица имеют право, в соответствии с положениями об общих пособиях Закона об общих пособиях по социальному обеспечению, на получение краткосрочных пособий, в зависимости от дохода и потребностей. Это пособие обычно рассматривается населением как "олагодворительность". Пособие выдается после тщательной проверки нужд и является "последним прибежищем" для лиц, находящихся в крайней нужде.

#### Сведения о программе

Низше приводятся выборочные размеры ежемесячных пособий:

Одинокое лицо	191 долл.
Супружеская пара	306 долл.
Семья из 4 человек	429 долл.

Программой охвачено около 25 тыс. трудоспособных безработных, а общее число бенефициаров такой помощи составляет 50 тысяч. Получателям общих пособий может предоставляться (на выборочной основе) бесплатное страхование медицинских расходов и денежная помощь для удовлетворения других особых нужд. Лица, получающие общие пособия, составляют менее 1% населения Онтарио.

Расходы, связанные с выплатой общих пособий, распределяются между тремя уровнями администрации:

Федеральная администрация	50%
Провинциальная администрация	30%
Муниципальная администрация	20%

### Коллективные договоры

Лишь немногие договоры предусматривают выплату пособий уволенным работникам в дополнение к пособиям, получаемым за счет государственной системы страхования по безработице. Соответствующие планы имеются главным образом в автомобильной, резиновой и металлургической промышленности.

/...

## Пособия семьям

### Основные законы

Существуют две программы предоставления пособий нуждающимся семьям: Программа пособий семьям в соответствии с Законом о пособиях семьям и Закон об общих пособиях по социальному обеспечению.

### Сведения о программах

#### Пособия семьям

Программа пособий семьям (помимо вышеуказанных аспектов) предусматривает выплату пособий одиноким матерям, имеющим детей-инвалидов, и индивидов-отцам, имеющим детей, которые, по-видимому, длительное время живут в нужде.

Пособия по программе пособий семьям получают примерно 40 тыс. одиноких матерей (97 тыс. бенефициаров) (исключая вдов) и почти 3000 отцов-инвалидов (6000 бенефициаров) (исключая инвалидов).

Пособия семьям выплачиваются нуждающимся одиноким матерям, которые предпочитают оставаться дома, чтобы выполнять обязанности по воспитанию детей.

На получение пособий по данной программе имеют право отцы-инвалиды, которые являются инвалидами или постоянно безработными (по медицинским причинам).

#### Общие пособия по социальному обеспечению

Общее пособие по данной программе предоставляется любой нуждающейся семье на чрезвычайной или краткосрочной основе.

Общие пособия (исключая все другие уже упомянутые группы) предоставляются примерно в 15 тыс. члусав (30 тыс. бенефициаров).

#### Дополнительные сведения о программах "Пособия семьям" и "Общие пособия по социальному обеспечению"

Ниже приводятся выборочные размеры ежемесячных пособий и помощи:

Родитель с :	<u>Пособия семьям</u> (в долл.)	<u>Общие пособия</u>
1 ребенком	351	321
2 детьми	407	374
3 детьми	457	420

/...

По условиям программ пособий семьям и общих пособий могут также оплачиваться расходы по медицинскому страхованию и другие особые нужды, такие как лекарства и стоматологическая помощь.

Вышеупомянутые группы, получающие пособия по программам "Пособия семьям" и "Общие пособия", охватывают примерно 1,6% населения Онтарио.

Финансирование расходов по этим программам распределяется следующим образом:

	<u>Пособия семьям</u>	<u>Общие пособия</u>
	(%)	
Федеральная администрация	50	50
Провинциальная администрация	50	30
Муниципальная администрация	0	20

КРАТКОЕ  
СОДЕРЖАНИЕ

1. Ратификация Квебеком

В декабре 1975 г. министры, ответственные за обеспечение прав человека, в федеральном правительстве и правительствах провинций достигли соглашения относительно способов осуществления Международных пактов в пределах Канады. 21 апреля 1976 г., после ратификации этого соглашения, в Квебеке был принят декрет в совете, ратифицирующий Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт о гражданских и политических правах и факультативный протокол к последнему из названных пактов.

2. Представитель Квебека

После совещаний с представителями министерства по межправительственным вопросам, которое согласно положениям Закона о министерстве по межправительственным вопросам является ответственным за "осуществление договоров и соглашений, касающихся Квебека", и представителями министерства юстиции Председатель Комиссии по правам человека был официально призван в качестве представителя Квебека по всем основным вопросам, относящимся к Международным пактам о правах человека.

3. Комиссия по правам человека

— Квебекская комиссия по правам человека была учреждена с принятием 27 июня 1975 г. Хартии прав и свобод человека (SQ 1975 г.\*\* глава 6). Эта комиссия, штаб-квартира которой находится в Монреале и которая имеет отделение в г. Квебеке, осуществляет свои функции с июня 1976 г.

В круг обязанностей Комиссии входит задача оказания содействия, путем принятия любых соответствующих мер, осуществлению принципов, провозглашенных в Хартии, а также осуществлению полномочий и выполнения обязанностей, предусмотренных в ней (раздел 66). В частности, она должна:

---

\* Доклад подготовлен Комиссией по правам человека провинции Квебек для правительства Квебека. Доклад был завершен в июле 1976 г. В связи с этим в нем излагается ситуация по состоянию на эту дату за исключением некоторых случаев, когда информация была обновлена.

\*\* Законодательство Квебека было пересмотрено в 1976 г. Пересмотренное в 1976 г. законодательство было опубликовано после подготовки настоящего доклада.

/...

- "67. а) принимать жалобы и проводить расследования по вопросам, относящимся к ее компетенции, на основании раздела 69;
- б) разработать программу информации и просвещения, предназначенную для содействия пониманию и одобрению целей и положений настоящей Хартии;
- в) направлять и поощрять проведение исследований и публикацию документов, касающихся основных прав и свобод;
- г) подвергать анализу любой законодательный акт Квебека, который существовал до принятия настоящей Хартии и который может находиться в противоречии с ней, и давать соответствующие рекомендации правительству;
- д) принимать предложения, рекомендации и просьбы, обращенные к ней и касающиеся прав и свобод человека, изучать их и давать соответствующие рекомендации правительству; и
- е) осуществлять сотрудничество с любой организацией в Квебеке или за его пределами, предназначенной для содействия осуществлению прав и свобод человека".

Раздел 69 признает право любого лица, которое имеет основание считать, что оно является или являлось жертвой незаконной дискриминации, или — как в случае с престарелыми, немощными, умственно неполноценными или душевнобольными, — что оно каким-либо образом подвергается эксплуатации, просить Комиссию провести расследование. Некоторые специальные организации могут также обращаться с просьбой о проведении расследования от имени пострадавшей стороны с согласия этой стороны (раздел 70). Наконец, следует отметить, что Комиссия также может провести расследование по своей собственной инициативе (раздел 73).

В целях проведения расследования члены Комиссии и ее персонал обладают всеми полномочиями и иммунитетами специальных уполномоченных, назначаемых согласно Закону о государственной следственной комиссии (RSQ 1964 г., глава II).

Хартия прав и свобод человека запрещает установление каких-либо "различий, исключений или предпочтений по признаку расы, цвета кожи, пола, половой ориентации, гражданского состояния, вероисповедания, политических убеждений, языка, этнического или национального происхождения или социального положения или на основании того факта, что то или иное лицо является инвалидом или что оно использует любые средства для облегчения своих трудностей" (раздел 10). Эти запрещения распространяются на такие области, как публикации, составление

/...

юридических документов, обеспечение жильем, доступ в общественные места, вопросы найма, ассоциации работодателей или трудящихся, бюро по найму, а также равного вознаграждения за равный труд.

Хартия также признает такие основные права, как право на жизнь, а также право на оказание помощи любому человеку, чья жизнь находится в опасности, и основные свободы: совести, вероисповедания, убеждений, слова, мирных собраний, ассоциаций. Хартией подтверждается, что любое лицо имеет право на защиту своего достоинства, чести и доброго имени, а также право на уважение своей личной жизни, на свободное распоряжение своим имуществом; что жилище граждан является неприкосновенным; и что конфиденциальные сведения не могут быть разглашены. Эти права дополняются политическими, юридическими, экономическими и социальными правами. И, наконец, Хартия налагает обязательства на Корону (раздел 54) и, в соответствии с конституционным правом Канады, затрагивает только те вопросы, на которые распространяется законодательная власть Квебека (раздел 55).

#### СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

В статье 6 Пакта говорится в первую очередь о праве "каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом который он свободно выбирает" I/. В Квебеке законодательная власть особо подтвердила это основное право в Хартии прав и свобод человека (SQ1975 г., глава 6). Хартия запрещает дискриминацию в области трудоустройства и тем самым охраняет право на свободно выбираемый труд. Так, например, раздел 16 Хартии предусматривает:

"Никто не может проводить дискриминацию в отношении найма, учебы, продолжительности испытательного периода, профессиональной подготовки, поощрения, перевода, замены, временного увольнения, временного отстранения от работы, увольнения или условий найма лица или в связи с установлением категорий или классов трудящихся".

Далее в разделе 16 говорится:

"Бюро по найму не может проводить дискриминацию при приеме, классификации или рассмотрении заявления об устройстве на работу или в любом документе, предназначенном для передачи заявления возможному работодателю".

---

I/ Квебекская Комиссия по правам человека стремится выяснить возможное толкование выражения, взятого в кавычки.

/...

В Квебеке действует законодательство, касающееся профессионально-технического обучения и программ, политики и методов с целью обеспечения непрерывного экономического, социального и культурного развития и полной и производительной занятости. Закон о профессионально-технической подготовке и квалификации рабочей силы (SQ 1969 г. глава 51) предусматривает внедрение средств, обеспечивающих лучшую подготовку рабочих и обеспечивающих для работодателей возможность использовать рабочую силу, имеющую более высокую квалификацию. В соответствии с положениями раздела 30 этого закона было принято довольно большое число предписаний. К ним относятся следующие:

Положение о комиссиях по профессионально-техническому обучению рабочей силы (декрет в Совете № 1476 от 31 марта 1970 г.)

Положение о профессионально-технической подготовке и квалификации рабочей силы в строительстве (декрет в Совете № 1551-76 от 30 апреля 1976 г.)

Положение о профессионально-технической подготовке электриков, сантехников, механиков подъемных механизмов и операторов электрических машин в секторах, иных, чем строительство (декрет в Совете № 3606 от 20 октября 1971 г.).

В Квебеке принят также Закон о министерстве труда и рабочей силы (SQ 1968 г., раздел 43), который наделяет министра труда правом принимать "в сотрудничестве с другими соответствующими министрами такие меры, которые он считает необходимыми для облегчения профессионально-технической подготовки, трудоустройства, изменения классификации рабочей силы, переподготовки, повышения квалификации, изменения занятости и мобильности рабочей силы" (раздел 3(c)). Этим же законом предусматривается, что министр обязан собирать, анализировать и публиковать информацию, касающуюся различных секторов труда (раздел 3(d)) и что он может затребовать любую информацию относительно экономических последствий любого декрета или относительно рынка рабочей силы (раздел II).

#### СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Эта статья признает "право каждого на справедливые и благоприятные условия труда". Прежде чем представить квебекское законодательство по всем вопросам, упомянутым в данной статье, хотелось бы подчеркнуть, что в целом вышеуказанное право гарантируется разделом 46 Хартии прав и свобод человека, который гласит следующее:

Каждое работающее лицо имеет право, в соответствии с законом, на справедливые и разумные условия труда".

/...

Установив этот общий принцип, статья 7 Пакта перечисляет конкретные моменты, которые по отдельности рассматриваются ниже.

#### A. Вознаграждение

Раздел 13 Закона о минимальной заработной плате (RSC 1964 г., глава 144) наделяет созданную этим законом комиссию полномочиями устанавливать декретом "на оговариваемые периоды времени и на указываемых территориях размеры минимальной заработной платы, выплачиваемой любой категории трудящихся, определяемой ею". Комиссия выполнила эту обязанность, приняв постановление № 4 (декрет в Совете № 2123 от 19 июля 1972 г.); в настоящее время минимальная заработная плата в Квебеке составляет 3,15 долл. в час.

В отношении равной заработной платы следует в первую очередь указать, что минимальная заработная плата выплачивается в одинаковом размере как мужчинам, так и женщинам. Кроме того, Хартия прав и свобод человека конкретно охраняет это право на равноправие в своем разделе 19, который гласит следующее:

"Каждый работодатель должен выплачивать без дискриминации равную заработную плату или жалование членам его персонала, которые выполняют равную работу в одном и том же месте.

"Разница в заработной плате или жаловании на основе опыта, выслуги лет, срока службы, заслуг, производительности или переработки не является дискриминационной, если такие критерии едины для всех членов персонала".

#### B. Безопасные и здоровые условия труда

В Квебеке действует обширное законодательство в отношении безопасных и здоровых условий труда. В первую очередь следует упомянуть Закон о промышленных и торговых предприятиях (1964 г., глава 150) и его многочисленные положения. В разделе 4 этого закона содержатся общие положения, касающиеся безопасности и санитарных условий; кроме того, раздел 5 позволяет вице-губернатору в Совете принимать постановления, "определяющие особые меры предосторожности, необходимые для обеспечения безопасности, здоровья и нравственности трудящихся или классов трудящихся, указанных им, на промышленных и торговых предприятиях". Достаточно указать некоторые постановления:

Правила безопасности в строительстве (декрет в Совете № 1576 от 1 мая 1974 г. с поправками)

Постановление о промышленных и торговых предприятиях (декрет в Совете № 3787 от 13 декабря 1972 г. с поправками)

/...



Правила безопасности для лифтов, подъемников, лестниц, подъемников и эскалаторов (декрет в Совете № 963 от 4 апреля 1967 г.)

Строительные правила (декрет в Совете № 3326 от 29 сентября 1976 г.).

В разделе 8 Закона о безопасности общественных зданий (RSQ 1964 г., глава 149) излагаются полномочия инспекторов, ответственных за соблюдение правил техники безопасности и охраны здоровья в общественных зданиях. Кроме того, в разделе 39 этого закона определяются полномочия лейтенанта-губернатора в Совете принимать постановления, касающиеся "безопасности и здоровья сторожей, рабочих, канцелярских служащих или других лиц, работающих в общественных зданиях" (раздел 39 (1)(c)).

В Декрете о строительных работах (декрет в Совете № 1237-77 от 20 апреля 1977 г.), принятом в соответствии с Законом о трудовых отношениях в строительной промышленности (SQ 1968 г., глава 45), содержится целый раздел, посвященный вопросам "безопасности, здоровью и благосостоянию" (раздел 26).

C. Равные возможности для продвижения по работе

Партия прав и свобод человека провозглашает право каждого человека на продвижение по работе без какой-либо дискриминации. Разделы 10, 16, 19 и 20 этого закона гарантируют достижение этой цели:

раздел 10. "Каждый человек имеет право на полное и равное признание и осуществление своих прав и свобод, без каких-либо различий, исключений или предпочтений по признаку расы, цвета кожи, пола, половой ориентации, гражданского состояния, вероисповедания, политических убеждений, языка, этнического или национального происхождения или социального положения.

Дискриминация имеет место в тех случаях, когда подобное различие, исключение или предпочтение имеет целью свести на нет это право или нанести ему ущерб.

раздел 16. Никто не может проводить дискриминацию в отношении найма, учебы, продолжительности испытательного периода, профессиональной подготовки, повышения, замены, временного увольнения, временного отстранения от работы, увольнения или условий найма лица или в связи с установлением категорий или классов трудящихся.

/...

раздел 19. Каждый работодатель должен выплачивать без дискриминации равную заработную плату или жалование членам его персонала, которые выполняют равную работу в одном и том же месте.

Разница в заработной плате или жаловании на основе опыта, выслуги лет, срока службы, заслуг, производительности или переработки не является дискриминационной, если такие критерии едины для всех членов персонала.

раздел 20. Различие, исключение или предпочтение, основанное на способностях или квалификации, необходимых для добросовестного выполнения работы, или оправдываемое благотворительным, филантропическим, религиозным, политическим или просветительным характером некоммерческого учреждения или учреждения, занимающегося исключительно благосостоянием той или иной этнической группы, считается недискриминационным".

Закон о гражданской службе (SQ 1965 г., глава I4) является типичным примером такого законодательства. Комиссия гражданской службы, созданная этим законом, отвечает за установление классификации персонала в соответствии с критериями, ранее установленными ею и утвержденными лейтенантом-губернатором в Совете. В разделе 34 даже указывается, что "продвижение по службе не должно определяться выслугой лет за исключением того, что она может быть одним из учитываемых критериев для работников равной компетенции".

В Квебеке существует также большое число коллективных трудовых договоров, которые признают выслугу лет главным фактором при продвижении по работе.

#### D. Отдых, досуг, оплачиваемый отпуск

Закон о минимальной заработной плате (RSC 1964 г., глава I44) наделяет Комиссию полномочиями определять с помощью постановлений рабочие часы и оплачиваемый отпуск, который должен предоставляться работодателем его работникам, и прочие условия работы, считающиеся соответствующими духу данного закона (разделы 12 (23/13/ и I4). За время своего существования Комиссия по минимальной заработной плате приняла ряд постановлений, в одном из которых излагаются общие минимальные условия работы, а в другом регулируются оплачиваемые отпуска.

Условия работы строительных рабочих регулируются в свою очередь специальными положениями, содержащимися в Законе о строительных работах. В разделе 20 говорится об обязательных оплачиваемых отпусках, праздниках и компенсациях. Раздел 21 касается стандартных рабочих часов,

/...

сменной работы и периодов отдыха. Закон содержит также положения относительно сверхурочной работы (раздел 22), выплаты определенных премий (раздел 23) и специального отпуска (раздел 27).

Что касается работников гостиниц, ресторанов и клубов, то Закон об отдыхе в течение одного дня в неделю (RSQ 1964 г., глава 145) обязывает владельцев, арендаторов и содержателей таких заведений предоставлять своим работникам еженедельно один день для отдыха продолжительностью 24 часа (раздел II).

Наконец, все работники, являющиеся членами профсоюза, в Квебеке пользуются рабочими условиями, определенными в коллективных договорах; в этих договорах содержатся положения, касающиеся отдыха, досуга, рабочих часов, оплачиваемых отпусков и оплаты праздничных дней.

#### СТАТЬЯ 8. ПРАВО НА СОЗДАНИЕ

##### A. Право на создание профсоюзов и вступление в них

Это право нашло широкое признание в Квебеке. В этом отношении наиболее важным законодательством, несомненно, является Трудовой кодекс (RSQ 1964 г., глава 141), в разделе 3 которого предусматривается, что "каждый рабочий и служащий имеет право быть членом ассоциации рабочих или служащих по собственному выбору и участвовать в ее деятельности или управлении ею". В этом кодексе излагаются вопросы, связанные с регистрацией ассоциаций рабочих и служащих, коллективными договорами, урегулированием споров и т.д.

Объединение строительных рабочих в профсоюзы регулируется Законом о трудовых отношениях в строительной промышленности (SQ 1968 г., глава 45). Раздел 33 подтверждает этот тип свободы рабочих и служащих создавать профсоюзы.

Создание профсоюзов работников гражданской службы регулируется разделами 68-75 включительно Законом о гражданской службе (SQ 1965 г., глава 14).

В Квебеке действует также Закон о профессиональных союзах (RSQ 1964 г., глава 146), который в разделе I разрешает создавать ассоциации или профессиональные союзы по заявлению 15 или более человек.

В заключение следует упомянуть Хартию прав и свобод человека, которая предусматривает, что каждый человек имеет право быть членом ассоциации (раздел 3), и запрещает какую-либо дискриминацию в этом отношении (раздел 17).

/...

В. Право профессиональных союзов объединяться в федерации

Трудовой кодекс (RSQ 1964 г., глава I41) четко признает это право при определении ассоциации рабочих и служащих следующим образом: "группа рабочих или служащих, созданная как профессиональный союз, братство или иным образом и имеющая своей целью изучение, защиту и развитие экономических, социальных и просветительских интересов ее членов..." (раздел I(a)).

В Законе о трудовых отношениях в строительной промышленности (SQ 1963 г., глава 45) содержится в целом подобное положение, которое носит даже более конкретный характер. В разделе I(a) ассоциация определяется как "профессиональный союз, представляющий строительных рабочих, или любая некорпоративная группа строительных рабочих, федерация или конфедерация таких союзов или групп...".

Наконец, в Квебеке действуют Закон о профессиональных союзах (RSQ 1964 г., глава I46), который в разделе I8 разрешает создавать федерации союзов и в разделе I9 - конфедерации, а также Закон о гражданской службе (SQ 1965 г., глава I4), в разделах 73 и 74 которого говорится о присоединении к союзам.

С. Право профессиональных союзов функционировать свободно

Эта свобода охраняется в Квебеке рядом законодательных положений, но подчиняется ограничениям, основанным на интересах демократического общества, национальной безопасности и общественной политике или на охране прав и свобод других.

Так, например, Трудовой кодекс охраняет деятельность союзов различным образом; в частности, он конкретно запрещает работодателю вмешиваться в деятельность союзов (раздел II), запрещает использовать устрашение или угрозы с целью принуждения того или иного лица к вступлению в ассоциацию рабочих или служащих, к уклонению от членства или к выходу из нее (раздел I2), запрещает прибегать к любой силе по отношению к членам ассоциации, рабочих или служащих в связи с их правом на труд (раздел I3) и т.д. Он также ограничивает деятельность союзов, в частности, в отношении требований в час работы (раздел 5), собраний на рабочих местах (раздел 6) и вмешательства в дела ассоциации работодателей (раздел II).

В Законе о трудовых отношениях в строительной промышленности (SQ 1963 г., глава 45) и в Декрете о строительных работах (декрет в Совете № I287-77 от 20 апреля 1977 г.) также содержатся положения о деятельности союзов строителей.

/...

В заключение следует указать, что некоторые союзы ставились под определенную опеку в целях поддержания общественного порядка. Примерами такого законодательства могут служить следующие два закона:

Закон о взятии под опеку "Международного союза строителей подземных механизмов, местные бюро С9 и IOI" (SQ 1974 г., глава II6).

Закон о взятии под опеку некоторых профессиональных союзов (SQ 1975 г., глава 57).

Действительно, все ограничения свободного функционирования союзов предусматриваются законом и обосновываются причинами, указанными в первом абзаце настоящего раздела. Самым крупным ограничением, несомненно, является ограничение в отношении права на забастовки, которое, хотя и играет важную роль в нашем обществе, строго регулируется. Это вопрос будет рассмотрен ниже.

#### D. Право на забастовки

В Трудовом кодексе этому вопросу посвящена целая глава (глава У). Прежде всего, в ней предусматривается, что ассоциация рабочих и служащих имеет право на забастовки при определенных условиях:

- 1) ассоциация должна быть зарегистрирована;
- 2) должны соблюдаться сроки, указанные в разделе 46;
- 3) не должно существовать трудового коллективного договора (разделы 94 и 95).

Далее в Кодексе указывается случай, когда забастовки запрещены при любых обстоятельствах: речь идет о сотрудниках полиции и пожарниках, находящихся на службе муниципальной корпорации (раздел 93). В разделе 99 говорится о забастовках служащих государственных органов; в этом случае забастовки запрещены, если та или иная ассоциация служащих не получила права на забастовки согласно разделу 46 и не уведомила министра в письменной форме по крайней мере за восемь дней о времени, когда она намерена прибегнуть к таким мерам. Если такая забастовка подвергает опасности здоровье общества или безопасность, может выноситься решение о временном запрещении.

В случае со строительными рабочими забастовки разрешаются "с первоначальной даты истечения срока действия декрета, если спор не передан в арбитражный совет" (Закон о трудовых отношениях в строительной промышленности, раздел 12). Забастовки запрещены во время действия декрета (раздел 23).

/...

Законом о гражданской службе (SQ 1965 г., глава 12 /14/) особо запрещаются забастовки мировых судей (раздел 11). Он также запрещает забастовки любой группы, регулируемые ее положениями, "если основные методы и способ их ведения не определены предварительным соглашением между сторонами или решением суда по трудовым вопросам, созданного Трудовым кодексом" (раздел 75).

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Настоящая статья обязывает государства-участники признавать право каждого человека на социальное обеспечение, включая социальное страхование.

В Квебеке существует широкая система законодательства по этому вопросу, которое, по нашему мнению, может быть улучшено. По этой причине мы полагаем, что после изложения различных законов о социальном обеспечении следует детально их проанализировать в свете прав, признанных квебекской Хартией прав и свобод человека.

Законы и постановления, принятые в связи с этими правами, тесно увязываются с уважением личности и, несомненно, являются наилучшим законодательством в повседневной жизни Квебека.

### A. Перечисление законодательства по социальным вопросам

Разделом 45 Хартии прав и свобод человека признается, что любой нуждающийся человек имеет право "для себя и своей семьи на меры финансовой помощи и социальные меры, предусмотренные законом, которые позволяют обеспечить такому лицу приемлемый уровень жизни".

Закон о министерстве социального обеспечения (SQ 1970 г., глава 42) предусматривает, что функциями министра "должна быть подготовка и внесение в правительство предложений о политике в области социального обеспечения в провинции Квебек в том, что касается здравоохранения, социальных услуг, социальной помощи, социальных пособий и социального страхования, чтобы обеспечить качество жизни и уровень жизни, необходимые для каждого человека и его семьи" (раздел 2).

Закон о социальной помощи (SQ 1969 г., глава 63) устанавливает систему пособий, которые выплачиваются "на основе дефицита между потребностями и доходом семьи или отдельного человека при том условии, что такая семья или такое лицо не исключаются из этой системы в силу ценности собственности, которой она или оно владеет".

Выплаты по социальной помощи производятся в денежной форме, натурой или в форме услуг, займа или гарантии погашения займа (раздел 4) и предназначаются для удовлетворения таких обычных

/...

потребностей, как питание, и домашних и личных потребностей, а также для удовлетворения специальных потребностей, связанных с поддержанием здоровья, компенсацией потерь и содействием в трудоустройстве. Так, например, в случае несчастья может выдаваться пособие для приобретения новой мебели или же, например в области трудоустройства может выдаваться пособие по социальной помощи для оплаты обучения, связанного с приобретением профессии или технической квалификации.

Каждое лицо, которое считает себя обойденным в результате отказа, которое считает недостаточной помощь, полученную в форме пособия, или которое желает оспорить прекращение или сокращение социальной помощи, может обжаловать такое решение. Ответ на такую жалобу должен быть дан в течение 30 дней (раздел 29) и должен также упомянуть право на апелляцию в Комиссию по социальным вопросам.

Комиссия была создана Законом о Комиссии по социальным вопросам (SQ 1974 г., глава 39).

Ее задача состоит в рассмотрении апелляций, направляемых согласно Законоу о социальной помощи (SQ 1969 г., глава 63) и Квебекской системе семейных пособий (SQ 1973 г., глава 44 /36/), заявлений о доступе к медицинским документам согласно Законоу о медицинской помощи, а также апелляций относительно решений по разрешениям согласно Законоу об охране общественного здоровья (SQ 1972 г., глава 42), апелляций после пересмотра дела в Пенсионном совете согласно Законоу о квебекской пенсионной системе (SQ, глава 7) и апелляций, соблюдающих рекомендации ревизионных комитетов, подаваемых согласно Законоу о страховании здоровья (SQ 1970, глава 37).

Закон о медицинских и социальных услугах (SQ 1971 г., глава 40) предусматривает в разделе 4 следующее:

"Каждое лицо имеет право получать адекватную, постоянную и личную медицинскую и социальную помощь с научной, гуманной и социальной точек зрения с учетом организации и ресурсов заведений, оказывающих такие услуги".

Раздел 5 добавляет следующее:

"Медицинские и социальные услуги должны оказываться без дискриминации или предпочтения по признаку расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, языка, национального происхождения, социального положения, обычаев или политических убеждений лица, обращающегося за такими услугами, или членов его семьи".

/...

Действие этого закона распространяется на частные заведения, заведения при университетах, местные центры общинных услуг, больницы, центры социальных услуг, а также на приемные центры и частные консультации специалистов. Им предусматривается создание и административные основы таких заведений и выдача разрешений, а также временное прекращение и аннулирование разрешений на их деятельность и отказ на продление срока их деятельности.

Закон о страховании здоровья (SQ 1970 г., глава 37) предусматривает бесплатную консультацию и помощь для жителей Квебека в следующих областях:

Все услуги, оказываемые врачом, которые считаются необходимыми с медицинской точки зрения.

Необходимая зуболечебная хирургия, производимая зубным хирургом в университете или больнице.

Услуги, определяемые постановлением, которые оказываются специалистом по определению остроты зрения.

Лечение зубов в возрасте до 12 лет (примечание: возрастной предел увеличивается ежегодно на один год).

Стоимость услуг и медикаментов, предоставляемых фармацевтами по предписанию врача или дантиста для лиц, имеющих право на социальную помощь, лиц, получающих пособия по слепоте, или для лиц, получающих (федеральную) ежемесячную гарантированную дополнительную сумму к доходу.

Стоимость услуг и медикаментов для лиц в возрасте от 60 до 65 лет, которые имеют право на (федеральное) пособие для престарелых или для слепых и инвалидов.

Стоимость заказа, подгонки; замены и ремонта зубных и ортопедических протезов или других аппаратов, определенных постановлением, которые устраняют физический недостаток или деформацию.

Настоящим законом предусматривается также возмещение стоимости гарантированных услуг за пределами Квебека, но не в пределах, превышающих те суммы, которые могут выплачиваться в Квебеке за те же услуги.

Наконец, этим законом предусматривается заключение соглашений между министром социальных вопросов и любым классом специалистов в области здравоохранения в целях применения настоящего закона совместно с положениями, касающимися апелляционных комитетов и арбитражных советов.

/...



Закон о больничном страховании (RSQ 1964 г., глава 165) гарантирует жителям Квебека бесплатные больничные услуги. С этой целью министр социальных вопросов вступает в контакт со всеми больницами, чтобы претворить в жизнь положения этого закона.

Закон о клинической детской помощи (с поправками, SQ 1970 г., глава 42) наделает клиники ответственностью за изучение условий, характерных для молодых правонарушителей и детей в возрасте до 18 лет, которые нуждаются в защите. В тех случаях, когда это представляется необходимым или целесообразным для блага ребенка, дело которого передано в суд по делам малолетних правонарушителей или в любой другой суд, клиника должна провести тщательное исследование с целью взятия этого лица под наблюдение, изучения факторов плохого приспособления к окружающей среде и предложения необходимых мер, способствующих его перевоспитанию.

Закон о защите молодежи (L.Q. 1977 г., глава 20) предусматривает создание Комитета защиты молодежи, задачей которого является защита детей, которые подверглись физическим лишениям, в результате насилия или пренебрежения.

Квебекская пенсионная система (SQ 1965 г., глава 24) предусматривает учреждение Совета, отвечающего за сбор премий и выплату пенсий лицам, имеющим на это право. В ней имеется примерно 240 разделов, подробно излагающих организацию и административную основу системы.

Квебекская система семейных пособий (SQ 1973 г., глава 36) предусматривает, что пособие должно ежемесячно выплачиваться матери на каждого ребенка или, в случае отсутствия матери, отцу или лицу, которое полностью или в существенной мере, содержит ребенка в возрасте до 18 лет. Это пособие дополняет аналогичную федеральную систему. Суть пособия предусматривается в начале каждого года.

Закон об охране общественного здоровья (SQ 1972 г., глава 42) предусматривает, что министр социальных вопросов должен координировать меры по охране общественного здоровья и распределению и наблюдению за услугами, относящимися к такой охране; он должен участвовать в подготовке программ народного просвещения, подготовки и исследований в области профилактики, диагностики и лечения заболеваний, реабилитации больных и общих вопросов здравоохранения; он должен обеспечивать доступ населения к оказываемым услугам; он должен создать и поддерживать систему сбора и анализа социальной, медицинской и эпидемиологической информации и составлять информацию о рождаемости, браках, разводах, расторжениях брака и смертности в демографических целях; он должен создать систему для сбора и анализа данных о частоте и распределении заболеваний, в частности болезней

/...

с социальными последствиями, такими, как алкоголизм и другие пагубные склонности; и, наконец, он должен принимать меры к тому, чтобы оказывались услуги с целью предупреждения и иммунизации против определенных заболеваний и услуг, предупреждающие зубные болезни. С этой целью приняты постановления, перечисляющие болезни, подлежащие уведомлению, и в законе указываются случаи обязательной иммунизации. В случае венерических болезней пациент может указываться только под своим порядковым номером. Законом также предусматриваются определенные чрезвычайные полномочия в тех случаях, когда общественное здоровье подвергается опасности на всей или на части территории Квебека. Во исполнение заявления исполнительной власти министр может приказывать открыть или закрыть любое заведение, учебное заведение или любое общественное место, запретить въезд в населенный пункт или выезд из него, приказывать обязательную иммунизацию некоторых групп населения или принимать любые другие меры, которые он сочтет необходимыми для охраны общественного здоровья.

Законом также предусматривается, что питьевая вода, подаваемая водоочистными станциями, должна содержать фтор в объеме 1,2 частей на миллион.

Закон о создании Бюро по предупреждению алкоголизма и наркомании (SQ 1968 г., глава 48) наделяет созданный орган ответственностью в деле содействия исследованиям в области наркомании и алкоголизма, распространения информации о средствах предупреждения и лечения наркомании и алкоголизма и реабилитации наркоманов и алкоголиков, а также в деле оказания помощи другим организациям, созданным для борьбы с наркоманией и алкоголизмом.

Закон о компенсации жертв асбестоза и силикоза в шахтах и рудниках (SQ 1975, глава 55) предусматривает, что рабочие, страдающие от постоянной потери трудоспособности в результате асбестоза или силикоза, имеют право на фиксированную компенсацию, пропорциональную степени потери трудоспособности и возрасту, а также на дополнительное пособие, равное 90% их чистого дохода после выплаты налогов. Эти выплаты индексируются ежегодно по средней канадской заработной плате.

Закон о компенсации рабочих (RSQ 1964 г., раздел 159) предусматривает выплату компенсации всем имеющим на это право лицам, которые пострадали в результате несчастного случая в связи с их работой. Эта компенсация равняется 75% валовой заработной платы рабочего, причем максимальный уровень заработной платы установлен на уровне 10000 долл. Компенсация индексируется ежегодно по средней канадской плате. В 1978 г. возможное максимальное недельное пособие составляло 259,62 долл. Эти суммы не облагаются налогами. Кроме того, медицинские расходы возмещаются, как и путевые расходы с целью лечения. В некоторых случаях стоимость протезов также оплачивается,

/...

как и стоимость помощи на дому для жертв несчастных случаев, которые не могут выходить из помещения.

Следует также упомянуть Закон о создании Совета по семейным и социальным вопросам (SQ 1970 г., глава 93), который предусматривает, что Совет может в сотрудничестве с министром социального обеспечения проводить исследование любого вопроса, относящегося к социальному обеспечению и положению семьи в области здравоохранения, социальных услуг, социальной помощи, социальных пособий и социального страхования. Эти исследования могут проводиться в сотрудничестве с университетами или научными работниками.

Наконец, чтобы оказывать помощь в деле подготовки молодых научных работников, Квебекский совет исследований в области здравоохранения, созданный в 1974 г. декретом в Совете, предоставляет стипендии и финансирует создание научных учреждений, планирующих работать в области здравоохранения, в частности в области эпидемиологии. Стипендии выдаются также работникам, ведущим исследования в университетских больницах.

V. Анализ законодательства по социальным вопросам\*

I. Общее вступление

Раздел 67(d) Хартии прав и свобод человека обязывает Комиссию "проводить анализ любых квебекских законов, действовавших до настоящего Хартии, которые могут оказаться несоответствующими ему, и вносить правительству надлежащие рекомендации".

Это очень сложная задача, решать которую надо методично.

Во-первых, основываясь на Хартии, необходимо создать сеть, которая будет использоваться для анализа всех таких законодательных актов. Эта сеть включает все права, признанные Хартией: право на равноправие и, следовательно, право не становиться жертвой дискриминации, право на уважение своей личной жизни, право на юридическую консультацию, право на неразглашение конфиденциальной информации и т.д.

Во-вторых, было необходимо выбрать те законодательные акты, которые должны были быть подвергнуты изучению. По нашему мнению, социальные вопросы относились к тем проблемам, которые могли вызвать наибольшую критику, в связи с чем мы решили проанализировать

---

\* Рекомендации, содержащиеся в этом анализе, были рассмотрены Министерством социального обеспечения. Большинство рекомендаций было принято. Текущая практика была соответственно изменена.

законы, касающиеся Министерства социального обеспечения. Поскольку эти законы преследуют цель социальной защиты отдельных лиц, семей и групп, представлялось целесообразным изучить такое законодательство, которое тесно связано с уважением личности, особенно поскольку ни одна другая группа законов не затрагивает так непосредственно повседневную жизнь жителей Квебека.

Таким образом, каждый из этих законов, включая соответствующие постановления, был проанализирован с учетом прав, признанных Хартией. Как можно заметить, большая часть замечаний касается дискриминации, защиты личной жизни и права на информацию. Кроме того, особо отмечаются некоторые положения этого законодательства, которые, по нашему мнению, в случае их слишком широкого использования руководящими органами могут привести к нарушению справедливости.

Стремясь увязать эти исследования с повседневной реальностью, Комиссия встречалась с лицами, связанными с применением законов либо в качестве "потребителей", либо в качестве лиц, отвечающих за их проведение в жизнь.

Прежде чем начать систематическое рассмотрение этих проблем, что возлагается на нас самой Хартией, необходимо сразу же указать на трудности, с которыми пришлось столкнуться в ходе анализа.

Проведенные беседы показали, что самые серьезные проблемы не всегда возникают при применении законодательства, а что они вытекают из отсутствия конкретного признания права на приемлемый уровень жизни (раздел 45 Хартии) и права на труд в том виде, в каком оно признано в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.

В разделе 45 Хартии говорится, что "любое нуждающееся лицо имеет право для себя и своей семьи на меры финансовой помощи и социальные меры, предусмотренные законом, которые позволяют обеспечить такому лицу приемлемый уровень жизни".

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, который правительство Квебека приняло 21 апреля 1976 г. декретом в Совете № 1433-76 как часть совместных усилий федерального и провинциальных правительств, содержит ряд положений, согласно которым государства-участники обязуются предпринять необходимые шаги для признания права на труд и права на достаточный жизненный уровень.

К этим положениям относится пункт I статьи 6, гласящий:

/...

"Участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права".

Следует также упомянуть статью 7, в которой говорится следующее:

"Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

...

ii) удовлетворительное существование для них и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта."

Пункт I статьи II гласит:

"Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на достаточный жизненный уровень для него самого и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Государства-участники примут надлежащие меры к обеспечению осуществления этого права..."

Квебек должен принять меры, обеспечивающие признание этих прав. Обеспечение практического признания достаточного жизненного уровня, несомненно, потребовало бы расчетов и исследований, для выполнения которых Комиссия не располагает достаточными ресурсами. Кроме того, Комиссия хорошо понимает, что нереально говорить о праве на труд в Квебеке, где безработица превышает 11%. Комиссия должна признать, что таковы проблемы, с которыми приходится сталкиваться и что принцип равноправия всех людей в отношении уважения и достоинства, изложенный в преамбуле Хартии, является, несомненно, тем идеалом, к которому следует стремиться всеми конкретными средствами особенно потому, что ратификация Квебеком Пакта об экономических и социальных правах вынуждает Квебек принять меры в этом направлении и внести при необходимости поправки в свое законодательство. Вынуждать нуждающихся людей умолять о помощи и жить вне государства — неправильное решение. Необходимы меры, направленные на мобилизацию индивидов при уважении их права на труд и их права на достаточный жизненный уровень.

При анализе законодательства по социальным вопросам пришлось столкнуться с тем, что можно назвать "щупальцами" государственной

/...

власти, когда она вмешивается в жизнь граждан, особенно в области социального обеспечения. Административный аппарат подавляет. Чтобы иметь возможность действовать, он нуждается в фактах, касающихся отдельной личности. Однако серьезная проблема заключается в том, что правительство в силу полномочий, возложенных на него законами и постановлениями, вынуждено постоянно увеличивать объем информации, которую должно сообщать отдельное лицо. Более того, запрашиваемая информация не всегда связана с целями любого из этих законов. Тот факт, что такие анкеты размножены и — что еще более существенно — что государственный служащий может затребовать любую информацию или любой документ, который он считает необходимым в связи с просьбой об оказании услуги (Постановление согласно Закону о медицинских и социальных услугах, примечание 55) или что Совет может, несмотря на положение любого другого закона, получать любую информацию от государственного органа, когда это необходимо для применения закона (Закон о пенсионной системе, раздел 215), по-нашему мнению, открывает дорогу для многочисленных злоупотреблений. Это может приводить к тому, что люди будут колебаться обращаться за помощью, на которую они имеют право, чтобы охранить себя от вторжения в их личную жизнь. В связи с этим следует ограничить полномочия государства в этой области самым необходимым для применения законодательства, чтобы защитить людей от вторжения в их личную жизнь в любой форме.

Таким образом, лица, которые в силу их экономического положения вынуждены обращаться к правительству за помощью, особенно подвержены вторжению в их личную жизнь. Такие люди зачастую испытывают чувства, что они должны торговать своей личной жизнью, чтобы получить некоторую финансовую помощь. Совершенно справедливо, что деньги, получаемые нуждающимися людьми, принадлежат всему населению и что правительство несет ответственность за использование этих денег и тем самым должно справедливо распределять их. В ситуации, разрешаемой в настоящее время законодательством, это означает проведение расследований, которые зачастую оскорбляют достоинство людей. И в данном случае ответ на эти вопросы не прост, но надо быть слепым, чтобы не видеть значение этих проблем.

Хотелось бы также отметить еще одну рекомендацию, которая представляется необходимой, а именно рекомендацию о признании права всех людей иметь доступ к информации, которая касается их. Эта рекомендация Комиссии является результатом целого ряда представлений по этому вопросу.

Любое лицо, чьи документы должны составляться в соответствии с одним из законов, применяемых Министерством социального обеспечения, должно иметь право знакомиться с ними и при необходимости вносить в них изменения. Для этого следует подготовить бланки, которые должны вручаться потребителям. Кроме того, в случае отказа со стороны властей заинтересованное лицо должно иметь возможность

/...

прибегать к защите, уже предусмотренной в разделе 7 Закона о медицинских и социальных услугах (см. раздел 3.2.1)

Иными словами, право ознакомления с собственными документами должно пользоваться защитой, которая под силу заинтересованным лицам. Предоставление права обращаться в суд или в Комиссию по социальным вопросам с целью ознакомления с документами предполагает решимость, которая не является широко распространенным фактом. В первую очередь следует обеспечить право любого человека знакомиться с заведенной на него документацией и исправлять ее. Провозглашение этого права должно, во-вторых, сопровождаться бланками, облегчающими его осуществление, и, в-третьих, защитными мерами и процедурами, позволяющими обеспечивать, чтобы осуществление этого права соблюдалось благодаря обращению в судебные органы.

Кроме того, если информация, взятая из этой документации, передается в другое министерство и в другой отдел того же министерства, заинтересованное лицо должно уведомляться об этом и должно иметь возможность возражать против такой передачи.

Особо отметив некоторые аспекты своих рекомендаций, в частности в отношении защиты частной жизни, Комиссия хотела бы в заключение подчеркнуть, что любое положение в любом из этих законов, которое противоречит правам, признанным Хартией, должно быть исправлено. Ниже излагаются подробные результаты анализа Комиссии.

## 2. Дискриминация

### 2.1 Вступление

Комиссия проанализировала законы, применяемые Министерством социального обеспечения, составив перечень всех положений, которые могут использоваться в дискриминационных целях. В некоторых случаях Комиссия пришла к выводу, что сам закон или его постановления являются дискриминационными.

Иногда сам факт запроса определенной информации о том или ином лице несвязательно означает дискриминацию, но есть основания опасаться, что такая информация будет использована в дискриминационных целях. Комиссия считала необходимым сделать это краткое резюме, поскольку, по ее мнению, любая информация, которая не является крайне необходимой, должна быть исключена в бланках.

В двух из этих законов специально запрещается дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, языка, национальной принадлежности, политического /социального/ происхождения, морали или политически убеждений лица, обращающегося за помощью, или одного из членов его семьи. Эти основания неполностью

/...

совпадают с основаниями, запрещенными Девятой прав и свобод человека. 19 декабря 1977 г. в Хартии были добавлено новое запрещенное основание: половая ориентация. Можно предполагать, что это основание уже было охвачено в этих двух законах понятием "мораль".

## 2.2 Ссылки, которые могут привести к дискриминации по признаку этнического происхождения

### 2.2.1 Требуемая информация по официальному формату

В законодательстве по социальным вопросам имеются ссылки на этническое или национальное происхождение в связи с требованием о том, что каждое лицо должно заполнить бланк, чтобы получить государственную помощь.

Например, в постановлениях, принятых согласно Закону о медицинских и социальных услугах, предусматривается, что лицо, принятое или зарегистрированное или указанное в том или ином заведении, обязано указать не только его настоящую фамилию, но также его первую фамилию при рождении и место рождения. В разделе 16 проекта постановления говорится, что любое лицо, желающее получить социальную или медицинскую помощь, должно заполнить бланк ХУ1, приведенный в приложении к этому постановлению. В этом бланке запрашиваются сведения о месте рождения заявителя, девичья фамилия матери и имя отца.

Этот закон не является единственным законом, требующим подобные сведения. В постановлениях, принятых согласно Закону об охране общественного здоровья, бланк регистрации рождения требует сведения о месте рождения родителей и их родном языке; в свидетельстве о браке требуется указывать не только место рождения супругов, но и фамилии их родителей, включая фамилию матери, указанную в свидетельстве о рождении, и их соответствующие места рождения. В свидетельстве о смерти требуется указывать аналогичные сведения. Такие же сведения требуются постановлениями, принятыми согласно Квебекской пенсионной системе и Закону о больничном страховании.

Требование предоставления такой информации само по себе не является нарушением прав человека. Однако знание этих фактов, вероятно, может побудить некоторых людей к дискриминации. По мнению Комиссии, следует проверить все бланки и выяснить, необходима ли вся информация. В случаях, когда она необходима для статистических или иных целей, мы должны принять меры к тому, чтобы отдельные лица не идентифицировались без необходимости.

### 2.2.2 Специальные правила, нормы и условия, распространяемые на некоторые этнические группы

В Законе о социальной помощи предусматривается, что лейтенант-губернатор может принимать специальные правила, нормы и условия в отношении эскимосов и индейцев. Таким образом, следует тщательно

/...



проанализировать их, чтобы обеспечить полное признание прав всех членов этих групп. До настоящего времени Комиссия не обнаружила ни одного положения, которое бы нарушало или уничтожало права этих групп.

### 2.3 Семьи, которые могут привести к дискриминации по признаку пола

#### 2.3.1 Информация по официальному форме

В настоящем разделе Комиссия стремится доказать, что некоторые анкеты показывают, что проявляется различное отношение в зависимости от того, касается ли дело мужчины или женщины.

Самым ярким примером является Закон о страховании здоровья. Согласно положениям этого закона фамилия мужа проставляется на страховой карточке замужней женщины, если женщина не делает письменного заявления об оформлении карточки на ее девичью фамилию. Комиссия считает, что в данном случае следует принять процедуру, содержащуюся в проекте постановления согласно Закону о медицинских и социальных услугах, которым предусматривается, что замужняя женщина должна приниматься в то или иное заведение, регистрироваться или указываться в нем под ее девичьей фамилией. Если замужняя женщина желает, чтобы в ее страховой медицинской карточке было проставлена фамилия ее мужа, она должна иметь возможность делать соответствующее письменное заявление. Исходя из принципа равноправия, Комиссия считает необходимым изменить некоторые социальные обычаи.

Существуют и другие бланки и анкеты, которые свидетельствуют о различии, проводимом по признаку пола. Например, согласно положениям Закона о больничном страховании различие проводится при заполнении фамилии и имени. Требуется указывать фамилию работодателя, отца или мужа. Эти анкеты должны быть стандартизированы таким образом, чтобы одинаковые сведения запрашивались у мужчин и женщин.

#### 2.3.2 "Отцовская власть"

В разделе 36 Закона об охране общественного здоровья употребляется выражение "отцовская власть". Это выражение предполагает, что мать не играет важной роли при принятии серьезных семейных решений. В разделе 47 Партии говорится: "Муж и жена имеют в браке одинаковые права и обязанности". В разделе 6 (первого тома) Гражданского кодекса, где употреблялось выражение "отцовская власть", оно было недавно заменено на выражение "родительская власть". Это прежнее выражение все еще употребляется в разделе 7 а Закона о медицинских и социальных услугах. Комиссия считает необходимым изменить этот закон соответствующим образом.

/...

### 2.3.3 "Иждивенец"

В Законе о страховании здоровья дается определение "бенефициара". В постановлениях "иждивенец" определяется как супруг или супруга и любое лицо в возрасте до 18 лет, которое постоянно проживает с лицом, указанным в разделах 4-7 Закона о страховании здоровья, а также в главе II постановлений относительно Закона о страховании здоровья. Этот раздел дает основание полагать, что "иждивенцем" может быть и муж и жена. Однако дискриминация по признаку пола становится очевидной при чтении следующего раздела:

"Жена может с полным основанием зарегистрировать своего супруга и любое лицо, зависящее от нее или его, если по причине отсутствия, умственной или физической неспособности или по иным причинам супруг не может этого сделать".

Таким образом, становится ясным, что "иждивенцем" всегда является женщина. Говоря конкретнее, замужняя женщина может быть бенефициаром только тогда, когда ее муж не в состоянии этого делать по тем или иным причинам. Было бы целесообразнее признать равноправие супругов в разделах 1.01(е) и 3.02 постановлений, предусмотрев, что оба супруга могут быть ответственными лицами и что термин "иждивенец" применяется только к лицам в возрасте до 18 лет, которые проживают вместе с бенефициарами.

Такая же дискриминация существует и в постановлениях, принятых согласно Закону об общественной благотворительности

### 2.4 Ссылки, которые могут привести к дискриминации по признаку гражданского состояния

Прежде всего следует отметить, что в обоих законах, конкретно предусматривающих запрещение дискриминации при их применении, гражданское состояние не упоминается как запрещенный признак для дискриминации. Было бы предпочтительным внести в них такое добавление во избежание путаницы.

#### 2.4.1 Сведения, запрашиваемые в бланках и анкетах

Следует отметить, что гражданское состояние инвалидов должно указываться в анкетах и бланках для сведений, требующихся согласно Закону о медицинских и социальных услугах, Закону о страховании здоровья, Квебекской пенсионной системе, Закону об охране общественного здоровья и Закону о больничном страховании. Интересно отметить, что во исполнение постановлений согласно Закону о медицинских и социальных услугах в тех случаях, когда мэр предлагает кандидата в члены Совета директоров регионального комитета в своей округе, он вынужден указывать гражданское состояние кандидата.

/...

С другой стороны, когда назначение производится каким-либо заведением, университетом или учебным колледжем, гражданское состояние не должно указываться.

И в данном случае эти требования сами по себе не нарушают прав человека, но можно спросить, необходима ли такая информация. Например, преследовали ли законодатели специальную цель, установив различия между требованиями в отношении назначений в Совет директоров и в отношении назначений в региональные комитеты, или это просто упущение?

#### 2.4.2 Семейное положение

Определение гражданского состояния ставится под вопрос в некоторых законах, где термин "супруг" или "супруга" необязательно означает лицо, состоящее в законном браке, но и лиц, живущих вместе как муж и жена.

Квебекская пенсионная система определяет как "пережившего супруга" или "пережившую супругу" лицо, которое может доказать, что в течение ряда лет непосредственно перед смертью налогоплательщика

- a) Оно проживало совместно с налогоплательщиком;
- b) Оно полностью и в существенной степени содержалось налогоплательщиком;
- c) Оно публично представлялось налогоплательщиком в качестве его супруга или супруги.

Новым законом исключено требование пункта 1, по крайней мере в тех случаях, когда смерть последовала после 19 июля 1977 г. Разделом 5 этого же закона предусматривается, что в случае разводов, имевших место после 31 декабря 1976 г., или браков, аннулированных после этой даты, каждый бывший супруг может просить Совет присудить ему половину нескорректированной причитающейся суммы поступлений, которую бывший супруг получал или приобрел в течение брака. Это положение позволяет бывшему супругу или бывшей супруге, который или которая прекратил или прекратила работать или заработал или заработала мало в течение брака, участвовать в пенсионной системе. Этот закон исправляет положение, которое носило дискриминационный характер, особенно в отношении женщин.

#### 2.5 Ссылки, которые могут привести к дискриминации по признаку социального положения

Прежде всего следует отметить, что не всегда легко выявить дискриминацию по признаку социального положения, поскольку в основу

/...

этого определения могут быть положены широкие критерии. Однако хотелось бы назвать некоторые факторы, которые могут сделать возможной такую дискриминацию.

#### 2.5.1 Сведения, запрашиваемые в бланках и анкетах

Законы, применяемые Министерством социального обеспечения, требуют заполнения некоторых анкет, требующих указывать сведения, которые могут говорить о социальном положении. Следует вновь повторить, что требования в отношении таких сведений сами по себе не являются дискриминацией. Можно только задать вопрос, необходимы ли такие сведения для проведения в жизнь закона и можно ли их собирать без ненужной идентификации заинтересованных лиц.

Положение Закона о больничном страховании предусматривает заполнение анкет с указанием места работы бенефициара. Проект постановления согласно Законоу о медицинских и социальных услугах требует, чтобы любое лицо, желающее воспользоваться общинными или социальными услугами, должно сообщить фамилию работодателя, количество лет, потраченных главой семьи на учебу, и место работы лица, ответственного за семью.

Постановлением, принятым согласно Законоу об охране общественного здоровья, предусматривается, что мать должна указывать количество лет, затраченных на учебу, в свидетельстве о рождении, несмотря на то, родился ли ребенок живым или мертвым. В свидетельстве о браке каждый супруг должен указывать количество лет, потраченных на учебу. Даже в свидетельстве о смерти необходимо указывать количество лет, потраченных покойным на учебу.

#### 2.5.2 Лица, замешанные в уголовном процессе, и прочие

Некоторые разделы постановлений, принятых согласно Законоу об охране общественного здоровья могут считаться несовместимыми с положениями Хартии. Не зная цели этих постановлений, трудно сказать, с добрым ли намерением были введены эти ограничения. Представляется, что можно было бы пересмотреть постановления таким образом, чтобы обеспечить связь между требуемым разрешением и данным правонарушением.

Примером таких ограничений является раздел 7.014 постановлений, который предусматривает, что министр не должен выдавать или продлевать разрешение бальзамировщикам, директорам похоронных контор или операторам лабораторий или скорой помощи

- "а) если заявитель является не восстановленным в правах банкротом или если представляемая им корпорация, компания или ассоциация является банкротом или неплатежеспособной;

/...

- b) если в течение двух лет до подачи заявления заявитель был лично привлечен в судебной ответственности или если представляемая им корпорация, компания или ассоциация была привлечена к судебной ответственности:
- i) за правонарушение согласно Закону или настоящему постановлению;
  - ii) за правонарушение согласно Закону или постановлению другой провинции в отношении лабораторий, скорой помощи или вообще общественного здоровья; или
- c) если в течение пяти лет до подачи заявления заявитель был виновен в воровстве или мошенничестве или пытался совершить воровство или мошенничество или в правонарушении согласно разделу 189(1)(e) Уголовного кодекса".

Подобным же образом, чтобы получить место пофера кареты скорой помощи или сиделки, отдельное лицо должно

"не привлекаться к судебной ответственности или быть виновным в правонарушении согласно Уголовному кодексу, требующем преследования в судебном порядке, или быть виновным во исполнение сведений о правонарушении согласно Уголовному кодексу, которое согласно информации должно преследоваться в судебном порядке".

Закон о медицинских и социальных услугах налагает такие ограничения на политические права лиц, которые были замешаны в уголовном процессе. Разделом 54 b предусматривается, что

"Ни одно лицо не может быть членом совета директоров заведения, если:

...

- c) он был осужден в течение предшествующих пяти лет за правонарушение или преступление, которое может повлечь за собой тюремное заключение на срок до трех лет".

Следует иметь в виду, что это ограничение имеет место даже в том случае, если судья выносит условный приговор.

Наконец, раздел 104 того же закона предусматривает, что министр может временно приостановить, аннулировать или не продлевать разрешение любому лицу, которое является неплатежеспособным или может стать таковым. Раздел 23 Хартии требует проведения справедливого слушания в трибунале дел об определении прав и обязанностей. Представляется несправедливым отменять разрешение, не проводя слушания

/...

дела, когда администратор решает, что то или иное лицо может в скором времени стать неплатежеспособным.

Эти разделы могут считаться дискриминационными согласно Хартии, если неизвестно, что содержащиеся в них ограничения во всех случаях требуются с добрыми намерениями.

### 2.5.3 Безработный

В постановлениях, принятых согласно Закону о социальной помощи, содержатся два раздела, которые могут наносить ущерб безработным. В разделе 1.04(b) говорится, что лицо, которое потеряло работу вследствие остановки работы в результате коллективного спора, не имеет права на пособия. Представляется, что однажды министр издал директиву, дающую концепции "коллективного спора" очень широкое толкование. Результатом этой директивы может быть то, что рабочие, которые сами не бастовали, но были уволены в результате замедления работы в результате забастовки, не будут иметь права на социальную помощь. Движение против безработицы совместно с Ассоциацией в защиту социальных прав и Центральным советом национальных профсоюзов Монреаля устроили 17 ноября 1976 г. пресс-конференцию, в ходе которой была разоблачена эта политика. Положение исправлено в отношении тех, кто не бастует, но остается прежней для забастовщиков. В настоящее время Комиссия не имеет ресурсов для изучения всех социологических данных, которые должны быть проанализированы с тем, чтобы можно было найти решение в этом случае. Возможно, принятые недавно антиштрейк-брехерские меры могут быть использованы для восстановления некоторого равновесия в решении этой проблемы.

Вторым разделом, вызывающим определенную проблему, является раздел 3.07, где говорится:

"Помощь для удовлетворения обычных потребностей не должна превышать:

- i) 92 долл. в месяц для трудоспособного лица в возрасте до 30 лет;
- ii) 134 долл. в месяц для семьи, которая не имеет детей-индивидуумов или которая не имела ни одного умершего ребенка-индивидуума и в которой оба супруга трудоспособны и имеют возраст менее 30 лет".

Эта классификация проводит дискриминацию по признаку возраста. К сожалению, в настоящее время Хартия не запрещает такую дискриминацию. Однако можно говорить, что сочетание возраста и безработицы представляет собой различие по признаку социального положения.

/...

В данном случае следует подчеркнуть, что трудоспособное лицо в возрасте 30 лет будет получать 253 долл. согласно разделу 3.01 постановлений. Для семьи из двух человек обычное пособие составит 403 долл. Однако раздел 3.07 ограничивает это пособие для лиц в возрасте до 30 лет, но только тогда, когда они холосты или женаты (замужем), но не имеют детей (следует отметить, что это законодательство не распространяется на супружеские пары без детей—индивидов, если ранее они имели ребенка, который умер).

В недавнем решении судья Пелокен, член Верховного суда, постановил, что этот раздел (3.07) является *ultra vires*, поскольку раздел 40(a) Закона не дает вице-губернатору права ограничивать пособия путем установления категорий, которые не указаны в Законе. По этой причине Комиссия считает, что раздел 3.07 противоречит разделу 45 Хартии, где говорится:

"Любое нуждающееся лицо имеет право для себя и своей семьи на меры финансовой помощи и социальные меры, предусмотренные законом, которые позволяют обеспечить такому лицу приемлемый уровень жизни".

В разделе 56 Хартии говорится, что в целях толкования постановление является "законом" или "законодательным актом". Однако если раздел 3.07 является *ultra vires* оно не "предусматривается законом". Совершенно ясно одно: человек не может обеспечить себе достаточный жизненный уровень, если он получает всего лишь 92 долл. в месяц.

### 3. Защита личной жизни

#### 3.1 Вступление

В Хартии имеется два раздела, касающихся уважения личной жизни. В разделе 5 утверждается, что каждое лицо имеет право на уважение своей личной жизни. Это право подтверждается в разделе 9, который предусматривается, что каждый человек имеет право на неразглашение конфиденциальных сведений. Эта привилегия распространяется скорее на клиента, чем на специалиста; этому можно найти подтверждение во втором параграфе раздела 9, где говорится, что специалист не обязан сохранять секрет, если его клиент разрешил ему разгласить этот секрет.

#### 3.2 Иммунитет официальных действий, совершаемых с добрыми намерениями во исполнение официальных обязанностей

Вначале следует указать, что положение о том, что министр, официальные лица и служащие не подлежат преследованию в силу официальных действий, совершаемых с добрыми намерениями во исполнение их

/...

обязанностей, содержится в Законе о больничном страховании, Законе о Квебекском совете страхования здоровья и Квебекской пенсионной системе. Такая же защита предусмотрена для куратора в Законе о дополнительных пенсионных системах. Учитывая трудность доказательства злого умысла, можно прийти к заключению, что практически довольно трудно пользоваться защитой против нарушения права человека на уважение своей личной жизни при осуществлении этих законов.

В данном случае речь не идет о том, чтобы рекомендовать полную отмену этого иммунитета; можно лишь рекомендовать ограничение его применения, когда это связано с нарушением права человека на уважение своей личной жизни. В качестве примера следует указать, что раздел 56 Хартии прав и свобод человека предусматривает, что запрещается прибегать к гражданскому иску в результате опубликования доклада Комиссии. Несмотря на этот иммунитет, разделом 87(b) предусматривается, что любое лицо считается правонарушителем, если оно

"будучи членом комиссии или ее персонала, ... разглашает, не имея на это разрешения, любые сведения, которые он узнал при исполнении своих обязанностей."

Кроме того, Законом о социальной помощи предусматривается, что любой сотрудник, работодатель или доверенное лицо, а также любое лицо, участвующее в осуществлении этого закона, которое разглашает сведения, не имея на это разрешения, считается виновным в правонарушении и приговаривается к штрафу в размере от 100 до 1000 долл. и возмещению расходов (раздел 52).

Комиссия считает, что подобный раздел должен включаться в любой закон, касающийся сведений, относящихся к частной жизни граждан.

### 3.3 Закон о медицинских и социальных услугах

Медицинские документы пациентов, находящиеся в том или ином заведении являются конфиденциальными. Никто не может разглашать их содержание или пользоваться ими даже в целях расследования, за исключением случаев явного или предполагаемого согласия со стороны пациента, приказа суда или других случаев, предусмотренных этим законом или постановлениями. Это же распространяется и на лиц, получающих социальные услуги от того или иного заведения (раздел 7).

Следует также отметить, что документы и протоколы консультативного совета персонала клиники и документы и протоколы совета врачей и дантистов и каждого его комитета являются конфиденциальными и никто не может иметь доступа к ним, если он не является членом какого-либо из таких советов или комитетов или за исключением Комиссии или представителей профессиональной корпорации в отношении ее членов при выполнении функций, возложенных на них законом (раздел 7E).

/...



Несмотря на эти положения, такая документация может разглашаться с разрешения директора заведения для специалиста в целях исследования, изучения или преподавания без разрешения со стороны заинтересованных лиц и без их уведомления (пункт 2 раздела 7). Определение специалиста, содержащееся в постановлении, является очень широким:

"любое лицо, имеющее диплом колледжа или университета и которое в заведении выполняет полные рабочий день функции, входящие в деятельность, указанную в вышеупомянутом дипломе, а также любое лицо, которое выполняет в нем обязанности педиатра; также члены, занимающие высокое положение в..." /далее следуют соответствующие корпорации и ассоциации/.

Это определение позволяет в принципе разглашать личную документацию в бесчисленных случаях.

### 3.3.1 Изучение конфиденциальной документации

Раздел 7 дает каждому лицу право знакомиться с его документацией, обратившись к судье Верховного суда, Провинциального суда, Суда по вопросам социального обеспечения или в Комиссию с соответствующей просьбой. Однако, если судья считает, что это, вероятно, нанесет серьезный ущерб здоровью этого лица в случае ознакомления с историей болезни, он может запретить ему ознакомиться с этими материалами. Комиссия сомневается в праве судьи отказывать кому-нибудь в праве ознакомиться с фактами, относящимися к его собственной личной жизни, даже если они являются плохими. Если то или иное лицо считает необходимым обратиться к судье за разрешением ознакомиться со своей историей болезни, следует уважать его желание узнать правду о своем положении.

Раздел 7а ставит другую проблему, поскольку право знакомиться с документацией не ограничивается заинтересованными лицами. С принятием закона 10 это право было распространено на наследников и законных представителей бенефициара, а также на тех, кто имеет право на получение пособия по полису страхования жизни бенефициара. Этот разделом предусматривается, что эти лица должны считаться бенефициарами в целях раздела 7.

Нельзя критиковать похвальные цели этого раздела, но его практические результаты могут быть ужасными. Следует иметь в виду, что раздел 7 касается любой медицинской или социальной документации и что разглашение таких личных сведений без разрешения со стороны заинтересованных лиц может привести к злоупотреблениям. Например, ребенок, являющийся наследником, имел бы право не только ознакомиться с документацией, касающейся брачных проблем своих родителей, включая показания, данные в ходе лечебного курса, но и разрешать другим

/...

знакомиться с этой документацией. В Законе ничего не говорится о том, с какой документацией могут знакомиться лица, имеющие разрешение согласно разделу 7а. Представляется, что это право имеет слишком широкое распространение и что оно должно быть строго ограничено документацией, которая относится к правам заинтересованных лиц.

Несмотря на все проблемы, возникающие в связи с разделом 7 в его настоящем виде, принцип доступа к своей документации является, по мнению Комиссии, фундаментальным правом, в связи с чем она предлагает включить аналогичное положение во все законодательство, предусматривающее ведение документации. Кроме того, заинтересованное лицо должно иметь возможность высказать в письменной форме мнение о касающейся его документации. Следует отметить, что в случае кредитной документации это право признается разделом 45 Закона о защите потребителей.

### 3.3.2 Сведения, запрашиваемые в бланках и анкетах

В настоящее время каждое лицо, принятое в заведение или зарегистрированное или указанное в нем, должно сообщать свою настоящую фамилию, фамилию при рождении, пол, гражданское состояние, адрес, девичью фамилию своей матери, фамилию и имя своей супруги (своего супруга). Данное заведение направляет эту информацию министру.

Проект постановления идет еще дальше, требуя, чтобы каждое лицо, желающее пользоваться услугами, сообщало свою настоящую фамилию, адрес, номер телефона, имя и фамилию своей супруги (своего супруга), фамилию при рождении, дату и место рождения, девичью фамилию своей матери, имя отца, гражданское состояние, работодателя, годы учебы главы семьи, число детей и место работы лица, ответственного за семью. Копия всех этих сведений должна поступать в министерство, даже если лицо никогда не получало помощи.

Местный центр общинных услуг или центр социальных услуг должен регистрировать любое лицо, которое

- а) разрешает центру получать от заведения соответствующую информацию, хранимую так же заведением и касающуюся этого лица;
- б) представляет любые сведения или документ, которые необходимы в связи с его заявлением на получение услуг.

Эта практика, по-видимому, дает определенную возможность вмешиваться в личную жизнь лица в обмен на его право получать услуги. В данном случае Комиссия вновь считает, что сбор таких сведений сам по себе не является вмешательством, но можно задать вопрос, нужны ли обязательно все запрашиваемые сведения для применения закона.

/...

В случае положительного ответа на этот вопрос эти сведения должны храниться таким образом, чтобы нельзя было идентифицировать зарегистрированное лицо.

### 3.3.3 Содержание документации

Содержание документации, хранимой в больницах, регулируется другими постановлениями, чем те, которые действуют в других заведениях. В больницах в документацию могут включаться 19 позиций, начиная от сведений о медицинском обследовании и кончая любым документом, требуемым внутренними правилами больницы. Проект постановления добавляет еще один пункт: резюме записи терапевтических бесед.

Документация других заведений может содержать 13 пунктов, включая "запись о каждой консультации, даже по телефону, в любой форме, позволяющей судить о изменении физического, умственного или социального состояния лица или нормальном изменении программы лечения или обслуживания". Проект постановления добавляет еще один пункт: резюме записи терапевтических бесед.

В ходе совещания с Ассоциацией центров социальных услуг и позже в ходе беседы со старшим консультантом Центра социальных услуг Большого Монреаля подчеркивалось, что в связи с этой документацией может возникать проблема конфиденциальности. Получатель сведений может проконсультироваться с несколькими специалистами одного и того же заведения. Например, он может воспользоваться сведениями, полученными от психолога и сотрудника социального обеспечения. Он может сообщить психологу такие сведения, которые он не желает передавать сотруднику социального обеспечения. По мнению Комиссии, крайне важно, чтобы в таком случае различная документация хранилась отдельно в целях обеспечения ее конфиденциальности.

В данном случае следует указать на некоторые проблемы, касающиеся фамилий, которые могут использоваться в той или иной документации. Например, в случае просьбы об аборте и свидетельства, выдаваемого комитетом, принимающим соответствующее решение, проект постановления обязывает получателя помощи указывать фамилию, имя и дату рождения его супруга. Во-первых, нельзя исходить из того, что женщина имеет мужа. Во-вторых, даже если имеется муж, можно спросить, зачем требуется указывать его имя и дату рождения в трех документах: у доктора, в комитете, принимающем решение в пользу аборта, и у получателя помощи. Нет никаких оснований указывать фамилию мужа в каких бы то ни было документах.

/...

### 3.4 Закон о больничном страховании

Этот закон конкретно предусматривает защиту личной жизни. В разделе II говорится следующее:

"Министр и сотрудники, которым поручено применение настоящего закона, не должны разглашать, за исключением случаев, предусмотренных в разделе 5, никаких сведений, полученных при применении настоящего закона, и их нельзя принуждать делать это в любом суде гражданской юрисдикции".

Это предполагает широкую защиту сотрудников, желающих соблюсти конфиденциальность сведений. Однако во втором параграфе этого же раздела предусматривается следующее:

"Они не несут личной ответственности за сделанное с добрыми намерениями при исполнении своих обязанностей".

Как уже отмечалось, это положение затрудняет получателю помощи пользование его правами. В каком-либо одном разделе можно было бы указать, как это сделано в Законе о социальной помощи, что сотрудники могут нести ответственность за разглашение сведений, касающихся личной жизни получателей помощи.

#### 3.4.I Содержание документации

Заполняемые анкеты требуют указывать следующие сведения: девичью фамилию матери, девичью фамилию жены, национальность, вероисповедание, крещение, место и дату рождения, пол, гражданское состояние, фамилию работодателя, место работы и фамилию работодателя для отца или мужа.

Вновь возникает вопрос: необходимы ли эти сведения для осуществления закона. В положительном случае Комиссия предлагает хранить сведения таким образом, чтобы нельзя было излишне раскрывать личность получателя помощи.

### 3.5 Закон о страховании здоровья и Закон о Совете по страхованию здоровья

В разделе 50 Закона о страховании здоровья предусматривается, что информация, полученная при осуществлении этого закона, не должна разглашаться. В этом общем правиле имеется исключение в отношении разглашения сведений для некоторых советов (раздел 52), в целях расследования (раздел 53) и в статистических целях (раздел 54). Комиссия считает целесообразным процитировать раздел, касающийся статистических целей, исходя из той защиты личной жизни, которую нельзя найти в других законах. Этот раздел гласит следующее:

/...

"Раздел 50 не запрещает разглашать в статистических целях сведения, полученные при осуществлении настоящего закона, при условии, что их нельзя будет связать с конкретными лицами."

По мнению Комиссии, это положение должно быть включено во все законы, разрешающие разглашать сведения, касающиеся личной жизни бенефициаров.

Комиссия считает разумными исключения, предусмотренные в разделах 52 и 53. Обязательство информировать бенефициара о разглашении сведений с ним можно было бы включать в такие положения всех законов, позволяющих обмен информацией.

Закон о Совете по страхованию здоровья предусматривает иммунитет для всех членов и сотрудников Совета. По мнению Комиссии, этот иммунитет не должен означать, что лицо, которое разгласило сведения, полученные им при исполнении своих обязанностей, не получив на это разрешение, не несет за это ответственности.

### 3.6 Закон об охране общественного здоровья

Прежде всего следует указать, что в этом законе не имеется раздела, обеспечивающего общую защиту права на уважение личной жизни. Эта защита обеспечивается в некоторых конкретных случаях, таких, как венерическая болезнь (раздел 7) и сведения, полученные исследователем при исполнении служебных обязанностей (раздел 43).

Учитывая объем личных сведений, которые люди должны сообщать в соответствии с этим законом, общее положение о защите конфиденциальности имеет огромное значение.

В данном случае следует также указать, что раздел 3 закона дает широкую свободу действий министру, наделяя его правом сообщать имеющиеся статистические данные научным и правительственным органам "таким образом, который он считает целесообразным". Следует напомнить, что в Законе о страховании здоровья указывается, что статистические сведения могут разглашаться "при условии, что их нельзя будет связать с конкретными лицами". Это положение, как представляется, обеспечивает более эффективную защиту личной жизни.

#### 3.6.I Сведения, запрашиваемые в бланках и анкетах

В случае рождений (рождений мертвых детей), браков и смертей все лица должны заполнять анкеты, которые после их заверения направляются в Регистр населения при Министерстве социального обеспечения. Разглашаемые сведения включают следующее: возраст, место рождения, родной язык, фамилия отца и матеря, язык, на котором говорят дома,

/...

гражданское состояние, число детей и предыдущие беременности (мертворожденные дети) и число лет обучения.

И в данном случае нет оснований считать, что сбор этих сведений является сам по себе нарушением права на уважение личной жизни. Комиссия просто ставит вопрос, необходима ли вся эта информация. В положительном случае она считает, что следует обеспечить такое положение, при котором эти сведения не могут излишне идентифицировать то или иное лицо.

### 3.7 Квебекская пенсионная система и Закон о дополнительных пенсионных системах

Как уже указывалось, Квебекская пенсионная система (раздел 26a) и Закон о дополнительных пенсионных системах (раздел 53) обеспечивают иммунитет в отношении действий, совершенных с добрыми намерениями при исполнении служебных обязанностей. Не критикуя наличие этого иммунитета, Комиссия полагает, что сотрудники, которые разглашают сведения, полученные при осуществлении закона, не имея на то разрешения, должны привлекаться к ответственности.

В разделе 214 Квебекской пенсионной системы указывается, что все сведения, касающиеся участника или бенефициара и получаемые в соответствии с законом, носят привилегированный характер. Раздел 216 гласит следующее:

"Несмотря ни на какой-либо другой закон, ни одно лицо, находящееся на службе Совета или правительства Провинции, не должно принуждаться в любом судопроизводстве давать показания, касающиеся сведений, считающихся привилегированными согласно разделу 214, или представлять какие-либо письменные документы, содержащие такие сведения."

В Законе о дополнительных пенсионных системах не имеется такой защиты. Каковы же те случаи, когда могут разглашаться сведения?

Раздел 214 гласит следующее:

"Любые такие сведения могут сообщаться Министерству доходов, когда это необходимо в целях осуществления настоящего закона" и "любые такие сведения, за исключением тех случаев, когда они касаются доходов и взносов участника, могут также сообщаться Министерству социального обеспечения, когда это необходимо в целях осуществления законов, за которые оно несет ответственность".

Совет может получать любые сведения от любого министерства или правительственного органа (раздел 215) и может заключать с любым

/...

другим правительством соглашения об обмене информацией (разделы 218 и 221). С согласия лейтенанта-губернатора Совет может сообщать правительству Канады или любой другой провинции любые сведения, полученные в соответствии с этим законом (раздел 220), а также любому органу, находящемуся под юрисдикцией правительства Квебека, за исключением в последнем случае сведений, касающихся доходов и взносов участников (раздел 220а).

Проблема не заключается в том, что сведения могут разглашаться. Следует согласиться с тем, что обмен сведениями между правительствами может оказаться необходимым. Однако вопрос состоит в том, почему заинтересованное лицо не уведомляется об этом. Кроме того, в том случае, когда обмен производится в статистических целях, необходимо, чтобы было невозможно идентифицировать то или иное лицо. Но в тех случаях, когда обмен информацией касается конкретных лиц, эти лица, как представляется, должны уведомляться о таком обмене, если не проводится уголовного расследования.

### 3.8 Квебекская система семейных пособий

При условии соблюдения положений раздела 71, который разрешает передачу сведений Министерству доходов в целях осуществления налогового закона, сведения, получаемые при осуществлении настоящего закона, должны оставаться конфиденциальными (раздел 21). Однако подобно другим законам в нем имеются некоторые исключения из этого общего правила. Сведения могут разглашаться в статистических целях, но уважение личной жизни лучше защищается в этом законе в результате добавления слов "... при условии, что их нельзя будет связать с каким-либо отдельным лицом" (раздел 22). Общее правило не препятствует Совету сообщать сведения министру социального обеспечения. С разрешения лейтенанта-губернатора Совет может сообщать сведения, получаемые согласно этому закону, любому министру или учреждению, находящемуся под юрисдикцией правительства Квебека (раздел 22). Кроме того, с разрешения лейтенанта-губернатора Совет может заключать соглашения с другими правительствами об обмене информацией.

И в данном случае Комиссия считает, что люди должны уведомляться об обмене информацией, которая касается их.

### 3.9 Закон о социальной помощи

Этот закон является первым законом, который ясно отменяет иммунитет в отношении разглашения сведений с добрыми намерениями. В разделе 52 указывается, что любой сотрудник, служащий или доверенное лицо, а также любое лицо, участвующее в осуществлении этого закона, которое разглашает сведения, не имея на это разрешения, считается виновным в правонарушении и присуждается к уплате штрафа в размере от 100 до 1000 долл. и оплате расходов.

/...

Представляется, что нет оснований для того, чтобы другие законы не имели такого же положения, защищающего право на уважение личной жизни. Однако несмотря на эту защиту, министр может вопреки любому другому закону получать от любого другого правительственного органа или учреждения любую информацию относительно выплат любому лицу, которое пользуется социальной помощью или обращается за ней (раздел 51).

Раздел 49 гласит:

"С разрешения лейтенанта-губернатора министр может вступить в соглашение с правительством Канады или с любым его органом и с любым другим правительством, учреждением или лицом, в соответствии с интересами и правами провинции Квебек, с целью облегчения осуществления настоящего Закона".

На первый взгляд эти разделы не ставят никаких проблем. Однако изучение анкеты AS 19, которую должны заполнять все заявители, желающие получить пособия по социальной помощи, показывает вредные последствия, скрытые в этих положениях. Эта анкета требует от заявителя согласия на то, что в течение одного года Министерство социального обеспечения может получать сведения относительно его дохода, имущества, прав и обязательств по отношению ко многим организациям, включая конторы юридической помощи и Администрацию социального обеспечения США, не уведомляя при этом заявителя. 28 сентября 1977 г. Комиссии по социальным вопросам была подана жалоба, утверждающая, что данная анкета нарушает право на уважение личной жизни. Решение по этой жалобе еще не принято.

#### 4. Случаи, при которых свобода действий может привести к нарушению справедливости

В этом разделе особое внимание обращается на употребление слова "может" в некоторых законах. Несомненно, что при исполнении своих обязанностей административные или квазисудебные органы должны иметь определенную свободу действий, например, в том, что касается оценки доказательств. В данном случае хотелось бы напомнить некоторые замечания, высказанные Комиссией по правам человека в связи с законопроектом 67 (Закон о страховании автомобилей)

"Однако мы считаем, что для обеспечения права на равную юридическую защиту, а также права на беспристрастное судебное разбирательство свобода действий, предоставляемая квазисудебным органам, не должна превышать того, что необходимо для их работы.

Иными словами, было бы целесообразно для защиты и информации граждан, выступающих в Совете, чтобы их права по мере возможности были четко определены законом.

/...



В этой связи употребление слова "может" в законе вызвало различные споры и критику. Мы считаем, что редакция законопроекта 67 может быть улучшена, если по мере возможности указать, что конкретные лица имеют конкретные права в конкретных условиях, условиях, которые будут специально оговорены".

#### 4.2. Пенсионная система и соответствующие постановления

В Ливебекской пенсионной системе можно найти много примеров такой свободы действий.

Раздел 105 гласит:

"Совет может решить, что лицо должно считаться... пережившим супругом участника... на основании удовлетворительного доказательства, что в течение ряда лет сразу же перед смертью такого участника:

- a) оно проживало с таким участником,
- b) оно полностью или в существенной мере содержалось участником,
- c) оно публично представлялось участником как его супруга (супруг) и.
- d) во время смерти участника ни оно, ни участник не состоял в браке с другим лицом или если число лет такой ситуации было не менее семи.

Подпункт b первого пункта не применяется в случае, когда смерть участника произошла после 19 июля 1977 г."

Возникает вопрос, надо ли употреблять слово "может", если все критерии уже изложены в законе.

Некоторые последние решения дают основание полагать, что свобода действий не должна просто зависеть от желания администратора.

Изучив свободу действий, предоставленную Совету в разделе 105, Комиссия по социальным вопросам пришла к следующему выводу:

"Эта свобода действий должна осуществляться, как мы уже указывали, с целью обеспечения равновесия между "коллективными интересами и индивидуальными правами". Для того администратор должен пользоваться свободой действий в соответствии с намерениями, выраженными законодателями: в данном случае усилия, направленные на выявление "фактического супруга" участника независимо от того, состояли ли они в законном браке. Именно по этой причине законодатель принял трудные условия, определенные

/...

в разделе 105, путем включения специального положения, изменив тем самым обычный закон, хотя об этом и не говорится".

В данном случае Пенсионный совет отказал в выплате пенсии жене, которая жила с умершим участником 30 лет, хотя законная жена отказалась от пенсии. Совет отказал в выплате пенсии второй "жене" лишь в силу своей свободы действий. Но Комиссия отказывается согласиться с этим толкованием свободы действий, в связи с чем она считает необходимым уточнить законодательство в этом отношении.

Раздел 106 гласит:

"Совет может решить, что лицо, на которое будет распространяться действие раздела 105, но в отношении его брака с участником после того времени, как оно начало представляться как супруга (супруг) участника, должно считаться состоявшим в браке с участником в то время".

И в этом случае вновь употребляется слово "может", когда изложенные условия предполагают, что Совет не должен иметь свободы действий.

Подобным же образом в разделе 108 говорится, что Совет "может" выдать свидетельство, заявляющее, что в целях этого закона лицо считается умершим при обстоятельствах, которые позволяют предположить, что он умер. Вновь возникает вопрос, почему, когда факты доказаны, необходимо наделять Совет свободой действий.

В законе содержатся еще некоторые примеры свободы действий.

Раздел 3.13 гласит:

"По усмотрению Совета любое пособие, которое остается невыплатенным при смерти бенефициара, может быть выплачено любому лицу, поскольку это может считаться справедливым и разумным".

Это положение, по-видимому, касается случая, когда свобода действий является необходимой. Тем не менее представляется, что нет оснований добавлять слово "может", когда уже имеется критерий "справедливости и разумности". Поскольку критерии установлены, Совет должен выплатить пособие.

Раздел 3.18 гласит:

"Совет может временно прекратить выплату любого пособия в течение расследования правомочности бенефициара или в ожидании выяснения доходов от его работы".

/...

Следует указать, что раздел 226(е) закона уполномочивает Совет принимать постановления относительно временного прекращения выплаты пособия в течение расследования правомочности бенефициара или в ожидании выяснения доходов от его работы за определенный период.

Здесь следует, однако, напомнить раздел 23 Хартии, который гласит:

"Любое лицо имеет право на полное и равноправное, публичное и добросовестное слушание в независимом и беспристрастном суде с целью определения его прав и обязанностей или оснований любого обвинения, возбужденного против него".

После того, как Совет установил, что лицо имеет право на получение пособия, это право не может быть отменено без доказательств. Этот принцип признан в разделе 2.06 постановлений, принятых согласно Закону о социальной помощи.

"Заявитель обязан доказать свое право на помощь. Когда такое право было признано за ним и если не указано иного, министр обязан установить, что оно прекратилось в соответствии с его правом требовать представления доказательств".

Совершенно очевидно, что, если доказано, что лицо не имело права в момент расследования, оно обязано возместить правительству выплаты, на которые он не имел права.

Раздел 5.01 гласит:

"В тех случаях, когда пособие по случаю смерти составляет менее 1000 долл., Совет может, если он считает это необходимым, выплатить все или часть пособия любому лицу по получении удовлетворительного для Совета доказательства, что это лицо оплатило часть или все расходы, связанные с последней болезнью или похоронами участника".

И в данном случае вновь приходится сталкиваться с положением, когда два человека, находящиеся в одной и той же ситуации, могут получить разное решение. Хотя критерии установлены, свобода действий играет решающую роль.

Наконец, раздел 6.07 гласит:

"Совет может решить, что ребенок и переживший супруг или ребенок и участник не прекращают или не прекращали проживать совместно, хотя в силу болезни или по какой-либо другой причине, признанной для Совета, они проживают или проживали раздельно".

/...

В этом случае совершенно понятно, что определенная свобода действий необходима, но, если доказана приемлемая причина, в слове "может" нет необходимости.

#### 4.3 Положения о семейных пособиях

Положения о семейных пособиях в Квебеке содержат несколько примеров свободы действий, которая может причинить ущерб правам детей.

"... если лицо, которому выплачивается пособие, умирает, Совет может временно прекратить выплату такого пособия или назначить в наилучших интересах ребенка администратора, которому затем должно временно выплачиваться пособие."

Это положение позволяет Совету прерывать выплаты даже тогда, когда ребенок продолжает в них нуждаться. Было бы предпочтительнее, чтобы Совет был обязан найти администратора, которому пособие выплачивалось в лучших интересах ребенка. Таким администратором мог бы быть опекун ребенка.

Кроме того, разделы 6.01 и 6.02 наделяют Совет правом временно прекращать или не прекращать выплату пособия в течение расследования просто, как кажется, по усмотрению администратора. Это вытекает из раздела 25(f) закона, который позволяет лейтенанту-губернатору принимать постановления, регулирующие такое временное прекращение выплат. В данном случае приходится вновь повторить замечания, высказанные в отношении такого же раздела в постановлениях, принятых согласно Квебекской пенсионной системе. Этот раздел может нарушать принципы раздела 23 Хартии, лишая человека его прав до того, как получены доказательства.

#### 4.4 Закон о Комиссии по социальным вопросам

Закон о Комиссии по социальным вопросам учреждает систему подачи апелляций, просьб и заявлений по всем законам, осуществляемым министерством. Правила доказательства, процедуры и практики Комиссии по специальным вопросам гласят:

"Комиссия уполномочена принимать способ доказательства, который, по ее мнению, наилучшим образом служит целям справедливости".

Кроме того, в разделе 3С /34/ указывается:

"Никак не разбирательство согласно этим нормам не считается аннулированным или недействительным по причине какого-либо несущественного или процедурного нарушения норм."

/...

Вполне справедливо, что цель этого положения состоит в том, чтобы устранить из системы юридические ухищрения и чтобы она не могла стать слишком громоздкой и чтобы сделать ее более гибкой. Однако нельзя достигать эту похвальную цель, обходя принципы естественной справедливости.

Как показывают эти разделы, Комиссия может принимать как доказательство то, что, "по ее мнению, наилучшим образом служит целям справедливости". Однако, если это решение имеет какое-либо нарушение, бенефициар не имеет права обжалования.

Можно допустить случай, когда доказательство будет основано на слухах, что может нанести ущерб бенефициарам. Здесь следует добавить, что раздел 22а дает Комиссии право пересматривать свои решения.

#### 4.5 Закон о защите психически больных

По мнению Комиссии по правам человека, этот закон ставит фундаментальные проблемы. Подход, контекст и рамки этого закона позволяют передавать под надзор лиц, не давая им возможности для своей защиты, прежде чем это будет уже поздно. По этой причине Комиссия по правам человека намерена глубоко изучить этот закон. Однако в настоящем документе она желает поставить некоторые важные вопросы, касающиеся, в частности, нормы *audi alteram partem* и принципов естественной справедливости.

##### 4.5.1 Потеря свободы без защиты нормы *audi alteram partem*

Раздел 7 закона гласит:

"Психиатрическое клиническое обследование должно по мере возможности проводиться в течение 24 часов после соответствующей просьбы и сопровождаться письменным заключением, подписанным лицом, проводившим обследование, и указывающим, необходимо ли или нет строгое лечение".

Если психиатр считает целесообразным строгое лечение, а лицо отказывается сотрудничать, то раздел 16 закона позволяет принимать следующие меры:

"Если предлагается подвергнуть лицо строгому лечению на основе заключения, предусмотренного в разделе 7 и содержащего такой вывод, судья может вынести соответствующее решение на основе заключения, убедившись, что все требования данного закона были соблюдены, не высказываясь при этом по поводу умственного состояния лица, которое является предметом такого заключения."

/...

Таким образом, можно видеть, что лицо может быть по приказу взято под надзор, не имея права на свою защиту или на представление доказательств, опровергающее показания психиатров, выбранных заявителем. Не желая проводить слишком тесной параллели с уголовным законодательством, можно все же сказать, что ситуация сравнима с той ситуацией, когда судья направляет обвиняемое лицо в тюрьму на основании свидетельства полиции, не дав ему возможности высказаться в свою защиту, т.е. представить противоположные доказательства.

Раздел 20 гласит:

"Постановление выполняется секретарем суда в Совете, который тем самым наделяется правом пересмотра принятого решения."

Таким образом, можно видеть, что лицо может быть лишено свободы против его желания по решению двух лиц. Он имеет "право на апелляцию" в связи с решением, которое он с самого начала не имел права опротестовать. Эти разделы дают правительству право брать под надзор лицо и лишать его наиболее фундаментальных свобод без соблюдения минимальных процессуальных критериев. Эта процедура становится еще более невыносимой, если иметь в виду, что последние публикации говорят о том, что психиатры не лучше других предсказывают, будет ли опасным тот или иной человек.

Следует также подчеркнуть, что раздел 8 требует, чтобы психиатр высказывал мнение о способности человека распоряжаться своим имуществом. Согласно разделу 10, это мнение ведет к применению раздела 6 Закона об общественном опекунстве, по которому лицо лишается права распоряжаться своей собственностью. По мнению Комиссии, эти две меры — лишение лица его основных свобод и права распоряжаться своей собственностью, — основанные на мнении психиатра, противоречат разделу 23 Хартии, который гласит:

"Любое лицо имеет право на полное и равноправное, публичное и добросовестное слушание в независимом и беспристрастном суде с целью определения его прав и обязанностей или оснований любого обвинения, возбужденного против него".

Следует также обратить внимание на раздел 34 Хартии, который провозглашает:

"Любое лицо имеет право быть представленным в суде адвокатом или получать от него помощь."

/...

4.5.2 Возможная свобода действий в использовании выражения  
"может угрожать его здоровью или безопасности или здоровью  
или безопасности других лиц"

Критерий, применяемый в разделах 2 и II закона для того, чтобы подвергнуть то или иное лицо психиатрическому обследованию или подвергнуть его строгому лечению, сводится к тому, что он "может угрожать его здоровью или безопасности или здоровью или безопасности других лиц". Однако следует отметить, что эти разделы дают слишком туманную классификацию лиц, которые могут быть подвергнуты строгому лечению.

Таким образом, если строго применять положения этого раздела, то можно говорить, что любой курильщик или владелец водительских прав "может угрожать его здоровью или безопасности или здоровью или безопасности других лиц". Совершенно ясно, что психиатры не применяют критерии подобным образом, но факт остается фактом: закон не содержит указаний о тех критериях, которые должны применяться. Закон не содержит определения концепции опасности, а применение закона зависит от этой концепции. Таким образом, отсутствие четкого определения в законе того, что может считаться опасным, является важным упущением.

Следовательно, есть все основания считать, что нельзя подвергать какое-либо лицо строгому лечению, исходя из ненадежного критерия относительно типа или степени опасности и периода, в течение которого опасность может предположительно существовать. Кроме того, важно учитывать тот факт, что уже упоминавшиеся последние исследования статистически продемонстрировали, что психиатры не лучше других могут делать прогнозы.

## 5. Рекомендации

### 5.1 Общие рекомендации

5.1.1 Следует пересмотреть анкеты, относящиеся ко всем законам, осуществляемым Министерством социального обеспечения, с тем чтобы при необходимости исключить сведения, которые не являются необходимыми и которые могут использоваться в целях дискриминации по признаку этнического или национального происхождения, пола, гражданского состояния или социального положения. Если эти данные нужны для статистических целей, следует принимать меры к тому, чтобы нельзя было идентифицировать отдельных людей.

5.1.2 Все законы должны считать правонарушением со стороны любого официального лица разглашение, без надлежащего разрешения, сведений, полученных при осуществлении закона (в качестве образца можно использовать раздел 53 Закона о социальной помощи).

/...

5.1.3 Все лица, в отношении которых должна вестись документация согласно любому закону, осуществляемому Министерством социального обеспечения, должны иметь право знакомиться с этой документацией, как это предусмотрено в разделе 7 Закона о медицинских и социальных услугах, который может быть взят за образец.

5.1.4 Все лица, должны иметь право представлять письменные замечания, которые будут включаться в документацию; подобное право предоставляется разделом 45 Закона о защите потребителей (SC 1971 г., глава 74).

5.1.5 Во всех случаях, когда сведения из документации передаются другому министерству, правительству или учреждению, бенефициар должен информироваться об этом, если это не связано с уголовным расследованием.

## 5.2 Закон о Комиссии по социальным вопросам

5.2.1 Раздел 25 постановления относительно Правил доказательства, процедуры и практики Комиссии по социальным вопросам должен быть изменен таким образом, чтобы исключить возможность доказательств, основанных на слухах, или отклонения от принципов естественной справедливости.

## 5.3 Закон о медицинских и социальных услугах

5.3.1 Основания для дискриминации, перечисленные в разделе 5, должны быть изменены таким образом, чтобы они соответствовали основаниям, указанным в Хартии. Говоря конкретно, следует добавить гражданское состояние и изменить национальность на "национальное происхождение". Кроме того, следует изменить английский перевод слова "нравы" вместо "обычай" на "мораль".

5.3.2 Следует изменить раздел 54 b, который лишает лицо права быть членом совета директоров заведения, если он был осужден в течение предыдущих пяти лет за правонарушение или преступление, влекущее за собой тюремное заключение на срок до трех лет. Такое лишение политических прав может требоваться с добрыми намерениями, если устанавливается связь между преступным деянием и данным положением.

5.3.3 Следует установить критерии в отношении разглашения документации для специалистов со стороны директора (раздел 7).

5.3.4 Следует предусмотреть положение, гарантирующее конфиденциальность личности человека в тех случаях, когда документация разглашается в целях исследований и преподавания (раздел 7).

/...



5.3.5 Следует изучить вопрос о том, должен ли пациент лишаться права знакомиться с заведенной на него документацией даже в тех случаях, когда это "нанесло бы серьезный ущерб" его здоровью (раздел 7).

5.3.6 Право наследников, юридических представителей и бенефициаров страховых полисов знакомиться с некоторой документацией должно быть ограничено той документацией, в которой они нуждаются для осуществления своих прав (раздел 7а).

5.3.7 Следует изменить раздел 34 проекта постановления. Учитывая конфиденциальный характер документации и тот факт, что человек может проконсультироваться с несколькими специалистами в одном и том же заведении, краткое резюме о курсе лечения должно храниться в деле, с которым могут знакомиться только соответствующие специалисты и лица, заменяющие их.

5.3.8 Нет оснований включать в раздел 25 проекта постановления требование указывать фамилию отца или мужа в случае аборта. Эта информация не должна, таким образом, указываться ни в просьбе об аборте, ни в медицинском заключении, ни в документах комитета, принимающего решение.

#### 5.4 Закон о страховании здоровья

5.4.1 Равноправие супругов должно быть признано в разделе I.01(е) и 3.02 постановлений, для чего необходимо указать, что оба супруга являются ответственными лицами и что термин "индивид" распространяется только на не состоящее в браке лицо в возрасте до 18 лет, проживающее вместе с бенефициарами.

5.4.2 Целесообразнее проставлять на карточке страхования здоровья только девичью фамилию замужней женщины, если женщина не высказывает противоположного мнения.

#### 5.5 Закон о защите психических больных

Учитывая фундаментальные проблемы, порождаемые этим законом, следует провести его тщательное изучение, а не просто внести в него поправки. Следует изучить подход, контекст и рамки этого закона, который позволяет брать под надзор людей, не давая им возможности для своей защиты, прежде чем станет слишком поздно. Тот факт, что этот закон дает такую свободу действий, которая может приводить к злоупотреблениям, дает основание Комиссии провести глубокое исследование с целью изучения всей доктрины, лежащей в основе этого закона и заключающейся в непогрешимости психиатров и неполном соблюдении принципов естественной справедливости, особенно нормы *audi alteram partem* и процессуальных норм.

/...

Достаточно указать в данном случае, что закон вынуждает психиатров играть невозможную роль, налагая на них одновременно тройное бремя врача, судьи и тюремщика.

## 5.6 Закон об охране общественного здоровья

5.6.1 Следует заменить выражение "отцовская власть" на выражение "родительская власть" (раздел 36) в целях соответствия с разделом 47 Хартии.

5.6.2 Следует пересмотреть разделы 7.014 и 9.202 постановлений, которые запрещают выдачу разрешений в случае некоторых правонарушений или банкротства, с тем чтобы эти критерии использовались с добрыми намерениями и чтобы установить взаимосвязь между критериями и запрашиваемым разрешением.

5.6.3 Следует указать в разделе 3, который дает министерству право сообщать статистические данные таким способом, которое оно считает целесообразным, что все данные должны разглашаться таким образом, чтобы нельзя было идентифицировать отдельных людей.

## 5.7 Квебекская пенсионная система

5.7.1 В разделе I05, где говорится, что "Совет может решить, что лицо считается... пережившим супругом...", нет оснований говорить "может решить". Достаточно сказать, что лицо считается фактическим супругом, если доказано, что соблюдены требуемые условия.

5.7.2 В разделе I06 нет также основания для употребления слова "может".

5.7.3 Как представляется, в разделе 3.13 постановлений, где говорится, что любые пособия, которые остаются невыплаченными, могут быть выплачены любому лицу, как это может быть признано справедливым и разумным по усмотрению Совета, нет оснований добавлять слово "может", поскольку уже установлен критерий "справедливости и разумности". Поскольку критерии установлены, Совет должен быть обязан выплачивать пособия.

5.7.4 Следует исключить раздел 3.18 постановлений, который позволяет Совету временно прекращать выплату пособия в течение расследования; это положение содержится в разделе 226(e) закона. Это положение противоречит разделу 23 Хартии, который запрещает лишать лицо права без беспристрастного публичного слушания дела в независимом суде, тем более что этот принцип содержится в разделе 2.06 Закона о социальной помощи, где говорится:

/...

"Заявитель обязан доказать свое право на помощь. Когда такое право было признано за ним и если не указано иного, министр обязан установить, что оно прекратилось в соответствии с его правом требовать представления доказательств".

5.7.5 Раздел 5.01 позволяет Совету оплачивать расходы на похороны по получении удовлетворительного доказательства, "если он считает это целесообразным". Следует исключить эту свободу действий: если лицо представило надлежащее доказательство, нет оснований добавлять свободу действий.

#### 5.8 Квебекская система семейных пособий

5.8.1 Раздел 5.05 постановлений позволяет Совету временно прекращать выплату пособия, если лицо, которому оно предназначалось, умирает. Совет должен быть обязан найти администратора, такого, как опекун ребенка, которому пособие будет выплачиваться в наилучших интересах ребенка:

5.8.2 Следует исключить разделы 6.01 и 6.02 постановлений, которые дают Совету право временно прекращать выплату пособия во время расследования. Это право вытекает из раздела 25(f) закона и противоречит разделу 23 Хартии.

#### 5.9 Закон о социальной помощи

5.9.1 Следует пересмотреть основания для дискриминации, содержащиеся в разделе 18, с тем чтобы они соответствовали Хартии; говоря конкретнее, следует добавить гражданское состояние и заменить "национальность" на "национальное происхождение".

5.9.2 Следует отменить ограничение в отношении пособий, выплачиваемых трудоспособным лицам в возрасте до 30 лет, которое содержится в разделе 3.07. Этот раздел был недавно признан *ultra vires* и, следовательно, противоречит, как представляется, разделу 45 Хартии, который предусматривает, что финансовая и социальная помощь, как указано в законе, должна гарантировать приличный жизненный уровень.

#### Заключение

Права, провозглашенные в статьях 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, защищаются квебекским законодательством.

Об этом свидетельствуют число и масштабы законов и постановлений.

/...

Помимо количества и строгого совпадения международных и национальных законов, крайне важно иметь возможность оценить качество признанных прав, степень соблюдения основных прав, которые сами утверждаются в квебекском законодательстве.

Действующее трудовое законодательство будет вскоре дополнено постановлением относительно отпуска для ухода за ребенком и законодательством о минимальных стандартах занятости. Вследствие этого права трудящихся (особенно тех, кто не является членом профсоюзов) будут уточнены и получают более полную защиту.

Что касается законодательства по социальным вопросам, которое было в целом рассмотрено выше, то во исполнение рекомендаций, высказанных Комиссией по правам человека, министр социального обеспечения Квебека поручил группе экспертов изучить вопрос о том, как можно претворить в жизнь предложенные изменения.

Помимо своей веры в то, что настоящее уважение основных прав позволяет постоянно улучшать каждое право, Комиссия по правам человека желает вновь подтвердить свое намерение выполнить мандат, возложенный на нее законом. С этой целью проводится обзор всего законодательства, принятого до провозглашения в 1976 г. Хартии прав и свобод человека совместно с обзором и анализом всех законопроектов и постановлений. При этом Комиссия стремится не только к обеспечению соответствия с международными нормами, но и к самому полному уважению основных прав и свобод.

## 9. САСКАЧЕВАН

### Введение

Правительство Саскачевана продолжает рассмотрение всех законов Саскачевана для того, чтобы удостовериться, что они соответствуют положениям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

### СТАТЬЯ I

Провинция Саскачеван придерживается принципа самоопределения, а также принципа, в соответствии с которым естественными богатствами провинции распоряжается народ Саскачевана. В ряде областей, в особенности в области энергетики и производства углекислого калия, ею были приобретены ресурсы у частных владельцев с целью обеспечения над ними контроля со стороны провинции.

### СТАТЬЯ 2

В кодексе о правах человека Саскачевана, который вступил в силу 7 августа 1979 г., провозглашается, что любой человек может пользоваться определенными правами без дискриминации по признаку расы, убеждений, вероисповедания, цвета кожи, пола, семейного положения, физических недостатков, возраста, национальной принадлежности, происхождения или места рождения. В разделе 3 этого акта говорится, что он преследует следующие цели:

"а) содействовать признанию естественного достоинства и равных неотъемлемых прав членов семьи людей; и

содействовать проводимой Саскачеваном политике, заключающейся в том, что каждый человек свободен и равен с точки зрения его достоинства и прав, и что следует бороться с целью ликвидации всех проявлений дискриминации".

В разделах 4, 5, 6, 7 и 8 кодекса содержатся положения, направленные на защиту определенных основных прав, включая право на свободу сознания, взглядов и убеждений, свободу образования религиозных ассоциаций, включая свободу проповеди, церковных отпращиваний и молитвы, свободу выражения, право на мирные ассоциации и собрания, свободу от незаконного ареста или задержания, право участия в свободных выборах. В других разделах кодекса предусматривается право на занятие любой профессией, осуществление деловой активности или предпринимательства, право владения собственностью, членства в профессиональных или профсоюзных организациях, право на образование, жилье,

/...

право пользоваться любым рестораном, отелем, театром или другим общественным местом, в которое обычно допускается публика; запрещается проведение дискриминации при найме на работу или со стороны профсоюза. Этот нормативный акт распространяется на Корону, служащих и доверенных лиц Короны и отменяет в случае возникновения противоречий любой другой закон Саскачевана.

Для защиты прав потерпевшего, явившегося объектом дискриминации, имеются многочисленные и разнообразные средства. Любое лицо, нарушившее эти законы, считается правонарушителем и может подвергаться судебному преследованию. В целях пресечения продолжения правонарушения на действия правонарушителя может быть наложен судебный запрет.

Однако на практике эффективным средством пресечения нарушений прав человека является не судебное преследование, а деятельность, осуществляемая саскачеванской Комиссией по правам человека. Комиссия выполняет установленную законом обязанность — способствовать осуществлению принципа свободы каждого человека и равенства людей в их достоинстве и правах; содействовать пониманию законов о правах человека и их соблюдению; разрабатывать и осуществлять программы в области образования, направленные на искоренение дискриминационной практики; заниматься распространением информации и содействовать пониманию своих законных прав жителями провинции; способствовать претворению в жизнь принципа равных возможностей и равенства в осуществлении своих законных прав; проводить исследовательскую работу; а также содействовать утверждению принципа, в соответствии с которым культурные отличия являются основным правом человека и основной человеческой ценностью. Комиссии вменяется в обязанность рассматривать жалобы, касающиеся нарушений прав, и содействовать урегулированию споров. Если Комиссия оказывается не в состоянии добиться урегулирования, она может дать указание о проведении официального расследования и затем отдать распоряжение о должном соблюдении закона и о выплате компенсации.

С ноября 1972 года, когда была учреждена Комиссия, по март 1977 года Комиссия получила 690 официальных жалоб и большое число различных запросов. В половине официальных жалоб заявлялось об актах дискриминации по признаку пола, в 38 процентах — по признакам расы или цвета кожи, в 7 процентах — по национальной принадлежности, в 3 процентах — по вероисповеданию, а в остальных случаях — о других нарушениях основных свобод. 97 процентов этих жалоб было урегулировано Комиссией ко взаимному удовлетворению участвующих в споре сторон и лишь 20 жалоб было передано для официального рассмотрения в судебном порядке.

Потерпевшее лицо, рассмотрение жалобы которого не подпадает под юрисдикцию саскачеванской Комиссии по правам человека, может согласно положению Закона об омбудсменах 1972 года обратиться с жалобой к омбудсмену, если предполагаемое нарушение права было совершено

/...

правительственной организацией или ее служащим. Омбудсмен располагает более широкими возможностями для отправления правосудия, чем Комиссия по правам человека: он может проводить расследования, слушания дела, а также делать рекомендации и представлять публичные сообщения законодательным органам, когда их решение, рекомендация, действие или упущение "противоречит закону", является "необоснованным, несправедливым, жестоким или предосудительно дискриминационным" и "основывается полностью или частично на правовой ошибке или факте" или "неправомерно". Заключенные, лица, содержащиеся в больницах, а также любое лицо, находящееся на попечении другого лица, имеет право на конфиденциальные сношения с омбудсменом. Однако омбудсмен не может проводить расследование в отношении решений или актов Законодательной ассамблеи, правительства, суда третейского судьи, солиситора Короны, а также лица, представляющего члена правительства в законодательном органе.

### СТАТЬЯ 3

Все законы Саскачевана о правах человека запрещают проведение дискриминации по признаку пола. В последние годы был принят ряд других мер с целью ликвидации дискриминации между мужчинами и женщинами. Некоторые из них будут изложены ниже в соответствующих местах доклада.

### СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

#### В. (I) Доступ к работе

В провинции Саскачеван признается право на труд, что включает право каждого на возможность обеспечивать свое существование свободно выбираемым или принимаемым трудом; были предприняты соответствующие меры по охране этого права.

Кодекс прав человека Саскачевана гарантирует, что не будет осуществляться дискриминация трудящихся при приеме или увольнении с работы или с точки зрения условий труда по признаку расовой принадлежности, вероисповедания, религии, цвета кожи, пола, семейного положения, возраста, физических недостатков, национальной принадлежности, происхождения или места рождения. Учреждения, занимающиеся предоставлением работы, не могут осуществлять дискриминации при ее предоставлении, равно как профсоюзы не могут осуществлять дискриминацию в отношении любого лица, желающего стать членом профсоюза или против любого своего члена.

В разделе 16 кодекса предусматривается:

"I) Работодатель не может отказать в предоставлении работы или продолжать предоставлять работу или осуществлять дискриминацию любым другим образом в отношении любого лица или

/...

класса лиц в связи с их трудовой деятельностью или в связи с условиями таковой по признаку их расовой принадлежности, убеждений, религии, цвета кожи, пола, семейного положения, физических недостатков, возраста, национальности, происхождения или места рождения

- 2) Занимающиеся предоставлением работы учреждения не могут осуществлять дискриминацию в отношении любого лица или класса лиц по признаку их расовой принадлежности, убеждений, религии, цвета кожи, пола, семейного положения, физических недостатков, возраста, национальной принадлежности, происхождения или места рождения при получении классификации, распоряжении или при принятии любых других действий в отношении просьб о предоставлении их услуг или при направлении заявителя или заявителей к работодателю или к любому другому лицу, выступающему от имени работодателя".

В разделе I7 кодекса говорится:

"Профсоюз не может исключать или лишать полного членства любое лицо, приостанавливать его членство или дискриминировать любым иным образом в отношении любого из своих членов или осуществлять дискриминацию в отношении предоставления работы любым работодателем по признаку расовой принадлежности, убеждений, религии, цвета кожи, пола, семейного положения, физических недостатков, возраста, национальной принадлежности, происхождения или места рождения такого лица или своего члена".

В разделе 9 кодекса говорится:

"Любое лицо или класс лиц пользуется правом на занятие любой профессией, осуществление деловой активности или предпринимательства в соответствии с законом, без дискриминации по признаку расовой принадлежности, убеждений, вероисповедания, цвета кожи, пола, семейного положения, физических недостатков, возраста, национальности, происхождения или места рождения".

В разделе 45 кодекса говорится:

"Никто не может:

- a) отказывать любому лицу в найме или в его продолжении;
- b) угрожать увольнением или наказывать любым другим образом любое лицо в связи с его трудовой деятельностью по найму или в отношении связанных с ней любых условий или привилегий;
- c) осуществлять дискриминацию в отношении любого лица в связи с его трудовой деятельностью по найму или в отношении связанных с ней любых условий или привилегий;

/...



- d) запугивать, принимать меры воздействия против, вынуждать или накладывать любые денежные штрафы или принимать другие меры наказания, наносить урон или принимать другие меры наказания, причинять ущерб или ставить в менее выгодное положение любое лицо;

на том основании, что оно:

- e) выступило с жалобой или может выступить с таковой в соответствии с положениями настоящего акта;
- f) выступило с разоблачением или может выступить с таковым относительно любого вопроса, являющегося предметом жалобы;
- g) дало свидетельские показания или может выступить с таковыми в ходе судебного разбирательства, предпринятого в соответствии с настоящим актом;
- h) приняло участие или может принять участие любым иным способом в судебном разбирательстве, предпринятом в соответствии с настоящим актом".

В разделе 47 кодекса фигурирует разрешительное положение, касающееся программ мер в областях занятости, оказания помощи, предоставления услуг, размещения, образования с целью "исключить возможность оказаться в менее выгодном положении, которое может нанести ущерб, ликвидировать или уменьшить такую возможность, чреватую ущербом для любого лица или группы лиц, когда такая возможность возникла бы или возникает или связана с признаком расовой принадлежности, убеждениями, вероисповеданием, цветом кожи, полом, семейным положением, физическими недостатками, возрастом, национальной принадлежностью, происхождением или местом рождения членов такой группы".

#### Занятость среди молодежи

Прием на работу молодых людей ограничивается несколькими законодательными актами.

В соответствии с разделом 75 Закона об оказании помощи семьям 1973 г. никто не может нанимать на работу молодого человека моложе 16 лет в любом месте и в любое время, если характер работы не является подходящим и когда не предусматривается соответствующее обращение или забота о нем. Правонарушитель может быть наказан без проведения судебного заседания с участием присяжных поверенных штрафом в сумме не более 200 долл., или тюремным заключением до 30 дней.

В разделе 148 Закона об образовании 1978 г. предусматривается, что лицо моложе 16 лет, не подпадающее под предусмотренные указанным актом соответствующие исключения, не может быть принято на работу

/...

в том случае, если его рабочее время совпадает со временем школьного обучения. В случае установления вины правонарушителя он подлежит наказанию штрафом, не превышающим 50 долл.

В соответствии с разделом 177 Закона о городских муниципальных органах 1970 г., с поправками, принятыми к нему в 1970 г. и 1971 г. (2-я сессия), муниципальные советы могут принимать постановления, касающиеся возраста или условий, при которых несовершеннолетний может поступать или быть принятым на работу в определенные развлекательные учреждения.

В соответствии с распоряжением № 3 Совета по минимальной заработной плате (1977 г.), минимальный возраст лиц, которые могут быть приняты на работу в любые образовательные учреждения, госпитали, больницы, дошкольные заведения или рестораны, устанавливается в 16 лет.

В соответствии с Законом о радиационной защите и технике безопасности 1965 г.\* с поправками от 1970 г., 1971 г. и 1973 г., лица моложе 18 лет не могут быть приняты на работу по профессиям, требующим от них регулярно подвергаться ионизирующей радиации в результате работы радиационной аппаратуры, как правило, рентгеновских лучей.

В. (2) Политика и средства достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития

В провинции Саскачеван были приняты меры по достижению устойчивого экономического, социального и культурного развития и обеспечения полной производительной занятости. Ниже излагаются некоторые из этих мер.

В 1974 г. правительство провинции заключило с федеральным правительством Генеральное соглашение о развитии сроком на 10 лет с целью облегчения взаимного сотрудничества в деле экономического и социального развития Саскачевана. Общее изложение соглашения такого типа сделано в части настоящего доклада, касающейся федерального правительства. Среди областей деятельности, которые могут быть перечислены в рамках этого соглашения применительно к Саскачевану можно назвать следующие: сталелитейная промышленность и металлообработка, разработка лесных богатств, сельское хозяйство и связанные с ним отрасли, северные области Саскачевана, организация отдыха и туризма, городское хозяйство и развитие сельских районов

\* Пересмотренный свод законов провинции Саскачеван 1965 г. был недавно пересмотрен. Новый пересмотренный свод законов провинции Саскачеван 1978 г. включает поправки ко всем законам, действовавшим в провинции до 1978 г. Указанные поправки были опубликованы после завершения подготовки настоящего доклада.

/...

Специальное соглашение о развитии сельских районов было заключено в 1977 г. между правительством провинции и федеральным правительством. Соглашение предусматривает осуществление специальных программ с целью оказания помощи жителям сельских местностей, особенно жителям индейского происхождения, развитие возможностей улучшения экономических и социально-экономических условий их жизни. Соглашение заключено на срок в пять лет.

В 1978 г. правительством Саскачевана была принята программа по оказанию помощи небольшим предприятиям под названием "Программа развития мелких предприятий". Она была принята в соответствии с Законом о поощрении развития промышленности 1970 г.

Принимая во внимание, что мелкие обрабатывающие предприятия испытывают трудности в получении имеющейся финансовой помощи, программа преследует цель оказать финансовую помощь в форме безвозмездных займов с целью поощрения создания новых обрабатывающих предприятий небольших размеров или расширения существующих. Такие безвозмездные займы имеют различные размеры, зависящие от места размещения предприятий, причем учитывается, что получить необходимые финансовые средства особенно трудно в сельских местностях и что работа обрабатывающих предприятий в более мелких центрах испытывает на себе больше трудностей. На эту программу в финансовом 1978-1979 г. было выделено 401 500 долл.

#### Программа создания новых рабочих мест

В 1978 г. в соответствии с распоряжением Совета IO19/78 правительство Саскачевана приняло "программу создания новых рабочих мест" в форме Правил, принятых во исполнение Закона о развитии промышленности и торговли 1972 г. Цель этой программы заключается в предоставлении финансовой помощи имеющим на это право работодателям с целью выявления создания или сохранения рабочих мест.

В соответствии с этой программой проекты, преследующие цель i) предоставить работу одному или нескольким имеющим на это право лицам; ii) оказать содействие в деле предоставления работы имеющим на это право лицам, могут пользоваться финансовой поддержкой со стороны правительства. Такая финансовая помощь, которая в отношении каждого отдельного проекта не может превышать 30 000 долл., может предоставляться для различных составных частей проекта, в том числе для погашения связанных с оценкой расходов, капитальных расходов, текущих расходов, расходов по управлению, на специальные возможности, которыми могут воспользоваться имеющие на это право лица, ищущие работу, с целью компенсации разницы между обычно приемлемой и фактической производительностью труда такого лица, с целью его подготовки или на другие расходы, возникающие в связи с предоставлением работы таким ищущим работу лицам.

/...

В соответствии с положениями указанного выше акта "ищущее работу лицо" означает лицо, которое не по своей воле или выбору испытывает трудности в сохранении регулярной работы или в обеспечении для себя соответствующего заработка в силу: i) отсутствия у него навыков, пользующихся на бирже труда спросом или умения приспособиться к условиям жизни; ii) социальных, расовых, культурных барьеров или в силу трудностей, испытываемых им в силу места его проживания; iii) физических, умственных или других недостатков.

### Программа поддержки занятости

Программа поддержки занятости осуществляется Управлением социального обеспечения; она позволяет группам людей, получающим социальную помощь, осуществлять благотворительную деятельность в своей общине путем предоставления им денежных пособий. Пособия предоставляются на срок в 20 недель и могут быть даны в любое время года.

Начатая в 1973 г. Программа поддержки занятости в 1977/78 финансовом году позволила оказать финансовую помощь и поддержку 75 группам, дав работу 590 лицам. Эта программа прибегает к использованию гибкого метода расширения участия отдельного лица в общинной работе и служит стимулом для поиска других форм работы или прививания навыков после завершения проекта.

Любое лицо, получающее в той или иной форме социальную помощь от Управления социального обеспечения, может обратиться с просьбой о предоставлении пособия и работы в рамках этого проекта.

В большинстве случаев пособия предоставляются группам. Работающие совместно люди чаще могут преуспеть там, где деятельность отдельного человека заканчивается неудачей. Многие группы формируются за счет людей, ранее не знавших друг друга, но проявляющих схожий интерес.

Имеющие на это право лица, холостые или женатые, но без детей, получают 2,50 долл. за час работы. - 100 долл. за 40-часовую рабочую неделю, - если у них есть дети на их иждивении, то они могут получать надбавку в соответствии с Планом семейного дохода в зависимости от количества детей.

Помимо зарплаты, пособие предусматривает выплату денег для компенсации взносов работодателя в фонд страхования по безработице. Сюда же включаются средства на погашение определенных административных расходов по проекту.

Подвергаются рассмотрению многие виды общинных проектов или проектов по развитию самообразования. Ниже перечислены некоторые из успешно реализованных проектов:

/...

- центры по уходу за ребенком;
- сады при рынках;
- центры по социальным правам;
- проекты по ремонту домов;
- производство предметов ручного ремесла;
- центры занятости;
- проекты по правам человека;
- центры, куда можно "зайти, забежать";
- создание оборудования для лиц, страдающих физическими или умственными недостатками;
- предоставление помощи престарелым гражданам;
- бригады по строительству домов;
- керамические цеха и мастерские;
- очистка территорий местных парков и других общественных территорий;
- центры досуга и отдыха;
- "дом на подороге" для алкоголиков;
- программы для родителей-одиночек.

### В. (3) Организация рынка рабочей силы

В Саскачеване осуществляется определенное внутреннее планирование людских и трудовых ресурсов и проводятся мероприятия по анализу складывающегося положения. Хотя эта деятельность не охватывает поиск и предоставление работы как таковые, новый Отдел по трудовым ресурсам при Управлении труда отвечает за постоянный анализ рынка рабочей силы, за наблюдение и оценку текущих и будущих программ по трудовым ресурсам в провинции. Управление также осуществляет связь со многими управлениями и учреждениями (как провинциальными, так и федеральными, которыми осуществляются программы по размещению трудовых ресурсов, и выступает в роли секретариата правительственного комитета по планированию трудовых ресурсов.

Бюро по трудоустройству, действующее в рамках федерального правительства функционирует также и в провинции Саскачеван.

В провинции Саскачеван был принят Закон о бюро по трудоустройству 1965 г., цель которого заключается в обеспечении контроля за деятельностью бюро и агентств по трудоустройству. Законом запрещается любому лицу, фирме, компании, корпорации или ассоциации прямо или косвенно взимать плату с любого ищущего работу лица равно как нельзя требовать оплаты за предоставление информации относительно тех работодателей, которые ищут рабочих и о рабочих, которые ищут работу.

Любому городскому, деревенскому или сельскому муниципальному органу, на территории которого не имеется правительственного бюро

/...

по трудоустройству, разрешено создавать такие бюро и требовать с работодателей, прибегающих к их услугам, уплаты таких сумм, которые могут быть определены соответствующими постановлениями муниципальных органов. Министр должен быть информирован об этом и может требовать предоставления ему докладов.

Положения указанного акта не распространяются на бюро или агентства, деятельность которых ограничивается поиском рабочих мест в учебных или образовательных учреждениях.

В. (4) Программы по технической и профессиональной ориентации и подготовке

В провинции Саскачеван осуществляются в сотрудничестве с федеральным правительством программы по подготовке рабочей силы, упомянутые в разделе настоящего доклада, посвященном федеральному правительству.

Что касается ученичества и получения профессиональной квалификации, то в провинции был принят Закон об ученичестве и профессиональной квалификации 1965 г. с поправками от 1968 г. Цель этого закона заключается в обеспечении профессиональной подготовки, в организации экзаменовки и выдачи удостоверений о получении профессиональной подготовки.

Наблюдение за выполнением закона осуществляется Управлением труда через Отдел ученичества и стандартов.

Созданы провинциальные консультативные профессиональные советы по каждой отрасли за исключением штукатурного дела. Их функция заключается в оказании помощи директору Отдела ученичества и стандартов в разработке и рассмотрении учебников по профессиональной подготовке и экзаменационных требований, а также путем внесения рекомендаций относительно других вопросов, касающихся ученичества и профессиональной квалификации.

Каждый совет состоит по крайней мере из пяти членов плюс еще двоих заместителей членов, все из которых назначаются министром труда. Директор Отдела ученичества и стандартов или уполномоченный представлять его инспектор является председателем совета. Другие члены совета представляют на равной основе работодателей и работающих по найму в соответствующей отрасли.

Местные экзаменационные советы по проверке профессиональной подготовки в той или иной отрасли создаются по мере необходимости в различных центрах. Они состоят из провинциального инспектора и равного числа представителей от работодателей и работающих по найму.

/...

Местные советы проводят собеседования с каждым из кандидатов с целью выяснения срока, в течение которого он трудился в соответствующей отрасли, и затем рекомендуют директору Отдела ученичества и стандартов "резерв времени", который должен быть предоставлен каждому кандидату.

Установленные области профессиональной подготовки. Законом устанавливаются области профессиональной подготовки, по которым проводится экзаменовка полученных знаний и навыков. Профессиональная подготовка и проверка ее уровня осуществляются в следующих областях: котлостроение, профессия каменщика, столярное дело, кулинарное мастерство, профессия электрика, стекольщика, ремонтника тяжелого оборудования, промышленного механика, электрика-трассовика, машиниста, мастера-жестянщика по ремонту кузовов автомобилей, маляра и декоратора, слесаря-сантехника, слесаря-трубопроводчика, мастера по радио- и телевизионной электронике, по ремонту и обслуживанию холодильного оборудования и аппаратуры кондиционирования воздуха, кровельщика и жестянщика по листовому железу, укладчика черепичной кровли, по электросварке и газовой сварке.

Экзамены проводятся только в отношении следующих областей профессиональной подготовки: парикмахерское дело, косметические салоны и штукатурное дело.

Сертификаты (свидетельства) о профессиональной годности. Каждый мастер, занимающийся парикмахерским делом, косметическим делом, ремонтом механической части автомобилей, столярным делом, малярным делом или декоративным искусством в Саскачеване должен располагать сертификатом (свидетельством) о профессиональной годности в своей отрасли. Мастера, занимающиеся сантехникой, жестяно-кузовными работами на автомобилях, жестяными работами по листовому железу, радио- и телевизионной электронной аппаратурой, также должны располагать сертификатом о профессиональной годности, но только в том случае, если работают в своей области в окружности пяти миль от любого из городов Саскачевана. Если они не располагают сертификатом, то работодатели не имеют права принимать их на работу. Вне этих районов для работы по этим профессиям не требуется сертификат, но многие добровольно стремятся получить его.

Для мастеров, работающих в других отраслях, не требуется сертификата о профессиональной годности, но они могут получить его по собственному желанию.

Сертификаты о профессиональной годности, если не считать тех, кто только начинает заниматься профессиональной работой, могут быть получены только путем сдачи экзамена. Срок их действия обычно составляет два года, но может быть продлен в случае представления правильно составленной соответствующей просьбы без повторной экзаменовки. Сертификат инструктора-наставника действителен постоянно.

/...

Обязательное ученичество. Положения указанного выше акта требуют обязательного ученичества в отношении трех особо оговоренных профессий: электрика, жестянщика по листовому железу и сантехника-водопроводчика.

Лица, начавшие работать по этим профессиям после декабря 1976 г., должны быть связаны договором на прохождение ученичества, хотя имеющиеся постановления требуют шестимесячного испытательного периода до формального представления документов об ученичестве.

Имеющиеся положения предусматривают, что работодатель, не располагающий сертификатом инструктора-наставника в той или иной области профессиональной подготовки, не может нанимать никакого нового ученика, не наняв предварительно инструктора-наставника. Соотношение один ученик - один инструктор не может быть изменено.

Отчетность работодателя. Закон требует, чтобы каждый работодатель, действующий в особо оговоренных профессиональных областях, представлял отчетность относительно следующих вопросов, касающихся каждого работающего на него мастера: фамилия, адрес, дата рождения, профессия, профессиональная годность на определенное время, номер последнего выданного ему сертификата и срок его годности, дата начала его работы на данного нанимателя, установленный уровень заработной платы с указанием продолжительности рабочего дня. Эти сведения должны представляться по требованию инспектора Отдела ученичества и стандартов для инспекции.

Соглашение об ученичестве. В каждом контракте на ученичество указывается продолжительность срока обучения, определяемого с учетом уже имеющегося в этой области опыта работы. В нем оговариваются минимальный уровень зарплаты и обязательства ученика и работодателя в отношении друг друга. Устанавливается трехмесячный испытательный срок, в ходе которого соглашение может быть расторгнуто одной из сторон. Также предусматривается, что ученик может быть переведен к другому работодателю и что контракт может быть расторгнут в случае его нарушения одной из сторон.

Подготовка учеников. Профессиональная подготовка осуществляется бесплатно Саскачеванским техническим институтом в Мус-Джо, Институтом прикладного искусства и науки в г. Саскатуне и Центром подготовки энергетической корпорации в г. Уэйберне. Ученики по специальностям стекольщиков и кровельщиков по черепичной крыше могут получать подготовку в технических институтах провинции Альберта.

Ученические пособия. В качестве средства поощрения учеников и стимулирования получения ими подготовки предусматривается по указанному выше закону выплата пособий тем, кто посещает профессиональные курсы. Пособия устанавливаются в различных размерах и зависят от семейного положения ученика и от того, живет ли он с семьей или отдельно во время своего ученичества.

/...



Закон о профессиональных школах, 1965 г., с поправками от 1972 г. предусматривает регулирование работы, регистрацию и инспектирование профессиональных школ. Он распространяется на все частные школы, в которых имеются профессиональные курсы или осуществляется профессиональная подготовка.

Закон о развитии людских ресурсов 1972 г. предусматривает осуществление подготовки по месту работы для лиц, находящихся в наименее привилегированных условиях. Цель этой программы заключается в том, чтобы предоставить возможности подготовки лицам, которые испытывают трудности при получении работы.

Программа развития людских ресурсов содействует обеспечению занятости для указанных выше лиц, давая им возможность получать подготовку по месту работы, а также путем ведения переговоров с работодателями относительно уровня вознаграждения за работу в этих условиях. Такой уровень должен быть связан с занимаемым этим лицом положением и в любом случае они не могут быть ниже уровня минимальной заработной платы. Лица, получающие подготовку, имеют право на надбавку, которая выплачивается в ходе срока их обучения.

Государственные служащие могут получать разрешение на посещение конференций, конвенций, семинаров и краткосрочных курсов продолжительностью до одной недели в том случае, если будет сочтено, что указанные мероприятия непосредственно связаны с их работой и соответствуют интересам заинтересованных учреждений. Председатель Комиссии по государственной службе может также предоставлять учебный отпуск с сохранением содержания на срок до двух месяцев или более в соответствии с графиком, устанавливаемым Правилами, вытекающими из Закона о государственной службе.

#### В. (5) Защита от произвольного прекращения занятости

В ходе регулярно осуществляемой программы по пересмотру законодательства Управление труда провинции Саскачеван занималось рассмотрением целесообразности внесения поправок в Закон о трудовых нормах 1977 г. с целью распространения на рабочих защиты от несправедливого увольнения. Было изучено федеральное законодательство и законы провинции Новая Шотландия с целью выяснения их применимости к провинции Саскачеван. Тем не менее уже осуществляются различные меры, которые в определенных пределах защищают трудящихся против несправедливого увольнения.

В разделе 89 Закона о трудовых нормах 1977 г. предусматривается, что в случае признания работодателя виновным в увольнении или отстранении от работы нанятого им лица, осуществленного в нарушение любого из положений указанного закона, судебный орган, установивший

/...

его вину, может потребовать от работодателя восстановить такое уволенное лицо в его прежней должности на тех же условиях и потребовать от работодателя выплатить этому лицу заработную плату, которую он получил бы, не подвергнувшись увольнению или отстранению от своих рабочих обязанностей.

Объединенные в профсоюзы трудящиеся могут прибегнуть к процедуре опротестовывания несправедливого увольнения, предусмотренной в соответствующих коллективных трудовых договорах, заключенных их профсоюзами.

В соответствии с Законом о государственной службе 1965 г., принятый на постоянную работу служащий, который занимает должность по штатному расписанию, на которую не распространяется специальная договоренность в рамках коллективного трудового договора, подвергнувшись увольнению или понижению в должности, может обратиться в Комиссию по государственной службе в течение 30 дней после увольнения или понижения в должности. В подразделе 39(4) предусматривается, что в случае увольнения или понижения в должности без достаточных оснований Комиссия может отдать распоряжение о восстановлении служащего или о других соответствующих мерах.

Постоянно работающий служащий, который занимает должность в соответствии со штатным расписанием, оговоренным в коллективном трудовом договоре, и который подвергается увольнению или понижению в должности или имеет другие жалобы, может подать жалобу в соответствии с теми процедурами, которые могут быть предусмотрены соответствующим трудовым коллективным договором.

Закон о профсоюзах 1972 г. с поправками от 1976-1977 гг. предусматривает защиту против произвольного прекращения трудовой деятельности в случае "технических нововведений", осуществленных работодателем. В подразделе 42(2) Закона предусматривается:

"Работодатель, служащие и рабочие у которого представлены профсоюзом, намеренный внести изменения в технические условия производства, могущие затронуть условия и продолжительность рабочего времени значительного числа таких рабочих и служащих, уведомляет о таких изменениях технического характера профсоюз и министра по крайней мере за 90 дней до их введения".

В случае нарушения работодателем положений этого подраздела Совет по трудовым отношениям может путем соответствующего распоряжения потребовать восстановления в должности любого служащего или рабочего, уволенного с должности в результате произведенных перемен в условиях производства; а также потребовать от работодателя выплаты компенсации такому служащему или рабочему за любой материальный ущерб, который он мог понести в результате смещения с занимаемой должности.

/...

### C. Статистические данные по занятости и безработице

В провинции Саскачеван (население - 933 800 чел.) численность трудовых ресурсов (обоих полов в возрасте от 15 лет и старше) составляет 421 000. Уровень безработицы в провинции равен 4,5% (все данные - за 1977 г.).

## СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

### A. Вознаграждение

1. Основными применимыми в этой области законодательными актами являются: Закон о трудовых нормах 1977 г. с поправками, принятыми в 1976-1977 гг., Закон о промышленных стандартах 1965 г. с поправками 1967 г., Закон о профсоюзах 1972 г. и Закон о государственной службе, а также соответствующие Правила.
2. Основные методы, используемые при определении заработной платы

Минимальный уровень заработной платы устанавливается Советом по минимальной заработной плате, который назначается в соответствии с Законом о трудовых нормах 1977 г. Совет на регулярной основе рассматривает экономические показатели с целью определения уровня минимальной заработной платы, который применим на всеобщей основе в отношении всех трудящихся провинции Саскачеван, независимо от их возраста или пола. Минимальная почасовая ставка с 1971 г. по 1978 г. изменялась следующим образом: в 1971 г. она была установлена в размере 1,50 долл., затем она была увеличена 2 января 1972 г. до 1,70 долл., 1 июля 1972 г. до 1,75 долл. до 2,00 долл. - 1 декабря 1973 г., до 2,25 долл. - 2 июля 1974 г., до 2,5 долл. - 31 марта 1975 г., до 2,80 долл. - 1 января 1976 г., до 3,00 долл. - 1 января 1977 г., до 3,15 долл. - 31 января 1978 г., до 3,25 долл. - 30 июня 1978 г., и до 3,50 долл. - 1 января 1980 года.

Закон о промышленных стандартах предусматривает, что министр труда может собирать представителей работодателей и работников по найму для разработки стандартов, касающихся ставок и продолжительности рабочего времени в тех или иных отраслях промышленности. Это положение применимо ко всем отраслям экономики, за исключением горнодобывающей промышленности и сельского хозяйства в любом из районов провинции.

Министр может устанавливать зоны для размещения любых предприятий. По просьбе работодателей или трудящихся любой отрасли или предприятий, расположенных в той или иной зоне, он может уполномочить своего сотрудника созвать конференцию с участием работодателей и

/...

работающих по найму в той или иной отрасли для изучения и рассмотрения условий работы и проведения переговоров относительно ставок заработной платы и продолжительности рабочего дня. Конференция может представлять министру свои предложения относительно ставок и продолжительности рабочего дня в соответствующей отрасли. Она может также вносить изменения в любые разработанные таким образом ставки заработной платы и продолжительность рабочего дня.

Если министр убеждается в том, что имеет место согласие со стороны большинства трудящихся и одного или более работодателей, представляющих значительную часть объема бизнеса в соответствующей отрасли, он утверждает указанные выше предложения. Губернатор провинции может затем провозгласить введение в силу в той или иной зоне соответствующей сетки ставок и продолжительности рабочего дня, которая является обязательной для работодателей и работающих по найму в данной отрасли.

Для каждой зоны или группы зон, в отношении которых действует любая такая сетка, министр может назначить консультативный совет в составе 5 членов, из которых двое назначаются работодателем и двое — избираются лицами, работающими по найму. Последний пятый член совета, возглавляющий его работу, назначается министром. Совет заслушивает жалобы и в общем плане оказывает помощь в претворении в жизнь закона и разработанных в соответствии с ним сеток ставок и продолжительности рабочего дня.

Любые положения, которые могут быть приняты относительно ставок, продолжительности рабочего дня или в связи с другими условиями труда и которые оказываются менее благоприятными, чем положения, определенные в Законе о трудовых нормах 1977 г. или в любом другом законе, распоряжении или правилах, теряют свою силу в пользу более благоприятных положений.

Каждый работодатель, в отношении которого действует соответствующая сетка, обязан вывесить ее экземпляр на видном месте на своем предприятии. Ему в обязанность вменяется ведение правильной и отражающей истинную картину отчетности относительно ставок и продолжительности рабочего времени своих рабочих или служащих.

Политика справедливой заработной платы в отношении правительственных контрактов воплощена в резолции о справедливой заработной плате Законодательной ассамблеи провинции Саскачеван (распоряжение 301/44) от 23 марта 1944 г., Законе о железных и транспортных магистралях 1965 г. и в Законе об общественных работах 1965 г., раздел 46. Цель этой политики заключается в том, чтобы обеспечить для рабочего, занятого на общественных объектах или в строительстве, осуществляемых провинциальным правительством, выплату заработной платы по справедливым и разумным ставкам. Эта политика распространяется на все объекты и сооружения провинции, в отношении которых правительство Саскачевана осуществляет контроль.

/...

Политика справедливой заработной платы претворяется в жизнь соответствующим сотрудником, назначаемым правительством, который является директором Отдела трудоустройства Управления труда. В случае возникновения любых касающихся ставок споров, выплачиваемых лицам, занятым на объектах осуществляемых провинциальным правительством, этот сотрудник располагает полномочиями по определению соответствующих ставок.

Ставки заработной платы, выплачиваемые по работам, осуществляемым по правительственным контрактам, должны быть общепринятыми ставками, действующими на данный момент в отношении компетентных рабочих в том районе, где проводятся соответствующие работы. Если в этом районе не имеется сопоставимых ставок, то выплачивается ставка, которая будет сочтена справедливой и разумной.

Лицо, получившее от правительства контракт, обязано вывесить экземпляр его положений относительно справедливых ставок на видном месте на соответствующем объекте вместе с сеткой ставок заработной платы, выплачиваемой рабочим. Он также обязан вести отчетность с указанием фамилий, профессий, адресов рабочих, нанятых им, а также в отношении заработной платы и отработанного времени. Указанная отчетность должна предъявляться для инспектирования сотрудником, назначенным правительством.

Заклучившее такой контракт лицо должно представлять соответствующему министру в качестве документа, подтверждающего правильность платежного требования, финансовую ведомость с указанием ставок заработной платы и продолжительности рабочего дня по различным категориям трудящихся, занятых в связи с выполнением правительственного контракта, он также должен указывать в ней, имеется ли какая-либо задолженность по выплате заработной платы.

Заработная плата рабочих, являющихся членами профсоюзов (включая государственных служащих), определяется в ходе заключения коллективных трудовых договоров, как это предусматривается Законом о профсоюзах 1972 г.

В разделе 15 Закона о государственной службе определяется процедура установления заработной платы для государственных служащих, не являющихся членами профсоюза:

- "1) Комиссия (по государственной службе), уведомив всех служащих, работающих по штатному расписанию, не подпадающих под коллективные трудовые договоры, и заслушав любые жалобы, представляет губернатору провинции план компенсации.
- 2) Губернатор определяет нижний и верхний предел плат по всем категориям и классам должностей, предусмотренных штатным расписанием".

/...

Был принят ряд законодательных мер с целью защиты заработной платы рабочих и служащих, а также с целью востребования заработной платы рабочих в случае ее невыплаты работодателем.

Закон о трудовых нормах 1977 г. предусматривает, что заработанная работающим по найму лицом зарплата, не выплаченная ему, должна рассматриваться его работодателем в качестве целевого фонда. Другие кредиторы работодателя не имеют права предъявлять претензии в отношении находящихся в этом фонде сумм. В том случае, если работодатель пренебрег своей обязанностью создать такой фонд, а имеющиеся наличные средства недостаточны для выплаты в полном объеме причитающейся заработной платы, работающие по найму лица имеют право поделить между собой наличность и другие средства работодателя на пропорциональной основе (раздел 56).

Закон о востребовании заработной платы 1965 г. предусматривает, что работающее по найму лицо, которое обращается с жалобой в отношении своего работодателя в связи с невыплатой последним заработной платы, может предоставить письменную информацию суду. По этому закону суд имеет право отдать распоряжение работодателю выплатить работающему на него лицу причитающуюся заработную плату в размере не более 500 долл., за вычетом судебных издержек, в тех случаях, когда Закон о трудовых нормах 1977 г. не применим, и на любую сумму в том случае, когда он подпадает под действие этого акта.

Инспекторы Управления труда уполномочены определять размеры заработной платы, причитающейся работающему по найму лицу в соответствии с положениями Закона о востребовании заработной платы, и в том случае, когда эта сумма получит одобренное письменно согласие работодателя и работающего по найму лица, она выплачивается в течение двух дней заместителю министра, который затем передает ее работающему по найму лицу.

Закон предусматривает, что работодатель не может требовать возвращения выплаченной в соответствии с его положениями или положениями контракта заработной платы от работающего на него по найму лица. Более того, работодатель не может увольнять, угрожать увольнением или осуществлять другие акты дискриминации против любого из работающих на него лиц в отместку за дачу свидетельских показаний в связи с судебным расследованием, осуществляемым во исполнение указанного закона, или за предоставление им информации министру или его представителям относительно выплаченной заработной платы или задолженности по таковой в соответствии с указанным законом.

В соответствии с положениями указанного закона уполномоченный представитель министра может проникнуть в помещения работодателя, проинспектировать отчетность или получить информацию. Работодатели, подпадающие под Закон о трудовых нормах 1977 г., должны также в

/...

соответствии с положениями Закона о востребовании заработной платы вести отчетность и вывешивать правила в своих помещениях.

Законодательством признается право отдельных категорий трудящихся в судебном порядке требовать удовлетворения их претензий работодателями и наложении ареста на его собственность до тех пор, пока их претензии в связи с выплатой заработной платы не будут удовлетворены.

Закон о праве наложения ареста на имущество должника для механиков 1973 г. с поправками 1973 и 1973-1974 гг. предусматривает, что все лица, предоставляющие работу, услуги или материалы для строительства, перестройки, внесения изменений, ремонта или обустройства земли или любого объекта, имеющегося на ней (например, дома) имеют право требовать наложения ареста на землю, произведенные на ней усовершенствования и на стоимость контракта. Требование, предъявляемое рабочим о наложении ареста, имеет преимущество перед всеми другими исками, но его размер не может превышать 30-дневной заработной платы истца.

Закон о праве наложения ареста на имущество должника для лесорубов 1965 г. предусматривает, что любое лицо, осуществляющее работу по вырубке и повалке леса, может требовать наложения ареста на пиломатериалы или изделия, произведенные из них.

В области ответственности компаний, также имеются пять актов, в которых излагаются права работающих по найму лиц в связи с их заработной платой в том случае, когда компания-работодатель оказывается в финансовом затруднении.

В разделе 34 Закона об оптовых сделках 1975 г. предусматривается, что в случае распродажи имущества компании в соответствии с этим актом назначенная доверенным лицом компании должна в первую очередь по сравнению со всеми другими долгами выплатить заработную плату работавшим по найму лицам за работу и услуги, оказанные компании за три месяца, предшествующие распродаже, в размере не превышающем 500 долл. в каждом случае. Работавшее по найму лицо может наряду с другими кредиторами требовать выплаты недополученной по их искам части.

В разделе II4 Закона о корпорациях 1977 г. с поправками от 1976-1977 гг. предусматривается, что директора корпорации несут юридическую ответственность по отношению к работающим по найму лицам в отношении заработной платы, причитающейся за работу, произведенную для их корпорации в то время, когда они являлись директорами.

В соответствии с разделами II2 и 236 Закона о компаниях 1965 г. директора компании, оказавшейся в затруднительном финансовом положении, несут юридическую ответственность в отношении заработной платы,

/...

причитающейся служащим компании, но в размере, не превышающем их 6-ти месячной заработной платы. Директора несут также юридическую ответственность по причитающимся с них взносам перед советами по компенсации рабочих. Причитающаяся служащим компании заработная плата и взносы в советы по компенсации рабочих должны выплачиваться из подвергнувшемуся аресту любого имущества от имени владельцев долговых расписок в первую очередь по сравнению с любым иском в отношении основной суммы или процентов по долговым распискам.

В разделе 10 Закона о ликвидации деятельности компаний 1965 г. предусматривается, что при распределении имущества компании лицом, ликвидирующее ее, выплачивает в первую очередь по сравнению с исками, предъявленными общими кредиторами компании, заработную плату всем служащим компании в размерах, не превышающих их трехмесячную заработную плату. Служащие могут наряду с другими кредиторами требовать выплаты недополученной их искам части.

В разделе 15 Закона о помощи кредиторам 1965 г. предусматривается, что работающие по найму исполнителя должника, которые предъявляют свои иски в бюро шерифа по причитающейся им заработной плате до срока, установленного для распределения взятых под арест наличных средств, имеют право на получение трехмесячной заработной платы, причитающейся им, в порядке первой очереди по сравнению с исками других кредиторов. Такие работники по найму лица имеют право на пропорциональное получение вместе с другими кредиторами остатка сумм по их искам.

#### 4. Средние заработки и стоимость жизни

Средние еженедельные заработки в промышленных предприятиях, в которых по найму работают не менее 20 рабочих, кроме сельскохозяйственных предприятий, рыболовства, добычи пушного зверя и сферы обслуживания и органов государственного управления, составляли на конец 1977 г. 239,30 долл. по сравнению с 198,96 долл. в конце 1975 г. и 115,02 долл. в конце 1970 г.

Индекс потребительских цен для Канады в целом вырос со 100 в 1971 г. до 160,8 в 1977 г.

#### 5. Равная оплата и отпуск по беременности

В Законе о трудовых нормах 1977 г. предусматривается, что работодатель или лицо, действующее от его имени, не имеют права осуществлять дискриминацию между работающими на него по найму лицами мужского и женского пола путем уплаты служащему женского пола меньшей заработной платы, чем лицу мужского пола, или наоборот, в том случае, когда такие служащие нанимаются для выполнения одинаковой работы на одном и том же предприятии в одинаковых условиях, и выполнение которой требует одинаковых профессиональных качеств, усилий и

/...



ответственности за исключением тех случаев, когда такая разница является результатом действия системы выслуги лет или другой аналогичной системы (раздел 17).

В Законе далее предусматривается, что работодатель не имеет права уменьшать размер заработной платы любого из работающих на него по найму лиц с целью выполнения этого положения, и что в случае его нарушения он лишается в будущем права уменьшать размер заработной платы, на которую имеет право служащий, на том основании, что работа впоследствии будет осуществляться только лицами одного и того же пола.

Устанавливается процедура расследования для рассмотрения случаев нарушения этого закона, включая возможность проведения официального расследования Комиссией по правам человека Саскачевана (разделы 18-21).

В разделе 23 Закона о трудовых нормах 1977 г. предусматривается, что каждое работающее по найму лицо женского пола, которое работает на этого работодателя непрерывно в течение 12 месяцев или более, имеет право на отпуск по беременности, не превышающий 18 недель, начинающийся в любое время в ходе 12 недель, непосредственно предшествующих предполагаемой дате рождения ребенка.

Если служащая не в состоянии вернуться на работу по истечению этого срока по причинам здоровья, работодатель обязан предоставить ей дополнительный отпуск продолжительностью до 6 недель (раздел 24).

В разделе 26 закона предусматривается, что работницы, которым был предоставлен отпуск по беременности, должны возвращаться на ранее занимавшиеся ими должности или на сопоставимые должности с не меньшей чем ранее зарплатой и надбавками без какой-либо потери в рабочем стаже или пенсионных правах.

В подразделе 27(1) предусматривается, что работодатель не имеет права увольнять, отстранять от работы или дискриминировать любым иным образом работающую по найму женщину в силу того обстоятельства, что она беременна, временно является инвалидом из-за беременности или подсла просьбу о предоставлении ей отпуска по беременности в соответствии с настоящим законом.

Государственные служащие, на которых не распространяются положения коллективных трудовых договоров, имеют право в соответствии с Правилами, вытекающими из Закона о государственной службе на отпуск по беременности продолжительностью в 6 месяцев с аналогичной вышеизложенному защитой своих прав.

/...

Работающие по найму лица, которым был предоставлен отпуск по беременности, имеют право на получение пособий по безработице, о чем говорится в разделе настоящего доклада, посвященном федеральному правительству в связи со статьей 9.

### В. Безопасные и здоровые условия труда

С целью гарантировать безопасные и здоровые условия труда Закон о производственной санитарии и технике безопасности 1977 г. имеет целью разработку эффективной программы производственной санитарии с целью поддержания на самом высоком уровне физического, психического и социального благосостояния трудящихся. Закон распространяется на любое производство и на любое место в провинции, на которое распространяется юрисдикция провинциальных органов власти, где осуществляется труд по найму. Закон преследует цель создания механизма для более полного выявления и контроля за производственными опасностями для здоровья людей. В законе предусматривается обязательное создание смешанных из представителей работодателей, служащих и рабочих комитетов по производственной санитарии и технике безопасности на всех видах предприятий с числом не менее 10 рабочих.

В соответствии с законом, сотрудники, обеспечивающие технику безопасности и производственную санитарию, располагают достаточно широкими полномочиями; в том числе они имеют право посещения и инспектирования рабочих помещений, осуществления необходимых проверок, издания уведомлений о прекращении работы в случае наличия серьезной опасности для здоровья работающих. Также в соответствии с этим законом, работающее по найму лицо может отказаться от выполнения какой-либо одной или серии операций в случае наличия у него разумных причин считать, что она (или они) могут представлять собой необычную опасность, до тех пор пока не будут предприняты меры, которые убедят его в противном, или до тех пор, пока комитет по технике безопасности или соответствующий сотрудник не разрешат этого вопроса.

Министр труда располагает полномочиями требовать обеспечения медицинского наблюдения и профилактики здоровья работающих по найму лиц в любом месте или группе мест, где применяется труд по найму или осуществляется любая профессиональная деятельность, в которых может возникать опасность для здоровья или получения травм. При определенных условиях он может также требовать создания службы техники безопасности и производственной санитарии на месте и группе мест, где применяется труд по найму.

Далее в законе предусматривается, что работодатель не имеет права осуществлять какие-либо действия дискриминационного характера против любого рабочего в силу участия или ассоциации работающего на

/...

нея лица с функциями комитета по технике безопасности и производственной санитарии, действующей по месту его работы.

Различные другие законы имеют целью или содержат положения, направленные на обеспечение техники безопасности на производственных местах. Ниже перечисляются некоторые из этих законов: закон о котлах и другом оборудовании, действующим под давлением, 1977 г., закон о инспекции лицензий на эксплуатацию оборудования, 1965 г., закон о инспекции и выдаче лицензий на газовое оборудование, 1965 г., с поправками от 1968 г., закон о технике безопасности в соответствии с 1965 г., закон о лицензиях в области техники безопасности, 1965 г. с поправками, принятыми в 1970 г., 1971 и 1973 гг.

В последнем из упомянутых выше законов предусматривается, что все лица, которые должны работать с или перед или радиационного оборудования соответствующим лицензиями должны представляться на утверждение министра. Каждый оператор радиационной установки обязан представлять доклад по заводскому строительству любой такой установки или внесения изменений в такое оборудование, а также представлять ежегодный доклад министру.

Лица, работающие с оборудованием радиационного оборудования, должны иметь достаточное образование.

Закон запрещает принимать на работу по найму лиц моложе 18 лет на профессиях, которые будут от них регулярно подвергаться мониторингу радиации в результате работы радиационного оборудования, включая рентгеновских установок.

Лица, работающие на заводах, техника-студенты по радиационному оборудованию, которые являются или которые предполагают, что они являются, должны сообщать об этом факте или с своим подзачем своему работодателю или лицу, несущему ответственность за ее подготовку. Если это лицо желает продолжить работу или получать подготовку, оно может после консультации со своим работодателем или ответственным за ее подготовку лицом не работать с тем своим рабочим обязанности с тем, чтобы не превысить максимально допустимый уровень радиационного облучения для молодежи.

Интересные из закона в области предусматривают, чтобы работодатель взял на себя ответственность в отношении кандидата техника, работающего с радиационным оборудованием, профессионального рабочего или проходящего стажировку с указанием: объема объема радиационного облучения, включая любой предшествующий уровень облучения, которому такое лицо подвергалось; такая отчетность должна предоставляться для целей ее инспектирования по требованию министра.

В законе предусматривается назначение комитета по радиационной технике безопасности. Комитет представляет свои консультативные

/...

заклучения министру в отношении техники радиационной безопасности, общих мероприятий по технике безопасности и перечня рекомендуемой практики, содействует разработке образовательной программы для лиц, работающих в этой же области, и разрабатывает общие направления, а также представляет профессиональные заключения по просьбе сотрудников, отвечающих за радиационную технику безопасности.

И, наконец, Закон о коронарах 1965 г. с поправками от 1966 г. и 1972 г. предусматривает, что при проведении расследования о причинах смерти, происшедшей на производстве, заводе, фабрике или руднике, коронар имеет право обратиться к представителю профсоюза, к которому принадлежал умерший; коронар имеет право допрашивать, подвергать перекрестному допросу и очным ставкам свидетелей.

С. Равные возможности для продвижения по службе

В соответствии с Законом о государственной службе все должности подразделяются на штатные (классифицируемые) и внештатные (неклассифицируемые). Назначения на штатные должности производятся Комиссией по государственной службе исходя из стажа работы, достоинства и профессиональной пригодности. Комиссия проводит оценку этих качеств с целью составления списков кандидатов на повышение по должности и кандидатов на прием, и соответствующие лица располагаются в очередности, зависящей от окончательно полученного ими балла в ходе рассмотрения их кандидатур Комиссиями. Такая оценка должна вести к справедливому определению их квалификации, профессиональной пригодности и способностей при отпращивании ими своих обязанностей на тех должностях, на которые они претендуют.

Д. Отдых, досуг, ограничение продолжительности рабочего дня и оплачиваемые отпуска.

Закон о рабочих нормах 1977 г. и другие правила предусматривают, что должны предоставляться ежегодные отпуска продолжительностью три недели после одного проработанного года и четырех недель после 10-летнего рабочего стажа. По закону установлена 40-часовая рабочая неделя без дополнительной оплаты за сверхурочные. Предусматривается 9 праздничных выходных дней.

Являющиеся членами профсоюзов трудящиеся (включая государственных служащих, являющихся членами профсоюзов) должны обсуждать эти условия работы в рамках заключаемых ими трудовых коллективных договоров, что вытекает из положений Закона о профсоюзах 1972 г. Являющиеся членами профсоюзов рабочие пользуются аналогичными или лучшими условиями по сравнению с теми, которые предусмотрены Законом о трудовых нормах 1977 г.

/...

Для государственных служащих, не охваченных коллективными трудовыми договорами, эти условия работы определяются Правилами, разработанными и принятыми в соответствии с Законом о государственной службе. Эти служащие имеют право ежегодно на 10 праздничных выходных дней. Они имеют право на оплачиваемый трехнедельный отпуск в ходе или после окончания первого финансового года их службы. После 10-летнего стажа службы они получают право на оплачиваемый 4-недельный отпуск.

#### СТАТЬЯ 8. ПРАВО СОЗДАНИЯ

В разделе 6 Кодекса прав человека Саскачевана предусматривается следующее: "Каждое лицо и каждый класс лиц имеет право на проведение мирных собраний с другими, на образование с другими ассоциаций любого характера в соответствии с законом".

В Законе о профсоюзах 1972 г., с поправками, гарантируется право работающих по найму лиц организовываться и образовывать, присоединяться и оказывать помощь профсоюзам и вести с помощью выбранных ими самими представителей переговоры о заключении коллективных договоров. Профсоюз, избранный большинством работающих по найму лиц, является исключительным представителем таких лиц для целей проведения коллективных переговоров (раздел 3).

Закон распространяется на всех лиц, принятых по найму работодателем, за исключением тех, главная ответственность которых действительно заключается в том, чтобы осуществлять власть и действительно выполнять функции управленческого характера, или тех, кто на регулярной основе выполняют поручения конфиденциального характера в отношении производственных связей их работодателя.

Закон распространяется на любого работодателя, нанявшего от трех и более лиц, или на работодателя, имеющего менее трех работающих на него лиц, если хотя бы один из них состоит в профсоюзе, членом которого могут быть лица, работающие по найму на более чем одного работодателя. В случае подрядчика, который по контракту представляет услуги работающего на него по найму лица основному работодателю, Совет по отношениям в промышленности имеет право определять, является ли работодателем лицо, заключившее контракт, или основной работодатель.

Основные положения закона претворяются в жизнь Советом по отношениям в промышленности. Совет состоит из пяти членов — председателя и четырех других, представляющих на равной основе работодателей и организованных в профсоюзы лиц наемного труда.

Процедура выдачи сертификата начинается с подачи заявления в Совет по отношениям в промышленности. От заявителя требуется

/...

предоставить в подтверждение факта его работы по найму карточки или другие такие свидетельства, подписанные 25 процентами или более лиц, работающих по найму, говорящие о том, что они хотят, чтобы заявитель представлял их с целью проведения переговоров о заключении коллективного трудового договора.

Работающие по найму лица пользуются правом на забастовку, а работодатели имеют право на локаут после даты истечения срока действия коллективного договора, независимо от того, истек ли срок действия предыдущего договора или речь идет только о его пересмотре. Это положение может быть применено, когда в предшествующем договоре содержалась статья об отказе от забастовки в обмен на отказ от локаута.

В разделе 43 Закона о полиции 1974 г. излагается процедура арбитража, применимая к спорам относительно контракта между полицией и муниципальным советом или между муниципальным советом и полицейскими агентами.

В двух ситуациях любая из сторон может прибегнуть к арбитражу. Первая ситуация заключается в том, что начатые с целью заключения или пересмотра договора процедуры по мнению любой из сторон достигли той точки, когда соглашение достичь невозможно. Вторая ситуация может возникнуть, когда любая из сторон отказывается от участия в переговорах или не желает начать переговоры по истечении 15 дней после получения письменного приглашения начать их от другой стороны. Такое приглашение должно быть сделано в период, начинающийся за 60 дней, но не позднее чем за 30 дней до окончания срока действия существующего договора или до 1 февраля, когда такого соглашения ранее не имелось.

Решение созданного для разрешения спора арбитражного органа является обязательным для обеих сторон и должно осуществляться незамедлительно сразу после его вынесения. Однако решение совета является обязательным и должно осуществляться только в том случае и пока устав местного профсоюза, членами которого состоят агенты и сотрудники полиции, содержит положение, запрещающее проведение забастовки его членами.

Закон о командах пожарной охраны 1965 г., с поправками от 1973 г. содержит аналогичные положения, применимые к спорам между пожарниками и их работодателями.

Закон о профсоюзах 1972 г. содержит ряд положений, защищающих профсоюзы и их членов против несправедливой антипрофсоюзной практики.

/...

## СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

### I. План социального вспомоществования провинции Саскачеван

Цели плана социального вспомоществования провинции Саскачеван заключаются в том, чтобы на соответствующем уровне оказывать финансовую помощь и предоставлять медицинские услуги лицам, ощущающим в них потребность в силу своего материального положения, а также развивать, предоставлять и оказывать поддержку и услуги, предотвращающие или уменьшающие воздействие причин и последствий, приведших или являющихся результатом бедности и зависимости.

Эта общая программа социального вспомоществования предусматривает единые стандарты для оказания помощи по основным видам вспомоществования и по особым видам, которые могут возникнуть в силу особых обстоятельств.

Право на получение помощи определяется на основе установления потребностей или на основе бюджетного дефицита. Бюджет, который включает расходы на продукты питания, одежду, жилище или арендную плату за жилье, комнату или плату за уход, а также средства на мелкие расходы, подсчитывается и балансируется против имеющихся у заявителя средств. Эти средства включают доходы и имущество с некоторыми исключениями. Если потребности превышают сумму имеющихся средств, то существует бюджетный дефицит, и лицо, обращающееся с просьбой, и его семья считаются нуждающимися.

В силу того, что в основе права на получение социального вспомоществования лежит потребность, а не причины возникновения такой потребности, то безработные лица, работающие сами на себя и являющиеся по отношению к себе работодателями, лица, живущие на зарплату, получают помощь тогда, когда все имеющееся у них свои средства считаются полностью несоответствующими потребностям, то есть тогда, когда непредоставление помощи могло бы серьезно сказаться на здоровье и развитии клиента и его иждивенцев. Это положение включено, исходя из того понимания, что имеются лица, которые работают полное время в соответствии со своими оптимальными возможностями и зарабатывают максимум того, что они могут заработать, и все же их доходы недостаточны для удовлетворения их потребностей.

В соответствии с планом социального вспомоществования провинции Саскачеван, предоставляются также пособия на медицинские расходы и социальные услуги. К основным видам таких услуг относятся: консультирование, услуги по восстановлению здоровья и предотвращению заболеваний. Их получателю помощь оказывается с помощью таких официальных мероприятий как проведение оценки, улучшение образования и подготовки или с помощью неофициальных мероприятий - социальные контакты, участие в работе центров для престарелых.

/...

Обращающийся за помощью имеет право быть информированным в письменном виде о любых изменениях или об отказе в предоставлении помощи и имеет право обращаться в местный апелляционный комитет, состоящий из местных граждан. Существует также вторая апелляционная инстанция — провинциальный совет, который заслушивает петиции, относящиеся к решениям местных комитетов. Решения провинциального совета имеют окончательный характер.

Пособия по плану социального вспомоществования провинции Саскачеван предоставляются через 13 региональных бюро и местные органы. План финансируется за счет регионального налогообложения и расходы по нему на 50% покрываются федеральным правительством.

## 2. (а) Медицинская помощь

### Система здравоохранения в Саскачеване

Универсальность. Как и многие предприятия Саскачевана, здравоохранение основано на идее сотрудничества. Расходы по нему несутся всеми, и поэтому все могут пользоваться его благами без возникновения отягощающих финансовых расходов. В Саскачеване здравоохранение финансируется за счет общего налогообложения и подоходных налогов. Никаких ежегодных дополнительных выплат не требуется от отдельных лиц или семей для получения медицинских услуг.

Медицинское обслуживание предоставляется лицам, которые проживают и как правило находятся в Саскачеване. Все они пользуются медицинским обслуживанием в соответствии с планами, независимо от возраста или своего физического состояния, в котором они находились до того, как получили право на медицинское обслуживание.

Все лица, желающие воспользоваться предоставляемыми здравоохранением провинции возможностями, должны значиться в Плане госпитального обслуживания провинции Саскачеван. В этом случае они смогут пользоваться планом госпитального обслуживания, услугами Комиссии по медицинскому страхованию, планом фармакологического обслуживания, планом предоставления слуховых аппаратов, программой помощи желающим жить самостоятельно и планом зубоврачебного обслуживания.

### Госпитальное и медицинское обслуживание

Законодательство и программы в области здравоохранения провинции базируются на принципах всесторонности доступности и универсальности по охвату. Исходя из этих принципов, правительство Саскачевана в 1946 г. приняло Закон о госпитализации в Саскачеване, в котором предусматривалось введение всеобщего страхования с целью

/...



обеспечения госпитальным обслуживанием всего населения провинции. В 1961 г. страхование было распространено также на многочисленные другие виды медицинского обслуживания, предоставляемого врачом или под его руководством. После этого рефракционные измерения оптометристов и услуги хиропрактиков стали дополнительными видами медицинского обслуживания, на которые также было распространено страхование в соответствии с Законом о медицинском страховании Саскачевана. По этим двум видам страховки каждый отдельный житель провинции должен был выплачивать один объединенный налог в размере 36 долл. в год, а семья - объединенный налог в размере 72 долл. в год.

После 1 января 1972 г. жители провинции, достигшие возраста 65 лет или старше, уже не должны выплачивать этот налог. Затем начиная с 1 января 1974 г. объединенный налог на госпитальное/медицинское обслуживание был отменен для всех граждан. В одном из положений Закона об отмене налогообложения для медицинского обслуживания и госпитализаций говорится, что единственным критерием для того, чтобы любое лицо могло воспользоваться положениями Закона о госпитализации в Саскачеване или Закона о медицинском страховании в Саскачеване является его постоянное жительство в провинции Саскачеван.

В соответствии с Планом госпитального обслуживания провинции оплачиваются большинство видов госпитальных услуг, которые по мнению лечащего врача пациента необходимы с медицинской точки зрения. Как для больных, находящихся в стационаре, так и для получающих амбулаторное лечение при госпиталях в Саскачеване, большая часть обычно предоставляемых услуг покрывается страховкой. Возможность пользования услугами скорой помощи и некоторыми другими видами госпитального обслуживания, предоставляемыми в провинции, также предусматривается страховкой в размере соответственно 100 или 75 процентов от средней дневной платы, взимаемой обычными госпиталями в городе Риджайна или Саскатун в предшествующем году.

В соответствии с правилами работы Комиссии по медицинскому страхованию провинции Саскачеван, услуги врачей оплачиваются в размере 100% по принятому Комиссией ценнику и в соответствии с установленными ею правилами. В отношении услуг оптометристов, хиропрактиков и зубных врачей, оплата производится в соответствии со ставками, согласованными между соответствующими профессиональными организациями и Комиссией.

#### Фармакологическое и аптечное обслуживание

В этой области действуют следующие законы: Закон о фармакологическом обслуживании, который заменил Закон об аптеках, и закон, который был принят вместо Закона об ассоциациях для покрытия медицинских и госпитальных расходов.

/...

Закон о фармацевтическом обслуживании, принятый в 1974 г., предусматривает, что министр здравоохранения имеет право утверждать программу по оказанию помощи жителям провинции в деле приобретения лекарств в целях лечения или диагностики, которая должна осуществляться под руководством Управления по здравоохранению. Программа по фармацевтическому обслуживанию преследует следующие цели: повышение качества лекарств, фигурирующих в фармацевтическом перечне, обеспечение высококачественных лекарств и их сопоставимости; значительное уменьшение стоимости выписываемых врачами лекарств для потребителя; ограничения любых дополнительных выплат, которые фармакологи могут требовать от граждан за фигурирующие в перечне лекарства. В июне 1974 г. были избраны члены консультативного экспертного комитета с целью разработки перечня лекарств, который лег бы в основу Плана фармацевтического обслуживания провинции Саскачеван. Такой перечень является списком наиболее часто используемых лекарств, имеющих лечебную ценность, качество которых доказано и побочное воздействие известно. Такой перечень служит также руководством при выпуске сопоставимых лекарственных препаратов.

Фармакологический план не является программой обеспечения возмещения расходов или безвозмездной помощи. Однако он позволяет осуществлять значительную экономию в силу того, что он обеспечивает единый перечень лекарственных препаратов, постоянно действующие контракты и оптовые закупки. Когда существует несколько видов препаратов высокого качества, возмещение расходов по ним производится исходя из самой низкой стоимости любого из них. По плану фармацевтического обслуживания оплата производится за стоимость всех компонентов лекарственных препаратов, перечисленных в вышеуказанном перечне. Всего в нем фигурируют более 1300 лекарственных препаратов. Переговоры с фармацевтическими предприятиями осуществляются в соответствии с постоянно действующими контрактами и имеют целью обеспечить поставку отдельных лекарств утвержденным оптовым торговцам по фиксированным ценам, которые значительно ниже, чем обычно практикуемые цены. Некоторые лекарственные препараты закупаются в больших количествах оптом. Используется существующая система оптовой торговли лекарственными препаратами, а также розничная система сбыта в форме аптек. Потребители выплачивают часть или всю сумму, назначенную аптекарем за его услуги по предоставлению лекарства. В Саскачеване потребитель сейчас выплачивает за рецепт на одно лекарство сумму, не превышающую 2,60 долл., если это лекарство фигурирует в Плане фармацевтического обслуживания. Некоторые аптеки требуют выплаты меньших сумм. Стоимость инсулина и реагентов, используемых для анализа мочи при заболевании диабетом, составляет 1 долл. за угажку. Правительство Саскачевана покрывает разницу в связи с оплатой профессиональных услуг фармаколога и полной стоимостью лекарственных препаратов.

/...

### Слуховые аппараты

Закон о слуховых аппаратах, который был принят в 1973 г. с поправками от 1977 г., уполномочивает министра здравоохранения разрабатывать правила предоставления слуховых аппаратов для постоянных жителей провинции, которые обращаются с соответствующей просьбой при соблюдении условий, которые определяются правительством. Цель этой программы заключается в предоставлении высококачественных слуховых аппаратов жителям провинции Саскачеван по значительно уменьшенной цене, а также обеспечивать необходимое обслуживание таких аппаратов.

План предоставления слуховых аппаратов в Саскачеване начал осуществляться с 21 августа 1973 г. В соответствии с ним средняя стоимость слухового аппарата была снижена с 350-375 долл. до в среднем 118,82 долл. в 1978-1979 гг. Этот план не является программой страхования. В соответствии с ним производится оптовая закупка слуховых аппаратов высокого качества и их продажа имеющим на них право лицам по закупочной цене, а правительство берет на себя расходы по осуществлению этой программы. Соответствующие услуги предоставляются в двух базовых клиниках, а персонал этих клиник выезжает на регулярной основе в обычные клиники, расположенные во всех районах провинции. Обслуживание и ремонт осуществляются по стоимости запасных частей или в зависимости от той суммы, которая подлежит уплате фирмам, производящим слуховые аппараты. До продажи слухового аппарата специалистами осуществляется аудиологическая проверка с целью определения наилучшего способа удовлетворения потребности того или иного лица в слуховом аппарате. Благодаря этой программе была значительно расширена доступность слуховых аппаратов для лиц с полной потерей слуха или частичной ее потерей путем уменьшения финансового бремени, особенно для пожилых граждан провинции.

### Протезы и ортопедические устройства

Этот вид обслуживания предусматривается в Законе об Управлении здравоохранения. В одном из положений этого закона говорится, что министр может содействовать или осуществлять программу по диагностике, лечению, пропаганде медицинских знаний, предоставлению услуг по восстановительной медицине для лиц, страдающих постоянными физическими недостатками или имеющих инвалидность в результате несчастных случаев, врожденных пороков, ранения, болезни или другого заболевания, что он может осуществлять такие программы независимо или в сотрудничестве с учреждениями, организациями и профессиональными органами, а также может заключать соглашения с ними с целью осуществления полностью интегрированной программы обслуживания для таких лиц.

/...

Цель правительства заключается в снятии финансового бремени со страдающих физическими недостатками лиц при получении ими необходимого медицинского оборудования и аппаратов; другая цель заключается в консолидации в рамках одной программы всех возможностей предоставления медицинского оборудования, существующих в рамках различных правительственных программ, что позволяет добиваться значительной экономии расходов путем оптовой закупки материалов, координации усилий в деле разработки эффективной программы восстановительной медицины, осуществляемой в общинах, а также сокращения расходов на содержание официальных медицинских учреждений путем оказания страдающим физическими недостатками лицам такой помощи, благодаря которой они продолжали жить в нормальных домашних условиях.

Программа помощи помогает жить самостоятельно, которая охватывает всю провинцию, имеет целью оказание непосредственной помощи страдающим физическими недостатками лицам. Ее осуществление началось 1 марта 1975 г. На первом этапе этой программы необходимые протезы (например, искусственные руки, ноги) или ортопедические приспособления (например, скобки) предоставлялись бесплатно лицам, страдающим физическими недостатками. Второй этап плана предусматривает предоставление на прокат такого оборудования как кресло-каталки, устройства для ходьбы, комоды и т.д. со складов, расположенных по всей территории провинции. Этот план не предусматривает никаких дополнительных выплат, гонораров или залогов. Расходы по нему покрываются государством. Все граждане имеют право на получение помощи по этой программе. Сестры оказывают помощь и услуги в рамках курса восстановительной медицины для лиц, получивших необходимые приспособления или оборудование по этой программе.

Благодаря плану ликвидируются финансовые барьеры, с которыми сталкиваются лица, страдающие физическими недостатками, при приобретении медицинского оборудования или приспособлений. Это помогает таким лицам пользоваться лучшим качеством жизни, оставаясь у себя дома, ведя независимый образ жизни, не прибегая к помощи официальных медицинских учреждений.

### Лечение зубов у детей

В этой области действуют следующие законы: Закон о подготовке вспомогательного зубоорудочного персонала, Закон о зубоорудочных сестрах и Закон о зубоорудочной помощи.

Считается, что только 40 процентов детей, проживающих в провинции, могут пользоваться услугами зубного врача из-за острой нехватки таких врачей, высокой стоимости их услуг, географического расположения местоживания зубных врачей и невнимания со стороны своих родителей. Для удовлетворения таких потребностей правительство

/...

решио осуществить программу предотвращения и лечения зубных болезней у детей в возрасте от 3 до 12 лет включительно. Первый шаг к этой цели заключался в принятии законов, разрешающих министру здравоохранения принимать меры по подготовке зубоврачебного персонала. В результате в сентябре 1972 г. начала осуществляться двухгодичная программа подготовки зубоврачебных сестер в Институте прикладных искусств и науки Уаскани, услуги которых потребовались бы для осуществления программы лечения зубных заболеваний у детей. Принятый в 1973 г. Закон о зубоврачебных сестрах предусматривает регистрацию таких сестер и уполномочивает принимать правила, касающиеся их найма на работу и работы. В Законе о зубоврачебной помощи 1974 г. Управлению здравоохранения предоставлены широкие полномочия по осуществлению программы лечения зубных болезней у детей, а министр здравоохранения уполномочивается заключать соглашения с зубными врачами, нанимать таких врачей и зубоврачебных сестер и имеющих соответствующие свидетельства ассистентов и предпринимать любые другие меры, которые потребуются для разработки и выполнения этой программы.

План оказания зубоврачебной помощи начал осуществляться в сентябре 1974 г. Этот план является первым в своем роде на северо-американском континенте. Он охватывает область, которая была одной из наиболее заброшенных областей охраны здоровья детей и является важной составной частью общей картины положения дел с здравоохранением. Осуществление плана проводилось по этапам. Все рожденные в 1968 г. дети получали право пользоваться соответствующими благами с сентября 1974 г. В настоящее время все дети, родившиеся в 1966-1974 гг. включительно, имеют право на получение благ по этому плану. По оценке, приблизительно 150 тыс. детей будут охвачены этим планом когда программа будет развернута полностью. Зубоврачебные группы, состоящие из сестер, ассистентов и осуществляющих медицинский контроль врачей-дантистов, работают в различных центрах всех районов провинции с целью предоставления необходимых услуг. Зубоврачебные клиники располагаются в помещениях школ, что облегчает доступ для детей и родителей к соответствующему обслуживанию. Не взимается никакой дополнительной платы за услуги, предоставляемые персоналом в соответствии с Планом зубоврачебной помощи провинции Саскачеван.

### Лечение раковых заболеваний

Первое законодательство в этой области было принято в 1930 г.; благодаря которому была учреждена программа контроля за раком в Саскачеване. Новый Закон о контроле за раком был принят в 1944 г. В нем предусматривалось лечение за счет средств провинции проживающих в ней в течение не менее 6 месяцев жителей. В 1958 г. лечение раковых заболеваний как подпадающих под медицинское страхование было распространено на лиц, которые являются жителями провинции в течение не менее трех месяцев. Для только что прибывших иммигрантов и некоторых особых групп населения этот срок был сокращен до одного дня.

/...

Не взимается никакая плата с пациентов, находящихся на излечении или в стадии диагностирования в раковых клиниках. Кроме этого, оплачиваются медицинские и хирургические услуги врачей, занимающихся частной практикой, оплачиваются предоставляемые при стационарном лечении лекарства и даже некоторые виды лекарств, предписываемых при активном курсе лечения, проводимом амбулаторным способом. Пациенты, находящиеся на излечении по причине раковых заболеваний вне пределов провинции, имеют право на то же возмещение своих расходов, что и пациенты, находящиеся на лечении в самом Саскачеване. Если пациент направляется раковой клиникой для лечения вне пределов провинции, в том случае когда она не располагает соответствующими возможностями, то также производится возмещение понесенных расходов за медицинское и госпитальное обслуживание.

В июле 1978 г. министром здравоохранения был опубликован доклад о программе лечения раковых заболеваний Саскачевана. В связи с этим докладом был принят Закон о создании фонда для лечения раковых заболеваний. В этом законе предусматривается создание нового органа под названием фонд для лечения раковых заболеваний Саскачевана. Фонд осуществляет руководство работой раковых клиник в Реджайне и Саскатуне и сам нанимает персонал этих лечебных заведений. Фонд также осуществляет оплату лечения, которым пользуются пациенты вне указанных клиник, и получают соответствующие средства с этой целью через утверждаемые законодательным органом бюджетные ассигнования.

В новом законе предусматривается также учреждение медицинского консультативного комитета, который должен консультировать Фонд по профессиональным вопросам, связанным с лечением раковых заболеваний, и разрешать создавать стационары, что не предусматривалось предыдущим законодательством.

До принятия указанного законодательства программа борьбы с раковыми заболеваниями в Саскачеване осуществлялась в соответствии с положениями Закона о контроле за раком. При старом законодательстве все лица, работавшие в раковых клиниках, считались служащими системы здравоохранения Саскачевана и плата за лечение раковых заболеваний липами, не являющимися сотрудниками этих клиник, бралась на себя Управлением здравоохранения.

#### Исследования в области здравоохранения

Для обеспечения постоянного и стабильного источника финансовых средств для медицинских исследований, осуществляющихся в провинции Саскачеван, правительство выступило с инициативой принятия Закона об исследованиях в области здравоохранения. В этом акте содержатся положения, предусматривающие создание административного механизма

/...

при правительстве Саскачевана для проведения исследований в области здравоохранения. В нем предусматривается создание совета, который будет фигурировать под названием Совет по исследованиям в области здравоохранения Саскачевана в составе не менее чем шести и не более чем 12 лиц, назначаемых губернатором провинции. Совет должен оказывать помощь и стимулировать исследования в области искусства лечения и медицинских наук и, в частности:

- a) причин обнаружения, распределения, предотвращения и лечения заболеваний людей и их физических недостатков;
- b) поддержания и укрепления здоровья;
- c) социальных, экологических и биологических аспектов процесса старения человеческого организма;
- d) использования учреждений системы здравоохранения.

#### Психическое здоровье

Подход к лечению психических заболеваний в провинции Саскачеван покоится на том принципе, что любое непосредственное или вспомогательное лечение больных, страдающих психическими заболеваниями, должно быть доступно всем жителям провинции по месту их жительства или в пределах разумных расстояний от него. В соответствии с этим подходом любые формы лечения психических заболеваний осуществляются в каждом из восьми округов, на которые разбита в этих целях территория провинции. Недавно произведенные изменения в распределении средств этого вида медицинского обслуживания позволили каждому из округов стать в значительной степени независимым с точки зрения возможностей удовлетворения потребностей в лечении психических заболеваний. Приоритет предоставляется такому виду лечения, которое может быть осуществлено без нарушения повседневной деятельности пациентов или их семей. Это достигается с помощью создания разнообразных возможностей для прохождения курса лечения днем, вечером и ночью. Больницы, как специализированные учреждения, предоставляют свои услуги, когда лечебные заведения по месту жительства не в состоянии справиться с тем или иным случаем, но такие услуги предоставляются только в случае необходимости и по возможности на самый кратчайший срок. В 1961 г. был принят Закон о лечении психических заболеваний, а три года спустя было завершено создание Психиатрического центра в Йорктоне, что представляет собой существенный отход от концепции психиатрической больницы и шаг на пути к созданию психиатрических подразделений в рамках общемедицинских лечебных заведений. В 1963 г. общее количество пациентов в двух психиатрических больницах Саскачевана составляло 3111 человек. К 1970 году количество этих пациентов снизилось до 931 человека, а по состоянию на 31 декабря 1978 г. общее количество таких стационарных больных в лечебных заведениях провинции Саскачеван упало до 408.

/...

Недавно были приняты следующие поправки к Закону о лечении психических заболеваний:

- 1) Одна поправка предусматривает, что арест на имущество и собственность умершего лица, которое являлось пациентом в медицинском учреждении, в будущем будет накладываться только для покрытия расходов по лечению и уходу, понесенных медицинским учреждением до 1 мая 1979 г. Единственным таким медицинским лечебным учреждением является Саскачеванская больница в Северном-Эттлифорде.
- 2) В соответствии с новым разделом 46.1 закона, медицинский работник, отвечающий за стационар, имеет право отдавать распоряжение относительно приема и транспортировки пациента, поступающего из другой провинции в его лечебное заведение для исследования с целью определения того, нуждается ли такое лицо в стационарном лечении в больнице.
- 3) Другая поправка позволит медицинскому работнику, отвечающему за амбулаторное лечение (психиатрическая клиника), требовать проведения врачом исследования больного с целью определения, в состоянии ли он распорядиться своим имуществом и собственностью.
- 4) Предусматривается также создание группы для рассмотрения того, как работают психиатрические клиники и стационары, чтобы лицо, психическая несостоятельность которого была установлена после исследования, проведенного по распоряжению медицинского сотрудника, отвечающего за психиатрическую клинику, могло обжаловать правильность и справедливость такого заключения через указанную выше группу.
- 5) Последняя поправка предусматривает сокращение сроков наблюдения за лицом, которому было предъявлено обвинение в совершении уголовного преступления и которое было направлено в соответствии с решением судебной инстанции в психиатрическое лечебное заведение для наблюдения. Сроки такого наблюдения сокращены с 30 до максимально 15 дней.

#### Борьба за более здоровый образ жизни

Помимо вышеизложенных планов медицинского обслуживания все больший упор делается на то, чтобы жители Саскачевана вели более здоровый образ жизни. На последнюю четверть века все растущая доля заболеваний вызывается неактивным и нездоровым образом жизни. Инфаркты, рак, несчастные случаи в результате дорожно-транспортных происшествий являются тремя самыми крупными причинами смертности в провинции. Все указанные три причины могут приводить к гораздо меньшей смертности, если будет улучшен образ жизни, в том числе если люди будут следовать диете, делать физические упражнения, откажутся от перегрузок, курения, употребления алкоголя и наркотиков.

/...



В этой связи в сентябре 1974 г. была начата программа AWARE ("знать, значит предотвратить"), а в октябре 1977 г. — программа "Отличное настроение". Первая программа носит главным образом превентивный характер, ее цель заключается в изменении привычек, связанных с употреблением алкоголя и его злоупотреблением; она направлена на то, чтобы бороться с пьянством как социальным злом. Результаты ежегодных тестов показывают, что отношение общественности к пьянству меняется и что люди в меньшей степени готовы мириться с злоупотреблением алкоголем, что является результатом осуществления этой программы. Цель программы "Отличное настроение" заключается в том, чтобы содействовать позитивному отношению к образу жизни и показать, как такой образ жизни может содействовать появлению чувства радости. Внимание уделяется предотвращению заболеваний, но с упором на физическое здоровье и правильное питание.

Все перечисленные выше составные части органически входят в систему здравоохранения провинции Саскачеван. Те программы, которые не изложены выше, имеют вспомогательный характер; в настоящее время для всей провинции разрабатываются следующие дополнительные программы: медицинский уход на дому, строительство муниципальных дорог для машин скорой помощи и расширение программы обслуживания престарелых людей.

## 2. (b) Получение наличными по больничному листу

Получение наличными по больничному листу осуществляется главным образом в форме оплачиваемого отпуска по болезни в случае заболевания или в форме компенсации за потерю в заработке в случае заболевания или нетрудоспособности, явившихся результатом производственной травмы или профзаболевания (см. пункт 2 (g) ниже).

## 2. (c) Выплаты по беременности

Выплаты по беременности осуществляются федеральным правительством в соответствии с программой страхования по безработице, о чем говорится в части настоящего доклада, посвященной федеральному правительству.

## 2. (d) Выплаты по инвалидности

Выплаты по инвалидности осуществляются в рамках различных программ, изложенных выше (План по оказанию помощи в различные программы здравоохранения), а также через другие программы, в том числе программу компенсации по инвалидности в результате производственных травм (см. ниже).

/...

## 2. (e) Выплаты лицам пожилого возраста

### План обеспечения доходов

План обеспечения доходов (программа выплаты престарелым гражданам) стал осуществляться с октября 1975 г., и в настоящее время за него отвечает Отдел обеспечения доходов Управления социального обеспечения Саскачевана. Эта программа осуществляется правительством Саскачевана с целью обеспечения дополнительного дохода пожилых граждан, для которых основным источником дохода является пенсия по возрасту и надбавка, гарантирующая доход, которые выплачиваются федеральным правительством.

Размеры выплат престарелым гражданам составляют от максимально 25 долл. до минимально 4,5 долл. в месяц на человека. Разница в размерах выплат зависит от уровня личного дохода престарелых граждан и их семейного положения. Для того чтобы иметь право на дополнительные выплаты, престарелые граждане должны получать надбавку от федерального правительства, гарантирующую их доходы.

Размеры дополнительных выплат престарелым гражданам определяются в зависимости от размеров надбавки, выплачиваемой тому или иному лицу федеральным правительством, для гарантирования его доходов. Когда в январе, апреле, июле и октябре каждого года осуществляется ежеквартальный пересмотр с учетом изменений стоимости жизни гарантирующей доход надбавки, то это не сказывается на размерах дополнительных выплат гражданам престарелого возраста, но если происходят изменения в личных доходах лиц, получающих надбавку, гарантирующую их доходы, то меняются размеры дополнительных выплат престарелым гражданам.

Дополнительные выплаты, предназначенные для престарелых граждан, имеют право получать приблизительно одна треть всех лиц в возрасте старше 65 лет в провинции Саскачеван; расходы по этой программе финансируются за счет общего налогового обложения населения провинции. В отношении тех лиц, которые имеют право на дополнительные выплаты в соответствии с общей программой, - Планом помощи провинции Саскачеван - 50 процентов расходов берутся на себя федеральным правительством в рамках Плана обеспечения доходов, который является частью общегосударственного плана помощи.

### Пенсии по старости

Закон о пенсиях 1967 г. С.Б. 1967 г. с. 67 с поправками С.Б. 1972 г. с. 86 преследует цель содействовать созданию, расширению и совершенствованию пенсионного обеспечения в провинции Саскачеван.

/...

Он распространяется на рабочих и служащих, имеющих право на пенсию, их работодателей и лиц, работающих в фондах пенсионного обеспечения. Законодательством не предусматривается обязательное пенсионное обеспечение.

Регистрация. Работодатели должны представлять Главному инспектору пенсионного обеспечения экземпляр Устава пенсионного фонда и любые поправки к нему для его регистрации и должны обеспечивать соответствие Устава пенсионного фонда стандартным условиям регистрации, изложенным в указанном выше законе.

Отсроченная рента. Устав фонда должен предусматривать, что его член, достигший возраста 45 лет и работавший на работодателя в течение, по крайней мере, 10 лет непрерывно, имеет право по завершению работы по найму до достижения пенсионного возраста на отсроченную ренту, срок выплаты которой устанавливается на время достижения им пенсионного возраста.

Рента должна быть равна размерам пенсионного обеспечения, которое это лицо имеет право получать в соответствии с Уставом пенсионного фонда. Оно не может изымать свои взносы в пенсионный фонд по завершении срока действия договора о найме; однако Устав пенсионного фонда может предусматривать, что в исполнении своих прав он может получить единовременную сумму, не превышающую 25 процентов от размера отсроченной пожизненной ренты.

Финансирование и вложение средств пенсионного фонда. Устав пенсионного фонда должен содержать положения относительно соответствующего финансирования и вложения средств пенсионного фонда, как это требуется правилами. Работодатель должен вносить в пенсионный фонд сумму, которой не хватает после уплаты взносов рабочих и служащих для обеспечения выплат текущего пенсионного обеспечения. В правилах предусматриваются некоторые исключения из этого основного правила.

Завершение деятельности и закрытие пенсионного фонда. В случае завершения или закрытия пенсионного фонда работодатель должен выплатить все причитающиеся с него суммы, которые он должен был бы уплатить на дату завершения или закрытия фонда.

Закон также наделяет Главного инспектора пенсионного обеспечения правом объявлять пенсионный фонд закрытым на дату, предшествующую дате решения работодателя о прекращении деловой активности его предприятия. Это положение включено в закон с целью оградить интересы лиц, работающих по найму, работа которых может быть прекращена до практического закрытия пенсионного фонда, что, таким образом, дает им право требовать удовлетворения их законных интересов на ту долю средств пенсионного фонда, которые были внесены работодателем.

Взаимные соглашения. Главный инспектор пенсионного обеспечения может заключать соглашения с другими провинциями Канады для обеспечения взаимной регистрации, бухгалтерского учета и инспекции

/...

пенсионных фондов, а также в целях создания Канадской ассоциации пенсионных фондов.

2. (г) Пособия в связи с потерей кормильца

Пособия в связи с потерей кормильца предоставляются в основном в рамках Плана компенсации трудящихся, о котором говорится ниже в пункте 2 (д).

2. (г) Выплаты по инвалидности в связи с производственными травмами

Законодательство в этой области в основном определяется Законом о компенсации трудящихся 1974 г. S.S. 1973-1974 гг. с. 127, с поправками S.S. 1974-1975 гг. с. 49 и S.S. 1976-1977 гг. с. 102.

Цель этого закона заключается в обеспечении незамедлительной компенсации финансовых и медицинских расходов, а также покрытие расходов по восстановлению трудоспособности рабочих, получивших инвалидность в результате производственной травмы или заболевания, являющегося результатом или полученного в ходе производственной деятельности. Несчастный случай для целей указанного закона определяется следующим образом:

1. Преднамеренные действия, не являющиеся действиями рабочего;
2. Случай, вызванный физической или естественной причиной;
3. Любая потеря трудоспособности, являющаяся результатом или возникающая в ходе производственной деятельности. В том случае, если потеря трудоспособности вызвана болезнью, то датой несчастного случая для целей настоящего закона считается дата потери трудоспособности".

Этот закон охватывает все категории трудящихся, за исключением сельскохозяйственных рабочих, учителей, домашней прислуги, работающих в одном или нескольких частных домах, рыбаков, занимающихся ловлей в коммерческих целях, и некоторых других категорий трудящихся. Если какой-либо трудящийся является жителем Саскачевана или если Саскачеван является его обычным местом работы, независимо от того, находится ли его конкретное место трудовой деятельности в пределах и вне пределов Саскачевана, он или его иждивенцы имеют право на компенсацию в тех случаях, которые предусмотрены в указанном законе, даже если такой трудящийся получает травму за пределами провинции. Контроль за выполнением указанного закона осуществляется советом в составе трех членов, назначаемым губернатором и именуемого Совет по компенсациям трудящихся.

/...

### Компенсация по производственным травмам

Размеры компенсации. Когда результатом травмы является полная потеря трудоспособности, то рабочий имеет право на получение еженедельной компенсации, равной 75 процентам от суммы его средней недельной заработной платы. Средняя недельная заработная плата для целей подсчета компенсации устанавливается в размере большем, чем 1/52 от суммы, заработанной за 12 предшествующих месяцев, или от обычного вознаграждения, которое получал рабочий на дату получения травмы.

Максимальный размер компенсации, выплачиваемой рабочему, полностью потерявшему трудоспособность, составлял в 1978 г. 75 процентов от среднего заработка до верхнего предела доходов в виде заработной платы в размере 18 000 долл. в год. Минимальный размер компенсации составляет, с учетом оговорки о 75 процентах среднего заработка, 405 долл. в месяц. В том случае, если средний заработок рабочего составляет менее 405 дол. в месяц, он должен получать фактическую сумму такого заработка. В случае, если потеря трудоспособности является постоянной, то компенсация выплачивается получившему травму рабочему пожизненно.

В том случае, если травма приводит к временной, но полной потере трудоспособности, то компенсация выплачивается в тех же размерах, что и в случае полной постоянной потери трудоспособности, но только на время такой потери.

Если результатом травмы является постоянная частичная потеря трудоспособности, то рабочий пожизненно получает еженедельно сумму, соответствующую степени потери своей способности обеспечивать заработок. Однако, если степень потери трудоспособности составляет 10 процентов или менее, то Совет по просьбе члена пенсионного фонда может предложить выплатить ему единовременную сумму, если он сочтет такую меру соответствующей и представляющей большую выгоду для рабочего.

Компенсация временной частичной потери трудоспособности такая же, как и компенсация за постоянную частичную потерю трудоспособности, но она предоставляется только на время такой потери. Размеры компенсации по производственным травмам, имевшим место до 1 января 1976 г.: в размере месячной компенсации за постоянную потерю трудоспособности должны быть после 1 апреля 1977 г. увеличены в следующих пропорциях: в зависимости от степени потери трудоспособности плюс 80 долл.

Время отсчета для начала выплаты компенсации. Если травма приводит к потере трудоспособности рабочего в течение только того рабочего дня, когда произошла травма, то не выплачивается никакой компенсации, кроме компенсации за медицинскую помощь. Если, однако,

/...

рабочий лишается трудоспособности в течение более чем одного дня — того дня, когда имела место травма, то компенсация начинает выплачиваться начиная с дня, следующего за днем получения травмы включительно.

#### Компенсация в случае смертельного исхода

Похороны. Если несчастный случай приводит к смертельному исходу, то расходы по похоронам, не превышающие 400 долл., подлежат компенсации. Кроме этого, сумма в размере 50 долл. предоставляется Советом на покрытие расходов за приобретение места для захоронения.

Супруг и дети умершего кормильца. Если супруг (супруга) погибшего рабочего являлся его или ее иждивенцем, то он или она имеет право на получение ежемесячно компенсации в размере 325 долл. Если после смерти рабочего у него останутся дети, то его супруг-иждивенец дополнительно получает 85 долл. в месяц на каждого ребенка до достижения им 16 лет. В случае смерти супруга, оставшегося без кормильца, надбавка за детей увеличивается до 110 долл. в месяц.

Дети, оставшиеся сиротами. Если у погибшего рабочего останутся дети-сироты, то каждый такой ребенок имеет право на получение ежемесячно 110 долл. Кроме этого, Совет по своему усмотрению может выплатить на единовременной основе определенную дополнительную сумму детям-сиротам, возраст которых менее 16 лет.

Дополнительные пособия. Помимо любой компенсации оставшейся без кормильца супруги или супруга или детям-сиротам, приемные родители таких детей имеют право на единовременной основе на получение 500 долл.

Новый брак супруга, потерявшего кормильца. В случае нового брака супруга (супруги), потерявшего кормильца, ежемесячные выплаты, на которые он или она имел право, прекращаются, но на единовременной основе он получает от Совета сумму, равную выплатам в течение 2 лет за умершего кормильца. Компенсация за детей погибшего кормильца продолжает в этом случае выплачиваться.

#### Медицинская помощь

Если Совет принимает заявление рабочего о компенсации, то независимо от продолжительности потери трудоспособности, такой рабочий имеет право на получение любой медицинской или хирургической помощи, помощи квалифицированного врачебного или другого медицинского персонала и на другое необходимое лечение от последствий травмы. В случае необходимости пострадавшему рабочему предоставляются искусственные конечности и аппараты, он имеет право на их ремонт,

/...

текущий осмотр и замену с целью обновления. В том случае, когда Совет предоставляет рабочему искусственные конечности или другие приспособления, он может получить пособие на приобретение одежды.

Получивший травму рабочий имеет также право на ремонт или замену разрушенных искусственных зубов или протезов, очков, искусственных протезов конечностей, если их повреждение вызвано травмой, понесенной рабочим в процессе производства.

Вся медицинская помощь оплачивается и контролируется Советом, он разрешает любые вопросы или споры.

Сбор или удержание с рабочего его работодателем любых сумм за лечение является незаконным, равно как и врач, по указанному выше закону, не имеет права требовать с него уплаты расходов.

#### Профессиональные заболевания

Если профзаболевание приводит к потере трудоспособности рабочего или к его смерти и при условии, что причиной смертельного исхода является заболевание, вызванное характером труда на производстве, независимо от того, работает ли он в одном или нескольких местах, он, она или их иждивенцы имеют право на компенсацию на той же основе, что и компенсация за травму на производстве.

#### Услуги адвоката для рабочего

Для обеспечения эффективного механизма подачи апелляции потерпевшим или травмированным лицом, работающим по найму, в законе не предусматривается возможность назначения адвоката для оказания юридических услуг такому лицу. Адвокат имеет право получать жалобы, изучать досье и документацию Советов по компенсации рабочих и оказывать помощь работающему по найму лицу и его иждивенцам в деле получения компенсации в соответствии с законом.

#### Фонд для несчастных случаев.

По подпадающим под закон категориям профессий создается Фонд для несчастных случаев за счет взносов работодателей. Компенсация всем рабочим осуществляется из Фонда несчастных случаев. Установление размеров взносов работодателей осуществляется Советом после ежегодного рассмотрения зарплаток получивших травмы рабочих за предшествующий год. 1 января 1978 г. Совет (в соответствии с разделом 39 закона) постановил увеличить верхний предел для взимания взносов и уплаты пособий с 16 000 долл. до 18 000 долл. в год для несчастных случаев, происшедших после указанной даты.

/...

## 2. (h) Пособия по безработице.

Пособия по безработице предоставляются федеральным правительством, о чем говорится в той части настоящего доклада, которая посвящена деятельности федерального правительства.

## 2. (i) Пособия на семью

### План обеспечения доходов семьи

План обеспечения доходов семьи начал осуществляться в октябре 1974 г.; он является централизованной программой, осуществляемой Отделом обеспечения доходов Управления социального обеспечения провинции Саскачеван. Планом предусматривается оказание прямой финансовой помощи семьям, имеющим на иждивении детей, уровень доходов которых ниже официального минимума. Его цель заключается в увеличении средств у работающих бедняков с детьми.

Правом пользоваться ее благами имеют: дети, находящиеся на иждивении родителей до достижения ими возраста 18 лет; жители провинции Саскачеван; лица, сумма имущества которых составляет менее 100 000 долл.; лица, прошедшие проверку на уровень доходов.

Положения этой программы распространяются на семью, состоящую из мужа и жены и двух детей, общие доходы которых в год не превышают 6 200 долл. плюс пособие на семью. Доходы выше этой суммы означают, что ежегодные пособия будут предоставляться в размере 1 долл. за каждые 2 долл. дополнительного дохода.

Максимальный размер пособий составляет 50 долл. в месяц для каждого из первых трех детей и 40 долл. в месяц для четвертого и последующих детей.

Пособия по Плану обеспечения доходов семьи предоставляются приблизительно 8 процентам от общего числа детей в провинции и финансируются за счет общего налогового обложения. Осуществляется разделение расходов общегосударственным планом помощи в тех случаях, когда результатами проверки устанавливается соответствие минимальным потребностям, или когда какое-либо лицо имеет право на получение пособий в соответствии с Планом помощи провинции Саскачеван.

### Услуги в рамках дошкольного воспитания

Одной из основных целей плана помощи провинции Саскачеван является предоставление услуг по уходу за детьми, которые с финансовой точки зрения были бы доступны для всех нуждающихся в них семьях.

/



Среди семей, которые имеют право на получение таких услуг, фигурируют следующие:

родители-одиночки, работающие или занимающиеся в системе образования;

семьи, в которых один из родителей не может передвигаться, а другой - работает или занимается в системе образования;

семья, в которой оба родителя работают или занимаются в системе образования;

семьи, в которых дети требуют ухода в силу социальных или медицинских причин.

Клиенты могут выбирать между двумя отличающимися друг от друга видами услуг - детскими учреждениями, занимающимися дошкольным воспитанием или семейными домами по уходу. Независимо от того, какой вид услуг они предпочтут, субсидирование услуг такого рода предоставляется семьям, которые могут пользоваться таким правом, исходя из размеров их ежемесячного дохода, количества детей в семье и размеров той платы, которая требуется учреждениями по уходу за детьми.

Управление социального обеспечения предоставляет средства для вновь создаваемых центров. Кроме этого, специальные пособия для наблюдения за детьми в размере 150 долл. для каждого страдающего физическими или умственными недостатками ребенка предоставляется центрам с целью уменьшения стоимости ухода за такими детьми. Также может предоставляться сумма в размере 50 долл. для каждого страдающего физическими или умственными недостатками ребенка, для обеспечения ухода за детьми, специального оборудования или услуг.

/...

## Ю. НЬЮАУНДЛЕНД И ЛАБРАДОР

В качестве введения следует отметить, что ассамблея провинции Ньюфаундленд и Лабрадор включила в преамбулу Кодекса прав человека провинции Ньюфаундленд те же принципы, которые содержатся в пункте I преамбулы Международного пакта о экономических, социальных и культурных правах.

В принципе, действующее в провинции Ньюфаундленд и Лабрадор законодательство, можно сказать, соответствует и перекликается с положениями Международного пакта о экономических, социальных и культурных правах. Анализ и сравнение законов Ньюфаундленда и Лабрадора может привести лишь к выводу о том, что законы этой провинции в основном соответствуют положениям Международного пакта.

Отмечая, что действующее в провинции Ньюфаундленд и Лабрадор законодательство в основном соответствует положениям Международного пакта, следует помнить, что пакт не станет законом в провинции до тех пор, пока его положения не будут утверждены в качестве закона губернатором провинции на заседании Ассамблеи провинции.

### Соблюдение отдельных статей, содержащихся в Части III Пакта

Замечания и комментарии в связи с отдельными частями и статьями пакта будут отражать положение дел с принятым в провинции законодательством, а также позицию, занятую в их отношении провинцией Ньюфаундленд и Лабрадор. В них также будут излагаться в общем плане некоторые из осуществляемых программ, отвечающих духу Международного пакта.

## СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

I) Хотя в провинции Ньюфаундленд и Лабрадор считается само собой разумеющимся, что каждый имеет право на труд, эта правовая норма уравнивается наличием возможностей получить работу профессиональной квалификацией, необходимой для выполнения конкретных производственных заданий. Кодекс прав человека провинции Ньюфаундленд R.S.N. 1970 г., раздел 9(1) с поправками, содержащимися в Законе о поправках к Кодексу прав человека 1974 г., предусматривает:

"9. - (I) Работодатель, или лицо, выступающее от его имени, не может отказывать в предоставлении работы или продолжать

---

\* Доклад, подготовленный правительством провинции Ньюфаундленд и Лабрадор.

предоставлять работу или осуществлять дискриминацию любым иным образом в отношении любого лица в связи с его трудовой деятельностью или в связи с условиями таковой по признаку:

- а) расовой принадлежности, религии, религиозных убеждений, пола, семейного положения, политических взглядов, цвета кожи, этнического, национального или социального происхождения такого лица;
- б) при условии соблюдения положений подраздела (5) возраста такого лица по достижении им 19 лет и до возраста в 65 лет",

что является гарантией против дискриминации в связи с доступом к работе по признаку расовой принадлежности, религии, религиозных убеждений, пола, семейного положения, политических взглядов, цвета кожи, этнического, национального или социального происхождения или возраста, начиная с 19 и до 65 лет. В подразделе (5) статьи 9 предусматривается, что:

"Положения подразделов (1), (3) и (4), касающиеся возраста, не распространяются на

- а) окончание труда по найму в связи с условиями любого bona fide ухода на пенсию по старости или в соответствии с положениями пенсионного фонда;
- б) выполнение условий любого bona fide ухода на пенсию по старости или в соответствии с положениями пенсионного фонда, в которых оговаривается минимальный стаж работы или службы;
- с) выполнения условий любого bona fide пенсионного фонда, объединяющего группу людей или служащих".

2) Стремясь предоставить максимум возможностей для приобретения или для повышения производственной квалификации правительство Нью-Фаундленда и Лабрадора начало осуществление тщательно разработанной программы технической подготовки с помощью профессионально-технического колледжа и школ профессиональной подготовки, расположенных в ключевых точках на территории всей провинции, а также с помощью программы подготовки учеников на производстве.

Также осуществляются образовательные программы, цель которых заключается в оказании помощи в деле повышения профессиональной подготовки. Также проводятся в жизнь образовательные программы с целью осуществления профессиональной подготовки лиц, страдающих физическими или умственными недостатками. Реализуются образовательные программы по подготовке женщин, желающих вновь вернуться на работу после продолжительного отсутствия. Подробности этих программ можно узнать из Справочника общегосударственных программ, 1977 г., с. 7,

/...

экземпляр которого направляется Генеральному секретарю с настоящим докладом.

Кодекс прав человека провинции Ньюфаундленд R.S.N. 1970 г., с поправками, содержащимися в Законе о поправках к Кодексу прав человека 1974 г., раздел 9(1) предусматривает предоставление защиты против произвольного завершения работы по найму из-за расовой принадлежности, религии, религиозных убеждений, пола, семейного положения, политических взглядов, цвета кожи или этнического, национального или социального происхождения. В Законе о трудовых отношениях 1977 г., глава 52, S.N. 1977 г., раздел 41, предусматривается предоставление защиты против произвольного завершения работы по найму из-за факта беременности, а в разделе 48 того же закона предусматривается предоставление защиты против прекращения работы по найму без получения надлежащим образом оформленного и соответствующего форме уведомления. Экземпляры этих законов направляются Генеральному секретарю с настоящим докладом.

## СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

Действующее в провинции Ньюфаундленд и Лабрадор законодательство на время присоединения Канады к Международному пакту в основном соответствует требованиям, содержащимся в положениях этой статьи.

### А. Вознаграждение

В Законе о трудовых отношениях, глава 52, S.N. 1970 г., раздел 27, который является законом, предусматривающим единые правила и условия найма на работу в провинции, предусматривается установление минимального размера заработной платы.

Положения разделов 30-31 указанного закона предусматривают проведение в обязательном порядке пересмотра минимальной заработной платы каждые два года или, но если это будет сочтено необходимым Советом по минимальной заработной плате, или об этом распорядится губернатор провинции, то Совет должен пересматривать минимальные размеры заработной платы в более краткие сроки.

Закон о поправках к кодексу прав человека провинции Ньюфаундленд 1974 г., раздел 10, предусматривает, что:

"10. - (1) Работодатель или лицо, действующее от его имени, не имеет права устанавливать или сохранять различия в оплате труда работающих по найму лиц мужского и женского пола, работающих на одном и том же предприятии и выполняющих одинаковую работу в одинаковых или аналогичных условиях и произведение которой требует одинаковых или аналогичных профессиональных качеств, усилий и ответственности, за исключением тех случаев, когда такая разница в оплате является результатом а) действия системы выслуги лет, или б) других заслуг". /...

Таким образом, в указанном законе предусматривается и обеспечивается соблюдение права на равную оплату за одинаковый труд и обеспечивается, чтобы условия труда женщин были не хуже, чем условия труда мужчин.

В. Безопасные и здоровые условия труда

Совет по компенсации трудящихся несет ответственность за соблюдение законодательства в области техники безопасности и создания безопасных и здоровых условий труда на всей территории провинции. См. Закон о компенсации трудящихся, глава 340, R.S.N. 1977 г., копия которого направляется Генеральному секретарю с настоящим докладом.

Инженерно-технический отдел Управления труда и трудовых ресурсов провинции осуществляет инспекцию и контроль за выполнением положений, касающихся техники безопасности в следующих областях: работающие под давлением устройства, подъемные и погрузочно-разгрузочные устройства. В Правилах по эксплуатации шахт и рудников оговариваются минимальные требования по технике безопасности для лиц, работающих под землей.

С. Равные возможности для профессионального роста

Закон о поправках к Кодексу прав человека провинции Ньюфаундленд 1974 г., раздел 10(2), предусматривает, что:

"10. - (2) Работающее по найму лицо женского пола на одном и том же предприятии, что и лицо мужского пола, выполняющее одинаковую работу в одинаковых или аналогичных условиях, производство которой требует одинаковых или аналогичных профессиональных качеств, усилий и ответственности, имеет право на а) получение подготовки и возможность профессионального роста, и б) пенсионные права и право на получение пособий по страховке в том же объеме, что и лицо мужского пола".

Таким образом, в указанном законе предусматриваются равные возможности для получения подготовки и профессионального роста для работающих по найму лиц мужского и женского пола. См. также ранее цитированный раздел 9(1).

д. Отдых, досуг, ограничение продолжительности рабочего дня и оплачиваемый отпуск

Отдел трудовых отношений Управления труда и трудовых ресурсов отвечает за выполнение Закона о трудовых отношениях, в главе 52

/...

которого S.N. 1977 г. предусматривается день отдыха (раздел 22), минимальная продолжительность рабочего дня (раздел 23), периоды отдыха (раздел 24), оплачиваемые отпуска (раздел 8) и выходные праздничные дни (раздел 15).

В настоящее время работающие по найму лица имеют право отдыхать в течение не менее 30 минут после каждых 5 проработанных часов, а также на отдых в течение не менее 24 часов после каждой недели работы.

Губернатор провинции может принимать правила, определяющие количество рабочих часов в неделю или максимальное количество рабочих часов и дней в каждой календарной неделе. Имеются положения, предусматривающие ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее двух недель, а также положения, относящиеся к оплачиваемым выходным праздничным дням, которые были утверждены законодательным органом.

#### СТАТЬЯ 8. ПРАВА РАБОТАЮЩИХ

##### A. Профсоюзные права

Действующий в провинции Ньюфаундленд и Лабрадор Закон о трудовых отношениях 1977 г., глава 64. S.N. 1977 г. предусматривает право на проведение переговоров по коллективным трудовым договорам, устанавливает порядок регистрации профсоюзов, процедуру разрешения споров и примирения, право на забастовки и локауты и создание Совета по трудовым отношениям провинции. Экземпляр этого закона направляется Генеральному секретарю с настоящим докладом.

##### B. Право на образование или присоединение к профсоюзам

В части III Закона о трудовых отношениях 1977 г., раздел 5, предусматривается право создавать профсоюзы. В части II указанного закона оговаривается право работающих по найму лиц становиться членами профсоюза. Кодекс прав человека провинции Ньюфаундленд, глава 262, S.S.N. 1970 г. с поправками в законе о поправках к Кодексу прав человека 1974 г., раздел 9(3) предусматривает:

"9. -(3) Профсоюз не может исключать какое-либо лицо или лишать его полного членства, приостанавливать его членство или осуществлять дискриминацию любого из своих членов или любого лица в отношении предоставления ему работы любым работодателем по признаку а) расовой принадлежности, религии, религиозных убеждений, пола, семейного положения, политических взглядов,

/...

цвета кожи или этнического, национального или социального происхождения такого лица, или b) при условии соблюдения положений раздела (5) "возраста такого лица по достижении им 19 лет и до возраста в 65 лет".

Таким образом, этот закон предотвращает дискриминацию со стороны профсоюзов по признаку расовой принадлежности, религии, религиозных убеждений, пола, семейного положения, политических взглядов, цвета кожи или этнического, национального или социального происхождения.

С. Право на объединение профсоюзов в Федерации

Закон о трудовых отношениях 1977 г., глава 64, S.N., 1977 г., раздел 91, предусматривает возможность объединения или слияния профсоюзов, действующих на территории провинции Нью-Аундленд и Лабрадор.

д. Право профсоюзов на свободное функционирование

Это право предусмотрено в Законе о трудовых отношениях 1977 г., глава 64, S.N., 1977 г., часть 3, разделы 1 и 2.

Е. Право на забастовку

Исчерпав все возможности, вытекающие из положений, связанных с проведением переговоров относительно коллективных трудовых договоров, используя процедуры урегулирования споров и примирения, а также, возможно, согласившись на создание Совета по разрешению спора, профсоюз по получении полномочий от большинства своих членов, может осуществить свое право на забастовку. Это предусматривается в Законе о трудовых отношениях 1977 г., глава 64, S.N., 1977 г., часть 5.

СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Многие из видов социального страхования подпадают под федеральную юрисдикцию. Однако в провинции Нью-Аундленд и Лабрадор осуществляется программа медицинского страхования, которой могут пользоваться все жители провинции. См. с. 23 Справочника государственных

---

\* Подраздел 5 цитировался выше в связи со статьей 6.

/...

программ, 1977 г., экземпляр которого направляется Генеральному секретарю с настоящим докладом.

Получение наличных и по больничному листу возможно в рамках различных программ социального страхования.

Законодательство, касающееся пособий по беременности в связи с охраной труда матерей содержится в Законе о трудовых отношениях S.N., 1977 г., часть 6. Помещение в родильные дома и медицинское обслуживание в связи с беременностью осуществляются Фондом медицинского страхования.

Пособия по инвалидности предоставляются через программы социального обеспечения.

Пособия для престарелых предоставляются Федеральным правительством. Пособия за погибшего кормильца предоставляются в рамках страховых договоров, коллективных договоров, а также через Управление социального обеспечения провинции Ньюфаундленд и Лабрадор. Пособия за производственные травмы предоставляются через Совет по компенсации трудящихся в рамках коллективных договоров, а также через индивидуально заключаемые программы страхования. Пособия по безработице предоставляются правительством Канады. Пособия на семью предоставляются правительством Канады, а также Управлением социального обеспечения провинции Ньюфаундленд и Лабрадор.

/...



ПРИЛОЖЕНИЕ  
СТАТИСТИЧЕСКИЕ ТАБЛИЦЫ

Таблица 1. Статистические данные о численности рабочей силы (среднегодовые) за 1979 г.  
 (в тыс. человек)

	Канада	Нидерланды	° Прима Сурата	Нидерланды всех лет	Нидерланды	Квебек	Онтарио	Манитоба	Саскачеван	Альберта	Британская Колумбия
<b>Численность относительно общей рабочей силы с 15 лет и старше</b>											
<b>Обоих полов</b>	17 691	393	89	618	506	4 792	6 439	750	692	1 463	1 949
мужчины	8 676	199	43	300	249	2 336	3 144	367	345	733	958
женщины	9 016	194	46	318	257	2 456	3 295	384	346	730	991
15-24 года	4 567	142	25	165	142	1 255	1 613	187	183	414	461
25 лет и старше	13 124	271	64	453	364	3 537	4 826	563	509	1 049	1 488
<b>Рабочая сила</b>											
<b>Обоих полов</b>	11 207	207	53	352	280	2 878	4 289	478	433	1 015	1 223
мужчины	6 799	137	32	218	175	1 786	2 533	289	272	617	741
женщины	4 408	70	21	134	105	1 093	1 756	189	161	398	481
15-24 года	3 025	65	16	102	81	766	1 121	131	126	300	318
25 лет и старше	8 182	142	37	250	199	2 113	3 168	348	307	715	904
<b>Работники по найму</b>											
<b>Обоих полов</b>	10 369	175	47	316	249	2 602	4 008	453	415	976	1 129
мужчины	6 347	116	29	198	157	1 630	2 390	275	262	597	692
женщины	4 022	59	18	118	92	972	1 618	177	152	379	436
15-24 года	2 632	49	13	83	66	640	990	118	116	281	276
25 лет и старше	7 737	126	33	233	182	1 962	3 019	335	299	696	853
<b>Уровень безработицы</b>											
<b>Обоих полов</b>	7,5	15,4	11,3	10,2	11,1	9,6	6,5	3,4	4,2	3,9	7,7
мужчины	6,6	15,0	...	9,3	10,3	8,7	5,6	4,7	3,4	3,2	6,6
женщины	8,8	16,1	...	11,7	12,5	11,1	7,8	6,3	5,4	4,9	9,3
15-24 года	13,0	25,0	...	18,3	18,2	16,4	11,7	9,7	7,7	6,5	13,2
25 лет и старше	5,4	12,5	...	6,9	8,2	7,1	4,7	3,7	2,7	2,8	5,7

... количество символов незначительно для того, чтобы учитывать в подсчетах.

Источник: Рабочая сила. Статистическое бюро Канады, Оттава.

Таблица 2. Статистические данные по социальному страхованию

Страна	Канада	Нидерланды	О.Д.И.И.И. Индия	Новая Зеландия	Нью-Брансвик	Норвегия	Квебек	Онтарио	Квебек	Манитоба	Саскачеван	Альберта	Британская Колумбия	Квебек	1564	1156	124,72	113,08
Среднее количество получателей пособия по безработице в 1979 г. (II)	711 163	44 532	8 298	37 639	42 058	268 263	181 251	18 858	12 422	20 097	75 586	1 156	864					
Среднее количество получателей пособия по безработице в 1979 г. (в долл. США)	108,63	102,02	100,27	98,48	103,50	108,31	109,85	108,56	113,17	122,66	114,99	124,72	113,08					

(II) - предварительные данные

Источник: Статистический доклад о выполнении Закона о пособиях по безработице. Статистическое Бюро Канады, Оттава.

Таблица 3. Статистические данные по рабочей силе  
 (в долл. США)

Минимальные почасовые ставки по состоянию на январь 1980 г.

Почасовые ставки	2,80	2,75	2,75	2,80	3,65	3,00	3,15	3,50 (3,65)	3,00	3,00	3,00	3,00	2,90
Время введения	ноябрь 1979 г.	ноябрь 1979 г.	январь 1977 г.	ноябрь 1976 г.	январь 1980 г.	январь 1979 г.	январь 1980 г.	октябрь 1979 г.	ноябрь 1976 г.	январь 1976 г.	ноябрь 1976 г.	январь 1976 г.	январь 1976 г.
	Ньюфаундленд	О. Принца Эдуарда	Новая Шотландия	Нью-Брансуик	Квебек	Онтарио	Манитоба	Саскачеван	Альберта	Британская Колумбия	Квебек	Северо-Западные Территории	Канада

\* Относится к занятости в районах, находящихся под федеральной юрисдикцией

Источник: Рабочая сила Канады, Оттава.

Таблица 4. Средние еженедельные заработки по отраслям  
 (выражены по средним годовым данным)

КАНАДА	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Горнодобывающая промышленность	137,60	145,00	172,00	197,04	219,64	249,58	287,36	312,81	328,48	360,29
Обрабатывающая промышленность	164,70	177,00	190,29	211,42	238,97	280,44	317,13	348,12	375,40	419,39
Строительство	132,75	143,99	156,10	167,48	185,62	213,43	241,19	266,04	285,67	311,19
Сфера обслуживания	167,15	183,26	209,90	225,45	250,30	290,95	331,02	369,88	389,64	422,28
Среднее по промышленности I/	90,65	98,50	107,32	114,53	126,08	143,68	160,49	171,28	180,00	193,26
В целом по промышленности I/	126,82	137,64	149,22	160,63	178,09	203,34	228,03	249,96	265,37	286,25
Среднеегодовой прирост заработков по промышленности в целом (в %)	7,8	8,5	8,4	7,5	11,0	14,2	12,1	9,6	6,2	8,6
Индекс потребительских цен по основным категориям I по 1968 году (1971 = 100)	98,9	100,0	107,6	123,3	143,4	161,9	166,2	180,1	208,0	235,4
Расходы на жилье в целом	95,7	100,0	104,7	111,4	121,2	133,2	146,0	161,9	174,1	186,2
В целом	97,2	100,0	104,5	112,7	125,0	138,5	148,9	160,8	175,2	191,2
Средний ежегодный прирост по индексу цен	3,3	2,9	4,8	7,5	10,9	10,8	7,5	8,0	9,0	9,1

I/ Сумма по всем отраслям промышленности.

2/ Цена единицы по названию "Индекс стоимости жизни".

источник: Заработки и часы работы по виду: ) Статистическое бюро Канады, Оттава.  
 Индекс потребительских цен. )

Таблица 5. Среднегодовые заработки работников различных полных год рабочих обоого пола с разбивкой по профессиям в 1967-1978 гг.

Год	УПРАВЛЯЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ		ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАТЕГОРИИ		СЛУЖАЩИЕ		ТОРГОВЛЯ		ОБЩАЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
1967	3 732	8 784	4 928	9 222	3 623	5 548	2 292	6 096	2 147	4 741
1968										
1969	4 909	10 125	5 809	10 495	4 120	6 391	2 648	7 059	2 588	5 840
1970										
1971	5 966	11 128	7 276	12 104	4 610	7 226	2 947	7 896	3 000	6 379
1972	6 908	13 384	7 220	12 405	4 962	7 769	3 771	9 567	2 926	7 507
1973	8 335	14 731	7 770	13 500	5 584	8 483	3 942	10 187	3 368	7 796
1974	9 015	16 809	8 923	14 643	6 253	9 661	5 638	12 063	4 182	8 923
1975	10 805	18 747	8 123	16 772	5 852	11 045	4 130	13 758	3 301	10 136
1976	12 299	23 145	11 479	19 051	7 852	12 656	5 216	15 214	3 766	11 428
1977	12 117	20 871	11 585	19 067	8 676	13 610	6 956	14 816	6 057	12 544
1978	13 250	24 337	13 484	21 865	9 592	14 403	7 193	16 456	6 372	13 258

• Материалы из источника, опубликованногося каждые полгода только до 1971 г., затем на ежегодной основе.

**Источники:** 1967: Статистическое бюро доминиона. Исследовательский отдел по финансам потребителя. Распределение доходов по их размерам в Канаде в 1967 г. Номер по каталог. 13-534 (Оттава, Queen's Printer, 1970), с. 33-36.  
 1969: Статистическое бюро доминиона. Исследовательский отдел по финансам потребителя. Распределение доходов по их размерам в Канаде в 1969 г. Номер по катал. 13-544 (Оттава, Queen's Printer, 1972), с. 33.  
 с 1971 Статистическое бюро Канады. Отдел доходов и расходов потребителя. Распределение доходов по их размерам в Канаде в 197 (1971-1977 гг.) Номер по катал. 13-207, Оттава: Information Canada 197 (1973-1979), с. 102, 61, 101, 65, 103, 73, 111 и 72 соответственно.

Таблица 6. Общее число обращений с просьбой о компенсации расходов в связи с производственными травмами, рассмотренных Комиссиями по производственной травматологии с разбивкой по основным категориям в 1975-1977 гг.

Провинция и год	Всего	оо смер- тельным исходом	Без смертельного исхода		
			Частный итог	Компенсация мед. раско- дов в во- терь в зар- плате	Компенсация только мед. расходов
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Ньюфаундленд</b>					
1975	11 990	30	11 960	6 260	5 700
1976	13 938	42	13 896	6 598	7 298
1977	12 945	33	12 912	6 218	6 694
<b>о. Принс Эдуард</b>					
1975	2 797	3	2 794	1 420	1 374
1976	2 804	5	2 799	1 504	1 295
1977	3 025	6	3 019	1 517	1 502
<b>Новая Шотландия</b>					
1975	30 620	24	30 596	11 850	18 746
1976	30 453	39	30 414	12 099	18 315
1977	29 483	21	29 462	11 713	17 749
<b>Нью-Брансуик</b>					
1975	27 005	48	26 957	8 576	13 381
1976	26 225	25	26 200	9 515	16 685
1977	23 254	22	23 232	9 052	14 180
<b>Атлантические провинции</b>					
1975	72 412	105	72 307	28 106	44 201
1976	73 420	111	73 309	29 716	43 593
1977	68 707	82	68 625	28 500	40 125
<b>Квебек</b>					
1975	283 855	241	283 614	147 109	136 505
1976	282 684	266	282 418	156 344	126 074
1977	277 478	214	277 264	137 063	140 201
<b>Онтарио</b>					
1975	367 937	221	367 716	143 762	223 954
1976	397 980	203	397 777	154 317	243 460
1977	395 146	175	394 971	150 729	244 242
<b>Манитоба</b>					
1975	36 174	41	36 133	18 440	17 693
1976	35 666	35	35 631	18 871	16 760
1977	34 514	34	34 480	18 244	16 236
<b>Саскачеван</b>					
1975	29 622	45	29 577	14 145	15 432
1976	34 668	46	34 622	15 519	19 103
1977	35 980	47	35 933	16 203	19 730
<b>Альберта</b>					
1975	86 365	124	86 241	34 205	52 036
1976	100 183	125	100 058	41 363	58 695
1977	104 854	141	104 713	43 463	61 250
<b>Северо-Восточные Территории</b>					
1975	152 161	210	151 951	66 790	85 161
1976	170 517	206	170 311	75 753	94 558
1977	175 348	222	175 126	77 910	97 216
<b>Британская Колумбия</b>					
1975	111 790	180	111 610	54 284	57 326
1976	119 904	150	119 754	56 110	63 644
1977	122 971	138	122 833	60 305	62 528

Таблица 6 (продолжение)

Провинция и год	Всего	Со смер- тельными исходами	Без смертельного исхода		
			Частный итог	Компенсация мед. расхо- дов и по- теря в зар- плате	Компенсация только мед. расходов
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Цюан</b>					
1975	1 599	4	1 595	780	815
1976	1 426	1	1 426	669	757
1977	1 536	2	1 534	736	798
<b>Северо-Западные Территории</b>					
1975					
1976					
1977	2 265 <sup>(2)</sup> <sub>(3)</sub>	9	2 256	2 256	-
<b>Общий итог</b>					
1975	989 754	961	988 793	440 831	547 962
1976	1 045 931	937	1 044 994	472 909	572 086
1977	1 043 451	842	1 042 609	457 499	585 110

- (1) Общее число лиц, получивших компенсации за этот год, включая лиц, обратившихся за компенсацией в предыдущие годы и получивших ее в этом году.
- (2) Программа по действующему ныне законодательству стала осуществляться с 1 января 1977 г.
- (3) Всего, согласно оговоркам, поступившим в течение года; не включает в себя обращения за компенсацией в предыдущие годы.

**Источник:** Данные федерального Управления труда.



Таблица 7. Сумма компенсации расходов в связи с производственными травмами и связанными с этим другие выплаты, утвержденные Комиссиями по производственной травматологии с разбивкой по виду выплат в 1975-1977 гг.

Провинция и год	Общая сумма выплат	Пенсии	Зарплата за вычетом компенсации	По медицинским расходам			Расходы на похороны
				Частный итог	Медицинское страхование	Расходы по госпитализации и восстановлению трудоспособности	
<b>Ньюфаундленд</b>							
1975	7 127	2 050	3 529	1 526	..	..	22
1976	8 443	2 050	4 627	1 741	..	..	25
1977	9 369	3 005	4 833	1 706	..	..	25
<b>с. Принца Эдуарда</b>							
1975	1 063	311	313	27	112	145	1
1976	1 336	379	626	329	139	194	1
1977	1 465	462	660	361	140	221	3
<b>Новая Шотландия</b>							
1975	18 111	5 904	9 715	2 473	1 311	1 163	20
1976	21 153	6 558	11 383	3 160	1 740	1 440	33
1977	23 345	6 971	12 795	3 559	1 967	1 592	20
<b>Нью-Брансуик</b>							
1975	11 273	3 003	5 313	3 233	1 002	2 231	20
1976	14 921	4 277	6 966	3 643	914	2 729	13
1977	13 610	4 336	7 059	4 214	668	3 346	7
<b>Атлантические провинции</b>							
1975	38 094	11 270	19 272	7 489	..	..	63
1976	43 833	13 234	23 324	8 833	..	..	72
1977	50 013	14 774	25 347	9 842	..	..	53
<b>Квебек</b>							
1975	171 961	53 738	73 036	40 798	25 172	13 626	393
1976	193 301	54 822	92 435	48 103	28 240	19 869	126
1977	231 300	65 617	112 822	52 706	32 678	20 028	136
<b>Онтарио</b>							
1975	274 477	63 353	136 333	51 872	48 902	2 925	120
1976	326 506	76 501	193 036	60 727	56 121	4 456	130
1977	348 731	84 742	202 833	60 954	53 800	3 154	150
<b>Манитоба</b>							
1975	13 901	4 343	6 238	3 031	1 453	1 592	14
1976	18 642	5 229	9 773	3 523	1 314	1 949	11
1977	21 177	6 227	11 039	3 809	1 766	2 103	11
<b>Саскачеван</b>							
1975	18 642	6 930	8 271	3 364(1)	..	..	47(1)
1976	21 030	6 694	10 471	3 822(1)	..	..	53(1)
1977	25 960	8 903	12 123	4 868(1)	..	..	63(1)
<b>Альберта</b>							
1975	44 760	13 719	21 250	9 523(1)	..	..	112(1)
1976	30 237	13 263	23 701	13 023(1)	..	..	141(1)
1977	63 681	18 053	32 903	14 409(1)	..	..	164(1)
<b>Северо-Восточные Территории</b>							
1975	73 309	23 278	37 643	16 014(2)	..	..	173(2)
1976	93 929	27 286	46 011	20 423(2)	..	..	205(2)
1977	112 616	33 193	53 173	23 206(2)	..	..	240(2)
<b>Британская Колумбия</b>							
1975	93 444	34 924	43 133	19 999	11 243	6 756	360
1976	100 729	26 391	43 301	23 659	13 333	9 604	327
1977	114 437	31 892	50 309	25 922	16 631	9 271	314
<b>Алтон</b>							
1975	550	50	319	180	..	..	1
1976	1 201	596	330	233	..	..	1
1977	1 166	540	333	271	..	..	1
<b>Северо-западные Территории</b>							
1975	(3)	..	..	..	..	..	..
1976	(3)	..	..	..	..	..	..
1977	969	93	483	387	387	-	-
<b>Общий итог</b>							
1975	657 641	182 823	337 360	136 307	..	..	1 146
1976	775 719	200 929	411 766	162 094	..	..	529
1977	809 436	230 853	454 380	173 286	..	..	917

(1) Расходы по здоровью и на похороны показаны вместе.

(2) Включая оценочные данные.

(3) Программа по действующему ныне законодательству стала осуществляться с 1 января 1977 г.

Примечание: Пенсии включают пенсии, выплачиваемые членам семьи в случае потери кормильца.

Источник: Данные федерального Управления труда.

Таблица 8. Число несчастных случаев на производстве со смертельными исходами по отраслям народного хозяйства Канады в 1969-1978 гг. (данные за 1978 г. имеют предварительный характер.)

Ст-расль группа год	Сельское хозяйство (1)		Лесная про-Рыболов-ство (2)		Горнодобывающая про-мшль (3)		Обрабатывающая про-мшль (4)		Строительств. про-мшль (5)		Транспорт (6)		Торговля (7)		Услуги (8)		Сфера об-щественных служб, военное упр. (9)		Итого					
	Число	%	Число	%	Число	%	Число	%	Число	%	Число	%	Число	%	Число	%	Число	%		Число	%			
1969	30	2,7	88	7,8	18	1,6	169	15,0	207	18,5	235	20,8	306	18,2	60	5,3	2	0,2	50	4,4	64	5,7	1129	100
1970	15	1,4	94	8,9	25	2,4	155	14,6	183	17,2	196	18,5	187	17,6	62	5,8	4	0,4	60	5,6	81	7,6	1062	100
1971	21	1,8	94	8,3	11	1,0	169	14,8	188	16,5	225	19,8	205	18,0	79	6,9	4	0,4	76	6,7	67	5,9	1139	100
1972	30	2,4	77	6,2	8	0,6	174	14,0	261	21,0	209	16,8	227	18,5	73	5,9	6	0,5	113	9,1	65	5,2	1243	100
1973	30	2,2	100	7,2	15	1,1	182	13,2	259	18,8	227	16,4	269	19,5	87	6,3	6	0,4	101	7,3	104	7,5	1380	100
1974	33	2,3	86	6,0	11	0,8	201	14,2	308	21,7	232	16,4	254	17,9	119	8,4	7	0,5	104	7,3	63	4,4	1417	100
1975	13	1,1	71	6,1	27	2,3	158	13,5	222	18,9	218	18,6	216	18,4	75	6,4	3	0,3	84	7,2	85	7,3	1172	100
1976	18	1,7	64	6,0	27	2,6	161	15,2	195	18,4	169	17,9	217	20,5	62	5,9	10	0,9	61	5,8	54	5,1	1058	100
1977	16	1,7	59	6,3	18	1,9	128	13,6	180	19,1	171	18,1	176	18,7	73	7,7	9	1,0	64	6,8	49	5,2	943	100
1978 (П)	6	0,8	71	8,9	14	1,8	100	12,6	142	17,9	133	16,8	172	21,7	51	6,4	4	0,5	41	5,2	60	7,6	794	100
Средняя группа за 1969-1978 гг. (П)	21	1,9	80	7,1	17	1,5	160	14,1	215	19,0	204	18,0	213	18,8	74	6,5	6	0,5	75	6,6	69	6,1	1134	100

\* Включает число смертельных исходов в результате профессиональных заболеваний и смертей среди рабочих, вышедших на пенсию в связи с травмой, приведшей к инвалидности.

\*\* Службы: (1) связанные отрасли, (2) связанные отрасли, (3) охота и добыча пушного зверя, (4) каменный и нетермические сваячки, (5) связанные отрасли, (6) связанные отрасли, (7) складское хранение, связь и у. коммуникации, (8) связанные отрасли, (9) связанные отрасли, (10) связанные отрасли, (11) обработка, (12) обработка.

(П) - предварительные данные.

В связи с округлением цифр процентные показатели могут не давать 100%.

Источник: Отдел техники безопасности и здравоохранения. Управление труда, октябрь 1979 г.

Таблица 9. Число смертельных исходов в результате производственных травм и профзаболеваний в Канаде в 1975-1978 гг. (данные имеют предварительный характер)

Отрасль экономики *	Производственные травмы** Профзаболевания											
	1975	1976	1977	1978	1975	1976	1977	1978	1975	1976	1977	1978
Сельское хозяйство	13	18	16	6	0	0	0	0	13	18	16	6
Лесная промышленность	71	64	59	71	0	0	0	0	71	64	59	71
Рыболовство	27	27	18	14	0	0	0	0	27	27	18	14
Горнодобывающая промышленность	69	84	77	55	89	77	51	45	158	161	128	100
Обработывающая промышленность	175	152	136	120	47	44	44	22	222	196	180	142
Строительство	210	178	163	131	8	9	8	2	218	187	171	133
Транспорт	212	216	174	170	4	2	2	2	216	218	176	172
Торговля	72	62	73	50	3	0	0	1	75	62	73	51
Финансы	3	10	9	4	0	0	0	0	3	10	9	4
Сфера обслуживания	83	61	64	39	1	0	0	2	84	61	64	41
Государственное управление	82	54	49	58	3	0	0	2	85	54	49	60
Итого	1 017	926	838	718	155	132	105	76	1 172	1 058	943	794

Разбивка смертельных исходов в результате производственных травм и профзаболеваний до 1975 г. не проводилась.

\*\* Включая число смертей среди рабочих, вышедших на пенсию в связи с травмой, приведшей к инвалидности.

\* См. примечание \*\* к таблице 8.

ИСТОЧНИК: Отдел техники безопасности и здравоохранения. Управление труда, октябрь 1979 г.

Таблица 10. Число смертных случаев в отраслях экономики Канады с разбивкой по их виду, 1975-1978 гг. (данные за 1978 г. не окончательные)

Вид несчастного случая	А - в абсолютных цифрах												
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
год	Транспорт	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате удара, падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием	В результате падения или столкновения с препятствием
1975	265	81	102	61	70	11	23	155	45	56	43	48	1 172
1976	161	81	113	53	44	17	7	132	45	39	65	26	1 036
1977	280	57	81	36	31	8	14	105	34	55	57	34	943
1978	233	53	69	49	30	0	7	76	19	29	51	28	794
	22,6	19,6	6,9	8,7	5,2	6,0	0,9	2,0	13,2	3,8	4,8	3,8	100,0
1976	25,0	15,2	7,7	10,7	5,0	4,2	1,5	0,7	12,5	4,3	3,7	6,1	100,0
1977	29,7	16,2	6,0	8,6	3,6	5,4	0,6	1,5	11,1	3,4	5,8	3,9	100,0
1978	29,3	16,4	6,7	6,7	6,2	0,3	-	0,9	9,6	2,4	3,7	6,4	100,0

П - в процентах

Включено число смертельных исходов в результате профессиональных заболеваний и смертей среди рабочих, вышедших на пенсию в связи с травмой, привлекшей к инвалидности.

Включая: (1) столярная, крушевая, склад и т.д. автомобиль, судно, самолетов, поездов, парашютов, промышленных транспортных средств; (2) здания, склады, помещения; (3) механизмы, средства передвижения; (4) на одном или нескольких уровнях; (5) утопление в результате аварии судна или падения в воду; (6) воздушные перевозки, воздушный транспорт, воздушный транспорт; (7) расставание, прыжки и т.д.; (8) повреждение, затрагивающее функциональность всех систем организма, также как отравление ядом, химическое воздействие, затрагивающее внутренние органы, разрушение нервных центров и т.д.; (9) хроническое воспаление легких, вызванное систематическим вдыханием углекислого газа или асбестовой пыли, воздействие радиации, приводящее к раку легких и т.д.; (10) смерть в результате удара, падения, удара летящими предметами при пожарах, взрывах и т.д.; (11) удар молнии; (12) смерти по причинам года после несчастного случая и смерти среди рабочих, вышедших на пенсию в связи с травмой, привлекшей к инвалидности; (13) убийства, самоубийства, укусы насекомых, змеи и т.д.

П - предварительные данные.  
В связи с округлением цифр процентные показатели могут не давать 100%.  
Источник: Отдел техники безопасности и здравоохранения. Управление труда, октябрь 1979 г.

Таблица II. Основные статистические данные о числе членов профсоюзов в 1955-1978 гг. вместе с оценками общего числа работающих по найму во всех отраслях, кроме сельского хозяйства, и процентное соотношение числа членов профсоюзов к общему числу рабочей силы в гражданских отраслях экономики и общему числу работающих по найму во всех отраслях, кроме сельского хозяйства, Канады в 1955-1978 гг.

Год	Число членов профсоюзов (в тыс.)	Общее число работающих по найму, кроме сельского хозяйства (в тыс.)	Процентное соотношение членов профсоюзов к общему числу рабочих в гражданских отраслях	Процентное соотношение членов профсоюзов к общему числу работающих по найму во всех отраслях, кроме сельского хозяйства
1955	1 268	3 767	23,6	33,7
1956	1 352	4 058	24,5	33,3
1957	1 386	4 282	24,3	32,4
1958	1 454	4 250	24,7	34,2
1959	1 459	4 375	24,0	33,3
1960	1 459	4 522	23,5	32,3
1961	1 447	4 578	22,6	31,6
1962	1 423	4 705	22,2	30,2
1963	1 449	4 867	22,3	29,8
1964	1 493	5 074	22,3	29,4
1965	1 589	5 343	23,2	29,7
1966	1 736	5 658	24,5	30,7
1967	1 921	5 953	26,1	32,3
1968	2 010	6 068	26,6	33,1
1969	2 075	6 380	26,3	32,5
1970	2 173	6 465	27,2	33,6
1971	2 231	6 637	26,8	33,6
1972	2 388	6 893	27,8	34,6
1973	2 591	7 181	29,2	36,1
1974	2 732	7 637	29,4	35,8
1975	2 884	7 817	29,8	36,9
1976	3 042	8 158	30,6	37,3
1977	3 149	8 243	31,0	38,2
1978	3 278	8 413	31,3	39,0

Источник: Рабочие организации в Канаде.

Таблица 12. Статистические данные по здравоохранению

	Канада	Нидерланды	° Прима Эвора	Новая Истландия	Нью-Брансвик	Квебек	Онтарио	Манитоба	Саскачеван	Альберта	Британская Колумбия	Провинс	Северо-Западные Территории
Абсолютные госпитали в 1978 г.	1 313	48	12	55	37	248	307	106	145	159	144	6	46
Количество людей на одну госпитальную койку в 1979 г.	127	158	125	137	128	118	140	131	112	117	118	137	96
Количество людей на одного работника врача, 1977 г.	566	704	865	568	886	544	538	572	679	642	539	880	1 294
Количество людей на одного работника по лицензиям дантиста в 1977 г.	2 331	5 330	2 596	2 965	4 023	2 872	2 024	2 524	3 233	2 200	1 694	2 444	3 385
Количество людей на одну работницу зарегистрированную медсестру в 1978 г.	168	199	148	147	160	221	147	147	148	172	169	234	149
Количество людей на одного работника по лицензиям фармацевта в 1977 г.	1 529	2 216	2 440	1 671	2 362	2 173	1 609	1 242	712	1 049	1 225	3 143	2 200
Объемные расходы пролиминаль-ки и местных органов на цели здравоохранения в расчете на душу населения в 1977 г. (в долл.)	—	363,12	416,15	471,77	371,94	451,51	452,28	587,70	494,54	498,64	462,00	496,35	561,50

\* Работавшего.

Источники: Служба канадских госпиталей. Статистическое бюро Канады.  
Бюро национальной статистики Канады. Управление здравоохранения и благосостояния Канады, Оттава.  
Объём правительственных расходов. Статистическое бюро Канады.

Таблица 13. Статистические данные по социальному страхованию

	Канада	Ньюфаундленд	О. Принца Эдуарда	Новая Шотландия	Нью-Брансуик	Квебек	Онтарио	Манитоба	Саскачеван	Альберта	Британская Колумбия	Атлон и Северо-Западные Территории
2 086 082	40 444	14 117	85 480	64 941	513 707	755 581	112 106	107 636	142 777	247 548	1 745	
4 436 672	98 062	32 798	191 973	147 373	1 134 178	1 535 639	239 903	229 525	306 133	516 720	4 373	
7 243 525	223 839	40 936	272 078	235 937	1 927 051	2 534 919	322 687	306 186	617 441	735 187	27 284	
1 979 770	61 090	11 190	74 375	64 391	526 763	694 318	88 101	83 404	167 537	201 106	7 496	
1 163 858	19 617	6 548	52 136	34 686	273 189	457 199	59 750	52 282	78 241	129 278	932	
1 072 974	15 826	4 803	45 492	28 955	269 468	433 390	50 610	40 388	65 849	117 369	823	

Количество лиц пожилого возраста получающих помощь по соцстраху в 1977 г. (в тыс. долл.)

Общая сумма выплат по программе соцстраха для лиц пожилого возраста в 1976-1977 гг. (в тыс. долл.)

Количество детей, в связи с которыми выплачивается пособие на семью, оказывается помощь семье или выплачивается пособие на школьное обучение или пособие для молодежи .....1977

Общая сумма выплат по пособиям на семью, пособием для семей и пособий на школьное обучение или пособием для молодежи в 1967-1977 гг. (в тыс. долл.)

Количество лиц, получавших пособие в рамках Пенсионных планов Квебека и Квебека в 1977

Общая сумма выплат в рамках Пенсионных планов Канады и Квебека в 1967-1977 гг. (в тыс. долл.)

1/ Включая пособия для престарелых, гарантированную надбавку к доходам и пособие на супруга.

2/ Включая пенсии по возрасту, выплаты по инвалидности и выплаты за потерю кормильца.

Источники: Финансы Канады; Занятость и миграция в Канаде; Здравоохранение и благосостояние в Канаде; Пособия и услуги в Канаде, Оттава.