

ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.  
GENERAL

E/1984/7/Add.4  
1 February 1984  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

---

Первая очередная сессия  
1984 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,  
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Вторые периодические доклады, представленные государствами-  
участниками Пакта в соответствии с резолюцией 1988 (LX)  
Совета, по правам, отраженным в статьях 6-9

ФИЛИППИНЫ<sup>\*</sup>/

/17 октября 1983 года/

---

<sup>\*</sup>/ Первоначальный доклад правительства Филиппин по правам, отраженным в статьях 6-9 Пакта (E/1978/8/Add.4), был рассмотрен Сессионной рабочей группой правительственных экспертов на ее сессии в 1980 году (см. E/1980.WG.1/SR.11).

84-00877

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД .....	1 - 61	3
А. Основные законы .....	4 - 10	4
В. Обеспечение работой .....	11 - 55	7
С. Статистическая и другая имеющаяся информация .....	56 - 61	24
СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА .....	62 - 107	25
А. Вознаграждение .....	62 - 78	25
В. Безопасные для здоровья условия труда ...	79 - 93	32
С. Равные возможности для продвижения по службе .....	94 - 97	36
D. Отдых, досуг, ограничение рабочего дня и оплачиваемые выходные дни .....	98 - 107	38
СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ .....	108 - 129	44
А. Основные законы .....	108 - 115	44
В. Право на создание профессиональных союзов и вступление в них .....	116	48
С. Право профессиональных союзов объединяться в федерацию .....	117 - 120	50
D. Право профсоюзов на свободное осуществление своих функций .....	121	56
E. Право на забастовку .....	122	56
F. Ограничения на осуществление прав профессиональных союзов .....	123 - 125	60
G. Факторы и трудности, влияющие на степень выполнения прав профессиональных союзов..	126 - 129	60
СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ .....	130 - 164	63
А. Основные законы .....	130 - 132	63
В. Основные характерные черты действующих планов .....	133 - 160	64
С. Факторы и трудности .....	161 - 164	72
Список приложений .....		75

## СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

1. В порядке признания настоящей статьи действия и мероприятия правительства Филиппин осуществляются в контексте следующих аспектов положения в области развития:

а) Филиппины, подобно многим другим развивающимся странам Азии, -- страна с экономикой, характеризующейся избытком рабочей силы, и как таковая проблема безработицы и неполной занятости по-прежнему сказывается на ее экономике;

б) развивающиеся страны, в том числе Филиппины, находятся в чрезвычайно сложном экономическом положении в результате экономического спада в промышленно развитых странах. Снизилась темпы роста экономики, возросла безработица. В результате создания промышленной структуры, обеспечивающей высокую занятость рабочей силы, предоставления местному населению возможности получать средства к существованию, умеренного прироста населения и использование возможностей получить работу в других странах, экономика Филиппин смогла выстоять в двух кризисах, вызванных колебаниями цен на нефть, и в период последнего глобального экономического спада;

с) в целом, в условиях частнопредпринимательской экономики, правительство как правило непосредственно не создает рабочие места, исключение составляет государственный сектор. Основная роль правительства состоит в разработке политики и осуществлении программ, которые расширят возможности частного сектора по созданию рабочих мест и доходов работающих, и тем самым содействии достижению полной занятости в экономике страны.

2. Несмотря на существование проблем глобального характера, продолжался процесс экономического развития, в соответствии с пятилетним планом развития на 1978-1982 годы, хотя растущая взаимозависимость между странами также является одной из причин возникновения внутренних проблем. Несмотря на трудности, стоявшие на пути развития экономики, правительство в максимальной степени удовлетворяло возрастающие потребности нашей растущей рабочей силы в рабочих местах. Настоящий вывод подтверждается тем фактом, что развитие экономики с течением времени привело к образованию достаточного количества рабочих мест, чтобы держать под относительным контролем безработицу. Поддержание отношений мира в промышленности, а также расширение возможностей получения работы в стране и за рубежом обеспечило положение, при котором, например, в 1981 году безработица находилась на контролируемом уровне в 5,1 процента.

3. Право на труд - это не абсолютное право, оно в значительной степени ограничивается возможностями экономики обеспечивать граждан страны необходимым количеством рабочих мест. Экономические проблемы развивающихся стран не часто можно решить с помощью методов, которые могут использоваться в развитых странах. При оценке или анализе прогресса в осуществлении права на труд следует поэтому принимать во внимание основополагающие различия во всеобщей базе ресурсов развивающихся и развитых стран, а также принцип того, что уровень развития экономики страны определяет также реальные пределы эффективного и рационального использования людских ресурсов. Кроме того, средства, направляемые на осуществление таких программ, будут казаться сравнительно небольшими, поскольку другие программы, имеющие большее значение с точки зрения удовлетворения самых насущных потребностей каждого человека и всей страны в целом, потребуют большего внимания и относительно большей доли средств, выделяемых из общественных фондов.

А. Основные законы, административные правила, коллективные соглашения и судебные решения, направленные на осуществление и соблюдение права на труд, сформулированного в данной статье

4. О приверженности правительства к осуществлению настоящего права можно судить по принципам, которые это правительство провозгласило в области обеспечения занятости. Эта политика воплощена в Конституции Филиппин, Кодексе законов о труде и планах развития страны. Государственная политика, направленная на повышение уровня занятости и увеличение доходов населения, вытекает из конституционного мандата, содержащегося в разделе 9 статьи 11 "Декларации принципов и государственной политики". В нем предусматривается, что государство обеспечивает защиту труда, содействует достижению полной занятости и равенства в условиях занятости, обеспечивает равенство возможностей в получении работы, независимо от пола, расовой принадлежности или вероисповедания и регулирует отношения между рабочими и работодателями. Кроме того, Кодекс законов о труде Филиппин вновь провозглашает настоящую политику и конкретно реализует настоящий конституционный мандат, как это предусмотрено статьей 12 Книги I "О предшествующих найму мероприятиях".

5. На плановый период 1983-1987 годов цели развития в области занятости заключаются в следующем:

- а) сократить безработицу до уровня, не превышающего 4 процента;
- б) снизить уровень неполной занятости, составляющий в настоящее время 15-20 процентов; и
- с) трудоустроить примерно 750 000 человек, ежегодно пополняющих ряды рабочей силы.

/...

6. Если говорить более конкретно, то ожидается, что рабочие места, которые будут дополнительно созданы в результате осуществления программы обеспечения населения средствами к существованию, расширения небольших и средних промышленных предприятий, обучения ремеслам определенных групп населения, в том числе крестьян из горных районов страны, безземельных рабочих и маргинальных поселенцев, повысят число работающих с 19,0 млн. в 1983 году до 22,1 млн. в 1987 году, при этом среднегодовые темпы прироста составят 3,9 процента. С другой стороны, ожидается, что в период с 1983 по 1987 год число лиц, работающих за рубежом, в среднем ежегодно составит 300 000 человек. В результате этого уровень неполной занятости понизится, а безработица будет сохраняться на уровне, не превышающем 4 процента.

7. Существуют самые различные методы увеличения занятости, повышения качества рабочей силы, ликвидации несоответствия предложения рабочей силы спросу на нее, а также укрепления конкурентной способности труда.

8. В настоящей политике, проводимой правительством в области занятости, упор делается на то, чтобы определить приоритеты и установить порядок очередности решения задач, с тем чтобы в интересах трудоспособной части населения создать большее количество рабочих мест. Это осуществляется путем разработки соответствующей законодательной и административной политики, которая включает в себя: а) политику в области инвестирования; б) политику в области ценообразования, доходов и заработной платы; и с) валютно-финансовую политику. В целях повышения занятости также была разработана политика в области отдельных отраслей промышленности, торговли, сельского хозяйства, инфраструктуры, развития районов, образования и людских ресурсов.

9. Хотя правительства в частнопредпринимательской экономике, как правило, непосредственно не создают рабочих мест, правительство Филиппин определенным образом существенно содействовало созданию рабочих мест на основе осуществления конкретных программ по созданию рабочих мест и повышению занятости населения. Эти программы осуществляются различными министерствами и правительственными организациями и включают, в частности, Национальную программу обеспечения населения средствами к существованию "Килусан Кабухаян ат Каунларан (ККК) и Национальную программу по обеспечению населения жильем министерства по населенным пунктам; Программу трудоустройства населения за границей, Национальную программу предоставления услуг по трудоустройству населения, Программу улучшения социальных отношений и другие программы повышения уровня занятости министерства по труду и занятости; а также Программу помощи лицам, занимающимся самостоятельной хозяйственной деятельностью (СЕАП) министерства социального обслуживания и развития. Такие программы, как Килусан Кабухаян ат Каунларан (ККК) и программа трудоустройства населения за рубежом способствовали смягчению в стране проблем безработицы и неполной занятости. В 1982 году в соответствии с программой ККК было создано в целом 197 779 рабочих мест и около 340 000 человек работали в других

странах, что на 20 процентов превышает уровень 1981 года. Следует также упомянуть о программах министерства по природным ресурсам и министерства сельского хозяйства, которые непосредственно содействовали повышению занятости населения. Подробная характеристика этих мероприятий и программ содержится в приложении А (см. прилагаемый перечень приложений).

10. Всеобъемлющий анализ принятых мер и прогресса в области обеспечения этого права содержится в докладе, представленном в Международную организацию труда (МОТ), о выполнении нашим правительством положений Конвенции 122: "О политике в области занятости". Филиппины ратифицировали настоящую конвенцию в 1974 году. Данный доклад охватывает период времени с 1 июля 1981 года по 30 июня 1982 года.

## В. Обеспечение работой

1) Право 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 гарантии от дискриминации в отношении получения работы

11. Пересмотренная Конституция Филиппин 1981 года гарантирует каждому гражданину страны право на труд и содержит специальное упоминание свободы от принуждения в выборе работы и гарантий от дискриминации в отношении доступа к работе, и ее соответствующие положения приводятся ниже:

- а) Раздел 9. Государство обеспечивает защиту труда, содействует достижению полной занятости и равенства в условиях занятости, обеспечивает равенство возможностей в получении работы независимо от пола, расовой принадлежности или вероисповедания и регулирует отношения между работниками и работодателями. Государство обеспечивает права работников на создание собственных организаций, заключение коллективных договоров, гарантии соблюдения условий найма и справедливые и гуманные условия труда. Государство может предусматривать принудительный арбитраж (Статья II, Декларация принципов и государственной политики, Конституция).
- б) Раздел 14. Запрещается применение принудительного труда во всех его формах за исключением случаев, когда он применяется в качестве наказания за преступление и совершившее это преступление лицо осуждено должным образом (Статья IV, Билль о правах, Конституция).

12. Филиппинский Кодекс законов о труде, с учетом внесенных в него поправок, содержит следующие гарантии от дискриминации в отношении получения работы:

Статья 135 (Запрещение дискриминации).

"Работодатель не должен осуществлять дискриминацию в отношении условий труда при найме на работу женщины ввиду ее пола. Мужчина и женщина при одинаковом труде получают одинаковое вознаграждение".

Статья 136 (Положения, препятствующие вступлению в брак).

"Являются незаконными выдвижение работодателем в качестве условий при приеме на работу или при продолжении использования на работе требования о том, что трудящаяся женщина не может вступить в брак, или прямо или косвенно выраженное условие, что в случае вступления в брак трудящаяся женщина будет считаться неработающей, или непосредственное увольнение, отстранение от работы, дискриминация или иное ущемление прав трудящейся женщины лишь по причине ее замужества".

Статья 137 (Запрещенные действия).

"а) Являются незаконным совершение работодателем следующих действий:

1) отказ предоставить трудящейся женщине льгот, предусмотренных в настоящей главе, или увольнение работающей у него женщины с целью воспрепятствовать тому, чтобы она пользовалась какими-либо льготами, предусмотренными в соответствии с настоящим Кодексом;

2) увольнение женщины по причине ее беременности или во время ее нахождения в отпуске по беременности и родам; или

3) увольнение женщины или отказ ей в допуске на работу на основании того, что она может вновь забеременеть".

2) Принципы и методы достижения устойчивого экономического, социального и культурного развития и обеспечения полной и продуктивной занятости в соответствии с условиями, гарантирующими основополагающую политическую и экономическую свободу личности

13. На этот вопрос наилучшим образом можно ответить, указав прежде всего на политические рамки правительственной программы развития людских ресурсов. Всестороннее развитие человека - это одна из основных целей развития. Оно рассматривается как составная часть и как конечная цель всех усилий в целях развития. Это означает, что все ресурсы и технические средства следует использовать таким образом, чтобы помочь каждому отдельному филиппинцу удовлетворить свои потребности. Это подразумевает всестороннее физическое, умственное и духовное развитие каждого филиппинца. При этом признается также роль, которую играют в достижении настоящих целей общественное благосостояние, самообеспеченность и общинное развитие.

14. Всестороннее развитие человека является как целью, так и стратегией развития. Как цель всестороннее развитие человека начинается и заканчивается в удовлетворении потребностей человека. Это означает, что необходимо открыть доступ к пользованию социальными услугами (здравоохранение, питание, образование, жилищное строительство), с тем чтобы население могло эффективно заниматься производственной деятельностью и национальным строительством. Экономическое развитие должно использоваться на благо человека, способствовать предоставлению ему более широких социальных услуг, улучшению быта населения. Таким образом, всестороннее развитие человека - это конечное достижение на пути повышения уровня жизни людей. Оно является целью экономического развития и всех усилий в целях развития.

/...



15. Поскольку людские ресурсы представляют собой главный и наиболее важный ресурс страны, всестороннее развитие человека как стратегия — это процесс, в результате которого население начинает активно участвовать в развитии своей страны. К решению этого вопроса можно подходить с самых различных сторон: от непосредственного предоставления услуг до общинного развития, когда население само начинает активно участвовать в этом процессе. Для того чтобы воплотить и реализовать этот величайший человеческий потенциал в усилиях по социальному развитию на национальном, региональном и местном уровнях, необходим всесторонний и всеобъемлющий подход к этому вопросу.

16. Приверженность правительства достижению этих целей и программа действий в этой области отражены в Конституции, Кодексе законов о труде и различных планах развития. В стране имеется государственный механизм, который претворяет эти цели в конкретные программы действий и предоставляемые населению услуги. Действительно, каждый правительственный орган прямо или косвенно играет свою роль в деле содействия развитию человека. Мероприятия и программы, направленные на всестороннее развитие человека, перечисляются в приложении В.

17. Более полное обсуждение этих принципов и методов содержится в пунктах 5-6.5 доклада Филиппинского правительства о мероприятиях, касающихся политики в области занятости (Конвенция I22), за период с 1 июля 1981 года по 30 июня 1982 года, представленного Международной организации труда.

3) Меры по обеспечению наилучшей возможной организации рынка занятости с конкретным упоминанием процедур по планированию рабочей силы, сбора и анализа статистических данных в области занятости и организации услуг по трудоустройству населения

Услуги по трудоустройству населения на Филиппинах, предоставляемые государственными органами

18. Услуги по трудоустройству населения на Филиппинах в настоящее время предоставляют такие органы, как Филиппинское управление по трудоустройству населения за границей, Бюро по трудоустройству населения на месте и региональные отделения министерства труда и занятости.

19. Филиппинское управление по трудоустройству населения за границей было создано в соответствии с Исполнительным указом № 799 и на него были возложены функции Совета по содействию трудоустройству населения за границей, Национального совета моряков, а также функции Бюро по трудоустройству населения, касающиеся трудоустройства местного населения за границей. В координации, когда это необходимо, с соответствующими заинтересованными организациями оно занимается разработкой и осуществлением систематической программы повышения уровня занятости и контролем над уровнем занятости филиппинских рабочих за границей, учитывая при этом внутренние потребности в рабочей силе, а также право рабочих на справедливые и равные условия труда. Управление осуществляет полную и исключительную юрисдикцию по всем вопросам, связанным с отношениями между работодателями и рабочими, в том числе в области финансовых претензий, которые могут возникнуть в результате или в силу какого-либо закона или контракта, касающегося найма филиппинских рабочих, в том числе моряков, за границей. Основные области его деятельности включают в себя социальное обеспечение, трудоустройство и развитие рынка труда, а также разработку соответствующих правил и положений.

20. В Управлении имеется Совет из трех человек, куда входят министр, действующий в качестве председателя, администратор и еще один член, причем все члены Совета назначаются президентом. Администратору помогают в работе два заместителя администратора. Управлению в работе помогают также два консультативных совета, один - по вопросам трудоустройства населения за границей и другой - по вопросам моряков. Советы, в состав которых входят в основном частные предприниматели, консультируют Управление по вопросам деятельности за границей.

21. Бюро по трудоустройству населения на местах выполняет функции Бюро по ремесленному обучению, а также функции Бюро по трудоустройству населения, которые касаются деятельности внутри страны. Задача Бюро состоит в том, чтобы способствовать максимальному использованию трудоспособных людских ресурсов путем разработки и развития политики и программ в области повышения уровня занятости, включая разработку и осуществление национальной программы профессионально-технического обучения. Настоящая задача осуществляется через региональные отделения министерства труда и занятости. Бюро состоит из

/...

следующих пяти отделов: отдела информации об условиях рынка труда, отдела ремесленного обучения, отдела профессионально-технической ориентации и подготовки, отдела по стандартам в области занятости населения на местах и регулированию и отдела по трудоустройству и повышению уровня занятости.

22. Функции по трудоустройству населения в различных районах страны выполняют 13 региональных отделений министерства труда и занятости через его отдел по повышению уровня занятости населения. Этот отдел состоит из трех подразделений: информации об условиях рынка труда, профессионально-технической подготовки и центра по вопросам трудоустройства населения. Бюро по трудоустройству населения на местах осуществляет технический контроль над мероприятиями в области трудоустройства населения, осуществляемыми всеми региональными отделениями, помимо отделения по трудоустройству населения в Маниле, деятельность которого находится под непосредственным наблюдением и контролем со стороны Бюро.

23. Манильское отделение по трудоустройству населения (MEO), аналогично другим центрам по трудоустройству населения в различных районах, оказывает работникам всех категорий бесплатную помощь по трудоустройству на местах. Оно обеспечивает: а) помощь по трудоустройству; б) консультативную помощь, в том числе помощь учащимся средних школ в выборе ими профессии, консультативную помощь в области трудоустройства молодежи, профессионально-техническую ориентацию будущих учащихся профессионально-технических учебных заведений молодых рабочих и консультативную помощь чрезвычайного характера для других людей, находящихся в неблагоприятном положении; с) помощь заинтересованным лицам путем предоставления информации о настоящих и будущих вакансиях; и d) помощь в организации квалификационных экзаменов, которая включает проведение тестов, анализ и проверку их результатов в целях определения профессиональной пригодности, а также проведение психологических тестов, тестов для проверки профессиональных навыков и устных тестов для проверки теоретической подготовки, а также проверку общего развития. Манильское отделение по трудоустройству населения проводит также семинары-практикумы по вопросу организации и планированию жизни человека, которые предусматривают развитие личности по пяти основным направлениям - образование, работа, семейная жизнь, общественная жизнь и организация досуга.

#### Система информации об условиях рынка труда

24. Программа трудоустройства населения направлена на то, чтобы в максимальной степени содействовать развитию и использованию людских ресурсов страны путем создания более организованного рынка труда. Таким образом, наша система информации об условиях рынка труда в первую очередь направлена на то, чтобы выявлять и контролировать

/...

изменения на рынке труда в различных районах страны с целью удовлетворения потребностей в информации руководящих и директивных органов.

При этом обслуживаются следующие группы заинтересованных лиц:

- а) инструкторы по профессионально-технической ориентации и учащиеся;
- б) специалисты по планированию программ в области образования и профессиональной подготовки;
- с) сотрудники отделений по трудоустройству населения и лица, занимающиеся поисками работы;
- и d) сотрудники, занимающиеся кадровыми вопросами в частных фирмах.

25. Важным компонентом системы информации об условиях на рынке труда является система связи, которая составляет основу функций министерства труда и занятости в области трудоустройства и повышения уровня занятости населения. При помощи этой системы Бюро по трудоустройству населения на местах через 13 региональных отделений министерства и Манильское отделение по трудоустройству населения следят за состоянием рынка труда. Данные об этом далее используются при разработке программ и политики в следующих областях трудоустройства и повышения уровня занятости населения: консультативная помощь в области профессиональной ориентации; найм и устройство на работу; развитие людских ресурсов; и создание рабочих мест.

26. В настоящее время система информации Бюро об условиях рынка труда в основном состоит из данных о текучести рабочей силы, изменениях в области промышленности и кадров и появлении вакантных рабочих мест. Система позволяет получать информацию по таким вопросам, как а) текучесть рабочей силы; б) количество действующих промышленных предприятий, количество промышленных предприятий, которые начнут действовать, и количество предприятий, которые будут закрыты; и с) рабочие места, которые трудно запомнить, и количество вакантных рабочих мест.

27. Данная система состоит из трех административных органов: 13 региональных отделений министерства, манильское отделение по трудоустройству населения и отдел информации об условиях рынка труда Бюро по трудоустройству населения на месте.

28. Настоящие программы/проекты министерства труда и занятости, касающиеся системы информации об условиях на рынке труда, включают в себя следующие:

Издание материалов о тенденциях в области занятости и текучести рабочей силы по отдельным отраслям промышленности

29. Цель настоящего проекта состоит в том, чтобы контролировать и регистрировать тенденции в области занятости, а также информировать о них соответствующие органы, на основе регулярного сбора своевременной информации о текучести рабочей силы. Контроль за текучестью рабочей силы имеет важное значение для сотрудников по кадровым вопросам, поскольку они могут сопоставить ее показатели в различных отраслях промышленности с показателями текучести рабочей силы на своих собственных предприятиях в целях использования их при анализе положения на рынке труда. Кроме того, информацией о тенденциях в области занятости руководствуются в своей деятельности отделения по трудоустройству населения и другие органы, занимающиеся вопросами повышения уровня занятости и развития трудовых ресурсов, в том числе министерство образования и культуры, министерство по населенным пунктам, Национальный совет по трудовым ресурсам и молодежи и министерство по развитию социального обслуживания.

30. Цели настоящего проекта заключаются в следующем:

а) определить число лиц, которые прервали свою трудовую деятельность, а именно: число лиц, уволенных по собственному желанию, временно не работающих в связи с сокращением производства, уволенных, уволенных по сокращению штатов, а также прекративших работать из-за других причин, в том числе: смерти, выхода на пенсию или инвалидности;

б) изменить увеличение числа занятых в результате расширения предприятий и увеличения штатов;

в) определить причины сокращения производства, в том числе в результате финансовых убытков, недостаточного рынка сбыта или спроса на продукцию дефицита материалов, а также других экономических и неэкономических факторов, приводящих к спаду деловой активности;

г) определить с помощью дополнительных вопросников другие факторы, которые могут воздействовать на условия рынка труда.

31. Данные для этого проекта основываются на докладах о положении в области занятости, представляемых различными учреждениями министерству труда и занятости в соответствии с положениями Кодекса законов о труде. Доклад о положении в области занятости содержит четыре основных типа данных: количество работающих в течение рассматриваемого периода; число открывшихся вакансий; заполнение вакансий; и прекращение найма. В него также входит информация о виде экономической деятельности и местонахождении учреждений и предприятий.

32. Число опрашиваемых предприятий по данному проекту первоначально ограничивалось крупными предприятиями определенных отраслей промышленности, на которых работают 100 или свыше человек и которые расположены только в городской зоне Манилы. Для укрепления этой системы совсем недавно число опрашиваемых предприятий было увеличено до 2152 предприятий 38 отраслей промышленности, находящихся в самых различных районах страны. Такие предприятия избираются на основе их возможностей по увеличению числа занятых и созданию рабочих мест, а также в зависимости от их способности функционировать в условиях существования диспропорций на внутреннем и внешнем рынках труда и в экономике.

33. При анализе информации используется сопоставительный метод оценки данных. Основными источниками данных структурного характера являются результаты переписи учреждений и предприятий 1981 года, проведенной Национальным управлением по статистике и переписи, дополненные перечнями предприятий и учреждений, составленными в четвертом квартале 1982 года и первом квартале 1983 года, на основе ежеквартальных докладов о положении в области занятости.

Издание досье вакантных рабочих мест

34. Достоверная информация о положении в области занятости необходима не только лицам, которые впоследствии будут заниматься поисками работы, и промышленным предприятиям, но также и учебным заведениям. Последним такая информация необходима для того, чтобы они могли разрабатывать надлежащие программы консультативной помощи и в соответствии с потребностями страны планировать и вводить новые учебные курсы. Для промышленных предприятий информация о положении в области занятости незаменима при обновлении их программ профессиональной подготовки и аттестации.

35. Настоящий проект включает подробную характеристику вакантных рабочих мест, которые были созданы на промышленных предприятиях, находящихся в 10 заранее отобранных промышленных районах страны. Получены следующие результаты:

- a) профессиональная структура вакантных рабочих мест, которые были созданы на опрашиваемых предприятиях и в отобранных районах;
- b) долгосрочные вакансии, которые имеются на этих предприятиях;
- c) причины появления вакантных рабочих мест на этих предприятиях;
- d) уровень спроса на каждое вакантное место, созданное на этих предприятиях.

36. Выбор категорий промышленных предприятий и профессиональных категорий был сделан с целью выявления тенденций в области спроса на профессии и потребностей в них среди наиболее активных групп промышленных предприятий.

Издание анализа вопросов занятости в промышленности

37. Анализ занятости в промышленности направлен на то, чтобы определить какие-либо тенденции, влияющие на деятельность промышленных предприятий, а также всевозможные изменения в области занятости на этих предприятиях. Данные, которые были подробно проанализированы Управлением по вопросам национальной переписи и статистическим вопросам и службами по вопросам статистики трудовых ресурсов министерства труда и занятости, сведены в таблицы, в которых содержатся перечень промышленных предприятий и показатели занятости на них по отраслям промышленности и различным провинциям. В течение года эти данные дополняются информацией о предприятиях, которые были закрыты, и предприятиях, которые предполагается закрыть, а также недавно

/...

открытых промышленных предприятиях и промышленных предприятиях, которые предлагается открыть, собираемой в различных районах страны отделениями по трудоустройству населения и отделом информации об условиях рынка труда Бюро по трудоустройству населения на месте.

4) Программы профессионально-технической ориентации и подготовки

38. Смотри доклад правительства Филиппин в МОТ за период с 1 июля 1981 года по 30 июня 1982 года; в частности, пункты 6.5, в котором рассматривается вопрос о политике в области народонаселения и трудовых ресурсов, образования и профессионально-технической подготовки и 6.6, в котором рассматриваются мероприятия по удовлетворению потребностей отдельных категорий рабочих.

5) Защита от произвольного прекращения найма

Конституционная основа

39. Конституционная основа защиты от произвольного прекращения найма содержится в разделе 9 статьи II, который предусматривает:

"Государство обеспечивает защиту труда, содействует достижению полной занятости и равенства в условиях найма, обеспечивает равенство возможностей в получении работы независимо от пола, расовой принадлежности или вероисповедания и регулирует отношения между рабочими и работодателями. Государство обеспечивает права рабочих на создание собственных организаций, заключение коллективных договоров, соблюдение условий найма и справедливые и гуманные условия труда. Государство может предусматривать принудительный арбитраж".

40. В порядке осуществления этого конституционного мандата президентский декрет № 442, который иначе известен как Кодекс законов о труде Филиппин, предусматривает так называемое требование о необходимости получить разрешение на увольнение и представить надлежащее уведомление, в соответствии с которым перед тем как прервать найм какого-либо рабочего работодатель должен обратиться за разрешением на увольнение в министерство труда и занятости. Такое разрешение требуется в большинстве случаев, в остальных случаях достаточно одного уведомления. В соответствии с положением одного из предыдущих президентских декретов (Декрет № 21) первый запрос на получение такого разрешения необходимо представить МТЗ за десять дней до предполагаемой даты увольнения. Данное положение включено в президентский декрет № 442, постановляющие правила которого предусматривают:

Раздел 1. "Работодатель не может закрыть свое предприятие или уволить какого-либо из своих работников, имеющего стаж не менее одного года в течение предыдущих двух лет, независимо от того,



прерывался ли стаж или был непрерывным, без предварительного разрешения на это, выданного в соответствии с настоящим правилом. Любые положения коллективного договора, которые обходят настоящее требование о необходимости разрешения, считаются недействительными".

Раздел 2. "Закрытие предприятия или увольнение без предварительного разрешения однозначно рассматривается как необоснованное прекращение найма. Региональный директор в таком случае принимает решение о немедленном восстановлении работника на работе и выплате ему заработной платы с момента закрытия предприятия или увольнения до восстановления его на работе".

41. В президентский декрет № 442 и его постановляющие правила была внесена поправка, содержащаяся в Указе I30 Батасан памбанса биланг от 31 мая 1982 года. Эта поправка отменяет требование необходимости разрешения на увольнение и уведомления и предусматривает, что перед тем как прекратить найм рабочего, работодатель обязан уведомить данного работника об основаниях прекращения найма не менее чем за 30 дней до предполагаемой даты прекращения найма. В течение этого периода работник должен получить возможность ознакомиться с основаниями прекращения его найма и представить свои разъяснения. Если работодателя не удовлетворят разъяснения работника, тогда он может прекратить найм последнего. Однако работник может воспользоваться своим правом представить претензии о незаконном увольнении в Национальную комиссию по трудовым отношениям. Правило XIV постановляющих правил Указа I30 Батасан памбанса предусматривает следующую процедуру для представления таких претензий:

#### Правило XIV. Прекращение найма

Раздел 1. (Соблюдение условий найма и надлежащая процедура) "Работник может быть уволен только на справедливых или веских основаниях, предусмотренных законом, и только после надлежащей процедуры".

Раздел 2. (Уведомление об увольнении) "Работодатель, который собирается уволить какого-либо работника, направляет ему письменное уведомление, где указываются конкретные действия или упущения, являющиеся основаниями для его увольнения. В случаях неявки на работу уведомление посылается работнику по последнему известному адресу его местожительства".

Раздел 3. (Временное отстранение от работы) "Работодатель может временно отстранить того или иного работника от работы, если дальнейшее нахождение работника на работе представляет собой серьезную и непосредственную угрозу жизни или собственности работодателя или его сотрудников".

/...

Раздел 4. (Продолжительность временного отстранения от работы) "Временное отстранение от работы не превышает 30 дней. После этого работодатель восстанавливает работника на его прежней работе или работе, которая, по существу, эквивалентна ей, или же работодатель может продлить срок отстранения от работы, однако в этом случае он выплачивает работнику заработную плату и предоставляет другие полагающиеся ему льготы. В таком случае работник не обязан возместить денежные средства, выплаченные ему, когда он был отстранен от работы, если работодатель после завершения слушания дела примет решение уволить данного работника".

Раздел 5. (Ответ и слушание дела) "Работник может выступить с ответом на обвинения, выдвинутые против него в уведомлении об увольнении, в течение разумного периода времени с момента получения им такого уведомления. Работодатель предоставляет работнику все возможности для того, чтобы выступить с ответом и защитить себя при помощи своего представителя, если он выражает желание прибегнуть к такой помощи".

Раздел 6. (Решение об увольнении) "Работодатель незамедлительно в письменной форме уведомляет работника о решении уволить его, ясно указав вызвавшие это причины".

Раздел 7. (Право оспаривать увольнение) "Любое решение, принятое работодателем не должно ущемлять право работника оспорить основательность или законность его увольнения путем подачи жалобы в региональное отделение Комиссии".

42. В положение трудового законодательства о соблюдении условий найма была внесена следующая поправка, содержащаяся в президентском декрете № 850 (16 декабря 1975 года):

Статья 280 (Соблюдение условий найма).

"Если рабочий находится на постоянной работе, работодатель может прекратить найм какого-либо работника лишь на справедливых основаниях или в случаях, предусмотренных в настоящем декрете. Работник, который был несправедливо уволен с работы, имеет право на восстановление на работе без какого-либо понижения в должности и выплату ему заработной платы, начисляемой с того момента, когда он перестал получать вознаграждение до его восстановления на работе".

43. Во избежание произвольного прекращения найма работодатель может прекратить найм работника лишь на основаниях, предусмотренных законом. Эти основания перечислены в Разделе 15 Указа 130 Батасан памбанса биланг, в котором содержатся поправки к статьям 283 и 284 Кодекса законов о труде:

/...

Статья 283 (Прекращение найма работодателем).

"Работодатель может прекратить найм лишь на перечисленных ниже законных основаниях:

- а) серьезный проступок или сознательное невыполнение работником законных поручений своего работодателя или его представителя, связанных с его работой;
- б) явное или частое невыполнение работником своих обязанностей;
- с) обман или умышленное злоупотребление работником доверием работодателя или его представителя, наделенного надлежащими полномочиями;
- д) совершение работником преступления или правонарушения против личности своего работодателя, или какого-либо непосредственного члена его семьи, или его представителя, наделенного надлежащими полномочиями; и
- е) другие причины, аналогичные вышеупомянутым".

44. Настоящее положение показывает, что в законе конкретно предусмотрены основания, на которых какой-либо работодатель может прекратить найм. Эти основания рассматриваются в качестве законных оснований.

45. Коллективные соглашения также включают в себя положения, которые обеспечивают защиту прав работников на соблюдение условий найма, как, например, следующее положение:

Статья IV. Гарантия занятости

Раздел I. (Дисциплина) "Профсоюз признает традиционные права БАНКА уволить, временно лишить работы или принять иные дисциплинарные меры в отношении какого-либо работника на законных основаниях. Однако БАНК не будет произвольно пользоваться настоящим правом. Прежде чем уволить, наказать какого-либо работника или наложить на него дисциплинарное взыскание, ему следует заранее в письменной форме представить уведомление, в котором говорится о совершенном им проступке, и меры дисциплинарного воздействия могут применяться лишь после расследования, при котором данному работнику следует предоставить возможность в устной или письменной форме выступить в свое оправдание; до проведения такого расследования БАНК оставляет за собой право на отстранение данного работника от работы на время, которое БАНК сочтет необходимым, а также

в соответствии с постановляющими правилами и положениями министерства труда. ПРОФСОЮЗ имеет право на апелляцию по делу уволенного работника или работника, на которого было наложено дисциплинарное взыскание, в форме жалобы, которая будет рассматриваться в соответствии с положением о порядке рассмотрения жалоб, изложенном в настоящем Соглашении".

(Настоящая цитата взята из коллективного соглашения между CITYTRUST BANKING CORPORATION и CITYTRUST EMPLOYEES ORGANIZATION, подписанного 15 августа 1979 года, которое будет действовать до 14 августа 1982 года).

46. Национальной комиссией по трудовым отношениям и Верховным судом были приняты решения по делам о произвольном увольнении работников. Эти решения были сделаны частью судебной системы.

Специальные положения

47. Трудовое законодательство содержит также следующие специальные положения о защите рабочих от произвольного прекращения найма:

Статья 135 (Запрещение дискриминации).

"Работодатель не может осуществлять дискриминацию в отношении условий занятости женщины ввиду ее пола. Мужчина и женщина при одинаковом труде получают одинаковое вознаграждение".

Статья 136 (Положения, препятствующие вступлению в брак).

"Являются незаконными выдвижение работодателем в качестве условий найма или продолжения работы требования о том, что трудящаяся женщина не может вступить в брак или прямо или косвенно, выраженное условие, что в случае вступления в брак трудящаяся женщина будет считаться неработающей, или непосредственное увольнение, отстранение от работы, дискриминация или иное ущемление прав трудящейся женщины лишь по причине ее замужества".

Статья 137 (Запрещенные действия).

"а) Является незаконным совершение работодателем следующих действий:

- 1) отказ предоставить трудящейся женщине льготы, предусмотренные в настоящей главе, или увольнение нанимаемой им женщины с целью воспрепятствовать тому, чтобы она пользовалась какими-либо льготами, предусмотренными в соответствии с настоящим Кодексом;
- 2) увольнение женщины по причине ее беременности или во время ее нахождения в отпуске по беременности и родам; или
- 3) увольнение женщины или отказ в возвращении ее на работу на основании того, что она может вновь забеременеть".

48. Эти меры, однако, в равной мере касаются как женщин, так и мужчин.

49. В настоящее время эти положения имеют законную силу. Сообщений о нарушении этих положений пока еще не поступало.

50. Несмотря на эти защитные меры, принятые правительством, все еще поступают жалобы на незаконное увольнение, хотя нельзя сказать что они поступают только от трудящихся женщин. Цель состоит не в том, чтобы полностью ликвидировать произвольные увольнения, а в том, чтобы свести их к минимуму.

/...

6) Защита от безработицы

51. См. доклад филиппинского правительства в МОТ о Конвенции 122: "О политике в области занятости" за период с 1 июля 1981 года по 30 июня 1982 года; и, в частности пункт 1, в котором говорится о политике, целях и мероприятиях правительства, направленных на повышение уровня занятости и/или снижение безработицы и неполной занятости в стране.

52. Меры, специально предназначенные для защиты трудящихся женщин от безработицы, включают в себя следующие:

а) приведенные выше статьи 135-137 Кодекса законов о труде касаются работающих женщин;

б) в 1975 году в силу президентского декрета № 633 была создана при канцелярии Президента Национальная комиссия по роли филиппинских женщин (НКРЖ). Ее задача состоит в том, чтобы вовлечь женщин как полноправных и равных партнеров мужчин во всеобщую деятельность. Эта комиссия координирует свою деятельность со всеми правительственными и частными организациями с целью содействия улучшению положения женщины во всех слоях общества. Через два года после создания НКРЖ в соответствии с президентским постановлением № 1609 началось общенациональное движение за эффективное вовлечение женщин в осуществление задач национального строительства. Это движение получило название "Баликатан са Каунларан" (БСК), что буквально означает "совместные усилия в целях прогресса", т.е. сплоченность в совместной деятельности по национальному развитию. Основная его цель состоит в том, чтобы полностью вовлечь женщин, мужчин и молодежь в экономическое, социальное и культурное развитие на основе координации усилий правительства и объединенных усилий всех людей, которые бы в максимальной степени послужили на благо народа. Настоящая стратегия была разработана с целью содействия тому, чтобы женщина могла добиться экономической независимости и на основе взаимопомощи и приверженности к совместным действиям содействовать национальному развитию;

с) так называемая "Зеленая революция" - это правительственный проект, направленный на поощрение безработного населения к определенной самостоятельной деятельности по организации приусадебных участков и выращиванию овощей. Другим проектом является ККК (Килусанг Кабухаян ат Каунларан) - национальная программа обеспечения населения средствами к существованию. Все это отражает комплексный подход к достижению самообеспеченности путем осуществления проектов по повышению доходов всего населения.

/...

53. Отмечен прогресс в деле снижения уровня безработицы среди женщин. Безработица среди женщин, достигнув во втором квартале 1978 года максимального уровня в размере 667 000 человек, постепенно снизилась до 432 000 человек в последнем квартале текущего года.

54. В 1982 году Советы БСК по сообщениям 59 процентов профсоюзных организаций и муниципалитетов осуществили в целом 576 проектов. Треть из них (30,7 процента) были связаны с решением проблемы занятости. Это была основная экономическая проблема во всех регионах, и большинство проектов были направлены на повышение доходов населения и получение населением средств к существованию. Осуществлялись такие проекты, как проекты по развитию надомного производства, производства продуктов питания, в том числе в области увеличения поголовья домашнего скота, домашней птицы, развития рыболовства, в области вторичного использования отходов производства, а также профессионально-технического обучения.

55. Конечно, на пути осуществления мер по понижению уровня безработицы среди женщин встретились трудности. Они включали следующие:

а) законодательные нормы в отношении женщин имеют тенденцию уменьшать их возможности получения работы;

б) подразделение работы на традиционно "мужскую" работу и "женскую" работу;

в) определенные неправильные представления о женщине, которые некоторые промышленные фирмы и даже правительственные учреждения рассматривают в качестве установленных фактов, что женщины эмоционально неустойчивы в работе; им следует поручать лишь низкооплачиваемую работу; их работа является лишь дополнительным источником доходов семьи; мужчины не любят, когда их начальник — женщина; работающие замужние женщины мало внимания уделяют своему дому и детям; женщины лишают мужчин работы; традиционное мнение о том, что женщина должна быть дома, ухаживать за своим мужем и заниматься воспитанием детей; большинство компаний считает беременность помехой найму женщин, поскольку она связана с отпуском по беременности и родам; женщины имеют возможность работать лишь до вступления в брак, а если они замужем, то только когда они выйдут из материнского возраста;

г) недостаточный уровень общего образования и профессиональной подготовки и недостаточные знания своих основополагающих прав, вытекающих из кодекса законов о труде и других законов, касающихся общественных отношений;

е) несоответствием работы и квалификации.

/.../

С. Статистическая и другая имеющаяся информация об уровне занятости и размерах безработицы и неполной занятости в стране; сложности, влияющие на степень осуществления права на труд и прогресс, достигнутый в этой области

56. В третьем квартале 1982 года общие ресурсы рабочей силы составившие 18 488 000 человек, свидетельствуют о том, что ежегодный прирост рабочей силы с 1977 года составил 3 процента. Доля рабочих и служащих от всего населения страны старше 15 лет составляет около 60 процентов всех людских ресурсов.

57. Было подсчитано, что с 1977 года работу получили около 3 млн. человек, таким образом число работающих в 1982 году составило 17 514 млн. человек. Более половины этих лиц заняты в сельскохозяйственном производстве.

58. С другой стороны, открытая безработица по-прежнему находится на минимальном уровне. Все эти годы уровень безработицы не превышал 6,3 процента. В третьем квартале 1982 года уровень безработицы составил 5,3 процента всей рабочей силы, или примерно 2,975 млн. человек. Однако все еще широко распространена неполная занятость. Поскольку неполная занятость охватывает 2 351 000 человек, она находится на весьма существенном уровне, составляющем 12,7 процента всей рабочей силы (см. приложение С-1).

59. О последствиях всемирного экономического спада и его воздействии на условия рынка труда можно судить на основе коэффициента текучести рабочей силы. В период с 1980 по 1982 год на отдельных промышленных предприятиях, находящихся в Маниле, коэффициент текучести рабочей силы (разница между количеством людей, прекративших работать, и количеством людей, получивших работу) выражался отрицательным числом, однако в I квартале 1983 года он в среднем несколько повысился, когда темпы роста числа получающих работу в размере 4,63 превысили темпы роста числа лиц, прекративших работать, составивший 4,01, после того, как в четвертом квартале 1982 года коэффициент текучести рабочей силы достиг самого низкого отрицательного уровня в размере 1,33 (см. приложение С-2).

60. Другая информация о положении в области занятости содержится в приложении С-3, где приводится доклад о развитии Филиппин, а также в докладе правительства Филиппин, представленном МОТ, о Конвенции № 122: "О политике в области занятости".



61. Трудности, затрагивающие степень реализации права на труд, и достижения в этой области излагаются в пункте 7 доклада правительства Филиппин МОТ в связи с Конвенцией 122.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ  
ТРУДА

А. Вознаграждение

1) Основные законы, административные правила, коллективные соглашения и судебные постановления, направленные на содействие праву на справедливое вознаграждение в его различных аспектах и его охрану, как это оговаривается в статье 7 (а)

62. Права на справедливое вознаграждение приводятся в следующих нижеперечисленных документах:

а) положение о социальной справедливости в Конституции Филиппин, предусматривающее, что содействие социальной справедливости по обеспечению благосостояния и экономической безопасности всех людей является заботой государства: (раздел 6 Конституции Филиппин) 31 июля 1981 года Верховный суд, рассматривая дело "Philippine Apparel Workers Union" против NLRС и "Philippine Apparel Inc.," G.R. No. 50320, в частности, заявил:

"Рабочий и его семья ежедневно сталкиваются скорее с проблемой выживания, нежели с расплывчатым понятием о справедливости. Перед нанимателем же такой проблемы не стоит. Чаще всего наниматель расходует часть своих прибылей или доходов на развлечения и азартные игры, уже не говоря о предметах роскоши, роскошных приемах и излишках в потреблении.

Стабильность экономики зависит не только от нанимателя, но и от экономической политики правительства в отношении производительности труда во всех областях, а не только в отраслях текстильной промышленности и промышленности, занимающейся производством одежды. Не существует даже намек на то, что компания находится в проигрыше. Основой стабильной экономики является прожиточный минимум трудящихся. Если компания не может выплачивать прожиточный минимум, она не вправе функционировать за счет нанесения ущерба жизни своих трудящихся с самого начала своей деятельности.

• • •

Ссылки на расплывчатый термин "стабильной экономики" выдвигаемые в оправдание отказа трудящимся в их требованиях, противопоставляя им капитал нанимателя, равнозначны тому, что человеческая жизнь считалась бы более растяжимым понятием,

/...

нежели акционерный капитал. В Конституции не содержится никаких положений, определенно гарантирующих жизнеспособность промышленных предприятий, уже не говоря о гарантии их прибылей".  
Подчеркнуто составителями доклада.

Практически в этом заключалась суть мнений, выраженных Судом и по другим делам, таким как дело "Marcopper Mining" против Hon. Blas F. Ople и Minister Amado Enciso и "Marcopper Employees Labor Union" G.R. No 51254, рассматривавшееся 11 июня 1981 года, когда Суд постановил, что "все денежные пособия служащих, предоставляемые в рамках СВА, являются дополнительными по отношению к предоставляемым служащим законом привилегиям и не могут заменять их, в противном же случае нет оснований для осуществления СВА;

b) положение о защите интересов трудящихся предусматривает, что "государство осуществляет защиту интересов трудящихся, особенно женщин и несовершеннолетних, и регулирует отношения между землевладельцами и арендаторами, а также между трудом и капиталом в промышленности и в сельском хозяйстве. Государство может устанавливать принудительный арбитраж". (Раздел 6 Конституции Филиппин);

c) в Трудовом законодательстве Филиппин, в частности, в статьях 82-210 книг III и IV, даются подробные положения, которые касаются справедливых и благоприятных условий труда;

d) услуги по домашнему хозяйству всегда вознаграждаются в разумных пределах. Любое положение о невознаграждении услуг по домашнему хозяйству аннулируется. Такое вознаграждение выплачивается в дополнение к обеспечиваемому домработницам питанию и медицинскому обслуживанию. (Статья 1689, Новый гражданский кодекс Филиппин);

e) статья 22. Любое лицо, приобретшее что-либо или вступившее во владение чем-либо путем акта исполнения другим лицом или каким-либо другим способом за счет последнего без справедливого или законного основания, обязано возвратить ему вышеупомянутое. (Гражданский кодекс Филиппин). Это положение, известное в качестве закона о несправедливом обогащении, охраняет право трудящихся на справедливое вознаграждение. Наниматель, получающий прибыль за счет труда рабочих, обязан выплачивать рабочим соответствующую заработную плату и другие вознаграждения;

f) был издан целый ряд президентских декретов и приказов о выплате заработной платы в связи с увеличением вознаграждения трудящихся. Эта мера соответствует политике государства по охране заработной платы, доходов и занятости от внутренней инфляции. Основные законы в области увеличения ежедневной минимальной заработной платы прилагаются. (См. приложение E);

g) помимо законов, предоставляющих защиту трудящимся в плане их вознаграждения, профсоюзы могут выступать в интересах своих членов в целях корректировки окладов в случае недовыплат и в некоторых случаях - в случае выплат этим трудящимся больших сумм, нежели предусматривается законом.

2) Основные методы, используемые для установления заработной платы (механизм установления минимальной заработной платы, заключение коллективных договоров, уставные положения и т.д.) в различных секторах и количество занятых трудящихся; информация о категориях и числе трудящихся, для которых заработная плата все еще не установлена с помощью подобных методов

63. Декретом президента 1790 президенту предоставляются резервные полномочия по немедленному установлению размеров заработной платы и чрезвычайных надбавок на дороговизну и дополнительных выплат трудящимся на национальном или региональном уровнях в каждом случае, когда Батасан памбанса (законодательный орган) по той или другой причине отложит обсуждение и принятие законов о заработной плате и т.д.

64. Имеется Национальный совет по вопросам заработной платы (НСЗП), созданный в соответствии с приказом № 614 исполнительного органа: это трехсторонний орган, занимающийся установлением заработной платы и состоящий из представителей трудящихся, управления и правительства, который ведет постоянные исследования в области экономических и неэкономических условий в стране и т.д. На основе своих исследований Совет представляет рекомендации в отношении заработной платы и другие рекомендации Национальной ассамблее или президенту об увеличении минимальной заработной платы, пособий и других соответствующих льгот, с тем чтобы позаботиться о жизненных потребностях трудящихся в связи с жизнеспособностью промышленности.

65. В настоящее время в результате принятых в рамках законодательства о минимальной заработной плате мер примерно 14 процентов от общей рабочей силы пользуется этими льготами.

66. Для установления заработной платы используются следующие основные методы:

а) трехсторонние конференции, созываемые для установления новой минимальной заработной платы;

б) законодательные органы в парламенте;

с) производимые по инициативе руководства или трудящихся исследования с учетом времени и изменений;

д) исследования и определения размеров заработной платы, производимые Национальным советом по вопросам заработной платы, трехсторонним органом в рамках министерства труда и занятости;

е) переговоры с руководством, как предусматривается коллективными трудовыми соглашениями;

ф) индивидуальные контракты, заключаемые между руководством и трудящимися.

/...

3) Информация, касающаяся компонентов выплаты вознаграждения рабочим, кроме обычной заработной платы (таких как премии, временные выплаты на разницу в стоимости жизни и т.д.)

67. Ежегодный обзор учреждений является главным источником информации о вознаграждении трудящихся. В этом обзоре заработки трудящихся складываются из собственно заработной платы окладов; вознаграждения за неотработанное время; премий и безвозмездных выплат; предоставления продуктов питания, напитков, топлива и других выплат натурой и вклада со стороны нанимателей, например, в социальное обеспечение (выплачиваются в ССТС и ССО), медицинское страхование и компенсационные выплаты в связи с занятостью (см. приложение E).

68. Основные компоненты ежедневного вознаграждения трудящихся (установленные законом нормы заработной платы) по состоянию на 6 июля 1983 года были следующими (в Филиппинских песо):

а) несельскохозяйственные рабочие в Большой Маниле		<u>34,40</u>
надбавка на дороговизну	13,92	
минимальная заработная плата	19,00	
тринадцатая зарплата	<u>01,58</u>	
б) заработная плата несельскохозяйственных рабочих за пределами Большой Манилы		<u>33,32</u>
надбавка на дороговизну	13,82	
минимальная заработная плата	18,00	
тринадцатая зарплата	<u>01,50</u>	

4) Статистические данные, показывающие увеличение объемов вознаграждений (охватывающие, в частности, минимальную заработную плату и средний размер поступлений для представителей выбранной профессии) и стоимость жизни

69. Уже в 1951 году было введено законодательство о минимальной заработной плате. Однако лишь в 1974 году трудящиеся стали в обязательном порядке получать блага в результате выплат чрезвычайной надбавки на дороговизну, а в 1975 году - в результате введения тринадцатой зарплаты.

/...

70. С основной минимальной заработной платы в 2-4 филиппинских песо в 1951 году (в зависимости от экономической активности) установленная законом заработная плата в стране в 1982 году возросла до 19,65-31,82 филиппинских песо. Основная минимальная заработная плата составляет 55-71 процент от минимального вознаграждения. Остальное приходится на надбавку на дороговизну и тринадцатую зарплату.

71. В результате изданного в икле 1983 года приказа о заработной плате № 2 основная минимальная заработная плата возросла до 15-19 филиппинских песо (опять-таки в зависимости от экономической активности и места расположения учреждения). Общие фактические ежемесячные выплаты также увеличились на 0,50-1,50 филиппинских песо, таким образом, дополнительное вознаграждение достигло 315-375 филиппинских песо для несельскохозяйственных рабочих и 240-280 филиппинских песо для сельскохозяйственных рабочих (см. приложение F).

72. Подробные статистические данные о росте размеров установленных законом заработных плат на Филиппинах в денежном выражении в песо в день приводятся в приложении F-1 и 2 (таблицы 1 и 2). Статистические данные о повышении размеров чрезвычайных надбавок на дороговизну показаны в приложении F-3. Брошюра об установленных законом минимальных заработных платах на Филиппинах также включена в приложение F-4.

5) Положения и методы, направленные на обеспечение уважения права на одинаковую оплату за равный труд равной ценности и обеспечение, в частности, того, чтобы женщинам гарантировались равные условия работы такого же уровня, что и мужчинам, с равной оплатой за равный труд

73. Положения и методы, направленные на обеспечение уважения права на одинаковую оплату труда равной ценности, приводятся в общей формулировке в Декларации основной политики, статья 3 президентского декрета № 442 с внесенными поправками, известного также под названием Трудовое законодательство. В законодательстве изложена конституционная политика защиты интересов трудящихся, что предусматривается в разделе 6 Конституции Филиппин.

74. В трудовом законодательстве содержатся положения, направленные на обеспечение того, чтобы женщинам гарантировались условия работы такого же уровня, что и мужчинам, с равной оплатой за равный труд. Эти положения приводятся ниже (см. приложение D):

- Статья 130: Запрет на труд в ночное время
- Статья 132: Условия для женщин
- Статья 135: Запрещение дискриминации
- Статья 137: Запрещенные действия

/...

6) Встреченные трудности и прогресс, достигнутый в деле распространения на всех рабочих мер, направленных на обеспечение того, чтобы они получали справедливое вознаграждение, обеспечивающее приличное существование для них и их семей в соответствии с положениями Пакта

75. В целях обеспечения того, чтобы трудящиеся получали справедливое вознаграждение, обеспечивающее приличное существование для них и их семей, статья 28, Право на посещение и принуждение к исполнению, Трудового законодательства предусматривает:

"а) Секретарь по вопросам труда или его надлежащим образом уполномоченные представители, включая должностных лиц, занимающихся вопросами регулирования трудовых отношений, имеют доступ к записям и в помещения нанимателя в любое время дня или ночи, когда там производится работа, и право на снятие с них копий, право задавать вопросы любому работнику и вести расследование любого факта, условия или дел, которые могут быть необходимыми для определения нарушений или которые могут помочь принудительному исполнению настоящего законодательства и любого закона о труде, приказа о заработной плате или правил и положений, изданных по данному вопросу.

б) Министр труда или его должным образом уполномоченные представители имеют право отдавать приказ, после надлежащего уведомления и слушания, о соблюдении стандартных положений о труде настоящего законодательства и следить за их применением на основе заключений должностных лиц, занимающихся вопросами регулирования трудовых отношений, или инженеров по технике безопасности, сделанных в ходе инспекции, и предоставлять соответствующим властям исполнительные листы о принудительном исполнении своего приказа, за исключением случаев, когда наниматель оспаривает заключения занимающегося вопросами регулирования трудовых отношений должностного лица и поднимает вопросы, которые не могут быть разрешены без рассмотрения доказательств, которые не поддаются проверке в ходе обычной инспекции.

с) Секретарь по вопросам труда может также отдавать приказ об остановке работ или приостановлении деятельности любого подразделения или департамента учреждения, когда несоблюдение закона или осуществления правил и положений представляет серьезную и непосредственную угрозу для здоровья и безопасности трудящихся на их рабочем месте. В течение 24 часов проводится слушание для определения того, будет или нет отменен приказ об остановке работ или приостановлении деятельности. В том случае, когда нарушение может быть вменено в вину нанимателю, он выплачивает соответствующим служащим их оклады или заработные платы за период такой остановки работ или приостановления деятельности.

/...

а) Ни одно лицо или подразделение не вправе препятствовать, чинить помехи, создавать задержки или каким-либо другим образом делать неэффективным осуществление приказов секретаря по вопросам труда или его должным образом уполномоченных представителей, изданных в соответствии с полномочиями, предоставленными им настоящей статьей, и ни один суд или подразделение более низкого ранга не может издавать временный или постоянный судебный запрет или запретительный судебный приказ или каким-либо другим путем брать на себя юрисдикцию в отношении дела, к которому имеют отношение приказы о принудительном исполнении, изданные в соответствии с настоящей статьей".

76. Статьи 102-119 Трудового законодательства также предназначены для обеспечения того, чтобы трудящиеся получали справедливое вознаграждение.

77. Прогресс, достигнутый в области заработной платы, включает коррективы либо в форме приведенной в соответствие с нормой основной минимальной заработной платы, надбавок на дороговизну или тринадцатой зарплаты, введенных в законодательном порядке за последние десять лет, которые касаются как трудящихся мужчин, так и женщин. Заработная плата в денежном выражении в 1982 году увеличилась в четыре раза по сравнению с уровнем 1972 года как в несельскохозяйственном, так и в сельскохозяйственном секторах. Увеличение было следующим: с 8,00 филиппинских песо в 1972 году до 31,82 филиппинских песо в 1982 году для несельскохозяйственных трудящихся в Большой Маниле и 30,74 филиппинских песо за пределами Большой Манилы; и с 4,75 до 26,18 филиппинских песо для рабочих плантаций и 19,65 филиппинских песо для групп трудящихся сельскохозяйственного сектора, занятых не на плантациях. Однако если учитывать распространенную во всем мире инфляцию, то увеличения установленных законом заработных плат были довольно скромными по сравнению с уровнем 1972 года - с 8,00 до 8,90 филиппинских песо в несельскохозяйственном секторе и с 4,75 до 6,99 филиппинских песо в сельскохозяйственном секторе.

78. В деле распространения на всех трудящихся мер, цель которых заключается в обеспечении справедливого вознаграждения, имеются следующие трудности:

а) возможности и желание нанимателей в отношении соблюдения установленных приказами о заработной плате норм, предписанных законом;

б) желание самих трудящихся получать заработную плату ниже норм, предписанных законом, по причинам бедности и страха перед увольнением;

с) проблема безработицы и неполной занятости.

/...

В. Безопасные для здоровья условия труда

1) Основные законы, административные правила, коллективные соглашения и судебные постановления, направленные на содействие праву на безопасные для здоровья условия труда в общем и в конкретных секторах или профессиях и охрану этого права

79. Положения о содействии правам трудящихся на безопасные условия труда и охране этих прав приводятся в статье I62 и статье I63 Трудового законодательства:

Статья I62 (Безопасные для здоровья нормы).

"Секретарь по вопросам труда путем соответствующих приказов устанавливает и обеспечивает обязательную профессиональную безопасность и санитарные нормы, направленные на ликвидацию или сокращение опасности для здоровья или профессиональных опасностей на всех рабочих местах и учреждает новые и обновляет существующие программы для обеспечения безопасных для здоровья условий труда на всех местах работы".

Статья I63 (Исследования).

"Обязанность департамента труда является проведение постоянных исследовательских работ по разработке новых методов, средств и путей подхода к проблемам профессиональной безопасности и здоровья; обнаружение скрытых заболеваний путем установления случайных связей между заболеваниями и работой в определенных условиях окружающей среды; и разработка медицинских критериев, которые гарантировали бы, в той мере, насколько это практически возможно, чтобы ни один трудящийся не пострадал от ухудшения здоровья, функциональных возможностей или уменьшения продолжительности жизни в результате его работы и условий работы".

80. Другие соответствующие законы приводятся в Трудовом законодательстве Филиппин с внесенными в него поправками, том IV, разделы I, II, III и IV, посвященные медико-санитарной и профессиональной безопасности, включая гигиену полости рта, Комиссии по компенсационным выплатам трудящимся и Фонду государственного страхования, льготам по медицинской страховке и другим льготам.

1...



81. Кроме того, для укрепления мандата статьи 162 Трудового законодательства были распространены также "Нормы профессиональной безопасности и охраны здоровья" - свод кодифицированных приказов в области охраны здоровья, принятых для удовлетворения потребностей филиппинских трудящихся.

82. Меморандум соглашения, достигнутого между министерством труда и занятости и некоторыми другими министерствами в отношении конкретных секторов или профессий, выглядит следующим образом:

Меморандум соглашения между департаментом труда (ныне министерство труда и занятости) и департаментом здравоохранения (ныне министерство здравоохранения), подписанный 28 октября 1975 года. Этот меморандум содержит руководящие принципы, устанавливающие юрисдикционные сферы ответственности этих двух учреждений в отношении осуществления Трудового законодательства Филиппин (президентский декрет № 442 о здравоохранении и безопасности) и исполнительного приказа № 34, серия 1966 года, в осуществление республиканского акта № 3814 об услугах по лечению зубов.

Меморандум соглашения между министерством труда (ныне министерство труда и занятости) и министерством здравоохранения, подписанный 19 февраля 1980 года. Это соглашение было заключено для координации осуществления Трудового законодательства Филиппин (президентский декрет № 442) и санитарного кодекса Филиппин (президентский декрет № 856 о программировании и принудительном исполнении норм профессиональной безопасности и здравоохранения и подготовке кадров по вопросам профессиональной безопасности и здравоохранения для трудящихся, руководства и общественности в целом).

Меморандум соглашения между министерством труда (ныне министерство труда и занятости) и министерством общественных работ (ныне министерство общественных работ и автомобильных дорог), вступивший в силу 15 апреля 1980 года для эффективного и координированного осуществления Трудового законодательства Филиппин (п.д. 442 со внесенными поправками) и национального строительного кодекса Филиппин (п.д. 1096), определяющего сферы ответственности этих министерств в отношении строительства или ремонта конструкций, используемых для заводов, цель которых состоит в обеспечении безопасности строительных рабочих.

2) Главные соглашения и процедуры, включая инспекционные услуги, и различные органы на национальном, промышленном, местном или предпринимательском уровне, которым доверено содействовать охране здоровья и безопасности труда или наблюдать за этим для обеспечения того, чтобы эти положения на деле соблюдались на конкретных рабочих местах.

/...

83. Инспекция условий труда проводится рядом подразделений, которые являются специализированными, но подчиняющимися только центральной власти - министерству труда и занятости.

84. Бюро условий труда министерства труда и занятости отвечает за установление и принудительное исполнение обязательных норм профессиональной безопасности и охраны здоровья на всех рабочих местах. Ему также поручено введение новых или обновление существующих программ для обеспечения безопасных для здоровья условий труда на всех рабочих местах.

85. Региональные отделения министерства труда и занятости, имеющиеся в 13 регионах по всей стране, вместе со своими районными отделами и подразделениями отвечают за непосредственное осуществление политики, программ и проектов министерства в сфере своей соответствующей географической юрисдикции.

86. Усилия министерства по осуществлению законов о нормах труда и наблюдению за ними дополняются двумя другими министерствами - министерством здравоохранения и министерством общественных работ. Согласно положению меморандума соглашения, заключенного между двумя этими министерствами, они будут тесно сотрудничать в деле осуществления положений Трудового законодательства Филиппин (п.д.442) и санитарного кодекса (п.д.856) в области здравоохранения и безопасности. Меморандум соглашения между министерством труда и занятости и министерством общественных работ предусматривает более эффективную координацию в деле соблюдения норм безопасности в зданиях, например, в отношении энергетических установок и электроосвещения, что предусматривается как в Трудовом законодательстве Филиппин, так и в национальном строительном кодексе, за принудительным соблюдением которых следит министерство общественных работ.

87. Эти министерства были наделены полномочиями по проведению инспекций по технике безопасности в определенных городах и на рабочих местах в пределах своей соответствующей юрисдикции.

88. По статье 128 (а) Трудового законодательства министерство труда и занятости наделено полномочиями отдавать приказ об остановке работ или приостановлении деятельности любого подразделения или департамента того или иного предприятия, где несоблюдение закона или осуществления правил и положений представляет серьезную и непосредственную угрозу для здоровья и безопасности трудящихся на их рабочих местах.

3) Информация о различных категориях трудящихся или секторах, в отношении которых меры, направленные на обеспечение безопасных для здоровья условий труда, еще не были полностью осуществлены и о том прогрессе, который достигнут в деле распространения этого права на заинтересованных трудящихся

89. Нормы профессиональной безопасности и охраны здоровья направлены на обеспечение того, чтобы каждый трудящийся на любом месте работал в безопасных для здоровья условиях труда, что установлено Трудовым законодательством. Они не распространяются на предприятия, занимающиеся транспортировкой по суше, морю и воздуху, а также на деятельность арендатора в отношении безопасности сооружений для горных разработок как наземных, так и подземных в рамках участка, отведенного или сданного в аренду под разработку, включая технику безопасности горных разработок, рациональное использование природных ресурсов и проблемы загрязнения на предприятиях или рабочих местах, входящих в разряд "Горнодобывающая промышленность" в соответствии с классификацией НЕДА. Вышеупомянутые исключения входят в юрисдикцию министерства транспорта и министерства природных ресурсов. Занятые на угольных шахтах рабочие находятся под защитой законов и положений, изданных министерством энергетики.

4) Статистические и другие данные относительно количества, характера и частотности связанных с производством несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний

90. Общее число связанных с производством несчастных случаев в 1982 году составило 5 901. Сюда входит 33 смертных случая, 4 216 случаев, не приведших к смертельному исходу, и 842 травмы, где требовалось оказание медицинской помощи. Характер этих травм был следующим:

Разрывы, порезы, проколы .....	2 823
Ушибы, кровоподтеки, гематомы .....	I II2
Ожоги .....	276
Растяжения .....	231
Переломы .....	I36
Травмы, сопровождающиеся размождением тканей .....	I21
Профессиональные заболевания .....	82
Ампутации .....	22
Поражение электрическим током .....	II
Удушение, отравление .....	4
Грыжа .....	I
Неклассифицированные случаи .....	252
Случаи, причины которых неизвестны .....	20

/...

91. В 1982 году число исков трудящихся о компенсации в связи с производственными травмами, включая медицинское обслуживание и реабилитацию, увеличилось до 107 456 по сравнению с 96 438 в 1981 году. Доля удовлетворенных исков в связи с медицинскими услугами составила в целом немного менее 50 процентов от всех исков, доля же удовлетворенных исков в связи с временной общей нетрудоспособностью составила 41 процент. Было подано 4 025 (4 процента) исков в связи со смертельным исходом на производстве и 6 037 (6 процентов) исков в связи с постоянной нетрудоспособностью, частичной или полной.

92. Иски, по которым были произведены выплаты в рамках Фонда государственного страхования, увеличились в четыре раза со времени создания Фонда в 1975 году - значительное увеличение, если учесть рост в два раза, отмеченный в периоды с 1964 по 1974 и с 1954 по 1964 годы.

93. По раздельному перечню данных с охватом 4 000 приведших к потере трудоспособности травм уровень их частотности и степени нанесенного ущерба достиг 14,24 и 746 соответственно в 1982 году, что отражает немного худшее положение по сравнению с 1981 годом, когда были отмечены цифры 12,26 и 647 соответственно. Самая высокая частотность отмечалась в сфере торговли и обслуживания - 38,2; далее в сельском хозяйстве - 18,1 и в обрабатывающей промышленности - 16,2. Наиболее высокий уровень нанесенного ущерба отмечался в горнодобывающей промышленности, где приводится цифра в 3 413, и в строительстве - 903.

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

1) Основные законы, административные правила, коллективные соглашения и судебные постановления, направленные на улучшение и охрану равных возможностей для продвижения по службе

94. Закон о гражданской службе (п.д. 807) является основным законом, охраняющим равные возможности для продвижения по службе в государственном секторе. Для лиц, занятых в частном секторе, право трудящихся на равные возможности для продвижения на службе обеспечивается коллективными трудовыми соглашениями.

2) Основные соглашения и процедуры для осуществления этого права в государственном и частном секторах, включая программы профессиональной подготовки, политику назначения на должность, процедуру продвижения по службе, планирование продвижения по службе и степень участия представителей трудящихся в таких соглашениях

95. В государственном секторе главные соглашения и процедуры для охраны равных возможностей для продвижения по службе приводятся в правиле V "Правил в отношении действий и политики персонала",

/...

распространенных Комиссией по гражданской службе в соответствии с положениями президентского декрета № 807. Копия указанных правил прилагается к настоящему докладу (приложение G).

96. Коллективные трудовые соглашения предусматривают соглашения и процедуры для осуществления этого права трудящихся в частном секторе.

3) Факторы и трудности, влияющие на степень реализации этого права, и достигнутый прогресс

97. Исследования показывают, что это право полностью гарантируется и достигнут значительный прогресс.

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

1) Основные законы, административные правила, коллективные соглашения и судебные постановления, направленные на содействие правам на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего дня и периодическое предоставление оплачиваемых выходных дней и охрану этих прав

98. Эти права трудящихся в частном секторе и на правительственной службе гарантируются Трудовым законодательством и законом о гражданской службе. Коллективные трудовые соглашения также предусматривают содействие этим правам и их охрану.

2) Информация о положении, по закону и на практике, в различных секторах деятельности относительно: а) еженедельного отдыха; б) нормальных часов работы и сверхурочных работ; с) оплачиваемых выходных; d) вознаграждения за установленные законом праздничные дни

99. В Трудовом законодательстве содержатся следующие положения относительно вышеупомянутых условий труда:

Еженедельный отдых

Статья 91 (Право на еженедельные выходные дни).

"а) Каждый предприниматель, независимо от того, работает ли он для получения прибыли или нет, обязан предоставлять каждому из своих сотрудников отдых продолжительностью не менее 24 часов одновременно после каждых шести последовательных обычных рабочих дней;

б) наниматель определяет и планирует еженедельные выходные дни своих работников с учетом коллективных трудовых соглашений и правил и положений, которые могут предусматриваться секретарем по вопросам труда. Наниматель, однако, учитывает, какие еженедельные дни отдыха предпочитают его сотрудники, когда такое предпочтение основано на религиозных соображениях".

Статья 92 (Когда нанимателю может потребоваться труд в выходной день).

"Наниматель может просить своих сотрудников работать в любой день:

/...

а) в случае фактических или непосредственно создавшихся чрезвычайных обстоятельств в результате серьезного происшествия, пожара, наводнения, тайфуна, землетрясения, эпидемии или другого бедствия или катастрофы для предотвращения смертных случаев и утраты собственности или непосредственной опасности для общественной безопасности;

б) в случае необходимости производства срочных работ на механизмах, оборудовании или сооружениях для избежания серьезных потерь, которые понес бы в противном случае наниматель;

с) в случае ненормальной напряженности в работе из-за особых обстоятельств, когда от нанимателя нельзя в обычном порядке ожидать, что он прибегнет к другим мерам;

д) для предотвращения убытков или порчи скоропортящихся товаров;

е) когда характер работы требует продолжительной деятельности и остановка работ может нанести невосстановимый ущерб или причинить убытки нанимателю;

ф) в других обстоятельствах, аналогичных вышеуказанным или схожих с ними, как установлено секретарем по вопросам труда".

Статья 93 (Компенсационные выплаты за выходные дни, воскресенье или работу в праздничные дни).

"а) Когда работника заставляют или позволяют ему работать в его запланированный выходной день, ему выплачивается дополнительная компенсация в размере по меньшей мере 30 процентов от его обычной зарплаты. Сотрудник имеет право на такую дополнительную компенсацию за работу, сделанную в воскресенье, только тогда, когда оно является его установленным выходным днем;

б) когда характер работы сотрудника является таким, что он не имеет регулярных рабочих дней и регулярные выходные дни не могут планироваться, ему выплачивается дополнительная компенсация в размере по меньшей мере 30 процентов от его обычной заработной платы за работу, сделанную в воскресенье и праздничные дни;

с) работа, сделанная в любой специальный праздничный день, оплачивается дополнительной компенсацией в размере по меньшей мере 30 процентов от регулярной заработной платы работника. Когда такая работа в праздничный день попадает на запланированный выходной день работника, он имеет право на дополнительную компенсацию в размере по меньшей мере 50 процентов от его обычной заработной платы;

д) когда коллективное трудовое соглашение или другой применимый контракт о занятости предусматривает выплату более высокой ставки, чем предусматривается настоящей статьей, наниматель выплачивает такую повышенную ставку".

### Нормальный рабочий день

Статья 83 (Нормальный рабочий день).

"Нормальный рабочий день любого работника не превышает восьми часов в день.

Работники здравоохранения в городах и районах с населением по меньшей мере 1 миллион человек или в больницах и клиниках вместимостью по меньшей мере 100 пациентов имеют обычную продолжительность рабочего дня в восемь часов в день в течение пяти дней в неделю или общей сложности в 40 часов в неделю, не считая обеденное время, за исключением тех случаев, когда в силу производственной необходимости требуется, чтобы такие работники работали в течение шести дней в неделю в течение 48 часов, и в этом случае они имеют право на дополнительную компенсацию в размере по меньшей мере 30 процентов от своей обычной заработной платы за работу в течение шестого дня. Для целей настоящей статьи термин "работники здравоохранения" включает: лечащих врачей, медицинских сестер, диетврачей, диетсестер, фармакологов, рабочих, лаборантов, технический средний медицинский персонал, психологов, акушеров, сиделок и любых других работников больниц и клиник".

100. На правительственной службе продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

Статья 87 (Сверхурочная работа).

"Работа может продолжаться сверх 8 часов в день при условии, что работнику добавочно к его обычной заработной плате выплачиваются сверхурочные в размере по меньшей мере 25 процентов от нее. Работа сверх 8 часов в праздничный или выходной день оплачивается дополнительной компенсацией, эквивалентной ставке за первые 8 часов работы в праздничный или выходной день плюс, по меньшей мере, 30 процентов от нее".

Статья 88 (Недоработка, не компенсируемая сверхурочным временем).

"Недоработка в любой конкретный день не компенсируется сверхурочной работой в какой-либо другой день. Предоставляемое сотруднику разрешение взять отгул в какой-либо другой день недели не освобождает нанимателя от выплаты дополнительной компенсации, требование о чем содержится в настоящей главе".

/.../



Статья 89 (Сверхурочная работа, связанная с чрезвычайными обстоятельствами).

"Наниматель может попросить любого сотрудника работать сверхурочно в любом из следующих случаев:

а) когда страна находится в состоянии войны или когда Национальная ассамблея или главное исполнительное лицо объявили какое-либо другое чрезвычайное положение в национальных или местных масштабах;

б) когда необходимо предотвратить смертные случаи или утрату собственности или в случае непосредственной угрозы общественной безопасности ввиду фактического или создающегося чрезвычайного положения в данной местности в результате серьезных происшествий, пожаров, наводнений, тайфунов, землетрясений, эпидемий или других несчастных случаев или бедствий;

с) когда необходимо производство срочных работ на механизмах, сооружениях или оборудовании с целью избежания нанесения серьезных убытков или ущерба нанимателю или по другим причинам аналогичного характера;

д) когда работа необходима для предотвращения порчи или потерь скоропортящихся товаров; и

е) когда завершение или продолжение работы, начатой до истечения 8 часов, необходимо для предотвращения серьезных помех или нанесения ущерба производству или деятельности нанимателя.

Любому сотруднику, работавшему сверхурочно, в соответствии с настоящей статьей, выплачивается дополнительная компенсация в соответствии с настоящей главой".

#### Оплачиваемые праздничные дни

Статья 94 (Право на оплачиваемый праздничный день).

"а) Каждому работнику выплачивается его обычная ежедневная заработная плата в течение обычных праздничных дней, за исключением предприятий в сфере розничной торговли и обслуживания, обычно нанимающих менее 10 рабочих;

в) наниматель может попросить работника работать в любой праздничный день, но этому работнику выплачивается компенсация в размере, вдвое большем его обычной ставки; и

с) по смыслу настоящей статьи термин "праздничный день" включает: день Нового года, великий четверг, страстную пятницу, 9 апреля, 1 мая, 12 июня, 4 июля, 30 ноября, 25 и 30 декабря и день, установленный законом для проведения всеобщих выборов".

Статья 95 (Право на поощрительный отпуск по выслуге лет).

"а) Каждый работник, проработавший по меньшей мере один год, имеет право на ежегодный оплачиваемый поощрительный отпуск в количестве пяти дней;

в) это положение не применяется к тем, кто уже пользуется предусмотренными льготами, к тем, кто имеет оплачиваемый отпуск в количестве по меньшей мере пяти дней, и к тем, кто работает на предприятиях, в которых обычно нанято менее десяти работников или на предприятиях, которые освобождены от предоставления этой льготы секретарем по вопросам труда после рассмотрения жизнеспособности или финансовых условий такого предприятия;

с) предоставление льготы сверх предусмотренного выше количества не является предметом рассмотрения арбитража или любого суда, занимающегося рассмотрением действий администрации".

Вознаграждение за государственные праздничные дни

IOI. Этот вопрос рассматривается в статье 94 выше.

IO2. Осуществление этих положений зависит от правил и положений, издаваемых министерством труда и занятости, и от иной добровольно осуществляемой кампанией политики или практики в отношении трудовых соглашений.

IO3. В некоторых положениях предусматривается большее количество льгот, нежели в законодательстве.

3) Основные соглашения и процедуры по осуществлению этих прав в различных секторах, включая отрасли промышленности и услуги, где работа организована на постоянной основе, такие, как сфера здравоохранения, полиция и т.д.

IO4. Статья I28 Трудового законодательства, как отмечалось и ранее, предоставляет министру труда и занятости или его должным образом уполномоченным представителям права принуждать к исполнению положений в связи с этими правами.

IO5. Министерство труда и занятости через свои региональные отделения руководит практическим применением этого положения и регулирует его. Проводятся регулярные консультации с организациями нанимателей и трудящихся по любым вопросам, особенно в деле разработки и применения законов и политики в связи с условиями занятости.

4) Факторы и трудности, влияющие на степень реализации этих прав и достигнутый прогресс

IO6. Поскольку эти права являются обязательными, большинство трудящихся пользуется ими, главным образом ввиду того, что они являются основополагающими правами трудящихся.

IO7. Однако, поскольку Филиппины являются развивающейся страной с избытком людских ресурсов и страной, все еще находящейся в процессе привлечения иностранных вкладчиков для уменьшения безработицы, она все еще не в состоянии внести поправки в существующие в настоящее время законы с целью приведения их в соответствие с положениями Конвенции Международной организации труда об оплачиваемых отпусках (см. представленный МОТ в 1982 году в связи с Конвенцией I32 доклад).

/...

## СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

А. Основные законы, административные правила, коллективные соглашения и судебные постановления, направленные на содействие правам профессиональных союзов и их охрану

108. Следующие законы и административные правила касаются содействия правам профсоюзов и их регулирования на Филиппинах:

а) в статье II раздела 9 Конституции 1973 года конкретно предусматривается:

"Государство обеспечивает защиту трудящихся, содействует полной занятости, обеспечивает равные возможности в отношении работы независимо от пола, расы или убеждений и регулирует отношения между трудящимися и нанимателями. Государство обеспечивает права трудящихся на образование собственных организаций, на заключение коллективных договоров, на безопасное владение собственностью и справедливые и гуманные условия труда. Государство может в принудительном порядке назначать арбитраж";

б) статьи 234-278 книги V Трудового законодательства Филиппин являются основными уставными положениями применительно к организациям трудящихся. Эти положения охватывают такие аспекты, как регистрация и роспуск профсоюзов, заключение коллективных соглашений, случаи несправедливого обращения с трудящимися и забастовки и локауты;

в) правила II-XII "Правил и положений об осуществлении книги V Трудового законодательства об организациях трудящихся". Эти правила разъясняют уставные положения и определяют процедурные руководящие принципы осуществления законодательства;

г) указ 70 Национальной ассамблеи вносит исправления в определенные разделы Трудового законодательства, предусматривая, что временные рабочие, лица, работающие не по найму, сельскохозяйственные рабочие и лица без определенного нанимателя могут образовывать организации трудящихся для защиты своих интересов и для целей взаимопомощи и защиты. Закон далее предусматривает, что недопущение ограничения права на образование собственных организаций включает право на образование организаций трудящихся, вступлене в них и оказание им помощи с целью заключения коллективного трудового соглашения через представителей, выбранных самими трудящимися, и право заниматься законной согласованной деятельностью с той же целью или с целью взаимопомощи и защиты. Указ 70 Национальной ассамблеи также гласит, что случаи несправедливости по отношению к трудящимся являются не только нарушениями гражданских прав как трудящихся, так и руководства, но и преступлениями против государства, которые являются наказуемыми в судебном порядке;

/...

е) указ I30 Национальной ассамблеи о введении нового закона о трудовых отношениях. Принятие этого закона привело к следующим значительным изменениям:

- i) отмена требования об удостоверении коллективного соглашения;
- ii) снижение требований о количестве членов, необходимых для регистрации профсоюза;
- iii) отмена требования о разрешении на увольнения по инициативе нанимателей;
- iv) введение концепции комитета трудящихся - руководства;
- v) упорядочение урегулирования споров путем расширения юрисдикции механизма обжалования;
- vi) восстановление права на забастовки и локауты, предусмотрев необходимые для соблюдения правила их проведения;
- f) правила и положения по осуществлению Указа I30;

г) указ 227 Национальной ассамблеи, или закон, предусматривающий пикетирование и меры против штрейкбрехеров. Этот закон определяет масштабы законного пикетирования и регулирует наем штрейкбрехеров или лиц, замещающих трудящихся в случае забастовок. Кроме того, в указе 227 Национальной ассамблеи предусматриваются санкции, с помощью которых явное насилие и незаконные действия на линиях пикетирования могут быть предотвращены или остановлены;

h) правила и положения для осуществления указа 227 Национальной ассамблеи.

109. Недавние судебные постановления в области прав профсоюзов выносились в связи со следующими делами:

"Free Telephone Workers Union" против министерства труда и занятости (октябрь 1981 года)

110. По этому делу Верховный суд постановил, что указ I30 Национальной ассамблеи в той степени, в какой он наделяет министерство труда полномочиями по облегчению юрисдикцией над трудовыми спорами, ведущими или могущими привести к забастовкам или локаутам, отрицательно сказывающимся на национальных интересах, и впоследствии разрешать их или представлять их Национальной комиссии по трудовым отношениям, не

является по своей сути неконституционным ввиду нарушения доктрины недеlegationа законодательной власти. В указе I30 Национальной ассамблеи четко устанавливается норма, в рамках которой министр может неоспоримо осуществлять свою власть, причем она ограничена "забастовкой или локаутами, отрицательно влияющими на национальные интересы".

"Eastland C." против "Norie" (Февраль 1982 года)

III. Отсутствие требуемых 30 процентов голосов работников при подаче петиции о засвидетельствовании результатов выборов не является само по себе препятствием для отдачи приказа о проведении таких выборов Бюро директора по вопросам трудовых отношений при условии, что не имеется злоупотреблений свободой действий.

/...

"People's Industrial and Commercial Employees and Worker's Organization" и другие против "People's Industrial and Commercial Corporation" и других (март 1982 года)

II2. Вопрос, который предстоит решить, состоит в том, является или нет действие петиционеров, состоящее в прекращении своего членства в федерации, проявлением нелояльности к союзу и оправданием для их исключения из союза и, следовательно, их увольнения из компании в соответствии с предусмотренным в коллективном договоре положением о безопасности союза. Утверждение о том, что прекращение членства является проявлением нелояльности к союзу, является необоснованным. Федерация и союз – это два различных подразделения, несмотря на тот факт, что именно федерация заключает коллективный договор от имени и в интересах работников, в силу чего она активно приступила к увольнению отдельных петиционеров. Местный профессиональный союз существует вовсе не по воле федерации, в которую он входит. Он является отдельной и самостоятельной добровольной ассоциацией, которая своим созданием и продолжительным существованием обязана воле своих членов. Сама суть самостоятельного объединения в организацию состоит для работников в том, чтобы создать группу для эффективного укрепления и защиты своих общих интересов. Поэтому работники, самостоятельно прекратившие свое членство, не подпадают под действие статьи о безопасности союза, изложенной в коллективном договоре и, таким образом, не могут быть уволены с работы.

"Free Telephone Worker's Union" против "Philippine Long Distance Telephone Company" (апрель 1982 года)

II3. Нельзя запретить мирное пикетирование, поскольку оно является частью свободы слова. Приказы, запрещающие пикетирования, следует рассматривать лишь как относящиеся к пикетированию путем использования противозаконных средств.

Это же относится и к решению по делу "Philippine Commercial and Industrial Bank" против "Philnabank Employees Association" (105 SCRA 314).

"National Federation of Sugar Workers (NFSW) против "Ovejera" и других (май 1982 года)

II4. Ввиду того, что компания не смогла выполнить требование профсоюза относительно дополнительных выплат, предусмотренных в заключенном ранее соглашении, NFSW представила уведомление о забастовке. Спустя шесть дней работники начали забастовки, и на следующий день был представлен доклад о проведении голосования по

забастовке. Юриисконсулт по трудовым вопросам объявил забастовку незаконной, поскольку профсоюз нарушил 15-дневный период и поскольку представление уведомления о забастовке, требуемого в соответствии с указом 130 Национальной Ассамблеи, является обязательным. При несоблюдении этих требований забастовка считается незаконной. Требования о предварительном уведомлении о забастовке и о ее начале лишь через определенный период, установлены законом для того, чтобы предоставить возможность для переговоров и примирения. Этой же цели служит и проведение голосования о семидневной забастовке. Представление доклада дает гарантию того, что голосование было проведено, и в том случае, если касающийся его доклад был фиктивным, большинство членов еще имеет время для того, чтобы исправить положение.

"Pepsi-Cola Labor Union" ПРОТИВ "National Labor Relations Commission" и "Pepsi-Cola, Naga Citi" (июнь 1982 года)

115. В результате голосования по подтверждению полномочий, состоявшегося на заводе "Пепси" в городе Нага, петиционер набрал 128 голосов из 131, и профсоюз таким образом потерпел поражение. Тем временем союз-петиционер представил уведомление о забастовке, требуя, чтобы компания "Пепси" отказалась от переговоров, на что последняя возразила, что не может этого сделать, поскольку еще нет окончательного решения в отношении просьбы другого профсоюза. Когда союз-петиционер фактически начал забастовку, компания представила жалобу о неправильных действиях профсоюза и незаконной забастовке, и жалоба была поддержана Национальной комиссией по трудовым отношениям. При рассмотрении этого дела Верховный суд установил, что, хотя забастовка действительно является незаконной, однако нельзя не учитывать наличие доброй воли со стороны руководителей и рядовых членов союза, принимая во внимание тот факт, что союз получил 128 из 131 голоса своих членов, что позволяет вполне обоснованно рассматривать его как своего единственного представителя на переговорах. Нет доказательства того, что все члены союза участвовали в забастовке. Кто действительно заслуживает наказания, так это руководители союза, начавшие забастовку в нарушение приказов арбитражного судьи. Следовательно, петиция должна быть удовлетворена, и компании следует восстановить на работе всех лиц, упомянутых в решении третейского судьи по трудовым вопросам, на тех же условиях найма, за исключением руководителей союза.

В. Право на создание профессиональных союзов и вступление в них

116. Приводимое ниже положение Трудового законодательства регулирует право трудящихся на создание профессиональных союзов и вступление в них по своему собственному усмотрению.

/...



Статья 211 (Изложение целей). - Политика государства состоит в том, чтобы:

"Содействовать созданию свободных профессиональных союзов как фактора демократии, социальной справедливости и развития".

Статья 244 (Оплата и право трудящихся на объединение в самостоятельные организации) "Лица, нанятые на работу в торговле, промышленных или сельскохозяйственных предприятиях, включая религиозные, благотворительные, медицинские или образовательные учреждения, действующие в целях получения прибыли или не приносящие дохода имеют право на самостоятельное объединение и на создание трудовых организаций по своему усмотрению, вступление в них или оказание им помощи в целях заключения коллективного договора. Работники, переходящие с одного места работы на другое, временно устроенные на работу, а также лица работающие не по найму, сельские рабочие, и те, кто не имеет определенного работодателя, могут объединяться в профессиональные организации в целях укрепления и защиты своих интересов, а также в целях взаимопомощи и защиты".

Статья 247 (Неограничение права на самостоятельное объединение в организацию) "Для любого лица является незаконным сдерживать, принуждать, проводить дискриминацию или незаконно вмешиваться в деятельность рабочих и служащих при осуществлении ими своего права на образование трудовых организаций, вступление или участие в них с целью заключения по своему усмотрению и через своих представителей коллективного договора и принять участие в законных согласованных действиях с этой же целью или в целях взаимопомощи и своей защиты.

С. Право профессиональных союзов объединяться в Федерацию

117. Нижеперечисленные законы и положения регулируют право объединяться в национальные Федерации и право последних объединяться и вступать в международные организации профессиональных союзов.

Статья 211 Трудового законодательства (Изложение целей). Политика государств состоит в том, чтобы:

"рационализировать и изменять структуру профсоюзного движения в целях искоренения межсоюзных и внутрисоюзных конфликтов".

Статья 238 Трудового законодательства (Условия регистрации Федераций или национальных союзов).

"Ни одна Федерация или национальный союз не могут быть зарегистрированы для осуществления какой-либо организационной деятельности в более чем одной отрасли промышленности в любой области или регионе, и ни одна Федерация или национальный союз не могут быть зарегистрированы для осуществления какой-либо организационной деятельности в более чем одной отрасли промышленности во всей стране.

Федерация или национальный союз, которые удовлетворяют требованиям и условиям, изложенным выше, могут создавать ассоциированные филиалы или отделения без регистрации таких филиалов или отделений в Бюро.

Местные отделения или филиалы пользуются такими же правами и привилегиями, как если бы они были зарегистрированы в Бюро, при этом данная Федерация или национальный союз создают такие местные отделения или филиалы в рамках своей организационной деятельности, которая может быть предусмотрена министром труда.

Бюро по трудовым отношениям (БТО) следит за тем, чтобы Федерации и национальные союзы создавали местные отделения и филиалы только в рамках конкретной отрасли промышленности или региона".

Статья 241 Трудового законодательства (Права филиалов)

"Все существующие Федерации и национальные союзы, которые отвечают требованиям, предъявляемым законом к профсоюзной организации, и в отношении которых нет оснований для их отмены, сохраняют имеющиеся у них филиалы независимо от характера отрасли промышленности и местонахождения своих филиалов.

Филиалы существующих федераций или национальных союзов могут выйти из ассоциации только с целью вступления в федерацию или национальный союз в данной отрасли или регионе, к которому они соответствующим образом относятся, или с целью существования в качестве независимой профсоюзной группы".

118. Действующие положения Трудового законодательства предусматривают следующее:

а) Положение III

Раздел 1 (Группирование по отраслям промышленности). В консультации с представителями рабочих и служащих и при одобрении министра труда, Бюро по трудовым отношениям может разделить отрасли экономики на соответствующие самостоятельные отраслевые группы, каждая из которых в свою очередь может быть разделена на соответствующие самостоятельные подгруппы, если того потребуют обстоятельства и политика.

Раздел 3 (Реорганизационно-объединенный съезд; представительство и голосование). В каждой отраслевой группе или подгруппе можно провести только один реорганизационно-объединительный съезд. На таком съезде должны быть надлежащим образом представлены все участники коллективного договора в каждой отраслевой группе или подгруппе. Каждый участник коллективного договора направляет одного представителя от каждых 100 работников, но вместе с тем каждый участник имеет по крайней мере одного представителя независимо от количества работников. Голосование должно основываться на числе присутствующих на съезде и должным образом аккредитованных членов организации - участника коллективного договора в каждой отраслевой группе или подгруппе могут быть представлены доверенными лицами, при том условии, что доверенными лицами, при том условии, что доверенное лицо имеет письменные и заверенные под присягой полномочия от представляемой им организации - участника коллективного договора в соответствии с ее уставом и в соответствии с законом.

Раздел 4 (Объединение в союз: Прямое членство в национальном союзе). Ассоциированным членом федерации или национального союза могут быть местное отделение или филиал или независимо зарегистрированный союз.

Соответствующая профсоюзная федерация или национальный союз издадут уставное свидетельство о создании или учреждении филиала или устав, копия которого направляется в Бюро по трудовым отношениям в течение 30 дней с момента выдачи уставного свидетельства.

/...

Независимо зарегистрированный союз считается членом профсоюзной федерации или национального союза после представления в Бюро контракта или соглашения о присоединении через тридцать (30) дней после его оформления.

Всем существующим профсоюзным федерациям или национальным союзам необходимо в течение тридцати (30) дней с момента вступления в силу настоящих положений представить Бюро список всех своих членов с указанием их адресов, включая имена и адреса их соответствующих должностных лиц.

Всем существующим профсоюзным федерациям или национальным союзам, имеющим прямых членов, необходимо объединить упомянутых членов в рамках филиалов или местных отделений в их соответствующих компаниях или учреждениях в течение шестидесяти (60) дней с момента вступления в силу настоящих положений.

Филиал или местное отделение профсоюзной федерации или национального союза должен иметь и соблюдать устав и регламент, штат должностных лиц и бухгалтерские книги. В целях отчетности следует соблюдать процедуру, предусматривающую представление отчетов независимо зарегистрированными союзами, федерациями или национальными союзами.

Ни одно лицо, не являющееся рабочим или служащим компании или учреждения, в котором действует независимо зарегистрированный союз, ассоциация, филиал или отделение профсоюзной федерации или национального союза, не может быть избрано или назначено в качестве должностного лица такого союза, ассоциации филиала или отделения.

в) Положение IV

Раздел 1 (Присоединение к отраслевому/подотраслевому союзу: членство в федерации). Все действующие на законном основании отделения, филиалы или иные ассоциации существовавших до рестройки профсоюзных федераций или национальных союзов, которые являются признанными участниками коллективного договора в рамках отрасли или подотрасли, должны вступить должным образом в зарегистрированный отраслевой или подотраслевой союз, но вместе с тем могут оставаться членами тех федераций или национальных союзов, в которых они в настоящее время состоят.

Раздел 2 (Ограничение на организацию). Существовавшие до перестройки профсоюзные федерации или национальные союзы должны немедленно прекратить создание или присоединение отделений или филиалов в любом отраслевом или подотраслевом союзе, который должным образом признан и зарегистрирован Бюро, и воздерживаться от вышеупомянутой деятельности.

Раздел 3 (Варианты выбора). Местные отделения, филиалы и иные ассоциации прежней структуры профсоюзной федерации или национального союза, которые уже заключили коллективные договоры, имеют следующие варианты выбора:

а) оставаться в национальном союзе или профсоюзной федерации и в то же время присоединиться к отраслевому или подотраслевому союзу и быть членами обеих структур;

б) прекратить членство в национальном союзе или профсоюзной федерации и вступить должным образом в зарегистрированный отраслевой или подотраслевой союз в той отрасли или подотрасли, к которой они принадлежат, еще до истечения срока своих коллективных договоров.

/...

Деятельность иностранцев

II9. Статьи 270 и 271 Трудового законодательства гласят:

Статья 270 (Запрещение для иностранных лиц).

"Всем иностранным лицам как физическим, так и юридическим, а также всем иностранным организациям категорически запрещается прямо или косвенно участвовать в любых видах профсоюзной деятельности, не ущемляя при этом нормальные контакты между профессиональными союзами Филиппин и признанными международными профсоюзными центрами".

Статья 271 (Регулирование иностранной помощи).

"а) Ни одно иностранное частное лицо, организация или предприятие не могут прямо или косвенно делать взносы или оказывать другие виды помощи наличными или натурой, какие бы то ни было профсоюзным организациям, группам трудящихся или их вспомогательным объединениям, таким, как кооперативы, кредитные союзы и учреждения, занимающимся научно-исследовательскими, образовательными или коммуникационными вопросами профсоюзной деятельности профессиональных союзов без предварительного разрешения министра труда.

"Профсоюзная деятельность" означает следующее:

- 1) организация, создание и руководство профсоюзными организациями;
- 2) переговоры и заключение коллективных трудовых договоров;
- 3) любые формы согласованных действий членов союза;
- 4) подготовка, проведение или участие в подготовке и проведении профсоюзных съездов, собраний, демонстраций, референдумов, диспутов, семинаров, конференций и институтов;
- 5) любая форма деятельности или участия в представительских мероприятиях, представительских выборах, согласительных выборах, профсоюзных выборах; и
- 6) прочие виды деятельности или действия, аналогичные вышеупомянутым.

/... .

b) Этот запрет распространяется также на иностранные пожертвования, ссуды или другие виды помощи наличными или натурой, предоставляемые прямо или косвенно какому-либо работодателю или организации работодателей в целях поддержки какого бы то ни было вида деятельности, затрагивающего профессиональные союзы.

c) Министр труда издает правила и положения, регулирующие и контролирующие предоставление и получение таких пожертвований, ссуд или иных видов помощи, включая предоставление обязательных отчетов о суммах пожертвований или ссуд, их конкретных получателях, проектах или видах деятельности, которым предполагается оказать поддержку, и их продолжительность".

120. Правила и положения, регулирующие иностранную деятельность, гласят:

Раздел 10 (Непрерывность нормальных контактов с международными профсоюзными центрами).

Должным образом зарегистрированные профсоюзные организации могут ассоциироваться или поддерживать братские или иные формы отношений, не противоречащие закону или целям настоящего декрета с внесенными в него поправками, с признанными международными центрами, включая, но не ограничиваясь, Международную конфедерацию свободных профсоюзов (МКСП), Всемирную конфедерацию труда (ВКТ), Всемирную федерацию профсоюзов (ВФП), Международную конфедерацию свободных профсоюзов - Азиатское региональное отделение (МКСП-АРО), Азиатское профсоюзное братство (АПБ), имеющимися международными профсоюзными секретариатами и другими дружественными иностранными профсоюзными организациями.

Такие профсоюзные организации направляют в Бюро по трудовым отношениям ежеквартальный отчет о своей деятельности, касающейся участия в таких объединениях или поддержания с ними братских или иных форм связи. В этих целях Бюро по трудовым отношениям готовит соответствующие отчетные формы.

/...

D. Право профсоюзов на свободное осуществление своих функций

I2I. Текста нет.

E. Право на забастовку

I22. Право на забастовку и локаут, включая соответствующие ограничения на их осуществление, изложены в указах I30 и 227 Национальной ассамблеи, дополняющих отдельные статьи Трудового законодательства. Соответствующие положения гласят:

"Статья 264 (Забастовки, пикетирование и локауты)

а) Политика государства состоит в том, чтобы поощрять свободные профессиональные союзы и свободные коллективные договоры;

б) трудящиеся имеют право принимать участие в согласованных действиях в целях заключения коллективного договора или для своей взаимной выгоды и защиты. По-прежнему будет признаваться и соблюдаться право законно существующих профсоюзных организаций на забастовки и пикетирование и право работодателей на объявление локаута, если эти права не противоречат национальным интересам. Вместе с тем ни один профессиональный союз не может объявить забастовку и ни один работодатель не может объявить локаут по причинам, касающимся межсоюзных и внутрисоюзных споров;

с) в тех случаях, когда переговоры заходят в тупик, признанный или должным образом зарегистрированный представитель профсоюза может представить в министерство уведомление о забастовке, а наниматель — уведомление о локауте не менее чем за тридцать (30) дней до предполагаемой даты. В случаях, касающихся незаконных методов профсоюзной деятельности, период уведомления сокращается до пятнадцати (15) дней; при отсутствии должным образом разрешенных или признанных представителей на переговорах уведомление о забастовке может быть представлено любой законно существующей профсоюзной организацией от имени ее членов;

д) уведомление должно соответствовать таким действующим правилам и положениям, которые может издать министр труда и занятости;

/.../



Вышеизложенное не препятствует тому, чтобы президент Филиппин определял, в каких отраслях промышленности, по его мнению, производственные конфликты могут затрагивать национальные интересы, и мог в любое время вмешаться и взять на себя полномочия в отношении любого производственного спора, затрагивающего национальные интересы, с тем чтобы урегулировать или прекратить его;

h) до начала или на любом этапе принудительного арбитражного разбирательства стороны имеют возможность направить свой спор в добровольный арбитраж;

i) министр по вопросам труда и занятости, Комиссия или добровольный третейский судья принимают решение или разрешают спор в течение тридцати (30) рабочих дней с момента взятия на себя полномочий или уведомления или представления спора, в зависимости от каждого конкретного случая. Решение министра, Комиссии или добровольного третейского судьи является окончательным и незамедлительно приводится в исполнение.

#### Статья 265 (Запрещенные виды деятельности)

a) Ни одна профсоюзная организация или работодатель не объявляют о забастовке или локауте без проведения предварительных коллективных переговоров в соответствии с разделом VII настоящего Сборника или без предварительного представления уведомления, необходимого в соответствии с предыдущей статьей, или без проведения необходимого голосования по забастовке или локауту и уведомления об этом министерства.

Нельзя объявить забастовку или локаут после того, когда полномочия взял на себя президент или министр или после уведомления или направления спора в обязательный или добровольный арбитраж или во время рассмотрения случаев, касающихся аналогичных оснований для забастовки или локаута.

Всякий работник, найм которого был прекращен в результате незаконного локаута, имеет право на возмещение полной заработной платы. Любое должностное лицо профсоюза, которое сознательно участвует в незаконной забастовке, и любой работник или профсоюзный деятель, который сознательно участвует в совершении незаконных деяний во время забастовки, может быть объявлен как утративший свои права на работу по найму, учитывая при этом, что одно лишь участие работника в незаконной забастовке не является достаточным основанием для его увольнения, даже если в течение такой незаконной забастовки работодатель нашел ему замену;

e) во время периода обдумывания и переговоров министерство обязано предпринять все усилия по посредничеству и примирению в целях достижения добровольного урегулирования. Если спор еще урегулирован к моменту истечения требуемого количества дней после обязательного представления уведомления, профсоюз может начать забастовку, а наниматель может объявить локаут;

f) решение об объявлении забастовки должно быть принято не менее чем двумя третями (2/3) членов профсоюза соответствующего договорного подразделения в ходе тайного голосования на совещаниях или референдумах. Решение об объявлении локаута должно быть принято не менее чем двумя третями (2/3) голосов совета директоров корпорации или ассоциации работодателей или партнеров в совместном предприятии, полученных в ходе тайного голосования на созванном с этой целью совещании. Решение остается в силе до тех пор, пока в основе спора лежат те же самые причины, которые были рассмотрены в момент проведения голосования о забастовке или локауте. Министерство может по своей собственной инициативе или по просьбе любой заинтересованной стороны, осуществлять контроль над проведением тайного голосования. В любом случае профсоюз или работодатель должны представить министерству результаты голосования по меньшей мере за семь (7) дней до предполагаемой забастовки или локаута в зависимости от предусматриваемого в данном случае периода обдумывания и переговоров;

g) если министр по вопросам труда и занятости сочтет, что существует трудовой конфликт, ведущий или способный привести к забастовкам или локаутам, отрицательно влияющим на национальные интересы, как, например, такой спор, который может возникнуть, в частности, на государственных предприятиях, компаниях по выработке и распределению энергии, банках, больницах и в отраслях промышленности, товары которых предназначены на экспорт, включая те предприятия, которые находятся в районах по производству экспортных товаров, он может взять на себя полномочия по разрешению спора и решить его или передать спор в Национальную комиссию по трудовым отношениям для принудительного арбитража. Такое предположение или передача спора автоматически ведут к запрещению намеченной или приближающейся забастовки или локаута, о которых говорится в приказе о взятии на себя обязательств или о передаче спора на рассмотрение. Если в момент издания такого приказа, забастовка или локаут уже начались, то все бастующие или находящиеся в условиях локаута работники должны немедленно вернуться на работу, а работодатель должен немедленно возобновить производственную деятельность и восстановить всех работников на тех же условиях, которые существовали до начала забастовки или локаута. Министр может обратиться за помощью к правоохранительным органам, с тем чтобы обеспечить выполнение настоящего положения, а также тех приказов, которые он может издать для осуществления настоящего положения.

/...

б) никто не может с помощью силы, насилия, принуждения, угроз или запугивания мешать, препятствовать или причинять вред любому мирному пикетированию, предпринятому работниками во время любого производственного спора или в осуществление права на самоорганизацию или коллективный договор, или помогать или содействовать такому созданию препятствий или вмешательству;

с) ни один работодатель не может использовать или нанимать какого-либо штрейкбрехера и ни одно лицо не может быть использовано в качестве штрейкбрехера;

д) ни одно государственное должностное лицо или работник, включая офицеров и служащих вооруженных сил Филиппин или объединенной национальной полиции, или вооруженное лицо не может приводить, вводить или каким-либо способом сопровождать при входе в помещения забастовочной зоны и/или при выходе из них, любое лицо, которое хочет заменить бастующих, или работать на их месте: при этом ничто в настоящей статье не должно толковаться так, чтобы препятствовать любому государственному должностному лицу принимать любые меры, необходимые для поддержания спокойствия и порядка и/или защиты жизни и собственности;

е) лицо, осуществляющее пикетирование, не может совершить какой-либо акт насилия, принуждения или запугивания или препятствовать в незаконных целях свободному входу в принадлежащие работодателю помещения или выходу из них или препятствовать общественному движению".

Г . Ограничения на осуществление прав профессиональных союзов

1. В отношении права на создание профессиональных союзов и вступление в них

I23. Нижеследующие положения рассматриваются как ограничения права на создание профессиональных союзов и вступление в них.

Статья 243 (Отсутствие у сотрудников охраны права на вступление в какую-либо профсоюзную организацию). Сотрудники охраны и другой персонал, нанятый для защиты и охраны личности, собственности и недвижимости работодателя, не имеют права быть членом какой-либо профсоюзной организации.

Статья 246 (Отсутствие у служащих сферы управления права на вступление в какую-либо профсоюзную организацию). Сотрудники сферы управления не имеют права вступать в какую-либо профсоюзную организацию, создавать ее или оказывать ей помощь.

Статья 277 (Государственные служащие). Сроки и условия найма на работу всех государственных служащих, включая служащих, принадлежащих правительству и контролируемых им корпораций, регулируются законом, правилами и положениями о гражданской службе. Заработная плата для этих служащих устанавливается Национальной ассамблеей, как это предусмотрено в новой Конституции. Вместе с тем не будет каких-либо сокращений в заработной плате, льготах и других сроках и условиях найма на работу, которые существовали для этих служащих в момент принятия Кодекса.

2. В отношении права профессиональных союзов на объединение в Федерацию

I24. Ограничения для права профессиональных союзов на объединение в Федерацию и вступление в международные организации содержатся в разделе С выше.

3. В отношении права на забастовку

I25. Ограничения для права на забастовку изложены в пункте 1 настоящего раздела.

Г . Факторы и трудности, влияющие на степень выполнения прав профессиональных союзов

I26. По статистическим данным министерства только 10 процентов всей рабочей силы объединены в союзы. Ниже приведены некоторые из факторов, препятствующих быстрому объединению в профессиональные союзы:

1...

а) Высокий уровень безработицы препятствует расширению членского состава, особенно в тех союзах, которые находятся в стадии образования. Негативное отношение руководства к профсоюзам, и наоборот, заставляют работодателей выступать против союзов, и они согласны вообще не иметь союзов на своих предприятиях, чтобы тем самым оградить себя от массовых требований об увеличении заработной платы, улучшении условий труда и т.д.;

б) внутренняя слабость профсоюзного движения ведет к медленным темпам объединения в союзы. Тот факт, что большинство союзов не может добиться достаточного количества льгот для своих членов, ведет к тому, что работники с безразличием относятся к вступлению в союзы. Другой слабостью, характерной для профессиональных союзов, является имеющаяся у них тенденция к тому, чтобы "переманивать" членов из других союзов. Помимо того, что подобная практика приводит к углублению межсоюзных противоречий, она наносит ущерб главной цели — объединению как можно большего процента неорганизованной рабочей силы;

с) недостаточная информированность о правах и обязанностях трудящихся и преимуществах коллективных действий является еще одним фактором, отрицательно влияющим на образование союзов.

I27. В целях развития сети профессиональных союзов правительство Филиппин проводит политику поощрения роста прочных и ответственных профессиональных организаций. Принятые в этом направлении меры включают сокращение числа членов, требуемых для регистрации союза, с 50 до 30 процентов от общего числа членов подразделения, участвующего в переговорах по заключению коллективного договора. Кроме того, недавние поправки к Трудовому законодательству, в особенности касающиеся права на самостоятельное объединение в организацию, распространили это право почти на все категории трудящихся. Единственное исключение составляют сотрудники служб охраны, служащие управленческого аппарата и государственные служащие. Создание Конгресса профессиональных союзов Филиппин (КПСФ) служит цели объединения значительного числа имеющихся на Филиппинах профессиональных союзов. В последние годы в таких областях, как распространение знаний о союзах и исследования в этой области, были приняты меры, направленные на ознакомление трудящихся с преимуществами, получаемыми при осуществлении своего права на самостоятельное объединение в организации.

I28. Что касается права на забастовку, то трудности, связанные с использованием этого права, проистекают из-за законов, регулирующих его осуществление. Предъявление таких требований, как обязательный период обдумывания и переговоров и представление уведомления о забастовке, особенно при забастовках, возникающих в результате совершения незаконных действий, рассматриваются организованным сектором как фактическое ограничение права на забастовку. В законе о забастовках содержится также оговорка о том, что отрасль промышленности не

/...

должна быть одной из тех, которые затрагивают национальные интересы. Таким образом, работники могут представить уведомление о забастовке и соблюсти период обдумывания и переговоров, однако это не является гарантией того, что они могут действительно начать забастовку, поскольку они сталкиваются с оговоркой о "национальных интересах".

I29. Несмотря на эти условия, можно сказать, что на Филиппинах существует право на забастовку и на участие в других видах законной согласованной деятельности. Вместе с тем, в своей политике в области трудовых отношений государство делает основной упор на процедуры примирения при решении трудовых споров, и поэтому забастовки рассматриваются как действия, к которым прибегают лишь в самую последнюю очередь. Придерживаясь такого подхода, правительство поощряет при решении спора такие методы, как примирение и добровольный арбитраж. Это становится очевидным из одного из положений закона о забастовках, которое позволяет использовать процедуры примирения в течение периода обдумывания и переговоров и в течение того периода, когда вопрос о забастовке еще не решен.

## СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

А. Основные законы, административные правила, коллективные договоры, судебные решения и другие виды соглашений, касающиеся системы социального обеспечения, включая планы социального страхования

130. В статье 7 раздела 7 Конституции определена политика в области защиты права на социальное обеспечение, и в соответствии с этой статьей государство создает, поддерживает и обеспечивает надлежащие услуги в области образования, здравоохранения, жилья, условий занятости и социального обеспечения в целях гарантирования народу хороших жизненных условий.

131. Правительство проводит эту политику посредством четырех программ в области благосостояния, которые осуществляются государственными учреждениями. Это следующие программы:

программа социального обеспечения для работников, нанятых в частном секторе; учреждения в соответствии с Республиканским актом 1161 с внесенными в него поправками и осуществляемая Системой социального обеспечения (ССО);

программа пенсионных выплат и страхования для государственных служащих, учрежденная в соответствии с С.А.186 с внесенными в него поправками, и осуществляемая Системой страхования государственных служащих (ССГС) под руководством Совета попечителей ССГС;

программа компенсационных выплат работникам, осуществляемая двумя системами в соответствии с П.Д.626 (см. приложение I) под руководством Комиссии по компенсационным выплатам работникам;

программа медицинской помощи и страхования по болезни, учрежденная в соответствии с Республиканским актом (Р.А.) 6111 с поправками, внесенными П.Д.1519, и состоящая из двух отдельных программ. Программа I распространяется на всех работников, являющихся участниками ССО и ССГС. Программа II охватывает все категории работников, не участвующих в ССГС (см. приложение J, J-1, J-2). В статьях 166-210 Трудового законодательства содержатся основные законы, касающиеся Фонда государственного страхования, и компенсационных выплат работникам медицинского обслуживания и других льгот.

132. Подкомитет по медицинскому обслуживанию Комитета по здравоохранению рекомендовал Национальной ассамблее принять парламентский законопроект (№ 1522), предлагающий пересмотреть П.Д.1519, чтобы включить в него программу медицинского обслуживания Филиппинского национального фонда страхования по болезни.

/...

В. Основные характерные черты действующих планов для каждой из нижеперечисленных областей социального обеспечения с указанием, в частности, по каждой области процента охватываемого населения, характера и уровня пособий и метода финансирования плана

1. Медицинское обслуживание
2. Денежные пособия по болезни
3. Пособия по беременности и родам
4. Пособия инвалидам
5. Пособия по старости
6. Пособия в связи с потерей кормильца
7. Пособия за производственную травму
8. Пособия по безработице
9. Пособия для членов семьи

Г. Медицинское обслуживание

Г33. Программа медицинского обслуживания на Филиппинах состоит из двух программ:

а) программа I распространяется на всех служащих и их законных иждивенцев, определяемых в соответствии с Р.А. II6I и Актом Содружества I86 или соответствующими уставами Системы социального обеспечения и Системы страхования государственных служащих соответственно; лиц, работающих не по найму и зарегистрированных в соответствии с Р.Д. I636, согласно которому они охвачены Системой социального обеспечения; и филиппинских гражданских служащих на американских базах на Филиппинах. В соответствии с Программой I, ССО осуществляет план медицинского обслуживания для всех своих участников и их иждивенцев, в то время как ССГС осуществляет медицинское обслуживание и страхование по болезни для государственных служащих и их иждивенцев;

б) программа II распространяется на всех тех, кто не охвачен Программой I. Медицинское обслуживание этих лиц осуществляется имеющимися государственными больницами, сельскими центрами по охране здоровья и другими государственными клиниками, однако взносы не будут взиматься с них до тех пор, пока не будут завершены актуарные исследования с целью определения суммы выплат, необходимых для обеспечения надлежащего финансирования.

Г34. Для получения пособий по медицинскому обслуживанию требуется следующее:

- а) уплата взносов не менее чем за 3 месяца в течение периода I2 месяцев, предшествовавших поступлению в больницу;
- б) госпитализация в результате травмы или заболевания;
- с) форма I по оказанию первичной медико-санитарной помощи.

/...



135. В 1979 году в рамках Программы I выплачивались следующие пособия по болезни или травме, требующей хирургического вмешательства:

а) пособие на больничное помещение и лечебный персонал в размере 12 песо в день на период, не превышающий 45 дней в год, для каждого участника Программы I и другие 45 дней в год распространяются на всех законных иждивенцев участника. Комиссия может установить более высокую ставку, но не превышающую 18 песо в день;

б) пособие на медикаменты, необходимые для лабораторного исследования, включая рентгеноскопию, не превышающее 150 песо за один период госпитализации или не превышающее 250 песо в случаях, требующих интенсивного лечения;

с) пособие для оплаты услуг хирурга, не превышающее 50 песо за легкую операцию, 250 песо за среднюю операцию и 500 песо за сложную операцию. Гонорар включает оплату двух дней дооперационного ухода и пять дней послеоперационного ухода;

д) пособие на оплату операционной комнаты, не превышающее 20 песо при легкой операции, 50 песо при средней и 75 песо при сложной операции;

е) гонорар для анестезиолога, который не должен превышать 30 процентов от гонорара хирурга;

ф) пособие на оплату услуг лечебного и зубоврачебного персонала в размере 10 песо каждому за однодневный визит, не превышающее 200 песо за один период нахождения в больнице;

г) пособие на оплату расходов по стерилизации участника или его жены.

136. В соответствии с Программой I пособия выплачиваются либо через здравоохранительные службы социального обеспечения, аналогичные службам Программы I, либо через службу государственного здравоохранения в соответствии с правилами и положениями, разработанными Комиссией.

137. Данные пособия по медицинскому обслуживанию и все другие пособия, за исключением пособий за производственную травму, финансируются Фондом страхования по болезни ССО и ССГС за счет взносов, вносимых работодателями и работниками в каждую конкретную систему по плану ежемесячных отчислений из заработной платы; а взносы лиц, работающих не по найму, и государственных служащих - в форме годовых ассигнований.

/...

2. Денежные пособия по болезни

138. Данное пособие и все иные пособия предоставляются ССО работникам и работодателям, занятым в частном секторе. Работодателями в данном случае являются те лица, физические или юридические, граждане этой страны или иностранцы, которые ведут на Филиппинах любой вид торговой, промышленной или иной деятельности и используют услуги других лиц, которые находятся под их руководством и рассматриваются как нанятые ими на работу. Работниками являются те, кто предоставляет какому-либо работодателю услуги и при этом затрачиваются умственные и/или физические усилия, за которые выплачивается компенсация. Специалист, работающий не по найму, рассматривается одновременно и как работник, и как работодатель.

139. Это не распространяется на следующие виды работы:

a) сельскохозяйственный труд, который осуществляется издольщиком или арендатором или работником, который не получает какой-либо регулярной ежедневной заработной платы и который не работает в течение непрерывного периода менее шести месяцев в году;

b) домашние услуги в частных домах;

c) чисто случайный найм на работу для целей занятости или деятельности работника;

d) услуги, оказываемые отдельным лицом своему сыну, дочери или супругу/супруге и услуги, оказываемые детьми в возрасте до 21 года своим родителям;

e) служба, осуществляемая работником на иностранном корабле или связанная с этой деятельностью, если работник нанят в тот момент, когда судно находится за пределами Филиппин;

f) работа, осуществляемая на службе филиппинскому правительству или его органу или учреждению;

g) работа, осуществляемая на службе у иностранного правительства или международной организации или полностью принадлежащего им учреждения; при том условии, что они не препятствуют заключению соглашения с правительством Филиппин для включения таких работников в ССО, за исключением тех, кто уже охвачен их соответствующими системами пенсионного обеспечения для гражданских служащих;

h) такие иные услуги, осуществляемые временными работниками, которые могут быть исключены на основании постановления Комиссии.

I40. Денежное пособие по болезни в рамках ССО охватывает медицинские услуги, приборы и оборудование, которые могут потребоваться в зависимости от характера заболевания и в процессе выздоровления. Выплаты осуществляются непосредственно тем, кто предоставляет такие услуги, и в таких суммах, которые существуют в данном месте.

I41. Денежное пособие по болезни предоставляется в рамках ССТС участникам данной системы, которая распространяется на всех постоянных работников в возрасте до 60 лет с утверждения президента Филиппин и в зависимости от наличия средств. Обязательные выплаты могут быть распространены на непостоянных служащих национальных правительственных учреждений и местных органов власти.

I42. Пособие по болезни, исчисляемое на основе заработной платы, выплачивается в случае заболевания, не связанного с работой, или травмы, приведшей к временной или полной потере трудоспособности, и участник получает право на компенсацию в размере 65 процентов от своего ежедневного заработка за каждый день или часть дня, но не более 60 дней в течение одного календарного года после того, как он исчерпал все свои отпускные льготы по болезни и не раньше, чем на четвертый день после заболевания или травмы.

### 3. Пособия по беременности и родам

I43. Обе системы - и ССО, и ССТС - выплачивают этот вид пособия своим членам, работающим в государственном и частном секторах.

### 4. Пособия по инвалидности

I44. Пособия по инвалидности для участников ССО включают:

Пособие по постоянной общей нетрудоспособности. Работник имеет право на получение этого исчисляемого на основе дохода пособия в том случае, если система должным образом информирована о том, что участник имеет постоянную полную нетрудоспособность в результате травмы или заболевания и что система должным образом уведомлена о травме или заболевании, вызвавшем потерю трудоспособности. Работнику ежемесячно выплачивается сумма, исчисляемая на основе 115 процентов данного пособия и постепенной надбавки. Пособие, исчисляемое на основе полной ежемесячной заработной платы, выплачивается за все компенсируемые месяцы нетрудоспособности, но не более пяти лет;

Пособие по постоянной частичной нетрудоспособности. Работнику, имеющему право на получение этого пособия, выплачивается ежемесячное исчисленное на основе заработной платы пособие, равняющееся 115 процентам от суммы основного пособия и постепенной надбавки; однако ежемесячное исчисляемое на основе зарплаты пособие должно быть не меньше минимальной суммы ССО и не больше суммы месячной заработной платы.

/...

I45. В рамках ССГС пособия по инвалидности включают:

Пособия по постоянной нетрудоспособности. Это пособие выплачивается участнику, который уплатил взносы не менее, чем за 36-месячный период в течение пяти лет, предшествовавших потере трудоспособности, или не менее, чем за 180 месяцев. Это пособие выплачивается только в том случае, если оно не компенсируется в соответствии с каким-либо иным законом.

Если участник становится постоянно нетрудоспособным до того, как он получает право на пенсию по старости, но имеет право на пособие по постоянной нетрудоспособности, он получает основную ежемесячную пожизненную пенсию, если нетрудоспособность является полной. Если нетрудоспособность является частичной, то пенсия определяется на основе правил и положений ССГС.

#### 5. Пособия по старости

I46. Пособия по старости, выплачиваемые в форме пенсий по старости для частного сектора, предоставляются в рамках ССО либо в виде месячной пенсии, либо в виде единовременной суммы. Для того чтобы получать месячную пенсию, участвующий в Системе работник должен выплатить не менее 120 месячных взносов за полгода до выхода на пенсию. Для того чтобы получить единовременное пенсионное пособие, участник должен иметь 60 лет в момент выхода на пенсию и не относиться к категории лиц, получающих пенсионные пособия. Кроме того, он должен выйти на пенсию и прекратить выплату взносов в ССО.

I47. В государственном секторе пенсионные пособия предоставляются двумя путями: во-первых, в виде ежемесячной пенсии по старости и, во-вторых, путем добровольного выхода в отставку. Пенсия по старости выплачивается участнику, который находился на государственной службе не менее 15 лет, достиг 60-летнего возраста и прекратил службу. Такое лицо получает ежемесячную пожизненную пенсию в течение не менее пяти лет.

I48. Если срок службы участника не продлен, то выход на пенсию является обязательным для сотрудника в возрасте 65 лет, прослужившего не менее 15 лет, учитывая при этом, что, если он имеет менее 15 лет службы, ему разрешается продолжать службу, чтобы набрать 15 лет.

I49. Добровольный выход на пенсию дает возможность охватить работников государственной службы, поскольку в силу Республиканского акта 4968 они могут выйти на пенсию либо в соответствии с этим актом, либо в соответствии с С.А.186.

6. Пособие в связи с потерей кормильца

I50. В случае смерти участника ССО выплачивается пособие с целью покрытия затрат на похороны. Первоочередные бенефициарии получают также месячную пенсию, учитывая при этом, что к моменту своей смерти участник выплатил взносы не менее, чем за 36 месяцев.

I51. Для участников ССГС система выплачивает семье I 000 песо в случае смерти участника системы или пенсионера, с тем чтобы помочь покрыть затраты на похороны. Основной бенефициарий умершего участника имеет право на получение пособия в связи с потерей кормильца в размере 50 процентов ежемесячной пенсии. Эта пенсия выплачивается в течение пяти лет или может быть получена в виде единовременного пособия.

7. Пособие за производственную травму

I52. Выплаты Фонда государственного страхования являются обязательными для всех работодателей и их работников, чей возраст не превышает 60 лет; при этом учитывается, что работник, имеющий возраст старше 60 лет и выплачивающий взносы для получения пенсионного или страхового пособия, установленного системой до 60 лет, также охватывается системой, если он не подлежит обязательному выходу на пенсию.

I53. Выражение "работник" в данном случае означает любое лицо, обязательно охваченное ССГС в соответствии с С.А. I86, включая членов АФР, а также нанятое любым лицом в качестве случайного, срочного, временного, подменного или контрактного работника, или любое лицо в обязательном порядке участвующее в ССО в соответствии с Р.А. II6I с внесенными в него дополнениями.

I54. Выражение "работодатель" означает в данном случае любое лицо, физическое или юридическое, использующее услуги работника.

Пособия в соответствии с программой

I55. Пособия, предлагаемые Программой компенсационных выплат служащим, предоставляются только в случае травм, связанных с производством. Если истец не сможет подтвердить такую связь, он не получает этих пособий.

Медицинские службы. Сразу же после заболевания или получения работником травмы Программа обеспечивает ему в течение последующего периода его нетрудоспособности такие медицинские услуги, которые могут потребоваться в зависимости от травмы и в ходе ее излечения, но с учетом предела расходов, предусмотренного Комиссией.

/...

Все гонорары и иные затраты на больничные услуги, медицинское обслуживание и оборудование, за исключением гонораров специалистам, не должны превышать расходов, существующих в больничных отделениях за аналогичные услуги для травмированных или заболевших лиц.

Услуги в период выздоровления. Система устанавливает для травмированных и получивших увечье работников, которые имеют право на получение реабилитационных услуг, непрерывную программу реабилитации, которая состоит из медицинского, хирургического или больничного обслуживания, включая необходимые принадлежности, если работник получил увечье в результате травмы. Система также создает соответствующим образом оборудованные и укомплектованные персоналом центры в целях проведения сбалансированной программы последующего излечения.

Временная полная нетрудоспособность. Если в результате полученной травмы или заболевания работник временно становится полностью нетрудоспособным, Система выплачивает ему за день или часть дня такой нетрудоспособности пособие, равное дневному заработку. Однако работник не имеет права одновременно получать и пособие по нетрудоспособности, и выплаты по больничному листу. За ним сохраняются все причитающиеся ему выплаты по больничному листу, если в период заболевания ему не выплачивалась заработная плата.

Постоянная полная нетрудоспособность. Выплачиваемые Системой пособия для любого работника, который в результате заболевания или травмы полностью утрачивает трудоспособность, выплачиваются ежемесячно до его смерти в сумме, равной ежемесячному исчисляемому на основе заработной платы пособию, плюс 10 процентов на каждого ребенка-иждивенца, но не более пяти, начиная с самого младшего, и при этом не разрешается замена иждивенцев.

Выплата ежемесячного пособия, исчисляемого на основе заработной платы, гарантируется в течение пяти лет и прекращается в том случае, если работник нанят с денежной оплатой или восстанавливает свою постоянную полную нетрудоспособность или не является на обследования, проводимые не менее одного раза в год по уведомлению Системы.

Полной и постоянной нетрудоспособностью считается:

- a) временная нетрудоспособность, непрерывно продолжающаяся в течение 120 дней;
- b) полная потеря зрения на оба глаза;

/...

- c) потеря двух конечностей до или выше голени или запястья;
- d) постоянный паралич двух конечностей;
- e) повреждение мозга, ведущее к неизлечимому слабоумию или умопомешательству;
- f) те случаи, которые определены медицинским директором Системы и утверждены Комиссией.

Постоянная частичная нетрудоспособность. Работнику, который в результате заболевания или полученной травмы имеет постоянную частичную нетрудоспособность, выплачивается ежемесячно, но не более установленного периода, пособие, равное пособию по постоянной частичной нетрудоспособности.

Пособия в связи со смертью. После смерти работника Система выплачивает основным бенефициариям пособие, равное сумме его месячной заработной платы, плюс 10 процентов на каждого ребенка-иждивенца, но не более пяти. Если у работника нет основного бенефициария, то Система выплачивает второстепенным бенефициариям единовременное пособие, равное по меньшей мере 35-кратному месячному заработку.

156. Ниже приводится средний размер пособий, выплаченных в рамках обеих систем, в зависимости от вида пособия, за 1983 год.

ВЫПЛАТЫ ССО: По временной полной нетрудоспособности - 307 песо; по медицинскому обслуживанию - 349 песо; по постоянной нетрудоспособности - 3 418 песо; в связи со смертью/похоронами - 10 072 песо и пособия на выздоровление - 712 песо.

/...

ВЫПЛАТЫ ССГС: В среднем I 646 песо по временной полной нетрудоспособности, 2 711 песо - по постоянной полной нетрудоспособности, 4 309 песо - по постоянной частичной нетрудоспособности, 10 557 песо - в связи со смертью, 690 песо - по медицинскому обслуживанию и 913 песо - пособия на выздоровление. Средний уровень пенсионных выплат ССГС составил 542 песо.

I57. Пособия финансируются за счет взносов в Программу компенсационных выплат работникам, вносимых в своей совокупности работником, и любой контракт или план, предназначенные для вычета любой доли этих взносов из окладов или заработной платы работников, является недействительным. Работник обязан перечислять в систему I процент от своей месячной заработной платы.

I58. В случае смерти, потери трудоспособности или увольнения с работы обязанность работника по выплате взноса прекращается в конце того месяца, когда происходит вышеупомянутое обстоятельство, и в течение тех последующих месяцев, когда работник уже прекратил работать.

I59. Еще одним пособием, предоставляемым членам ССГС, является пособие по страхованию жизни, которое существует в двух формах: обязательное страхование жизни и добровольное страхование жизни. Первая форма распространяется на тех, кто принят на работу после вступления в силу настоящего Акта, на тех, чья страховка была выплачена, но не возобновлена до P.A.4968, поскольку их страховка будет рассматриваться, как возобновленная со дня вступления в силу указанного Акта, на тех, для кого срок выплаты страховки наступил или истек после указанного Акта, поскольку их страховка рассматривается как возобновленная со дня выплаты или истечения предыдущей страховки, и на тех, кто не имеет какой-либо страховки.

I60. Добровольное страхование жизни осуществляется в соответствии с правилами и положениями Системы. Участник может в любое время обратиться с просьбой о данном виде страхования для него или его иждивенцев, и страховой взнос может выплачиваться застрахованным лицом или его нанимателем или любым лицом, принятым в Систему.

C. Факторы и трудности, влияющие на степень осуществления права на социальное обеспечение; прогресс, достигнутый, в частности, в охвате новых областей социального обеспечения, расширения существующих планов для охвата будущих групп населения и улучшения в характере или размере пособий

I61. На степень осуществления данного права влияют следующие трудности:

а) несмотря на широкий круг пособий, выплачиваемых в рамках Системы социального обеспечения, на Филиппинах по сравнению с другими развивающимися странами существенному проценту рабочей силы еще не

/...



оказывается помощь и защита. Сюда входят сельскохозяйственные рабочие, занятые на приусадебных участках, домашняя прислуга в частных домах, а также случайные и контрактные и временные работники, на которых не распространяется Система социального обеспечения;

b) положения о медицинском обслуживании, в особенности пособия по госпитализации, оказываются недостаточными для удовлетворения фактических потребностей работников:

- i) пособия по госпитализации охватывают только случаи госпитального обслуживания; если расходы превышают нормы, установленные Комиссией по медицинскому обслуживанию, то остающаяся сумма выплачивается бенефициариями; большое расхождение существует между предоставляемыми ставками и фактическими ставками, существующими в больницах;
- ii) хотя программа медицинского обеспечения на Филиппинах предназначалась, по замыслу ее составителей, для тех, на кого распространяется Программа II, однако неработающие лица с низким доходом, которые относятся к той части рабочей силы, которая более всего нуждается в страховании по болезни, не может выплачивать страховку; отсутствие такого административного механизма, который существует для работающих по найму, привело в Программе I к тому, что работник используется для обеспечения "надежной опоры" для Программы II;
- iii) в 1979 году Комиссия по медицинскому обслуживанию на Филиппинах обнаружила, что в результате спада инфляции вспомогательная стоимость Программы государственного страхования и медицинского обслуживания снизилась до 30 процентов, в то время как она обеспечивала 70 процентов общих расходов по госпитализации в момент начала осуществления Программы в 1972 году;

c) комиссия по компенсационным выплатам работникам оплачивает больничные счета непосредственно после того, как работник представляет доказательства того, что случай имеет непосредственное отношение к производству. Если это не доказано, то работник получает меньшую сумму пособия, выплачиваемого либо ССО, либо ССГС. В большинстве случаев работник предпочитает пособия ССО или ССГС длительному процессу предоставления доказательств того, что его случай связан с производством. Таким образом, работник не может обратиться за пособиями в Комиссию по компенсационным выплатам работникам, поскольку он уже выбрал ССО или ССГС;

d) пенсионное пособие не учитывает изменений в денежной стоимости и, таким образом, не выполняет поставленную перед ним цель.

I62. На сегодняшний день предложение Комиссии по медицинскому обслуживанию о том, чтобы вернуть вспомогательную стоимость к ставкам 1972 года в размере не менее 70 процентов, включено в парламентский законопроект I522 и находится на рассмотрении Национальной ассамблеи, являющейся законодательным органом филиппинского правительства.

I63. Существуют возражения со стороны Системы социального обеспечения, Системы страхования государственных служащих и со стороны работников относительно предлагаемого увеличения охватываемого предела заработной платы с 600 до 1 000 песо.

I64. В проекте предлагаемого законопроекта (который еще официально не опубликован), предположительно составленный Комитетом, включая ССО, ССГС и НЕДА, предлагается разбить программу медицинского обслуживания на три программы - программу I для ССО, программу I для ССГС и программу II, причем каждая программа будет отдельно и независимо осуществляться соответственно ССО, ССГС и Комиссией по медицинскому обслуживанию.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

В качестве приложения к настоящему докладу правительство Филиппин представило следующие справочные материалы, которые могут быть получены для консультации из архивов Секретариата.

Приложение	A	Политика и программы в области занятости
	B	Политика и программы в области всестороннего развития личности
	C-1	Текущие статистические данные в области рабочей силы (по состоянию на 27 июля 1983 года)
	C-2	Текущие статистические данные по производственным ставкам в отдельных отраслях промышленности в столичном городе Маниле (по состоянию на 27 июля 1983 года)
	C-3	"Employment" (из доклада о развитии Филиппин за 1982 год)
	D	Трудовое законодательство Филиппин с поправками
	D-1	Президентские декреты об увеличении минимального размера заработной платы
	D-2	Президентский декрет № 1751 и существующие правила
	D-3	Правила в осуществление президентского декрета № 1713
	E	Перечень ответов, представленных на вопросник МОТ о трудовом законодательстве
	F	Приказ № 2 о заработной плате
	F-1	Установленная законом заработная плата на Филиппинах (в денежной единице/день) 1951-1982 годы

/...

- F-2 Минимальные размеры заработной платы на Филиппинах (в песо/день)  
1976-1983 годы
- F-3 Иллюстративный анализ надбавки на дороговизну
- F-4 Минимальные размеры заработной платы и пособий, установленные в законодательном порядке на Филиппинах
- G Существующие правила о продвижении по службе П.Д.807
- H Образцы коллективных трудовых договоров, заключаемых между работниками и работодателями
- I Президентский декрет № 626
- J Республиканский акт № 6111
- J-1 Пересмотренный акт о медицинском обслуживании на Филиппинах (П.Д.1519)
- J-2 Пересмотренные правила и положения программы медицинского обслуживания
- K Доклад № 2 подкомитета. Парламентский законопроект № 1522

-----