

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.13
3 February 1984
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Первая очередная сессия
1984 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Вторые периодические доклады о правах, рассматриваемых
в статьях 6-9 Пакта, представляемые государствами-
участниками в соответствии с первым этапом программы,
утвержденной Экономическим и Социальным советом в его
резолюции 1988 (LX)

КИПР *

4 января 1984 года

I. СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

A. Основные конституционные, законодательные
и другие положения

1. Свобода выбора профессии гарантируется статьей 25 Конституции Республики Кипр, которая предусматривает, что "каждый человек имеет право выбирать любую профессию, специальность или род занятий".
2. Если работодателем является правительство, то никакой дискриминации при найме на работу не допускается. В частном секторе условия найма на работу определяются обеими сторонами путем свободных коллективных переговоров, и правительство не в состоянии и не намерено активно вмешиваться в процесс заключения коллективных соглашений, достигнутых путем свободных переговоров, кроме как путем увещания. Трудовое законодательство обговаривает лишь условия занятости лиц определенных категорий, например работников отелей и предприятий общественного питания, и находится в соответствии с положениями ратифицированных международных конвенций.

* Представленный правительством Кипра первоначальный доклад, касающийся прав, рассматриваемых в статьях 6-9 Пакта (E/1978/8/Add.21), был рассмотрен сессионной Рабочей группой правительственных экспертов на ее сессии 1980 года (см. E/1980/WG.1/SR.17).

3. Статьей 10 Конституции категорически запрещается использование принудительного или обязательного труда за исключением определенных случаев, которые, однако, не находятся в противоречии с конвенциями Международной организации труда (МОТ) или с другими международными конвенциями.

4. Так, в статье 10 Конституции предусматривается, что:

"Ни одно лицо не может быть принуждено выполнять обязательную или принудительную работу.

Для целей настоящей статьи термин "обязательные или принудительные работы" не включает:

- a) любую работу, которая должна быть выполнена во время заключения, отбываемого в соответствии с положениями статьи 11 или во время условного освобождения от подобного заключения;
- b) любую службу военного характера, если это необходимо или в случае отказа по религиозным соображениям, которая должна быть признана законом, необходимую службу вместо обязательной военной службы;
- c) любую службу, требуемую в случае чрезвычайных обстоятельств или стихийного бедствия, угрожающего существованию или благосостоянию общества".

5. Общие принципы, запрещающие дискриминацию, изложены в статье 28 Конституции, которая включает следующие положения:

- "1. Все лица равны перед законом, властями и правосудием и имеют право на равную защиту и отношение с их стороны.
2. Каждое лицо пользуется всеми правами и свободами, предусмотренными в настоящей конституции, без какой-либо прямой или косвенной дискриминации в отношении любого лица на основе его принадлежности к общине, расы, религии, языка, пола, политических или других убеждений, национального или социального происхождения, рождения, цвета кожи, благосостояния, принадлежности к социальной группе или на любой другой основе, за исключением тех случаев, когда в Конституции содержится четкое положение о противном".

/...

6. Правительство Кипра ратифицировало следующие конвенции МОТ:

- 2 Конвенцию о безработице, 1919 год
- 29 Конвенцию о принудительном труде, 1930 год
- 88 Конвенцию об организации службы занятости, 1948 год
- 105 Конвенцию об упразднении принудительного труда, 1957 год
- 111 Конвенцию о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год
- 122 Конвенцию о политике в области занятости, 1964 год
- 142 Конвенцию о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, 1975 год
- 150 Конвенцию о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация, 1978 год,

и статьи 1, 9 и 15 Европейской социальной хартии, касающиеся права на труд и на профессиональную ориентацию и права лиц, потерявших трудоспособность по причине физического или психического характера, на профессиональную подготовку.

7. Целью принятого на Кипре законодательства об увольнении является:

а) обеспечение защиты всех служащих от произвольных увольнений со стороны нанимателей и смягчение воздействия увольнений соответственно путем выплаты компенсации или выходного пособия;

б) обеспечение минимального периода для заблаговременного уведомления в случае увольнения или сокращения штатов;

в) создание Национального фонда для выплаты выходного пособия, в который бы наниматели делали взносы в размере 0,5 процента от их фонда заработной платы с тем, чтобы распределить риск при сокращении штатов, по принципу страхования, на всех нанимателей острова.

8. Законы об увольнениях с 1967 по 1983 годы и соответствующие постановления приведены ниже:

Закон 24 1967 года

Закон 17 1968 года

Закон 67 1972 года

Закон 6 1973 года

Закон 1 1975 года

/...

Закон 18 1977 года

Закон 30 1979 года

Закон 57 1979 года

Закон 82 1979 года

Закон 92 1979 года

Закон 54 1980 года

Закон 12 1983 года

Постановления об увольнении (Фонд для выплаты выходного пособия)
1977 года

Постановления об увольнении (Фонд для выплаты выходного пособия)
1979 года (поправка)

Постановления об увольнении (Фонд для выплаты выходного пособия)
(поправка) (№ 2) 1979 года

Постановления об увольнении (Фонд для выплаты выходного посо-
бия) (поправка) 1980 года

Постановления об увольнении (Фонд для выплаты выходного пособия)
(поправка) 1983 года.

Копии законодательных документов, принятых начиная с 1979 года, прилагаются.

9. Минимальный размер компенсации за произвольное увольнение составляет сумму, которая выплачивается в качестве выходного пособия, если соответствующий работник подвергся сокращению в день увольнения (см. ниже, статья 9: право на социальное обеспечение, пособия по безработице).

10. Максимальный размер компенсации увеличился с суммы заработной платы за один год до суммы заработной платы за два года, однако наниматель выплачивает только ту часть компенсации, которая не превышает общей суммы заработной платы за один год, а остаток, если таковой имеется, выплачивается из Фонда для выплаты выходного пособия.

11. В законодательстве об увольнении предусматриваются следующие минимальные сроки уведомления, которые должен соблюдать работодатель:

/...

- а) за одну неделю, если период занятости составил 26-51 неделю;
- б) за две недели, если период занятости составил 52-103 недели;
- с) за четыре недели, если период занятости составил 104-155 недель;
- д) за пять недель, если период занятости составил 156-207 недель;
- е) за шесть недель, если период занятости составил 208 или более недель.

/...

В. Политика и меры в области занятости

12. Как уже упоминалось в нашем предыдущем докладе (E/1978/8/Add.21), в результате турецкого вторжения в 1974 году положение полной занятости, которое наблюдалось на Кипре на протяжении более 10 лет, когда количество зарегистрированных безработных составляло в среднем 3 300 человек, сменилось массовой безработицей, и в середине 1974 года Кипр столкнулся с весьма острой проблемой в этой области. Количество безработных (зарегистрированных и незарегистрированных) в начальный период после вторжения по оценкам достигло 75 000 человек, а на конец 1974 года - 51 000 человек, что соответствует более 25 процентам экономически активного населения.
13. Для борьбы с такой массовой безработицей правительство Кипра приняло ряд мер в рамках планов чрезвычайных экономических действий.
14. Ссылка на первый план чрезвычайных экономических действий на 1975-1976 годы была приведена в нашем предыдущем докладе.
15. Второй план чрезвычайных экономических действий, охватывающий период 1977-1978 годов, включал в качестве одной из своих основных задач создание возможностей для обеспечения постоянной, более продуктивной и доходной занятости.
16. Кроме того, одним из наиболее важных элементов стратегии, предусмотренной в плане, является содействие технологической увязке процесса производства с капиталоемкими проектами и интенсивным освоением земельных угодий, а также с трудоемкими работами в определенных областях деятельности.
17. Результаты усилий, предпринятых в ходе осуществления второго плана, в частности, в области людских ресурсов, были весьма впечатляющими. Среднегодовой показатель занятости увеличился в среднем на 4,9 процента. Среднегодовые темпы роста производительности составили 6,4 процента.
18. В результате такого рода прогресса в области занятости произошло значительное снижение уровня безработицы. В 1978 году средний показатель численности зарегистрированных безработных составил 2,0 процента от общего числа экономически активного населения. В то же самое время уровень безработных в профессиональных категориях - лица, имеющие диплом о высшем образовании/технические работники, - характеризовался абсолютным увеличением. С проблемой занятости также столкнулись и клерки, хотя в то же самое время наблюдалась нехватка квалифицированных и неквалифицированных рабочих. Еще одной характерной чертой в период осуществления второго плана явилось увеличение средней продолжительности безработицы, что объяснялось существованием относительно большого числа безработных среди лиц в возрасте старше 60 лет, а также среди выпускников университетов. В 1978 году количество безработных среди выпускников высших учебных заведений и средних школ составило приблизительно 60 процентов.

/...

19. В целях преодоления недостатков в отношении спроса и предложения на рабочую силу был предпринят ряд мер, направленных на удовлетворение спроса в рабочей силе и содействие ее мобильности. Среди этих мер можно отметить расширение приема в государственные технические школы, где было вновь введено профессионально-техническое обучение, строительство новых мастерских для профессионального обучения в рамках учебных заведений министерства труда, увеличение количества учебных программ для квалифицированных или полуквалифицированных рабочих и т.п. Что касается удовлетворения спроса на рабочую силу, то, хотя имеющиеся статистические данные и не являются полными, общие показатели в целом свидетельствовали об увеличении числа работающих женщин, главным образом молодежи.

20. В период с 1979 по 1981 год действовал третий план чрезвычайных экономических действий в рамках усилий правительства по мобилизации и использованию экономических ресурсов и потенциала страны в целях активизации и дальнейшего развития экономики в освобожденных районах после того, как в результате турецкого вторжения и оккупации этим районам был нанесен серьезный ущерб. Одновременно этот план был направлен также на дальнейшее социальное восстановление.

21. Одной из долгосрочных целей третьего плана явилось более полное и эффективное использование трудовых ресурсов страны. Более конкретно, задачи плана в области рабочей силы были следующими:

- a) сохранение условий полной занятости;
- b) более продуктивная и доходная занятость;
- c) более рациональное распределение рабочей силы;
- d) качественное улучшение и дальнейшее развитие системы профессиональной подготовки рабочей силы; и
- e) улучшение условий занятости.

22. Предварительные данные за 1981 год свидетельствуют о том, что в целом условия полной занятости были сохранены и условия найма в значительной степени улучшены. Тем не менее рынок рабочей силы по-прежнему характеризовался наличием диспропорций. Число лиц, пополнивших в течение трехлетнего периода количество занятых, составило приблизительно 8 500 человек по сравнению с намеченным показателем в 9 300 человек. Следовательно, среднегодовые темпы увеличения числа активного населения составили приблизительно 1,6 процента по сравнению с запланированным показателем в 1,8 процента. Причины такого относительно небольшого увеличения числа занятых заключаются главным образом в относительно возросших темпах роста производительности, а также экономическим спадом в области строительства.

/...

23. Производительность (добавленная стоимость на одного занятого) увеличивалась в среднем на 3,9 процента в год по сравнению с запланированным показателем в 3,3 процента. Такая благоприятная тенденция в отношении роста производительности позволила превысить намеченные показатели в области производства. Следует, однако, отметить, что темпы роста производительности постепенно сократились с 5,8 процента в 1979 году до 3,4 процента в 1980 году и 2,4 процента в 1981 году, что объяснялось главным образом сокращением объема продуктивных капиталовложений.

24. Относительно быстрые темпы роста числа экономически активного населения, что явилось главным образом результатом возвращения киприотов из-за границы, вместе с проблемами, стоящими перед сектором строительства, создали такие условия, которые способствовали повышению уровня безработицы. Соответственно, в 1981 году средняя численность зарегистрированных безработных составила 5 900 человек или 2,8 процента от общего числа экономически активного населения, по сравнению с намеченным показателем в размере 3 600 человек или 1,7 процента.

25. В третьем плане чрезвычайных действий предусматривалось, что основными источниками создания дополнительных рабочих мест будут такие сектора, как обрабатывающая промышленность, строительство и сфера услуг (включая туризм). И хотя в сфере услуг намеченные показатели были перевыполнены, что объяснялось весьма бурным развитием туризма, зарегистрированный спад в строительстве привел к сокращению числа рабочих мест вместо запланированного увеличения. В то же самое время в обрабатывающей промышленности также не удалось достичь показателя по увеличению числа рабочих мест, поскольку темпы роста в этом секторе отставали от запланированных. Как и ожидалось, в основных секторах экономики наблюдалось сокращение рабочей силы, поскольку, например, в горнодобывающем секторе отмечалось дальнейшее свертывание деятельности, а темпы роста в сельском хозяйстве были ниже запланированных показателей. Несмотря на тот факт, что доля сельскохозяйственных рабочих в общей численности экономически активного населения постоянно сокращается, сельскохозяйственный сектор по-прежнему остается одним из крупнейших секторов с точки зрения числа занятых. Быстро повышается также и значение обрабатывающего сектора с точки зрения обеспечения занятости.

26. Несмотря на общее увеличение числа безработных, диспропорции, которые наблюдались в период осуществления второго чрезвычайного плана, продолжали сохраняться. Анализ статистических данных по безработице, наличию свободных мест и уровню вознаграждения по секторам и профессиям со всей очевидностью свидетельствовал о том, что такие сектора, как обрабатывающая промышленность и туризм, по-прежнему испытывают нехватку квалифицированных рабочих, в то время как спрос на рабочую силу в строительстве значительно сократился. Число безработных в категории производственных рабочих в значительной степени возросло в силу спада в секторе строительства как внутри страны, так и за

/...

границей; кроме того, безработица среди выпускников высших учебных заведений также продолжала расти. Следовательно, несмотря на постоянный и значительный рост числа вакансий в профессиональных категориях и в категории технических работников, возможность для конструктивного решения проблемы неполной занятости и безработицы среди высококвалифицированных работников по-прежнему отсутствовала.

27. Для устранения диспропорций на рынке рабочей силы был запланирован ряд мер в отношении укрепления института производственной подготовки и различных учебных программ, которые поставляют необходимую рабочую силу для промышленности, а также в отношении значительного усовершенствования услуг, предоставляемых министерством труда для содействия более эффективному функционированию рынка рабочей силы. В этом направлении был достигнут значительный прогресс. В ходе рассматриваемого периода активную деятельность проводила служба профессиональной ориентации, в Ларнаке и Лимассоле были организованы семинары по профессиональной подготовке в рамках Кипрского центра производительности, открылись две новые технические школы, а также институт по подготовке работников гостиничного хозяйства и служб общественного питания. Кроме того, расширил свою деятельность Высший технический институт, была укреплена Программа профессиональной подготовки, а также продолжал успешно действовать Средиземноморский институт управления Кипрского центра производительности. (Ссылки на различные учебные заведения министерства труда и социального обеспечения приводятся ниже.) Все вышеупомянутые виды деятельности содействовали устранению различных диспропорций, которые имели место между спросом и предложением на рабочую силу по профессиям и секторам. В период осуществления третьего плана различные службы министерства труда были реорганизованы и укреплены в целях более эффективного решения поставленных перед ними задач.

28. Осуществление четвертого плана чрезвычайных экономических действий началось в 1982 году и рассчитано на пятилетний период.

29. Ниже кратко излагаются задачи четвертого плана в отношении рабочей силы:

- a) сохранение условий полной занятости;
- b) увеличение производительности труда;
- c) повышение заработной платы в соответствии с темпами роста производительности труда;
- d) устранение факторов, препятствующих участию в экономической деятельности, а также полная мобилизация групп населения, сталкивающаяся с особыми проблемами;
- e) более рациональное распределение рабочей силы;
- f) качественное совершенствование рабочей силы посредством обеспечения технической подготовки;

1. Повышение производительности

30. Помимо мер, направленных на содействие продуктивным инвестициям, внедрению современного технологического оборудования и улучшению структуры и организации производства, что, как ожидается, благоприятно отразится на темпах роста производительности труда, запланирован ряд дополнительных мер, призванных расширить долгосрочный потенциал экономики. Эти меры включают осуществление непрерывной профессиональной подготовки рабочей силы и исследование практической осуществимости планов по внедрению методов материального стимулирования. В секторе обрабатывающей промышленности повышение производительности может быть достигнуто посредством найма квалифицированного персонала, проведения исследований по выявлению новых возможностей в области инвестирования и улучшения методов производства и организации. В сельскохозяйственном секторе производительность труда будет значительно увеличена в результате запланированного расширения орошаемых площадей. Существует острая потребность в структурных изменениях данного сектора, таких, как укрупнение земельных участков, которые по-прежнему будут осуществляться в рамках четвертого плана и цель которых заключается в преодолении отставаний, препятствующих достижению более высокого уровня производительности труда. Одновременно с этим будут завершены исследования в отношении сельскохозяйственной деятельности на основе неполного рабочего дня. Это будет способствовать проведению анализа влияния данной системы на производительность труда и потребности в рабочей силе данного сектора в целом. Более широкое использование микрокомпьютеров позволит в значительной степени повысить производительность труда в различных секторах сферы услуг, включая гражданскую службу, где помимо других мер на систематической основе запланирована подготовка сотрудников старшего звена новейшим методам руководства и организации.

2. Решение проблемы безработицы среди выпускников университетов

31. Безработица среди выпускников университетов представляет собой одну из наиболее серьезных диспропорций на рынке рабочей силы и рассматривается в качестве весьма отрицательной социальной и экономической проблемы, которая приводит к растрачиванию ценных людских ресурсов не только в силу безработицы или неполной занятости среди высококвалифицированных специалистов, но также и в связи с тем, что большое число выпускников университетов остаются за границей, что объясняется ограниченными возможностями занятости на Кипре. Наиболее важными мерами, запланированными с целью решения данной проблемы, являются:

а) создание возможностей для занятости. Ожидается, что в частном секторе будет создан дополнительный спрос на лиц с высшим образованием посредством внедрения передовой технологии, поощрения

/...

создания более крупных предприятий и применения повышенных норм качества к изделиям за счет установления промышленных стандартов, а также посредством применения налоговых стимулов для предприятий в отношении найма выпускников университетов, — вопрос, который в настоящее время рассматривается. Запланированное функционирование Организации консультативного обслуживания, создание на Кипре университета и проведение политики по привлечению иностранного капитала и, по всей вероятности, благотворно отразится на обеспечении занятости для безработных выпускников университетов. Одновременно с этим стимулируется самостоятельная занятость среди вышеупомянутых категорий путем разработки, там, где это возможно, конкретных программ;

в) временная занятость за границей. Заключение международных двухсторонних соглашений о временной занятости безработных выпускников университетов за границей там, где ощущается нехватка в таких категориях специалистов, и до того, пока на Кипре не будут созданы соответствующие возможности для их занятости, также будет способствовать решению данной проблемы;

с) программы переподготовки для выпускников, не обладающих надлежащей квалификацией или получивших квалификацию в секторах с избыточной рабочей силой. По-прежнему будет функционировать среднеземноморский институт управления, который был создан в целях переподготовки безработных выпускников университетов в области управления предприятиями, а также предоставления им соответствующих рабочих мест. С этой же целью в ходе осуществления четвертого плана предусматривается разработка аналогичных программ в областях управления гостиничным хозяйством и в других видах деятельности, на которые будет существовать спрос. Предпринимаются также усилия по разработке программ изучения иностранных языков, особенно английского, а также программы, в рамках которой безработные выпускники будут направляться на производство с целью получения опыта — элемент, который в значительной степени повышает вероятность получения работы;

д) меры, направленные на ограничение в будущем числа выпускников университетов. Общеизвестно, что учебная программа средней школы отличается чрезмерной тенденцией к получению университетского образования, содействуя, таким образом, возникновению вышеупомянутой проблемы. Соответственно, в ходе осуществления четвертого плана будут предприняты попытки соответствующим образом модифицировать систему среднего образования. Одновременно будет совершенствоваться система профессиональной подготовки учащихся средних школ, с тем чтобы повысить их информированность о перспективах на рынке рабочей силы и побудить их более реалистично оценивать свои возможности. Другие меры, которые призваны сыграть определенную роль в решении данной проблемы, включают совершенствование служб по трудоустройству безработных и механизма планирования. Будут также предприняты попытки по улучшению функционирования рынка рабочей силы, с тем чтобы дать возможность частному сектору более активно привлекать квалифицированных работников.

/...

3. Повышение роли женщин как части рабочей силы

32. Женщины, достигшие возраста трудовой деятельности, также являются одним из источников дополнительной рабочей силы, которая может быть мобилизована на устранение дефицита в рабочей силе. Несмотря на то, что за последние несколько лет число женщин на рынке рабочей силы значительно возросло, доля их по-прежнему ниже, чем доля мужского населения. В ходе осуществления четвертого плана нехватка рабочей силы будет ощущаться главным образом в таких секторах, где традиционно занято большое количество женщин. В этой связи будут предприниматься усилия по привлечению большего числа женщин на рынок рабочей силы посредством дальнейшего улучшения условий труда, расширения системы льгот, а также осуществления мер, которые позволят женщинам сочетать их традиционную роль жены и матери с экономической деятельностью. Таким образом, в законодательных актах будет гарантировано право рабочей женщины на отпуск по беременности при одновременном поощрении расширения и улучшения государственных и частных предприятий по уходу за детьми.

33. С тем чтобы выполнить обязательства правительства по обеспечению равноправного отношения к женщинам в процессе обеспечения занятости, вопрос о положении женщин на рынке рабочей силы также явится предметом исследований в ходе осуществления четвертого плана.

4. Обеспечения производственного обучения

34. В ходе осуществления четвертого плана системе производственного обучения рабочей силы будет уделяться повышенное внимание, поскольку, как уже упоминалось выше, она в значительной степени содействует повышению производительности труда, одновременно являясь основным средством по ликвидации дисбаланса в отношении спроса и предложения на рабочую силу по определенным профессиональным категориям.

/...

С. Службы и программы

1. Службы по обеспечению занятости

35. Основные функции Службы занятости министерства труда и социального обеспечения состоят в том, чтобы помочь ищущим работу лицам найти подходящую работу, а нанимателям — квалифицированных служащих; осуществлять сотрудничество с другими государствами и частными органами с целью обеспечения наилучшего распределения, эффективного использования и мобилизации рабочей силы; обеспечить профессиональную подготовку и трудоустройство для инвалидов; оказывать услуги в области профессиональной ориентации; осуществлять сбор и распространение соответствующей статистической информации и других связанных с этим данных; и проводить в жизнь государственную политику в области временной занятости киприотов за границей.

36. В ходе рассматриваемого периода Служба продолжала предпринимать усилия по совершенствованию механизма регистрации безработных и выявлению возможностей для обеспечения занятости. В рамках первоочередных задач и основных секторов осуществлялись различные обследования и исследования, касающиеся, в частности, положения женщин на рынке трудовых ресурсов, характеристики выпускников университетов, являющихся безработными в течение длительного периода времени, выявления степени, в какой выпускники средних школ заинтересованы в получении работы в строительстве и на предприятиях по производству готовой одежды, и т.п. В области профессиональной ориентации Служба концентрировала свою деятельность на организации информационных семинаров в школах, предоставлении информации о возможностях в области производственного обучения и организации программ для учеников средних школ по обеспечению занятости в летний период.

2. Производственное обучение

а) Учебные заведения

37. В ведении министерства труда и социального обеспечения находятся следующие учебные заведения: Высший технический институт, Центр производительности, Средиземноморский институт управления и Институт по подготовке служащих отелей и предприятий общественного питания.

i) Высший технический институт

38. Высший технический институт является высшим техническим учебным заведением на Кипре и осуществляет подготовку инженеров и техников по основным инженерным специальностям в области гражданского строительства, электроники и машиностроения для удовлетворения потребностей промышленности. В институте также действуют трехгодичные дневные инженерные курсы для командного состава судов.

/...

39. Осуществление долгосрочной задачи по преобразованию Института в региональный центр подготовки кадров связано с подписанием совместного проекта со Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ). Целью данного проекта является создание при Институте группы, которая будет заниматься подготовкой специалистов в области ремонта и эксплуатации медицинского оборудования, а также давать консультации по общим вопросам эксплуатации оборудования.

40. В Институте также проводится исследовательская деятельность и даются консультации для работников промышленного сектора.

ii) Центр производительности

41. Долгосрочной целью Центра по-прежнему является "оказание помощи частным и государственным организациям по использованию их людских и капитальных ресурсов самым эффективным образом, с тем чтобы повысить производительность труда". Эта общая цель была, однако, модифицирована в соответствии с национальными задачами экономического развития. Более конкретно, целями Центра сегодня являются:

а) повышение производительности как в узком значении "производительности труда", так и в отношении капитальных средств и сырьевых материалов, а также установок и оборудования;

б) развитие управленческих навыков на всех уровнях посредством осуществления программ подготовки и семинаров для руководителей, а также программ начальной подготовки для обеспечения в конечном итоге занятости выпускников средних школ в качестве руководителей производства;

в) развитие навыков технических работников и, посредством продвинутых программ подготовки, переподготовка как технических работников, так и неквалифицированных рабочих в целях обеспечения оптимального уровня занятости;

г) предоставление консультативных услуг и услуг в области исследований для частного и государственного секторов.

iii) Средиземноморский институт управления

42. Данный институт, который является региональным/международным компонентом Кипрского центра производительности, по-прежнему обеспечивает качественное обучение руководящих работников посредством осуществления программы, по прохождении которой выпускники получают диплом руководителя производства; при наличии соответствующих запросов институт также:

/...

а) организует краткосрочные комплексные программы и семинары по повышению квалификации по всем аспектам руководства, предназначенные для удовлетворения конкретных требований в подготовке кадров частных и государственных организаций;

б) осуществляет исследования и проекты в области консультативной помощи.

iv) Институт по подготовке служащих отелей и предприятий общественного питания

43. В Институте функционируют курсы начальной подготовки и курсы повышения квалификации в области приготовления пищи, ресторанного и гостиничного обслуживания и хозяйственной деятельности сотрудников на основном, среднем и высшем уровнях в сфере гостиничного хозяйства и общественного питания. В Институте также ведутся исследования и предоставляется информация по вопросам, касающимся развития гостиничного хозяйства и сферы общественного питания.

44. В настоящее время Институт по подготовке служащих отелей и предприятий общественного питания преобразован в региональный центр по подготовке кадров в данной сфере деятельности. В настоящее время он функционирует в полную мощность, обеспечивая подготовку лиц в возрасте от 15 до 23 лет. Осенью 1977 года отель "Филоксения", который был построен непосредственно для содействия обеспечению надлежащей подготовки учащихся Института, приступил к функционированию на коммерческой основе, что позволило проводить на практике подготовку учащихся при непосредственном контроле преподавателей Института.

45. Помимо программ подготовки Институт продолжает содействовать осуществлению и проведению исследований и консультативного обслуживания гостиничного хозяйства.

б) Программа профессиональной подготовки

46. Данная Программа также преследует две основные цели:

а) увеличение числа квалифицированных рабочих в промышленности;

б) повышение квалификации молодых рабочих в промышленности на основе современных методов работы и требований в целях повышения производительности труда.

47. В рамках Программы обучаются молодые рабочие в возрасте от 14 до 18 лет, которые, по договоренности со своими работодателями, посещают два раза в неделю в рабочее время технические школы в своем районе, где они проходят теоретическую подготовку. В другие дни они проходят практическую подготовку на рабочем месте под наблюдением компетентных руководителей или мастеров.

/...

48. Расходы по осуществлению данной Программы несет государство, а работодатели выплачивают ученикам их обычную зарплату во время посещения технических школ. В 1979 году была предпринята важная мера в направлении надлежащего функционирования данной Программы, которая заключалась в том, что в настоящее время Управление по производственной подготовке выплачивает дотации тем работодателям, чьи служащие участвуют в Программе профессиональной подготовки; целью этого мероприятия является компенсация расходов, понесенных работодателем в связи с обучением молодых рабочих.

49. Данная Программа, осуществление которой было начато в 1963 году, превратилась в крупное учреждение, причем на практике результаты ее деятельности оказались весьма полезными. Она представляет собой второй по величине источник квалифицированных рабочих в промышленности после технических школ.

с) Управление по производственной подготовке

50. Закон о производственной подготовке 21/74 (копия которого прилагается) в течение ряда лет оставался неосуществленным в результате массовой безработицы, которой характеризовалась обстановка в стране сразу же после его принятия, и был полностью введен в действие лишь 1 января 1979 года. После этого деятельность Управления по производственной подготовке была активизирована за счет отчисления соответствующей суммы из фонда заработной платы, которая в настоящее время составляет 0,5 процента, а также посредством организации программ профессионально-технической подготовки.

51. В настоящее время Управление занимается вопросами начальной подготовки, усовершенствования и переподготовки в форме учебы без отрыва от производства, а также подготовки кадров в учебных заведениях и центрах.

52. В рамках специальных программ, функционирующих под эгидой Управления, осуществляются следующие виды деятельности:

а) обучение лиц, пополняющих рынок труда, и молодых неквалифицированных рабочих, не имеющих полного среднего образования;

б) повышение квалификации и уровня знаний квалифицированных и полуквалифицированных рабочих;

в) переподготовка служащих, чья квалификация не отвечает или не будет отвечать новым требованиям, вызванным техническими и/или экономическими изменениями;

г) обучение сотрудников за границей в тех случаях, когда такое обучение не может быть обеспечено на Кипре;

д) переподготовка безработных выпускников университетов и других сотрудников высшего звена.

/...

53. Деятельностью Управления руководит Совет управляющих, в котором представлены правительственные организации и органы и организации работодателей и рабочих. Совет несет ответственность за разработку политики обучения и программ и планов профессионально-технической подготовки. Членство в Совете было увеличено на три человека и в 1980 году составляло 13 человек (Поправка к закону о производственном обучении № 17 от 1980 года). (К настоящему докладу прилагаются копии законов о производственной подготовке (с поправками) № 6 от 1975 года, № 17 от 1980 года и № 53 от 1980 года; постановления о производственной подготовке (условия найма служащих) от 1977 года; постановления о производственной подготовке (налог на работодателей) (с поправками) от 1979, 1980 и 1983 годов).

/...

II. СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ
УСЛОВИЯ ТРУДА

A. Вознаграждение

- I. Основные законы и постановления
2. Основные механизмы фиксирования заработной платы

1. Заработная плата и оклады всегда регулировались посредством процесса свободного ведения переговоров о заключении коллективных договоров почти во всех случаях, где рабочие организованы в профсоюзы (за исключением периода, последовавшего за турецким вторжением на остров - с июля 1974 года по декабрь 1976 года, - когда была введена система принудительного арбитража).

2. Законодательные положения, регулирующие заработную плату, существуют лишь в отношении продавцов и конторских служащих - двух групп служащих, которые в значительной степени не организованы в профсоюзы и влияние которых при проведении переговоров о заключении коллективных договоров относительно слабое; в результате этого возникает необходимость обеспечить их защиту законодательным путем.

3. Поскольку продавцы и конторские служащие в частном секторе составляют самую большую часть неорганизованной в профсоюзы рабочей силы, то остается очень мало рабочих, не охваченных либо коллективными договорами, либо механизмом фиксирования минимальной заработной платы. Что касается вознаграждения рабочих, не охваченных ни коллективными соглашениями, ни постановлениями о минимальной заработной плате, то здесь отсутствуют точные данные в отношении количества такого рода рабочих и суммы их вознаграждения, однако считается, что таких рабочих немного. В этой связи был подготовлен соответствующий доклад министерства труда и социального обеспечения, а сам вопрос о фиксировании минимальной заработной платы в настоящее время изучается трехсторонним комитетом высокого уровня. Большое число сельскохозяйственных рабочих (как постоянных, так и сезонных) охвачены коллективными соглашениями, и сумма их вознаграждения вполне конкурентоспособна с суммой вознаграждения других категорий рабочих. Уровень вознаграждения других категорий (главным образом работающих на небольших "семейных" предприятиях) гораздо ниже, чем у рабочих, объединенных в профсоюзы, однако выше, чем минимальная заработная плата конторских служащих и продавцов.

/...

3. Надбавки, дифференциалы стоимости жизни

а) Рождественские премии

4. Концепция выплаты рождественских премий в форме дополнительного месячного оклада, выплачиваемого в конце года служащим (тринадцатая зарплата), жалование которым выплачивается на месячной основе, и выплаты заработной платы в размере зарплаты за одну неделю или более (пятьдесят третья, пятьдесят четвертая неделя и т.д.) рабочим, получающим заработную плату на еженедельной основе, применялась на Кипре почти повсеместно.

б) Надбавка на стоимость жизни

5. На Кипре индекс стоимости жизни публикуется с 1939 года и всегда использовался как основа для предоставления так называемых надбавок в связи с ростом стоимости жизни рабочих как на непромышленных, так и на промышленных государственных предприятиях.

6. Метод надбавок в связи с ростом стоимости жизни, применяемый обычно в частных отраслях промышленности, соответствует методу, используемому правительством для своих служащих, занятых в промышленности. Этот метод предусматривает трехпроцентное изменение основного оклада или заработной платы каждый раз, когда индекс розничных цен (ИРЦ) изменяется на три пункта.

7. Однако с июля 1974 года ИРЦ перестал публиковаться, и поэтому с тех пор никаких надбавок в связи с ростом стоимости жизни не выплачивалось. Решение правительства прекратить публикацию индекса розничных цен было принято немедленно после начала военных действий в августе 1974 года. Реакция на решение правительства начала проявляться в конце 1975 года и в течение 1976 года, когда требования профсоюзов возобновить публикацию индекса усилились. Возобновление публикации ИРЦ стало предметом консультаций между всеми основными профсоюзными объединениями, ассоциациями предпринимателей и правительством.

8. В июле 1977 года правительство дало согласие на публикацию нового ИРЦ по состоянию на 1 июля 1977 года. Правительство и предприниматели в частном секторе также договорились, с согласия профессиональных союзов, увеличить надбавку в связи с ростом стоимости жизни, замороженную на уровне, предшествующем июлю 1974 года, на 5 процентов, и с той же самой даты компенсировать рабочим рост стоимости жизни, который произошел с января 1977 года. Все три стороны согласились также, что в будущем внесение коррективов в связи с увеличением стоимости жизни должно осуществляться каждые шесть месяцев вместо трех месяцев, как это имело место до июля 1974 года.

/...

4. Уровень заработной платы и уровень цен

9. С момента получения независимости уровень заработной платы на Кипре постоянно повышался как в денежном, так и в реальном выражении вплоть до турецкого вторжения на остров в июле 1974 года. В то же время происходило относительное увеличение стоимости жизни. В следующих таблицах даются индексы а) средней заработной платы в денежном выражении, б) средней реальной заработной платы и с) индекс розничных цен, 1975-1981 годы (таблицы 1, 2 и 3).

5. Равная оплата (мужчин и женщин) за равноценный труд

10. На Кипре не существует центрального или какого-либо другого органа или же административного механизма в каком-либо правительственном департаменте, который бы занимался вопросом равной оплаты за равноценный труд, ввиду того, что, как указывалось выше, система отношений между администрацией и рабочими в промышленности основывается в большей степени на системе свободных коллективных договоров, а не на законодательных мерах. Тем не менее в настоящее время ведутся консультации в Консультативном совете по трудовым ресурсам — трехстороннем органе, действующем под эгидой министерства труда.

11. В государственном секторе (включая предприятия коммунального обслуживания) не существует различий ни в оплате, ни в других условиях труда мужчин и женщин. В частном секторе, ввиду отсутствия специального законодательства, работодатели ведут переговоры об условиях оплаты труда рабочих с профсоюзами, и хотя по данному вопросу недавно были начаты исследования, уже сейчас можно говорить о том, что в целом ряде случаев женщины получают меньшую по сравнению с мужчинами заработную плату за равноценную работу. Однако следует также отметить, что число таких случаев сокращается.

12. Во всяком случае, министерство труда и социального страхования, главным образом с помощью служб посредничества и примирения, поощряет и поддерживает принцип равной оплаты во всех случаях, когда это возможно. Такая политика соответствует пунктам 1 и 2 статьи 28 кипрской Конституции, в которой говорится:

"1. Все граждане равны перед законом, властями и правосудием, имеют право на равную защиту и отношение с их стороны.

2. Каждое лицо пользуется всеми правами и свободами, предусмотренными в настоящей Конституции, без какой-либо прямой или косвенной дискриминации в отношении любого лица на основании его принадлежности к общине, расы, религии, языка, пола, политических или других убеждений, национального или социального происхождения, рождения, цвета кожи, благосостояния, принадлежности к социальной группе или на каком-либо другом основании, если только в настоящей Конституции не содержится четкого положения о противном".

/...

13. Что касается частного сектора, то равные условия труда обеспечиваются в нем практически повсеместно.

6. Возникшие трудности и программы для обеспечения справедливого вознаграждения

14. Помимо установления минимального оклада для продавцов и служащих и определения уровня заработной платы для большинства других групп путем свободных коллективных договоров, на Кипре, за очень редким исключением, используется практика определения окладов и заработной платы на основе принципа "ценности работы". За основу установления официального минимального оклада для продавцов и служащих принимается существующий минимальный оклад для аналогичных категорий служащих на предприятиях, где имеются профсоюзы, позволяющий удовлетворить основные потребности молодых мужчин и женщин, живущих со своими семьями. Однако, как указывалось выше, вопрос установления минимальной заработной платы находится в процессе рассмотрения.

15. Что касается определения уровня заработной платы для рабочих, являющихся членами профсоюза, то, ввиду условий полной занятости, которые существовали на Кипре до интервенции, профсоюзы пользовались значительным влиянием при проведении переговоров о заключении коллективных договоров, что позволяло им добиться достаточно высокой заработной платы для удовлетворения потребностей своих членов и их семей. Резкое ухудшение положения в области занятости, последовавшее за турецкой интервенцией, создало благоприятные условия для нанимателей (хотя последние в большинстве своем не воспользовались ими).

16. При снижении уровня безработицы постепенно было восстановлено равновесие.

17. В особых случаях государство оказывает помощь семьям или отдельным лицам, если их доход недостаточен для удовлетворения основных и/или особых потребностей.

18. В соответствии с новым законодательством (закон о государственной помощи и связанных с ним услугах 10/75 с поправками, внесенными в него в соответствии с законом 40/76) право каждого гражданина на финансовую помощь для удовлетворения его основных потребностей (пища, одежда, жилье, вода, тарифы за пользование электроэнергией), а также потребности его иждивенцев, впервые юридически гарантированы на Кипре. В законе содержится целый ряд дополнительных положений, в которых предусматривается предоставление дополнительных пособий по социальному обеспечению для удовлетворения особых или

/...

насущных потребностей, а также оказание помощи отдельным лицам, чтобы дать им возможность обеспечивать самих себя. Так, в закон включены такие положения, как обеспечение бесплатного медицинского обслуживания, предоставление дополнительных пособий на специальное питание, на улучшение жилищных условий, на получение профессиональной подготовки, приобретение инструментов для работы и т.д. Кроме того, предусмотрено предоставление индивидуальных услуг всем пожилым лицам и инвалидам в возрасте старше 18 лет, которые не в состоянии ухаживать за собой. либо на дому, либо в частных и государственных домах для престарелых и инвалидов.

/...

Таблица 1. Индекс средней заработной платы в денежном выражении по отраслям, 1974-1981 годы

(Основа: октябрь 1973 года=100)

ОТРАСЛЬ	1974 Год	1975 Год	1976 Год	1977 Год	1978 Год	1979 Год	1980 Год	1981 Год
Сельское хозяйство	116	124	138	161	183	236	303	347
Горнодобывающая промышленность	117	121	130	152	178	220	286	342
Обрабатывающая промышленность	115	117	128	159	196	253	330	397
Электро-, газо- и водоснабжение	133	138	147	168	194	241	303	350
Строительство	117	108	108	133	172	209	268	310
Оптовая и розничная торговля	100	108	122	147	178	219	280	330
Банки, страхование и недвижимость	112	113	120	140	164	205	260	309
Транспорт, складское хозяйство, связь	111	124	134	154	180	223	283	330
Правительственные предприятия	115	119	123	147	180	222	282	332
Муниципальные органы	115	122	128	150	181	221	297	337
Прочие услуги	106	113	123	149	182	231	288	342
ВСЕГО	113	116	125	149	181	227	291	344

Источник: Обследования заработной платы, окладов и рабочего времени (на ежегодной основе), Отдел статистики и исследований, министерство финансов.

Примечание: Данные охватывают как рабочих, так и служащих и приводятся по состоянию на октябрь каждого года. Они основываются на обычных ставках заработной платы, т.е. без учета сверхурочных.

Таблица 2. Индекс реальной средней заработной платы по отраслям, 1974-1981 годы

(Основа: октябрь 1973 года=100)

ОТРАСЛЬ	1974 Г'ОД	1975 Г'ОД	1976 Г'ОД	1977 Г'ОД	1978 Г'ОД	1979 Г'ОД	1980 Г'ОД	1981 Г'ОД
Сельское хозяйство	100	102	109	119	126	148	168	174
Горнодобывающая промышленность	101	99	103	112	123	138	159	171
Обрабатывающая промышленность	99	97	102	118	135	159	183	198
Электро-, газо- и водоснабжение	114	112	117	124	134	152	168	175
Строительство	101	89	86	98	118	131	149	155
Оптовая и розничная торговля	86	89	97	109	123	138	155	165
Банки, страхование и недвижимость	96	93	95	104	113	129	144	154
Транспорт, складское хозяйство, связь	96	102	106	114	124	140	157	165
Правительственные предприятия	99	98	98	109	124	140	156	166
Муниципальные органы	99	101	101	111	125	139	165	169
Прочие услуги	92	93	98	110	125	145	160	171
ВСЕГО	97	95	99	110	125	143	161	172

Источник: Отдел статистики и исследований, министерство финансов.

Примечание: Данные охватывают как рабочих, так и служащих и приводятся по состоянию на октябрь каждого года. Данные по реальной средней заработной плате основываются на ставках заработной платы в денежном выражении, скорректированных с учетом индекса среднегодовых розничных цен.

Таблица 3. Индекс розничных цен, 1975-1981 годы

(среднегодовой)

ГРУППА	Основа 1967 г.=100		Основа: июль 1976 г. - июнь 1977 г.=100					1981 ГОД
	1975 ГОД	1976 ГОД	1977 ГОД	1978 ГОД	1979 ГОД	1980 ГОД		
Продукты питания, напитки Аренда и жилищное строительство	175.27	179.86	105.47	111.44	118.96	136.29	151.93	
Топливо и освещение	128.43	128.64	102.39	111.01	122.93	135.87	145.94	
Бытовое оборудование	153.22	160.34	102.53	109.33	124.27	170.55	223.75	
Ведение домашнего хозяйства	158.98	166.76	105.36	114.62	124.52	136.40	145.37	
Одежда и обувь	187.85	195.99	101.73	104.17	109.88	125.42	140.38	
Прочее	136.89	140.69	104.93	113.92	125.26	136.55	147.04	
ВСЕГО	163.57	175.38	103.38	111.93	124.73	143.52	160.86	
	155.66	161.54	104.11	111.84	122.43	138.96	153.92	

Источник: Отдел статистики и исследований, Министерство финансов.

В. Безопасные и нормальные для здоровья условия труда

19. Закон о предприятиях, раздел 134 (копия которого прилагалась к докладу 1978 года) по-прежнему является основным законом, который обеспечивает безопасность, охрану здоровья и социальное обеспечение всех лиц, работающих в помещениях, которые подпадают под определение "предприятия" в соответствии с вышеупомянутым законом, независимо от того, принадлежит ли данное помещение частному лицу, акционерной компании или государству.

20. За исключением дополнительных законодательных мер, упомянутых ниже, не произошло никаких изменений в отношении обязанностей, сферы деятельности и общих полномочий инспекционной службы министерства труда и социального обеспечения, и никаких препятствий не было отмечено на пути достижения поставленных задач, за исключением трудностей, связанных с введением этого законодательства в оккупированных районах Кипра.

21. С момента предыдущего доклада 1978 года был принят ряд дополнительных законодательных мер, направленных на:

- а) охрану рабочих от конкретных профессиональных рисков, которые ранее не подпадали под действие существующего законодательства;
- б) обеспечение безопасности и охраны здоровья людей, работающих в отраслях экономической деятельности, которые ранее не охватывались никаким специальным законодательством;
- с) обновление существующих стандартов в области охраны труда и здоровья в свете международного и национального опыта и знаний в целях более эффективной охраны работающих.

22. В частности, законодательство, упомянутое в подпунктах а, б и с выше, включает следующее:

- а) закон об электроснабжении (предприятий), специальные положения 1981 года (подпункт а выше);
- б) сельскохозяйственные работы (безопасность, охрана труда, социальное обеспечение), положения 1982 года (подпункт б выше);
- с) закон о предприятиях (исправленный) от 1982 года (пункт б выше);
- д) положение о контроле за состоянием атмосферы и содержанием опасных веществ на предприятиях (исправленные) от 1981 года (пункт с выше);

/...

е) Положения, устанавливающие медицинские нормы (исправленные), от 1981 года (пункт с выше).

23. В ходе отчетного периода, помимо введения вышеупомянутого законодательства, правительство Кипра в тесном сотрудничестве с организациями рабочих и предпринимателей приняло административные и другие меры в целях более эффективного обеспечения безопасности и охраны здоровья рабочих.

24. В этой связи 20 мая 1983 года правительство и наиболее представительные организации предпринимателей и рабочих на Кипре подписали Общую декларацию о безопасности, охране здоровья и социальном обеспечении рабочих; в этой Декларации содержатся основные принципы последовательной национальной политики в области профессиональной безопасности и охраны здоровья, и она представляет собой широкий трехсторонний консенсус в отношении приоритетов программы действий в этой области.

25. Вышеупомянутая Декларация была подписана на основе предложения, сделанного межотраслевой миссией экспертов МОТ, которая посетила Кипр в марте 1980 года в рамках Международной программы улучшения условий труда и окружающей среды (ПШАКТ) в результате просьбы, полученной МОТ от кипрского правительства.

26. Кроме того, в вышеупомянутый доклад были включены другие рекомендации, касающиеся улучшения условий труда и окружающей среды и предупреждения профессиональных заболеваний и несчастных случаев, а также организационные и административные меры в целях эффективного осуществления трудового законодательства.

27. Правительство Кипра в тесной консультации с организациями предпринимателей и рабочих изучает вышеуказанные рекомендации с целью определения конкретных надлежащих мер и процедур в свете национальных первоочередных задач и экономических возможностей.

28. В 1981 году на производстве было зарегистрировано 1 225 несчастных случаев, восемь из которых имели смертельный исход.

29. Анализ несчастных случаев, зарегистрированных в промышленности, показывает, что несчастные случаи в строительстве по-прежнему составляют наибольшую долю случаев (таблица 4).

С. Равные возможности для продвижения по службе

1. Основные законы и положения

30. В государственном секторе в силу статьи 124.1 Конституции Республики Кипр существует Комиссия по делам гражданской службы, обязанность которой состоит в том, чтобы "... назначать, утверждать, назначать на постоянные посты с установлением пенсии, повышать по службе, увольнять на пенсию и осуществлять дисциплинарный контроль над государственными служащими, включая увольнение и снятие с должности".

/...

31. Комиссия назначается главой государства на шестилетний период (статья I24.3), в течение которого Председатель или члены Комиссии могут быть выведены из ее состава лишь на тех же основаниях и таким же образом, как и судья, являющийся членом Верховного Суда (статья I24.5). Это положение обеспечивает безбоязненное и беспристрастное выполнение членами Комиссии своих обязанностей. Члены Комиссии должны быть гражданами Республики Кипр и обладать высокими моральными качествами, и уровень их квалификации должен отвечать требованиям, предъявляемым к членам Палаты представителей (статья I24.6(2)).

32. На предприятиях коммунального обслуживания, главным образом в Управлении электроснабжения Кипра, Управлении телекоммуникаций Кипра и Кипрской радиовещательной корпорации, существуют объединенные комитеты персонала, в состав которых входят представители руководства и служащих и функции которых, в частности, включают рассмотрение заявлений о повышении по службе и по мере необходимости проведение интервью с кандидатами, а также представление рекомендаций высшему руководству в отношении наиболее достойных кандидатов. Окончательное же решение по этим вопросам остается за высшим руководством.

33. В частном секторе некоторые профсоюзы требуют, чтобы во все коллективные договоры был включен пункт, в соответствии с которым "при прочих равных условиях продвижение по службе должно осуществляться на основе выслуги лет".

2. Основные положения и процедуры

34. В государственном секторе соответствующий закон о гражданской службе дает право служащему обращаться в Верховный Суд и оспаривать неблагоприятные для него решения, принятые Комиссией по гражданской службе.

35. Верховный Суд не является апелляционным органом и не может выдвигать другого кандидата вместо кандидата, предложенного Комиссией. Он может только аннулировать (и в этом случае Комиссия должна будет предложить новую кандидатуру) или подтвердить назначение или продвижение по службе.

36. Что касается профессиональной подготовки в государственном секторе, то она имеет ряд форм. В сущности она является непрерывным процессом, который включает в себя предоставление стипендий для обучения за границей в течение длительного или непродолжительного периода времени, специализированные курсы, семинары, межотраслевые курсы и обучение без отрыва от работы. Предприятия коммунального обслуживания также имеют свои собственные специализированные программы подготовки. В качестве примера можно привести Управление телекоммуникаций и Управление электроснабжения Кипра, в которых комитеты по делам взаимоотношений с персоналом — объединенные комитеты руководства и персонала — обычно принимают решения о количестве, содержании и длительности программ подготовки.

/...

37. Что же касается подготовки в частном секторе, то здесь профсоюзы в целом не проявляют большой активности. Однако многие наниматели используют программы Центра по вопросам производительности для повышения квалификации своего персонала. Кроме того, некоторые крупные компании имеют свои собственные программы профессиональной подготовки, но они создаются лишь по инициативе самих компаний и являются скорее исключением, чем правилом.

3. Факторы и трудности

38. Помимо информации, имеющейся о комитетах по вопросам взаимоотношений с персоналом на предприятиях коммунального обслуживания, мало что известно о соответствующей работе в частном секторе. То же самое можно сказать и о планировании продвижения по службе, которое практикуется лишь очень немногими компаниями.

39. Конкретные положения, касающиеся назначения на должности, продвижения по службе и программ подготовки, обычно не включаются в коллективные договоры. Однако в случае возникновения споров (споров по поводу прав) подаются жалобы, которые рассматриваются согласно установленной процедуре, предусмотренной в Кодексе отношений между предпринимателями и рабочими в промышленности (соглашении между двумя основными конфедерациями профсоюзов Кипрской Ассоциации предпринимателей, заключенном при содействии министерства труда и социального обеспечения, в котором подробно изложена процедура урегулирования трудовых споров, включая жалобы).

Таблица 4. Зарегистрированные несчастные случаи на производстве с разбивкой по отраслям промышленности

ОТРАСЛЬ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	1982 год												
	П о л		В о з р а с т		С т е п е н ь т р а в м ы		П Р И Ч И Н А			Д р у г и е П р и ч и н ы			
	Мужской	Женский	До 18 лет	18 лет и старше	Смертельная	Не смертельная	Машинны	Транспортные средства	Другое оборудование		Вредные вещества и материалы	Условия труда	
Количество несчастных случаев													
Сельское, охотничье, лесное хозяйство и рыболовство	45	18	27	-	45	1	44	4	3	12	5	12	9
Горнодобывающая промышленность	15	15	-	-	15	-	15	2	3	1	4	3	2
Обрабатывающая промышленность	521	396	131	28	493	2	519	180	20	55	115	113	38
Электро-, газо- и водоснабжение	22	21	1	-	22	-	22	-	1	2	2	14	3
Строительство	290	280	10	10	280	4	286	21	30	77	61	70	31
Оптовая и розничная торговля, рестораны и отели	69	54	15	3	66	-	69	6	5	3	13	31	11
Транспорт, складское хозяйство и связь	125	121	4	-	125	-	125	2	30	10	31	45	7
Коммунальное, социальное и личное обслуживание	63	52	11	2	61	-	63	3	2	6	14	27	11
Всего	1 150	951	199	43	1 107	7	1 143	218	94	166	245	315	112

Источник: министерство труда и социального обеспечения.

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

1. Основные законы и положения

2. Информация об отдыхе, рабочем времени и оплачиваемых отпусках

а) Еженедельный отдых и б) рабочая неделя

i) Закон о продолжительности рабочего дня (глава I82) и принятые в соответствии с ним постановления:

а) Постановление № I27 от I96I года, в соответствии с которым рабочее время служащих ограничивается 44 часами (максимум) в неделю и "неделя" определяется как период времени от 6 часов понедельника до 18 часов ближайшей субботы. В постановлении далее указывается, что максимальная продолжительность рабочего дня в любой день не должна превышать восьми часов, однако при определенных обстоятельствах допускается сверхурочная работа, причем дополнительное рабочее время не должно превышать двух часов в день и четырех часов в неделю;

б) Постановление № I28, в соответствии с которым рабочая неделя шахтеров и рабочих в карьерах составляет 40 часов в неделю (работа под землей) и 44 часа в неделю (работа на поверхности). Однако в этом постановлении "неделя" определяется как период от полуночи воскресенья до полуночи следующего воскресенья для того, чтобы облегчить сменность работы.

ii) Закон о работе продавцов (глава I85), в котором указывается, что каждый магазин должен быть закрыт или в воскресенье или в любой другой день недели, который Совет министров может установить вместо воскресенья. В законе далее указывается, что каждый магазин должен закрываться не позднее 17 часов 30 минут с октября по март включительно и не позднее 19 часов с апреля по сентябрь включительно и что в обоих случаях он не должен открываться ранее 5 часов утра следующего дня. Существует несколько исключений из вышеуказанных положений, которые касаются главным образом товаров первой необходимости и услуг. В соответствии с законом рабочее время продавцов ограничивается 45 часами в неделю (постановление № I65 от I979 года). Далее указывается, что по крайней мере два дня в неделю продавец должен отдыхать половину рабочего дня после 13 часов и что в течение этого времени он не должен быть использован ни на какой работе.

iii) Закон о перерыве работы в дневные часы в летнее время (глава I86), в соответствии с которым Совет министров может издать постановление о прекращении работы предприятиями и учреждениями в течение такого периода, начиная с 15 мая и по 30 сентября ежегодно, и такого времени с 12 часов до 16 часов, которые Совет министров может определить в постановлении (период времени обычно устанавливается с 15 мая до 15 сентября с 13 до 16 часов).

40. Однако для большинства рабочих и служащих как еженедельный отдых, так и еженедельное рабочее время определяются коллективными договорами. Ниже приводится выдержка из соответствующей главы сборника коллективных договоров от 31 декабря 1980 года:

"Анализ показывает, что из 52 760 лиц, охваченных обследованием, 45 804 или 86,8 процента были заняты менее 40 часов в неделю (по сравнению с 80,8 процента в 1979 году), 2 980 лиц или 5,6 процента были заняты 41-42 часа в неделю (по сравнению с 11,5 процента в 1979 году) и оставшиеся 3 976 лиц или 7,5 процента были заняты 43 или более часов в неделю (по сравнению с 7,7 процента в 1979 году).

Число лиц с пятидневной рабочей неделей составляет 36 400 человек или 69,0 процента опрошенных (67,8 процента в 1979 году). Из них 34 759 человек или 95,5 процента были заняты менее 40 часов в неделю; 1 641 человек или 4,5 процента были заняты 41-42 часа в неделю; ни один человек не был занят 43 или более часов в неделю.

Число лиц с шестидневной рабочей неделей составило 16 360 или 31,0 процента опрошенных*. Из них 11 045 человек или 67,5 процента были заняты менее 40 часов в неделю; 1 339 человек или 8,2 процента были заняты 41-42 часа в неделю; и оставшиеся 3 976 человек или 24,3 процента были заняты 43 или более часов в неделю.

Практически все лица, которые были заняты 43 или более часов в неделю, работают в сфере торговли, ресторанах и гостиницах, в области сельского хозяйства, транспорта и связи.

Преобладающим сочетанием объема рабочего времени и числа рабочих дней в неделю является занятость продолжительностью менее 40 часов в течение пятидневной рабочей недели, которая была характерной для 11 045 человек или 20,9 процента опрошенных".

* Лица, работающие в гостиницах, были отнесены к категории лиц с шестидневной рабочей неделей, хотя согласно их коллективному договору они работают пять с половиной дней в неделю (11 из 14 дней).

/...

41. Вторая и третья смены, в том смысле, что вторая и третья смены рабочих приступают к работе после окончания обычной смены, не характерны для Кипра. Однако на некоторых предприятиях, в основном предприятиях коммунального обслуживания, и в некоторых государственных департаментах сотрудники работают по ротационной системе. Это означает, что время их работы не всегда является фиксированным и меняется из недели в неделю. Несмотря на это, даже в тех случаях, когда сотрудникам приходится работать во вторую половину дня в субботу, а также в воскресенье, они имеют другой выходной. В большинстве случаев они получают также надбавку за сменность, размер которой может достигать 15 процентов их обычной зарплаты.

с) Оплачиваемые отпуска

42. Законы об оплачиваемых отпусках за период с 1967 по 1980 год и принятые в соответствии с ними постановления включают:

Закон 8 от 1967 года

Закон 25 от 1968 года

Закон 23 от 1969 года

Закон 26 от 1970 года

Закон 34 от 1972 года

Закон 66 от 1972 года

Закон 5 от 1973 года

Закон 85 от 1979 года

Закон 55 от 1980 года

Положения об оплачиваемых отпусках от 1980 года

Положения (исправленные) об оплачиваемых отпусках от 1980 года.

Копия законодательства, введенного после 1979 года, прилагается.

43. Как отмечается ниже, с момента представления первоначального доклада положение в области прав, охватываемых законодательством, предусматривающим предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, существенно улучшилось.

44. В соответствии с законом № 85 от 1979 года, который вступил в силу в ноябре 1979 года, были приняты следующие меры:

а) минимальная продолжительность оплачиваемых ежегодных отпусков увеличилась с одной с половиной до двух рабочих недель;

б) минимальная продолжительность непрерывного отпуска была увеличена с семи до девяти рабочих дней;

/...

с) минимальная продолжительность службы, дающая право на оплачиваемый отпуск, была сокращена с 25 до 13 недель в год;

д) в результате мер, принятых в соответствии с пунктом а выше, минимальный взнос предпринимателя в центральный фонд отпусков в отношении служащих, отпуск которых оплачивается через посредство этого фонда, был увеличен с 3 до 4 процентов заработной платы служащего.

45. В соответствии с Положениями об оплачиваемых ежегодных отпусках (исправленных) от 1983 года, невыплаченные взносы считаются выплаченными в тех случаях, когда ответственность предпринимателя за выплату таких взносов была подтверждена в решении Верховного суда. Это положение гарантирует право служащих на оплачиваемый отпуск в том случае, когда предприниматель не смог своевременно выплатить взносы в центральный фонд отпусков.

46. Помимо выплаты отпускных, центральный фонд отпусков начиная с 1977 года возобновил деятельность по осуществлению плана предоставления отпускных пособий. Эти пособия полностью или частично покрывают расходы служащих и их семей с низким уровнем доходов по проживанию в гостинице в любом горном курорте Кипра в течение одной недели.

47. На практике продолжительность оплачиваемых отпусков намного превышает установленный по закону минимум. В частном и смешанных секторах средняя продолжительность ежегодного отпуска в 1980 году составила 17,9 дней (17,3 дня в 1979 году). Предприятия коммунального обслуживания и банки предоставляют наиболее длительные ежегодные отпуска, продолжительность которых в среднем составляет соответственно 30 и 24 дня.

д) Оплачиваемые праздничные дни

48. Что касается оплачиваемых праздничных дней, то следует вновь указать на данные, содержащиеся в сборнике коллективных договоров 1980 года:

"Все рабочие, независимо от сектора экономической активности, в котором они заняты, имеют довольно большое число оплачиваемых праздничных дней. В соответствии с коллективными договорами опрошенных рабочих число этих праздничных дней в среднем составляло 13,0-15,9 дней в год в зависимости от сектора экономической активности, а их число по всем секторам в среднем составило 14,1 дней (14,0 в 1979 году).

Небольшое увеличение средней продолжительности оплачиваемых праздничных дней главным образом наблюдается в секторе горно-рудной промышленности.

В большинстве коллективных договоров предусматривается, что оплата праздничных дней осуществляется профсоюзными купонами. Предприниматель покупает купоны у профсоюза и выдает рабочим такое количество купонов, которое соответствует согласованному числу праздничных дней".

III. СТАТЬЯ 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

A. Основные законы

1. Конституция Республики Кипр
2. Закон о профессиональных союзах 1965 года
3. Закон о государственной службе от 1967 года
4. Закон о портовых рабочих (закон о регулировании занятости), глава 184
5. Закон о трудовых спорах (применение, арбитраж и расследование)
6. Кодекс отношений в промышленности.

B. Право на образование профсоюзов и вступление в них

1. Право на создание организаций гарантируется Конституцией. В статье 21 Конституции Республики Кипр указывается:

"1. Каждое лицо имеет право на свободу мирных собраний.

2. Каждое лицо имеет право на свободу ассоциации с другими лицами, включая право на образование профсоюзов и вступление в них для защиты своих интересов. Несмотря на любые ограничения в соответствии с пунктом 3 данной статьи, ни одно лицо нельзя принудить к вступлению в ассоциацию или к тому, чтобы оно продолжало оставаться ее членом.

3. На осуществление этих прав не может быть наложено никаких ограничений за исключением тех, которые определены законом и являются совершенно необходимыми исключительно в интересах безопасности Республики, конституционного порядка, общественной безопасности, общественного порядка, здоровья общества, его морали или для защиты прав и свобод, которые гарантируются настоящей Конституцией любому лицу, независимо от того, участвует ли это лицо в таком собрании или является членом такой ассоциации.

4. Любая ассоциация, цель деятельности которой противоречит конституционному порядку, запрещается.

5. Законом может предусматриваться наложение ограничений на осуществление этих прав служащими вооруженных сил, полиции или жандармерии".

/...

2. Как указывается в статье 9 закона о профессиональных союзах от 1965 года, правовой статус союзов устанавливается и гарантируется путем их регистрации. Заявление по поводу регистрации должно быть подано в надлежащей форме и подписано по крайней мере семью членами профсоюза. Когда общее число членов, принадлежащих к определенной отрасли или профессии, в отношении которых подано заявление, менее семи, заявление подписывается по крайней мере тремя членами профсоюза. Если число членов, принадлежащих к определенной отрасли или профессии, свыше 20, то в состав профсоюза должно входить не менее 20 членов (статья 8).

3. В статье 20 указывается, что лишь лица, действительно занятые или работающие в определенной отрасли или принадлежащие к определенной профессии, с которыми связан профсоюз, принимаются в такой профсоюз и могут являться его членами. Однако законом предусматривается, что должностные лица профсоюзов, которые вследствие своей профсоюзной деятельности не могут фактически работать в той отрасли, в которой создан профсоюз, и лица, временно находящиеся без работы, не будут лишаться права членства.

4. В статье 21 предусматривается, что лица в возрасте до 16 лет не могут быть членами профсоюза и что лица в возрасте до 21 года не могут руководить профсоюзом или его отделением.

С. Право профсоюзов на объединение в федерации

5. В части III закона о профессиональных союзах от 1965 года указывается:

"Применение к
конфедерации

53. 1) За исключением тех случаев, которые прямо предусмотрены ниже, настоящий закон применяется в той мере, в какой он применим, к конфедерации таким образом, как если бы зарегистрированные профсоюзы, входящие в состав данной конфедерации, являлись индивидуальными членами профсоюза.

2) За исключением случаев, когда предусмотрено иное, каждое уведомление, экземпляр правил или другой документ, который должен быть подписан в соответствии с этим законом, подписывается, если речь идет о конфедерации, секретарем и еще одним должностным лицом этой конфедерации.

Заявление о
регистрации
конфедерации

54. Когда речь идет о конфедерации, то заявление о регистрации в соответствии с разделом 8 подписывается секретарем и еще одним должностным лицом каждого профсоюза, входящего

в данную конфедерацию, и сопровождается заявлением каждого из профсоюзов, подписанного секретарем данного профсоюза, о том, что оно подано с согласия членов этого профсоюза, подтвержденного большинством голосов, поданных в результате тайного голосования на общем собрании или конференции делегатов профсоюза.

Ограничение на регистрацию конфедерации

55. Ни одна конфедерация не будет зарегистрирована в регистрационном бюро до тех пор, пока каждый из профсоюзов, составляющих данную конфедерацию, не будет должным образом зарегистрирован.

Увеличение числа членов конфедерации

56. Если конфедерация была зарегистрирована в соответствии с данным законом, ни один профсоюз не должен впоследствии заключать какое-либо соглашение о членстве в данной ассоциации или быть членом данной зарегистрированной конфедерации, за исключением тех случаев, когда:

- a) данный профсоюз должным образом зарегистрирован;
- b) в бюро регистрации было передано заявление, подписанное секретарем такой зарегистрированной конфедерации, в которой указывается, что заявление о членстве, а также заявление, которое требуется в соответствии с разделом 54, были поданы таким профсоюзом и были должным образом одобрены конфедерацией.

Должностные лица конфедерации

57. Должностным лицом конфедерации является только должностное лицо или член одной из федераций или одного из профсоюзов, входящих в такую конфедерацию".

6. Законом не предусмотрено право профсоюзов или профсоюзных конфедераций на создание или вступление в международные профсоюзные организации. Однако на практике они могут поступать таким образом, и все основные профсоюзы и профсоюзные федерации на Кипре входят в состав международных профсоюзных организаций или федераций.

/...

Д. Право профсоюзов на свободное функционирование

7. Законом предусматривается, что профсоюзы, зарегистрированные в соответствии с законом, имеют право владеть имуществом, заключать контракты, выступать в суде истцом или ответчиком и вести другие судебные процессы и совершать любые действия, необходимые для достижения целей, изложенных в их уставе, и выполнение стоящих перед ними задач. Далее в законе предусматривается, что ни один профсоюз не должен считаться незаконным только потому, что его цели препятствуют осуществлению экономической деятельности; при этом членам такого профсоюза не может быть предъявлено обвинение за тайный сговор или другие подобные действия (статья 38).

8. Статья 40 при определенных условиях гарантирует членов профсоюза от предъявления им обвинения в тайном сговоре в связи с трудовыми спорами. Однако закон не предоставляет иммунитета в случае беспорядков, незаконных собраний или нарушения общественного порядка, либо антиправительственной агитации, или любого преступления против государства. Статья 41 предоставляет участвующим в трудовых спорах лицам иммунитет от таких гражданских исков, как: склонение лица к расторжению трудового договора, вмешательство в экономическую или предпринимательскую деятельность, наем других лиц на работу, или нарушение права какого-либо другого лица распоряжаться своим капиталом или своей рабочей силой по своему усмотрению.

9. В статье 50 объявляется незаконным наем рабочего с условием, что он не должен вступать в профсоюз или должен отказаться от членства в профсоюзе. Увольнение или нанесение ущерба рабочему в силу его принадлежности к профсоюзу также является незаконным. Однако наниматели не ограничены в своем выборе рабочих в том смысле, что они обязаны нанимать только членов профсоюза.

10. В первом приложении к закону (статья 18), в котором излагаются положения, которые должны быть предусмотрены в уставе каждого зарегистрированного профсоюза, указывается, что решения должны приниматься тайным голосованием в следующих случаях:

- a) изменение названия профсоюза;
- b) объединение с другим профсоюзом;
- c) вступление или создание федерации или конфедерации;
- d) роспуск профсоюза,
- e) выбор делегатов в профсоюз или в федерацию;
- f) выбор служащих отраслевого профсоюза;

/...

- г) выбор служащих в федерацию или конфедерацию;
- h) изменение устава профсоюза.

11. Решение по вопросам, связанным с локаутами или забастовками (любое решение об участии в каком-либо локауте или забастовке должно быть одобрено руководящим комитетом профсоюза), также обязательно принимается путем тайного голосования всеми членами профсоюза, чьи интересы затронуты в трудовом конфликте.

Е. Право на забастовку

12. В статье 27 Конституции Республики Кипр предусматривается:

"1. Право на забастовку является общепризнанным, и его осуществление может регулироваться законом только в целях обеспечения безопасности Республики, конституционного порядка, общественного порядка, государственной безопасности, либо в целях обеспечения снабжения и услуг, необходимых для жизни населения или защиты прав и свобод, гарантированных настоящей Конституцией любому лицу.

2. Личный состав вооруженных сил полиции и жандармерии не имеет права на забастовку. В случае принятия закона такое запрещение может распространяться и на государственных служащих".

13. Сейчас пока нет законодательства, регулирующего право на забастовку или запрещающего забастовки государственных служащих.

14. В законе о профсоюзах 1965 года прямо не говорится о забастовках. Содержащееся в статье 2 закона определение "трудового конфликта" и "рабочего" истолковывается генеральным прокурором в том смысле, что на забастовки солидарности, то есть на забастовки рабочих, не занятых на предприятиях предпринимателя, с которым возник трудовой конфликт, правовая защита не распространяется.

15. По вопросу о применимости правовой защиты к забастовкам солидарности судебные решения не выносились.

16. В статье 44 закона о профсоюзах, касающихся мирного пикетирования, предусматриваются законные основания для одного или нескольких должностных лиц или членов зарегистрированного профсоюза, вовлеченного в трудовой конфликт, и для одного или нескольких лиц, выступающих от лица отдельного предпринимателя или фирмы в порядке разрешения или урегулирования трудового конфликта, присутствовать на месте работы, если они это делают с единственной целью мирным путем убедить то или иное лицо работать или воздержаться от работы.

/...

17. В статье 45 лицо считается виновным в запугивании или причинении беспокойства, если это лицо с целью принуждения какого-либо другого лица к отказу от совершения или к совершению действия, когда такое другое лицо имеет законное право на совершение или отказ от совершения действия:

а) принуждает или запугивает такое другое лицо, либо его жену или детей, либо наносит ущерб его имуществу; или

б) постоянно преследует такое другое лицо;

с) прячет какие-либо инструменты, одежду или другое имущество, принадлежащее такому другому лицу либо используемое таким другим лицом, или препятствует либо мешает ему пользоваться таким имуществом;

д) осаждает или следит за его домом либо другим местом, где такое другое лицо проживает, работает или ведет свои дела, либо где оно часто бывает, или за подходами к такому дому либо месту; или

е) навязчиво преследует такое другое лицо с двумя или более другими лицами по какой-либо улице или по дороге.

18. В кодексе о трудовых отношениях сроки извещения о забастовках или локаутах в связи с конфликтами интересов увеличиваются до 10 дней (вместо 7, как это было установлено в Основном соглашении от 1962 года) и устанавливается, что все конфликты в отношении прав должны в конечном итоге передаваться на обязательный арбитраж.

/...

IV. СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

А. Основные законы

1. Законы о социальном страховании за период с 1980 года по 1983 год и принятые на их основании Положения включают:

Закон 41 от 1980 года

Закон 48 от 1982 года

Закон 11 от 1983 года

Положения о социальном страховании (о взносах) от 1980 года

Положения (специальные) о социальном страховании (о взносах) от 1980 года

Положения о социальном страховании (о пособиях) от 1980 года

Положения о социальном страховании (по болезни) от 1980 года

Положения о социальном страховании (счета Фонда социального страхования) от 1980 года

Положения (поправки) о социальном страховании (о взносах) от 1982 года

Положения (поправки) о социальном страховании (о взносах) от 1983 года

Положения (поправки) о социальном страховании (о пособиях) от 1983 года

Положения (поправки) о социальном страховании (счета Фонда социального страхования) от 1983 года

По каждому из них прилагается копия.

2. С момента представления предыдущего доклада в системе социального страхования Кипра произошли коренные изменения, особенно в связи с введением 6 октября 1980 года закона № 41 от 1980 года, который изменил и объединил действовавшие ранее положения о социальном страховании. Эти изменения, которые излагаются ниже, затрагивают в основном структуру уплаты взносов и выплаты пособий.

/...

В. Главные особенности действующей системы

1. Финансирование

3. С 6 октября 1980 года уплата взносов в систему социального страхования производится в зависимости от заработка. Общая сумма взноса составляет 15,5 процента заработка до установленного потолка 1/ и распределяется среди выплачивающих взносы сторон следующим образом:

	<u>Предприниматель</u>	<u>Страхуемое лицо</u>	<u>Государство</u>
	(в процентах)		
Лица наемного труда	6	6	3,5
Лица, работающие не по найму	-	12	3,5
Добровольные взносы	-	12	3,5

2. Пособия

4. Системой социального страхования предусматривается выплата денежных пособий в виде пособия по болезни, пособия на ребенка (надбавка на ребенка и дотация в связи с рождением ребенка), пособия по безработице, пенсии по инвалидности, пенсии по старости, пенсии вдове, пособия на сироту, пособия на пропавшее без вести лицо, пособия на похороны и дотации при вступлении в брак. Предусматривается также выплата денежных пособий за производственные травмы в виде пособия в случае травматизма, пособия в случае потери трудоспособности и пособия в случае потери кормильца.

5. Системой предусматривается также предоставление бесплатного медицинского обслуживания лицам, получившим производственную травму, и пенсионерам по инвалидности.

1/ С апреля 1983 года эта сумма установлена в размере 118 кипрских фунтов в неделю или 510 кипрских фунтов в месяц.

/...

6. Все периодически выплачиваемые денежные пособия включают основное пособие и дополнительное пособие. Основное пособие, которое включает надбавки на иждивенцев, представляет собой улучшенную форму единообразного пособия, которое выплачивалось в соответствии с законодательством, действовавшим до 5 октября 1980 года. Дополнительное пособие выплачивается сверх основного пособия и увязано с облагаемым страховкой заработком данного лица свыше установленной основы 2/.

7. Условия уплаты взносов по различным видам пособий изложены в таблице 5, а размеры и суммы пособий указаны в таблице 6.

8. Ниже излагаются улучшения, которые были введены для страховой защиты лиц, и условия для получения различных пособий.

а) Пособие по болезни

9. Было введено пособие по болезни для лиц, застрахованных добровольно в отношении их работы за пределами Кипра, когда они работают у кипрского предпринимателя.

10. Был сокращен с 78 дней до 18 дней срок начала выплаты пособия для лиц, работающих не по найму, а при нетрудоспособности в результате несчастного случая или при госпитализации - до трех дней.

б) Пособие на ребенка

11. Была введена надбавка на ребенка для выплаты застрахованным женщинам, работающим не по найму. Требуемый срок для всех женщин, работающих по найму и работающих не по найму, был сокращен со 156 недель до 26 недель страховки.

с) Пенсия по инвалидности

12. Была введена пенсия по инвалидности для лиц, застрахованных добровольно в отношении работы за пределами Кипра, когда они работают у кипрского предпринимателя.

13. Требуемый период при нетрудоспособности, вызванной в результате несчастного случая, был сокращен со 156 недель до 26 недель страховки.

2/ Сейчас установлена сумма в размере 19,600 кипрских фунтов в неделю.

/...

d) Пенсия по старости

14. Был сокращен с 65 до 60 лет пенсионный возраст у шахтеров. Пенсионный возраст сокращается на один год за каждые пять лет работы на шахте.

15. Сейчас пенсия по старости выплачивается застрахованному лицу с годовым коэффициентом взносов в размере 0,25 процента суммы годовой страховки вместо 0,40 процента при прежнем законодательстве.

e) Пособие при потере кормильца

i) Пенсия вдове

16. Требуемый срок в случае смерти, вызванной в результате несчастного случая, был сокращен со 156 недель до 26 недель страховки. Кроме того, годовой коэффициент взносов, дающий право на получение пенсии, был сокращен с 0,40 процента размера годовой страховки до 0,23 процента.

ii) Пособие на сироту

17. Было введено пособие на сироту в случае, когда у ребенка умирает только один из родителей, если оставшийся родитель не может содержать этого ребенка.

iii) Пособие на похороны

18. Было введено пособие на похороны в случае смерти иждивенца застрахованного лица. Размер пособия на похороны в таком случае составляет 50 процентов от суммы, выплачиваемой в случае смерти застрахованного лица.

f) Пособие на пропавшее без вести лицо

19. Пособие на пропавшее без вести лицо выплачивается иждивенцам лица, которое пропало без вести в результате обстановки, создавшейся в связи с турецким вторжением на Кипр в июле-августе 1974 года.

20. Жена пропавшего без вести лица имеет право на получение этого пособия на тех же условиях и в том же размере, как при выплате пенсии вдове.

21. Ребенок, у которого один из родителей числится без вести пропавшим, а другой умер, имеет право на получение пособия на без вести пропавшего лица на тех же условиях и в том же размере, как при выплате пособия на сироту.

/...

g) Пособия по безработице

i) Пособие по безработице

22. Было введено пособие по безработице для лиц, застрахованных добровольно в отношении работы за пределами Кипра, когда они работают у кипрского предпринимателя. Выплата пособия для этой категории лиц производится через тридцать дней после потери работы в отличие от трех дней в обычных случаях. Пособие по безработице выплачивается независимо от выплаты при увольнении.

ii) Выплаты при увольнении

23. Сейчас выплаты из Фонда выплат при увольнении производятся в виде единовременной суммы и не обусловливаются статусом безработного. Зарботная плата, учитываемая при подсчете размера выплаты при увольнении, была увеличена с 30 кипрских фунтов в неделю до 118 кипрских фунтов в неделю. Исчисление размера выплаты при увольнении производится из следующего расчета:

- a) за каждый из первых четырех лет работы - двухнедельная зарплата;
- b) за каждый год работы при стаже 5-10 лет работы - зарплата за две с половиной недели;
- c) за каждый год работы при стаже 11-15 лет работы - трехнедельная зарплата;
- d) за каждый год работы при стаже 16-20 лет работы - зарплата за три с половиной недели;
- e) за каждый год работы при стаже 21-25 лет работы - четырехнедельная зарплата.

h) Увеличение размеров основного пособия

24. Размер основных пособий, кроме пособий при производственном травматизме, в среднем увеличился примерно на 190 процентов, а размер пособий при производственном травматизме - примерно на 157 процентов.

25. Размеры дотации при вступлении в брак, дотации в связи с рождением ребенка и пособия на похороны были повышены соответственно с 19, 12 и 19 кипрских фунтов до соответственно 80, 60 и 80 кипрских фунтов.

/...

Таблица 5.

Условия уплаты взносов

1. Условия уплаты взносов для получения надбавки на ребенка, пособия по болезни, пособия по безработице, дотации при вступлении в брак, дотации в связи с рождением ребенка и пособия на похороны включают:

а) выплаченные страховые взносы застрахованного лица по нижней шкале облагаемого страховкой дохода должны быть не менее 26-недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода; и

б) выплаченные и начисленные страховые взносы за последний полный год уплаты взносов до начала года получения пособия, включая день, когда должны быть удовлетворены условия, должны быть не менее 20-недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода.

2. Условия уплаты взносов для получения пенсии по старости включают:

а) выплаченные страховые взносы застрахованного лица по нижней шкале облагаемого страховкой дохода должны быть не менее 156-недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода; и

б) средняя недельная сумма выплаченных и начисленных страховых взносов застрахованного лица по нижней шкале облагаемого страховкой дохода за период начиная с 5 октября 1964 года или, если это лицо достигает возраста 16 лет после 5 октября 1964 года, с первого дня года уплаты взносов, когда это лицо достигает указанного возраста, и кончая неделей до недели, которая включает соответствующий день, должна быть не менее одной четвертой недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода.

Исходя из того, что для целей подпункта б, когда выплаченные или начисленные страховые взносы за периоды до 5 октября 1964 года учитываются в соответствии с подразделом 5 раздела 25, средняя недельная сумма выплаченных и начисленных страховых взносов распространяется на период начиная с первого дня года уплаты взносов, которые включают учитываемые первые выплаченные или начисленные страховые взносы, и кончая неделей до недели, которая включает соответствующий день.

3. Условия уплаты взносов для получения пенсий по инвалидности являются такими же, что и условия, указанные в пункте 2, помимо того, что выплаченные или начисленные страховые взносы застрахованного лица в последний год уплаты взносов до начала года получения пособия, включающего соответствующий день, должны быть не менее 20-недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода. При этом данное условие считается выполненным, если средняя годовая сумма выплаченных и начисленных страховых взносов в отношении последних двух лет уплаты взносов до начала года получения пособия, включающего соответствующий день, составляет не менее 20-недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода.

/...

4. Средняя недельная сумма выплаченных и начисленных страховых взносов в отношении пенсии вдове, если в момент смерти муж имел право на получение пенсии по старости или имел бы на это право, если бы сделал в этой связи заявление, остается в том же размере, что и сумма, установленная для цели получения пенсии по старости умершего супруга.

Таблица 6.

Сумма и размер пособий

A. Пособия, помимо пособий в связи с несчастными случаями на производстве

Часть I. Дотация при вступлении в брак, дотация в связи с рождением ребенка и пособие на похороны

<u>Вид пособия</u>	<u>Сумма пособия</u>
	в фунтах
Дотация при вступлении в брак	80,000
Дотация в связи с рождением ребенка	60,000
Пособие на похороны	80,000

Часть II. Надбавка на ребенка, пособие по болезни и пособие по безработице

<u>Основное пособие</u>	<u>Дополнительное пособие</u>
-------------------------	-------------------------------

Шестьдесят процентов средней недельной суммы выплачиваемого и зачисляемого для страховки дохода по нижней шкале облагаемого страховкой дохода в последний год уплаты взносов до начала года получения пособия, включающего день, когда должны быть удовлетворены условия уплаты взносов; рассчитанная таким образом сумма увеличивается на одну треть при наличии одного иждивенца, на половину - при наличии двух иждивенцев и на две трети - при наличии трех или более иждивенцев.

Пятьдесят процентов средней недельной суммы выплачиваемого и зачисляемого для страховки дохода по верхней шкале облагаемого страховкой дохода в последний год уплаты взносов до начала года получения пособия, включающего день, когда должны быть удовлетворены условия уплаты взносов, однако недельная сумма дополнительного пособия ни в коем случае не должна превышать недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода.

/...

В. Пособия в связи с несчастными случаями на производстве

Часть I. Пособие при травматизме

Недельный размер пособия	
Основное пособие	Дополнительное пособие
<p>Пятьдесят процентов недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода, с надбавкой на одну треть при наличии одного иждивенца, на половину при наличии двух иждивенцев и на две трети при наличии трех и более иждивенцев.</p>	<p>Пятьдесят процентов средней недельной суммы выплачиваемого и зачисляемого для страховки дохода в верхней шкале облагаемого страховкой дохода в последний год уплаты взносов до начала года получения пособия, включающего день когда произошел несчастный случай, однако недельная сумма дополнительного дохода не должна ни в коем случае превышать недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода.</p>

Часть II. Пособие в случае смерти

Вид пособия	Недельный размер пособия	
	Основное пособие	Дополнительное пособие
Пенсия вдове или вдовцу	<p>Шестьдесят процентов недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода, с надбавкой на одну треть при наличии одного иждивенца, на половину при наличии двух иждивенцев и на две трети при наличии трех или более иждивенцев.</p>	<p>Шестьдесят процентов суммы дополнительной суммы пенсии по нетрудоспособности при утрате трудоспособности на 100 процентов, из расчета согласно части IV данной таблицы.</p>
Пенсия для родителей	<p>7,840 фунта</p>	<p>Тридцать процентов суммы дополнительной пенсии по нетрудоспособности при утрате трудоспособности на 100 процентов, из расчета согласно части IV данной таблицы.</p>

/...

Часть II. Пособие в случае смерти (продолжение)

Вид пособия	Недельный размер пособия	
	Основное пособие	Дополнительное пособие
Пособие для сироты	7,840 фунта	Пятьдесят процентов дополнительной пенсии вдовы/вдовца, которая выплачивалась или выплачивалась бы в связи со смертью родителя сироты, однако если такое пособие выплачивается более чем двум сиротам, средний размер пособия сокращается соответственно, с тем чтобы общая сумма выплачиваемого пособия всем сиротам не превышала сумму дополнительной пенсии вдовы/вдовца.

Если в результате несчастного случая на производстве погибли оба родителя, недельный размер дополнительного пособия для сироты устанавливается по более выгодной для сироты страховке родителя.

Часть III. Пенсия по старости, пенсия по инвалидности и пенсия вдовы

Недельный размер пособия	
Основное пособие	Дополнительное пособие
Шестьдесят процентов средней недельной суммы выплачиваемого и зачисляемого для страховки дохода по нижней шкале облагаемого страховкой дохода, как это установлено в подпункте <u>б</u> пункта 2 третьей таблицы; рассчитанная таким образом сумма увеличивается на одну треть при наличии одного иждивенца, на половину при наличии двух иждивенцев и на две трети при наличии трех или более иждивенцев.	<p>а) Пенсия по старости и пенсия по инвалидности:</p> <p>$1/52$ от 1,5 процента общей суммы выплачиваемого и зачисляемого для страховки дохода по верхней шкале облагаемого страховкой дохода;</p> <p>б) пенсия вдовы: шестьдесят процентов пособия, указанного в подпункте <u>а</u> выше.</p>

/...

1. Если пенсия по инвалидности или пенсия вдовых устанавливается в соответствии с положениями подраздела 1 раздела 38 или подраздела 3 раздела 39, в зависимости от случая, недельный размер основного пособия не должен быть меньше, чем недельный размер основного пособия по болезни, на получение которого застрахованное лицо имело или имело бы право на день когда произошел несчастный случай.

2. В случае пенсии по старости или пенсии вдовы, если застрахованное лицо имело право на получение пенсии по инвалидности непосредственно перед тем как он достиг пенсионного возраста или умер, в зависимости от случая, недельный размер пособия устанавливается с учетом средней недельной суммы и общей суммы облагаемого страховкой дохода, которая не должна быть меньше, чем средняя недельная сумма или общая сумма такого дохода, которая учитывается при определении размера пенсии по инвалидности.

Часть IV. Пособие сироты

Недельный размер пособия	
Основное пособие	Дополнительное пособие
7,840 фунта	Пятьдесят процентов дополнительной пенсии вдовы, которая выплачивалась или выплачивалась бы в связи со смертью родителя сироты, а в случае когда пособие для сироты выплачивается в отношении более чем двух сирот, размер дополнительного пособия сокращается соответственно, с тем чтобы общая сумма выплачиваемого пособия всем сиротам не превышала размер дополнительной пенсии вдовы.

Если застрахованы оба родителя, недельный размер дополнительного пособия устанавливается по более выгодной для сироты страховке родителя.

/...

Часть У. Пособие по нетрудоспособности

Степень нетрудоспособности (в процентах)	Сумма пособия в фунтах
I0	428,000
I1	471,000
I2	514,000
I3	556,000
I4	599,000
I5	642,000
I6	685,000
I7	728,000
I8	771,000
I9	813,000

Часть VI. Пенсия по нетрудоспособности

Недельный размер пособия при потере трудоспособности на 100 процентов	
Основное пособие	Дополнительное пособие
Шестьдесят процентов недельной суммы основного облагаемого страховкой дохода, с надбавкой на одну треть при наличии одного иждивенца, на половину при наличии двух иждивенцев и на две трети при наличии трех и более иждивенцев.	Шестьдесят процентов средней недельной суммы выплачиваемого и начисляемого для страховки дохода по верхней шкале облагаемого страховкой дохода в период на конец последней недели уплаты взносов до недели когда произошел несчастный случай, включая два полных года уплаты взносов до этой недели. При этом ни в коем случае не должен учитываться какой-либо период до установленного дня.

В случае потери трудоспособности менее чем на 100 процентов, недельный размер пенсии по нетрудоспособности устанавливается в пропорции к степени утраты трудоспособности.

/...

Список справочного материала а/

1. Законы 30, 57, 82 и 92 от 1979 года; закон 54 от 1980 года; закон 12 от 1983 года.
2. Положения (поправки) об увольнении с работы (Фонд на случай увольнения с работы) от 1979 года.
3. Положения (поправки) (№ 2) об увольнении с работы (Фонд на случай увольнения с работы) от 1979 года.
4. Положения (поправки) об увольнении с работы (Фонд на случай увольнения с работы) от 1980 года.
5. Положения (поправки) об увольнении с работы (Фонд на случай увольнения с работы) от 1983 года.
6. Законы № 6 от 1975 года, 17 от 1980 года и 53 от 1980 года (поправки) о профессионально-техническом обучении.
7. Положения о профессионально-техническом обучении (условия найма работников) от 1977 года.
8. Положения (поправки) о профессионально-техническом обучении (вычеты у предпринимателей) от 1979 года, 1980 года и 1983 года.
9. Закон 85 от 1979 года; закон 55 от 1980 года.
10. Положения о ежегодных оплачиваемых отпусках от 1980 года.
11. Положения (поправки) о ежегодных оплачиваемых отпусках от 1980 года.
12. Закон 41 от 1980 года.
13. Закон 48 от 1982 года.
14. Закон 11 от 1983 года.
15. Положения о социальном страховании (о взносах) от 1980 года.
16. Положения (специальные) о социальном страховании (о взносах) от 1980 года.

а/ С этими справочными материалами на языке оригинала, как они были получены от Кипра, можно ознакомиться в архивах Секретариата.

17. Положения о социальном страховании (о пособиях) от 1980 года.
18. Положения о социальном страховании (по болезни) от 1980 года.
19. Положения о социальном страховании (счета Фонда социального страхования) от 1980 года.
20. Положения (поправки) о социальном страховании (о взносах) от 1982 года.
21. Положения (поправки) о социальном страховании (о взносах) от 1983 года.
22. Положения (поправки) о социальном страховании (о пособиях) от 1983 года.
23. Положения (поправки) о социальном страховании (счета Фонда социального страхования) от 1983 года.